



# conectamos



Tota l'actualitat per als treballadors de **Tecnologies de la Informació**

CCOO.ES  
COMFIA.NET  
AFILIA'T

Abril 2009

## Editorial

Publicat en el BOE el XVI Conveni de les TIC

El XVI Conveni Col·lectiu de les TIC ha estat publicat en el BOE el dia 04-04-2009, pel que des d'aquest moment ha entrat en vigor... [Article complet](#)

### Recomanem

[La importància de l'afiliació: SER MÉS ÉS SER MILLOR](#)

[Mobilitzacions en defensa de l'ocupació i la protecció social](#)

### Per a discapacitats

[Nova "Tarjeta Azul" a la Comunitat de Madrid](#)

## el RACÓ de la LLEI

[Regulació de la Jornada Laboral en el XVI Conveni d'Empreses Consultores i Planificació \(TIC\)](#)

## D'INTERÈS als MITJANS

[L'Associació Espanyola d'Empreses de Consultoria incorpora a tres noves empreses](#)

Amb Ernst & Young, Insa i Neoris, l'AEC agrupa ja a vint-i-cinc de les més destacades empreses...

[L'acomiadament gratis no crea ocupació](#)

L'autora defensa que l'abaratiment de l'acomiadament no crea més ocupació, com es propugna des de la CEOE i altres estaments, sinó que incentiva els acomiadaments...

[La UE posa en marxa una campanya contra la diferència de retribució entre dones i homes](#)

## les nostres NOTÍCIES

**INDRA: Signatura d'un protocol de prevenció d'Assetjament Sexual i sentència en contra per cessió il·legal**

Són molts els successos que han esdevingut a INDRA... [veure més](#)

**Canvi de seu a CAPGEMINI -Barcelona**

Durant el mes de febrer de 2009 Capgemini ha realitzat el canvi de seu a Barcelona, traslladant als treballadors a un nou centre... [veure més](#)

**Signat un Pla d'Igualtat a Informàtica de Euskadi**

[veure més](#)

**OESÍA NETWORKS, Poesia Simfònica?**

La consultora, que recentment va canviar de nom... [veure més](#)

**Què està passant a ATOS ORIGIN?**

[veure més](#)

## AFILIA'T

[Ofertes per a afiliats](#)

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de Comfia-CC.OO.



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

## Regulació de la Jornada Laboral en el XVI Conveni d'empreses consultores i planificació (TIC)

Abans de la signatura del XVI Conveni d'Empreses Consultores i Planificació, la jornada laboral dels treballadors del sector, es regia expressament per l'establerta en l'article 34.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Un dels grans avanços d'aquest Conveni és sense dubte la regulació de la jornada laboral en la qual per primera vegada es contempla a més, la jornada intensiva durant el mes d'Agost.

Aquesta jornada intensiva no podrà superar les 36 hores setmanals durant l'esmentat període. Tot això sense perjudici, de les jornades actualment pactades més favorables per als treballadors.

L'article 20 del XVI Conveni d'Empreses Consultores i Planificació estableix per a l'any 2009 una jornada ordinària màxima de 1.800 hores anuals, la distribució setmanal de les quals no podrà superar les 9 hores diàries de treball efectiu.

A partir de les catorze hores, menys en període de jornada intensiva, els dissabtes tindran la consideració de laboralment no hàbils. S'exceptua el personal que exerceix funcions de vigilància en els locals de les empreses, així com al personal de les empreses d'investigació de mercats i d'opinió.

Pots consultar el XVI Conveni Col·lectiu [aquí](#)

[Tornar a portada](#)



## D'INTERÈS als MITJANS

### L'Associació Espanyola d'Empreses de Consultoria incorpora a tres noves empreses

**Amb Ernst & Young, Insa i Neoris, l'AEC agrupa ja a vint-i-cinc de les més destacades empreses espanyoles del sector de Consultoria i TIC.**

Madrid, 23 de Març de 2009. ERNST & YOUNG, INSA i NEORIS, tres importants empreses del sector de Consultoria d'empreses i Tecnologies de la Informació i la Comunicació s'han incorporat com membres de ple dret a l'AEC (Associació Espanyola d'Empreses de Consultoria).

**ERNST & YOUNG** s'incorpora a l'AEC a través de la seva àrea d'Advisory Services, que agrupa, dintre de l'organització, les línies dedicades a consultoria de negoci, estratègia, riscos, gestió i IT. Amb una plantilla de 450 persones, ERNST & YOUNG Advisory Services va facturar, en l'exercici 2007-2008, 46 milions d'euros.

