



Crónica de una muerte anunciada

A quien pueda interesar:

Cuando leáis esto ya no estaré entre vosotros. No lo soporto más. Lego mis escasas posesiones (alfombrilla de ratón) a mi compañero de al lado, que siempre me apoyó en los malos momentos.

Yo no tengo que demostrar a estas alturas a mi empresa de lo que soy capaz, porque lo saben, son ya años y años desempeñando trabajos que al cliente se le venden como "un equipo experimentado de trabajo" y en muchas ocasiones he sido yo solo con la ayuda ocasional de alguien más.... Sólo diré que en una entrevista de trabajo, el entrevistador coge mi CV, lee lo que he hecho últimamente, sonrío y me dice "con que sea cierto la mitad de lo que pones aquí, ya es mucho".

Y sólo soy un técnico, señores. ¡Un técnico! Aunque