Així mateix, **INSA** (Ingenieria de Software Avanzado, S.A), ofereix serveis de Consultoria de Negoci i Tecnològica, Desenvolupament i Manteniment d'Aplicacions, Software Factory i Integració de Sistemes. Compte amb una plantilla de 2.300 persones en els seus centres de Madrid, Barcelona, València, Bilbao, Sevilla i els Centres d'Innovació Tecnològica de Càceres i Salamanca. La seva facturació en 2007 va ser de 101 milions d'euros.

Per la seva banda, **NEORIS ESPAÑA**, S.L., pertany al Grup Neoris, d'implantació internacional, i els seus camps d'activitat són el Desenvolupament i Integració de Sistemes, la Consultoria de Negoci i l'Outsourcing. Amb una plantilla de 400 persones en els seus centres de Madrid, Valladolid i Barcelona, la seva facturació en 2008 ha estat de 38 milions d'euros.

Amb la incorporació d'aquests tres nous membres, l'AEC agrupa ja a 25 de les més destacades empreses espanyoles del sector de Consultoria i TIC: **ACCENTURE, ALTRAN, ATOS ORIGIN, CAPGEMINI, DELOITTE, ERNST & YOUNG, EVERIS, GRUPO DELAWARE, HAY GROUP, IBM, INFORMÁTICA EL CORTE INGLÉS, INDRA, IOR, INSA, MATCHMIND, NEORIS, PRICEWATERHOUSECOOPERS, SADIÉL, SIGMA DOS, STERIA, TEA-CEGOS, TECNOCOM, T-SYSTEMS, UNISYS i VASS**. En el seu conjunt, les empreses de l'AEC reuneixen una plantilla total de més de 65.000 professionals i representen aproximadament un 60 % del total de la xifra de negocis del sector, que va assolir en 2007 els 8.561 milions d'euros.



## D'INTERÈS als MITJANS

### L'acomiadament gratis no crea ocupació

**L'autora defensa que l'abaratiment de l'acomiadament no crea més ocupació, com es propugna des de la CEOE i altres estaments, sinó que incentiva els acomiadaments, i rebat que a Espanya sigui difícil acomiadar, com posen de manifest les actuals xifres d'atur.**

En les últimes setmanes s'ha mantingut profusament que a Espanya l'acomiadament és molt car i que cal reduir les indemnitzacions establertes en la legislació vigent per a agilitar el mercat laboral. S'al·lega en suport d'aquesta teoria que l'acomiadament sense cost algun o amb una mínima quantitat compensatòria produiria la reducció de l'atur. Importants popes de l'economia i les finances s'han adherit a aquest plantejament insistint que si s'arribés a, el que diuen 'abaratir' l'acomiadament, es produiria un gran avanç en l'economia i automàticament descendiria l'atur. S'ha proposat com mesura eficaç la creació d'un contracte indefinit que alguns han cridat 'contracte de crisi' amb una indemnització en cas d'acomiadament improcedent de 20 dies per any treballat.

Si s'estudien amb deteniment aquestes propostes que propugnen 'abaratir' l'acomiadament, no sembla lògic que el sistema presentat pugui, de cap de les maneres, millorar la situació. És més agreujaria. La llei espanyola estableix diverses modalitats de contractació, existeixen els contractes de caràcter temporal que no comporten indemnització i contractes a temps parcial que s'indemnitzen a prorrata temporis. Quan la prestació laboral s'extingeix, el treballador finalitza la relació jurídica laboral amb l'empresari sense cost per a aquest.

A propòsit de l'exposat cal assenyalar que segons les dades del Ministeri de Treball de cada cent contractes registrats en el mes de juny de l'any 2007 només 11 ho van ser per temps indefinit, els altres, 89, eren contractes temporals en els quals no hi ha indemnització per acomiadament, és a dir la gran majoria dels acomiadaments no tenen cap cost. També pot extingir-se la relació contractual per raons objectives i per causes econòmiques, tecnològiques, organitzatives o de producció, la indemnització és de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

Quant als contractes per temps indefinit, l'Estatut dels Treballadors estableix quan es declari un acomiadament improcedent, és a dir el qual no es basa en causa alguna, que l'empresari ve obligat a abonar al treballador una quantitat equivalent a 45 dies per any treballat amb un màxim de quaranta-dues mensualitats, tres anys i mig, però donada la situació econòmica actual moltes són les empreses que s'han declarat en situació d'insolvència o en concurs de creditors i per tant no poden pagar la indemnització que els correspondria, per manca d'actiu, especialment en aquests moments de problemes econòmics. En aquest cas existeix tant en l'ordenament laboral espanyol, com en les Directives de la Unió Europea, una garantia del pagament dels salaris, el deute de l'empresari s'assumeix pel Fons de Garantia Salarial (Fogasa) que abona en el supòsit d'insolvència provada, vint-i-cinc dies per any de servei amb el límit d'una anualitat, sense que el salari diari base del càlcul pugui excedir del doble del salari mínim interprofessional. El Fons es finança amb les aportacions de tots els empresaris, tant si són públics com privats.

És obvi dir que si l'empresa funciona bé i és rendible no acomiadarà als seus empleats però en un altre cas, quant més fàcil sigui l'acomiadament més s'acomiadarà i més atur es produirà. No sabem per què es propugna el contrari. Sembla que s'invoca un silogisme al revés o allò de començar a construir una casa per la teulada. A acomiadaments més fàcils, més parats i no al revés. Un altre parany dialèctic és la qual s'assenyala al dir que en el nostre país és més difícil acomiadar al

treballador que en altres països del nostre entorn i sent així com és possible que a Espanya estigui creixent més l'atur que en qualsevol altre país si és més car l'acomiadament i més difícil acomiadar? Per una altra part les indemnitzacions tampoc són tan baixes en la Unió Europea com es ve dient: 15 mensualitats a França i 12 a Alemanya. A Espanya, és cert que cal pagar com màxim 42 mensualitats havent de tenir-se en compte que l'empresari pagarà aquesta quantia als que hagin treballat 27 anys en l'empresa i s'abonarà igual per 47 o més anys treballats. En un altre cas, exemple per deu anys en l'empresa la indemnització és de 15 mesos. **És molt pagar a un treballador per deu anys de treball?** Per a crear ocupació no és aquesta la millor solució i tot el món ho sap.

Guadalupe Muñoz Álvarez  
CINCO DIAS

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



## D'INTERÈS als MITJANS

### La UE posa en marxa una campanya contra la diferència de retribució entre dones i homes

**La Comissió Europea ha posat en marxa una campanya a escala comunitària per a ajudar a lluitar contra la diferència de retribució entre dones i homes. En tota la UE, les dones guanyen per terme mig un 17,4 % menys que els homes.**

El simple concepte de «salari igual per treball igual» està en el nucli de la campanya posada en marxa en el context del Dia Internacional de la Dona, el 8 de març, per a augmentar la sensibilitat sobre la diferència de retribució, les seves causes i com combatre-la.

«La diferència de retribució entre dones i homes té moltes causes i exigeix solucions múltiples. Abordar-ho requereix una actuació a tots els nivells i un compromís de tots els implicats, des de la patronal i els sindicats fins a les autoritats nacionals i cada ciutadà. La nostra campanya sensibilitzarà més a la gent sobre per què les dones a Europa encara guanyen menys que els homes i sobre el que podem fer al respecte», va dir el Comissari d'Igualtat d'Oportunitats, Vladimír Špidla. «En l'actual clima econòmic, la igualtat entre dones i homes és més important que mai. Solament recollint el potencial de tots els nostres talents podrem enfrontar-nos a la crisi», va afegir.

Un salari igual per un treball igual és un dels principis fundacionals de la Unió Europea. Inclòs en el Tractat de Roma en 1957, ja va ser objecte d'una Directiva de 1975 que prohibia tota discriminació en tots els aspectes salarials entre dones i homes pel mateix treball o per un treball d'igual valor. Gràcies a l'eficàcia de la legislació europea i nacional sobre la igualtat de retribució, van disminuir molt els casos «simples i visibles» de discriminació directa: diferències salarials de dones i homes que realitzen exactament el mateix treball, amb la mateixa experiència i qualificacions i el mateix rendiment. Però, per què llavors encara hi ha en la UE una diferència de retribució del 17,4 % entre les dones i els homes?

La diferència salarial entre les dones i els homes representa la diferència entre el sou mig brut per hora d'unes i uns altres. Reflecteix la discriminació i desigualtat que existeix en el mercat laboral, que, en la pràctica, afecta principalment a les dones. Per exemple, encara es considera sovint que el treball de les dones és menys valuós que el dels homes, i les dones treballen amb freqüència en sectors on els salaris són, en promitg, inferiors a aquells en els quals predominen els homes; per exemple, en un supermercat les caixeres guanyen generalment menys que els mossos de magatzem.

La diferència de retribució també redueix els ingressos i les pensions de les dones durant tota la vida, el que al final provoca pobresa. Un 21 % de les dones de 65 anys i més corren risc de pobresa, enfront de solament un 16 % dels homes.

La campanya vol augmentar la sensibilització sobre la diferència de retribució i estudiar com pot combatre's. Perquè arribi a ciutadans, empresaris i treballadors, la campanya promourà bones pràctiques en la matèria en tota Europa i distribuirà unes eines a la patronal i els sindicats a escala europea i nacional. Entre altres activitats es compta amb un lloc de la campanya en internet, propaganda en la premsa europea i anuncis en tanques publicitàries.

La campanya segueix a una Comunicació política de la Comissió de 2007 sobre la

diferència de retribució, que analitzava les seves causes i assenyalava unes línies de conducta a escala de la UE. Dita Comunicació destacava la necessitat d'augmentar la sensibilització sobre la diferència de retribució i estudiava com combatre-la a tots nivells, implicant a tots els interessats i centrant-se en tots els factors que la provoquen.

### **Informe anual sobre la igualtat**

L'informe de 2009 sobre la igualtat entre les dones i els homes, que també presenta avui la Comissió Europea, confirma que, malgrat un cert progrés quant a la igualtat entre les dones i els homes, subsisteixen diferències significatives en diverses àrees. Mentre que el nivell d'ocupació de les dones està augmentant constantment en els últims anys (un 58,3 % de les dones front un 72,5 % dels homes), les dones encara treballen per hores amb més freqüència que els homes (un 31,2 % enfront d'un 7,7 %) i predominen en els sectors amb salaris més baixos (més del 40 % de les dones treballen en la sanitat, l'educació o l'administració pública: el doble que els homes). No obstant això, les dones representen el 59 % del total de nous llicenciats universitaris.

### **Dones i homes en la presa de decisions**

A la seva vegada, un nou informe d'experts elaborat per a la Comissió confirma que les dones també estan molt infra-representades en la presa de decisions econòmiques i en la política europea. Els bancs centrals dels vint-i-set Estats membres de la UE estan dirigits per homes. L'escassa representació femenina en els llocs més alts és encara més palès en les grans empreses, on prop del 90 % dels membres del consell de les principals companyies (les quals constitueixen els valors de primer ordre en cada país) són homes: una xifra que tot just ha millorat en els últims anys.

La proporció de dones en els parlaments nacionals (càmera única o baixa) s'ha incrementat en prop de la meitat durant l'últim decenni, del 16 % en 1997 al 24 % en 2008. El Parlament Europeu se situa just per sobre de dita xifra (el 31 % dels seus membres són dones). Quant als governs nacionals, el nombre de ministres supera al de ministres en una mitjana de tres a un (un 25 % de dones enfront d'un 75 % d'homes).

Comissió Europea

[Tornar a portada](#)



## RECOMANEM

### La importància de l'afiliació: **SER MÉS ÉS SER MILLOR**

**¿Perquè és important augmentar l'afiliació a CC.OO?. ¿Per què serveix afiliar-se a CC.OO?. ¿Amb quins recursos compta CC.OO?. ¿Quant he de pagar per afiliar-me?.**

El percentatge d'afiliació a CC.OO. en les empreses, mostra el suport dels treballadors i treballadores al sindicat, en gran mesura, és la força amb la que comptem de cara a l'empresari.

No és casualitat que en les empreses amb major número d'afiliats/ades les Representacions Legals dels Treballadors i Seccions Sindicals de CC.OO. hagin aconseguit millores en les condicions de treball mitjançant la negociació col·lectiva. Això és una realitat en tots els sectors i, sens dubte, també en el de Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC).

#### **Ser afiliat/ada de CC.OO. a més ofereix nombrosos serveis:**

- ofertes i descomptes en: viatges, teatres, cases rurals, odontòlegs, concessionaris de cotxes, etc..
- servei d'assessoria i representació jurídica-laboral, fonamental en les relacions laborals i més encara en la actualitat.
- ofertes formatives
- cooperativa d'habitatge.

A més de tot això, CC.OO dedica temps i recursos a àrees amb una clara orientació social:

- fundacions FOREM-CEPROM, que ofereixen formació professional gratuïta.
- oficines d'informació i orientació de cerca de treball.
- xarxes CITE's: Centre d'Informació per Treballadors Immigrants.
- Col·laboració amb organitzacions sindicals i socials del Tercer Món.
- fundació ISTAS, que realitza una tasca d'investigació, assessoria i divulgació en matèria de Seguretat i Salut.

La major part dels recursos econòmics de CC.OO provenen de la quota dels més de 1.250.000 afiliats i afiliades. Dels 10,50 € mensuals que abona un afiliat a CC.OO, fins un 30% és deduïble en l'IRPF, per tant, el cost mensual final sol estar entre els 7 i 8 € mensuals.

En els temps que corren, el nivell d'afiliació amb el que compta CC.OO. ens aporta la força suficient per poder garantir la defensa de drets i condicions laborals que s'han consolidat després d'anys de treball i que, amb l'escenari econòmic actual, alguns volen debilitar.

És important recordar que CC.OO és, per afiliació, el primer sindicato de l'estat i també el primer sindicat del sector TIC. **Si no ets afiliat/ada de CC.OO, a què estàs esperant?**

Pots afiliar-te [aquí](#)

Pots trobar ofertes per afiliats [aquí](#)

SER MÉS ÉS SER MILLORS.







## RECOMANEM

### Mobilitzacions en defensa de l'ocupació i la protecció social

Des de començaments d'aquest any, CC.OO. i UGT han posat en marxa una campanya de mobilitzacions **"En defensa de l'ocupació i la protecció social. Contra la crisi i l'abús empresarial"**.

Després de les últimes propostes dels empresaris per un "contracte de crisi" o "l'abaratiment de l'acomiadament", CC.OO conjuntament amb UGT, han elaborat i presentat a empresaris i administració una sèrie de mesures concretes contra la crisi, tals com:

- Creació d'una renda de protecció anticrisi.
- Reorientació i ampliació de les polítiques d'ocupació i formació
- Articular mesures extraordinàries de finançament per a les empreses
- Establir amb caràcter immediat un sistema perquè les administracions afrontin amb rapidesa els seus pagaments a proveïdors i empreses
- Establir línies d'aval públics que permetin el finançament del deute de les famílies.
- Creació d'ocupació pública per fer front de nous serveis derivats de les noves necessitats socials.
- Política fiscal que gravi a les rendes i patrimonis alts i augmenti els ingressos públics per a fer enfront del cost de les mesures anteriors.

La campanya de mobilitzacions té com escenari els centres de treball i les ciutats on s'han vingut realitzant nombroses concentracions durant tres primers mesos de l'any. Recentment han tingut lloc a Barcelona (14 de Març) i estan convocades a Madrid (19 d'Abril) i Sevilla (22 d'Abril)

Aquest intens calendari de mobilitzacions culminarà el 14 de maig amb un gran acte regional, coincidint amb les mobilitzacions previstes per la Confederació Europea de Sindicats (CSI)



## RECOMANEM

### Nova "Tarjeta Azul" a la Comunitat de Madrid

Amb data 2 de Març el consorci regional de transport i l'ajuntament de Madrid han posat en marxa una iniciativa, la denominada TARJETA AZUL, un nou títol de transports que substituirà a l'actual targeta Bonotet i que incorporarà noves prestacions.

La Tarjeta Azul és un abonament mensual d'utilització il·limitada en els serveis de l'EMT, Metro (Zona A) i Metros Ligeros de Madrid que costarà 5,50 € i que es podrà adquirir al quiosc.

#### Qui pot sol·licitar-la?

- Majors de 65 anys amb ingressos inferiors a 527,24 € al mes o 7.381 anuals
- Pensionistes, per raó d'edat, gran invalidesa o invalidesa permanent amb el mateix límit d'ingressos.
- Cònjuges dels anteriors sense ingressos
- Discapacitats amb un grau de minusvalidesa del 33 % o superior, amb el mateix límit d'ingressos
- Persones valorades com depenents amb el límit d'ingressos totals individuals no superin la xifra anteriorment esmentada.
- En qualsevol de les situacions descrites anteriorment, en el cas de persones amb càrregues familiars distintes de cònjuge serien:
  - o Amb persona a càrrec 614,23 € mensuals o 8.599 anuals
  - o Amb dues persones a càrrec 723,87 € mensuals o 10.134,18 € anuals
  - o Amb tres persones a càrrec 930,58 € mensuals o 13.028 € anual

#### Com es pot sol·licitar?

- A qualsevol oficina d'Atenció al ciutadà de Línea Madrid
- Informació telèfon 010
- Oficina d'Atenció al Ciutadà de l'EMT C/ Turó de la Plata 4, Telèfon 91 209 38 24

És imprescindible sol·licitar cita prèvia en el 010, doncs s'atendrà per cognom segons les següents dates: .

De A-C fins al 22 març  
D-G fins al 19 d'abril  
H-M fins al 1 de Juny  
N-R fins al 21 de Juny  
S-Z a partir del 22 de Juny

#### Documentació a aportar

- Majors de 65 anys : Fotografia tipus carnet i DNI
- Pensionistes per raó d'edat, gran invalidesa o invalidesa permanent, fotografia, DNI i document acreditatiu de pensionista.
- Cònjuges dels anteriors sense ingressos, fotografia, DNI i Llibre de Família
- Discapacitats amb 33% o més, fotografia, DNI i Certificat de minusvalidesa
- Valorats depenents, fotografia, DNI i reconeixement de la situació de dependència
- En cas que el beneficiari tingui càrregues familiars cal presentar la mateixa documentació que sense càrrega familiars més el Llibre de Família.

## **INDRA: Signatura d'un protocol de prevenció d'Assetjament Sexual i sentència en contra per cessió il·legal**

Són molts els successos que han esdevingut a INDRA i seria molt extens enumerar-los tots, així que anem a detallar-vos dos fets que per la seva rellevància volem ressaltar i que posen de manifest la importància de negociar entre tots uns bons acords amb els quals millorar l'ambient laboral d'una banda, i, per un altre, la necessitat de comptar amb la força que un sindicat com CCOO pot brindar-vos.

### **Protocol de prevenció d'assetjament sexual**

Després de mesos de treball INDRA Sistemes i la representació sindical liderada per CCOO van acordar la signatura d'un procediment de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que servirà com guia per a identificar aquest tipus de comportaments, evitar que es produeixin i establir els passos a seguir quan s'ocasionin, garantint els principis d'urgència i confidencialitat.

Adicionalment s'ha constituït formalment la Comissió d'Igualtat amb la qual esperem que es culmini en un breu termini la signatura d'un Pla d'Igualtat en Indra.

### **Sentència sobre cessió il·legal de treballadors**

El 17 de febrer el Tribunal Suprem de Madrid va emetre la sentència que donava la raó als 33 treballadors que assessorats per CCOO van presentar denúncia contra HUMAN GROUP i INDRA Sistemes per cessió il·legal de treballadors. Encara que ambdues empreses van subscriure un contracte d'Outsourcing pel qual la primera ofería un servei de Recepció i Atenció Telefònica (Call Center) i un servei de Suport Logístic, la sentència conclou que, com en tants altres casos, la primera no ofería un servei a la principal sinó que, pel contrari, havia contractat una sèrie de treballadors per a cedir-se'ls a la segona, activitat que només pot realitzar una empresa de treball temporal.

Després de detectar-se el problema, la Inspecció de Treball de Madrid va obrir una inspecció d'ofici i va fallar a favor dels treballadors afectats, però, malgrat això, Indra va seguir sense admetre la il·legalitat de la situació pel que no vam tenir més remei que acudir als tribunals a la recerca del que en dret corresponia als demandants.

Com conseqüència d'aquesta sentència, i tal com estableix la Llei, els 33 treballadors que van presentar la denúncia tenen el dret a formar part de la plantilla de qualsevol de les empreses involucrades, la cedent o la cessionaria, segons la seva conveniència i a més tots aquells que venien gaudint d'un contracte temporal o per obra i servei podran accedir a un contracte indefinit.

No obstant aquesta possibilitat no es va poder dur a terme perquè dies abans de la decisió judicial INDRA va rescindir el contracte amb l'empresa HUMAN, i va augmentar les indemnitzacions legals perquè els afectats les acceptessin en comptes d'executar la sentència.

## Canvi de seu a CAPGEMINI-Barcelona

Durant el mes de febrer de 2009 Capgemini ha realitzat el canvi de seu a Barcelona, traslladant als treballadors a un nou centre a l'Avinguda Diagonal 199. L'edifici està situat en el denominat Districte d'Activitats 22@.

Des del moment que vam tenir coneixement del trasllat a mitjans de Novembre, la Secció Sindical Estatal, a través de les delegades de prevenció de Barcelona ha estat treballant, en coordinació i amb l'assessorament del sindicat, per la seguretat dels treballadors.

Han estat necessàries diverses queixes a la Direcció, set informes de riscos derivats de les reiterades visites realitzades a l'edifici i una denúncia davant Inspecció de Treball perquè hagin estat solucionades algunes de les anomalies detectades, la major part d'elles segueixen sense solucionar.

En l'actualitat, ja s'han realitzat els mesuraments d'higiene industrial en el nou centre de treball de Capgemini, detectant-se nous problemes, elevats a la Direcció en un nou informe.

El penúltim capítol són les Mesures d'Emergència presentades per l'empresa, les quals una vegada estudiades, reflecteixen noves deficiències a solucionar per la via de la urgència, ja que entenem que el Pla d'Evacuació no podria dur-se a terme amb l'eficàcia deguda.

L'objectiu que perseguim amb fermesa és eliminar els riscos que afecten encara avui als treballadors, com a tasca preventiva, ja que sempre és preferible la prevenció que solucionar els problemes una vegada ja s'han produït.

També hem sol·licitat que es realitzi en un termini màxim de dues setmanes un simulacre per a poder realitzar una valoració del Pla d'Emergència degudament, consolidant les millores i posant en relleu allò pendent de solucionar.

Podeu trobar informació ampliada [aquí](#)

## Signat un Pla d'Igualtat a Informàtica de Euskadi

Amb la signatura del I Pla d'Igualtat entre dones i homes, Informàtica de Euskadi (IE) ha donat un pas definitiu per aconseguir la igualtat a l'empresa.

El Pla ha estat elaborat per la Comissió per a la Promoció de la Igualtat constituïda fa un any, en la qual en la part sindical participen delegades de la Secció Sindical de CCOO de Informàtica de Euskadi.

Aquesta Comissió ha analitzat les dades existents a IE i ha conclòs el seu estudi amb un diagnòstic de la situació actual. A la vista d'aquest diagnòstic, s'han presentat uns objectius de millora, incidint en aquells camps en els quals el diagnòstic ha llançat pitjors resultats. Posteriorment una vegada marcats els objectius s'han establert una sèrie d'accions encaminades a l'obtenció d'una igualtat efectiva d'oportunitats entre les dones i els homes de Informàtica de Euskadi.

Aquestes accions incideixen expressament en els següents àmbits de les nostres relacions laborals: Contractació i classificació professional, Política salarial, Formació contínua, Promoció, Conciliació de la vida laboral i familiar, Prevenció d'assetjament, Sensibilització i comunicació interna/externa

L'any passat la Secció Sindical de CCOO de Informàtica de Euskadi es va marcar com objectiu celebrar el Dia Internacional de la Dona amb la consecució del 1er Pla d'Igualtat per a la plantilla d'IE. Aquest objectiu ha estat assolit gràcies al treball dels delegats/as del comitè i membres del Departament de RRHH que han compostat la Comissió per a la Promoció de la Igualtat. Però no ens enganyem, aquest Pla és molt important però només és el primer pas cap a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'empresa.

Moltes de les accions descrites són molt genèriques i necessitaran articular-se en els pròxims mesos per aconseguir els objectius marcats en el Pla.

El Pla que s'ha signat no és tan ambiciós com el que s'hagués desitjat; ja que falten accions que des de la Secció Sindical es van proposar i que finalment no han estat incloses. Però, els delegats/des a la Comissió tractaran de millorar aquest Pla perquè reculli totes les reivindicacions. Però aquest Pla no és res sense la col·laboració de tota la plantilla d'IE. Per això, la Secció Sindical de CCOO ha demanat als treballadors i a les treballadores la seva participació per a futures modificacions i que notifiquin qualsevol acte o comportament que pugui anar en contra o obstaculitzar els objectius marcats en el Pla.

Des de la Secció Sindical de CCOO de Informàtica de Euskadi es considera que s'ha de mantenir una tolerància zero davant qualsevol comportament discriminatori i desitja que aquest Pla no es quedi només en paper i que sigui assumit per tothom.

## OESÍA NETWORKS, Poesia Simfònica?

La consultora, que recentment va canviar de nom i que fins a ara es denominava IT Deusto, es ven així mateixa com una de les principals multinacionals espanyoles de tecnologia amb presència internacional a Llatinoamèrica, EUA i Orient Mitjà i més de 3.500 professionals repartits per tot el món. Segons la seva pàgina Web posseeix més del 60% del capital en mans de prestigioses entitats financeres i és una de les 15 companyies espanyoles que més inverteix en I+D+i. Fins i tot diu: "En Oesia composem una gran simfonia digital, unint de forma harmònica, persones, capacitats i tecnologies".

### Però què hi ha de cert en tot això?

Des de la representació sindical de Comfia-CC.OO, amb presència majoritària i estable en un percentatge del 68%, podem i hem de, afirmar i informar, que ens trobem amb una consultora que ha tingut un creixement massiu en volum, per al qual demostra no tenir l'estructura necessària, a més de no tenir en compte les conseqüències, ni voler assumir el preu, ni la responsabilitat, que envers els seus treballadors suposa l'adquirir un volum tan important.

En aquesta consultora, són comuns els incompliments de la Llei, ja que el "servei al client" es converteix en un "val tot" i amb l'excusa d'un millor servei ... i sense cap pudor, diàriament es produeixen canvis i abusos constants de: jornades (7x24, 6x3, etc.) , i serveis ....

### Què hi ha de harmònic en aquesta actitud?

Entre d'altres, són els serveis sota mínims de 7X24, els que més sofreixen aquests abusos, on els horaris en ocasions són de fins a 12h contínues, les disponibilitats no es reconeixen, ni es paguen, els festius tampoc i ni comentar les hores extres, que en tota l'empresa es realitzen i que mai són reconegudes ni pagades. I què dir de la Salut Simfònica, "tot teoria, gens de realitat". Tota la documentació i màrqueting, al servei del no-res: Directoris d'Emergències inexistents, llicències d'obertura sense emplenar en diversos centres, incompliments com per a redactar una Bíblia,...

Això sense parlar de la manifesta actitud anti-sindical. Sistemàticament l'empresa parla de diàleg, mentre es nega a reconèixer el treball dels representants dels treballadors, les seves condicions, o a facilitar-los eines per a treballar: sales, recursos informàtics o de comunicació cap als treballadors, etc.

Creiem que aquesta Simfonia està bastant desafinada, així que, ens queda un gran treball sindical en aquesta empresa, contarem amb la col·laboració de les autoritats laborals per a situar-la en el camí de la "Veritable Harmonia", que es construeix des del respecte als drets dels treballadors i els seus representants.

### CCOO segueix guanyant processos electorals en OESIA

Per ultim informar-vos, que el 26 de Març passat es va celebrar un procés electoral a Barcelona, en el qual CC.OO va obtenir 8 delegats, per 5 UGT. Agrair el suport dels companys que una vegada mes han donat la seva confiança al nostre sindicat i avalat el nostre treball.

## Què està passant a ATOS ORIGIN?

### La secció sindical de CCOO a Atos Origin està en peu de guerra!!!

Des del passat mes d'Octubre, quan la negociació de l'Acord Marc semblava tenir una meta clara i consensuada, va aparèixer el refranyer castellà amb un "donde dije digo, digo Diego", l'empresa va trencar la taula de negociació, emparant-se en la crisi mundial, les retallades internes i qualsevol excusa que pogués servir per al moment. I el que podia haver estat un acord positiu per als treballadors i treballadores, es va quedar en congelació salarial per a tots aquells que guanyessin més de 18.000 € (la gran majoria). Mentre els accionistes i el personal en altres parts del món es repartien beneficis, a Espanya, on tot és possible, començaven unes obres faraòniques per a "ampliar" la capacitat de les oficines centrals i amb l'ànim de la retallada de despeses, decidien oferir als treballadors 12 irrisoris euros A L'ANY a canvi d'eliminar la cantina, únic lloc on és possible menjar per alguna cosa més que els ridículs 912 € anuals que l'empresa abona als seus treballadors i que porten sense actualitzar-se des de l'any 2005.

I així, mica en mica i com de costum, els treballadors d'Atos a Espanya, aporten el seu "valor afegit" amb els seus salaris congelats per a la gran majoria, però rebent cada dia més amenaces i pressions, per a exigir-los **nous esforços a canvi de RES**.

La política d'actuació d'Atos Origin ha demanat prudència i s'estan produint retallades de despeses excepte en els grans automòbils dels seus directius i en milionàries indemnitzacions per a la "gent propera" a la Direcció. El cert és que el repartiment de dividendes entre els seus accionistes en general s'ha produït conforme als seus compromisos davant la premsa financera, no obstant, com en cada bona notícia, sempre hi ha un "però". Fa tot just dues setmanes, des de la direcció europea de la companyia es comunicava que la intenció d'Atos no era acomiadar treballadors. Però sembla que a Espanya aquestes directrius no són respectades. L'augment de companys desassignats ha començat a tenir conseqüències en l'ocupació, i s'estan produint acomiadaments en el mateix. Desconeixem encara l'abast de tan traumàtica mesura. Des del passat mes d'Octubre, la direcció d'Atos Origin Sae ve significat-se per la seva absoluta falta de transparència.

De la mateixa manera que amb l'economia mundial que exigeix que els gestors de riscos que en el seu dia van signar les hipoteques escombraria retornin les comissions que van cobrar, els gestors d'aquesta empresa haurien de retornar les seves comissions als seus autèntics propietaris **ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES!!!**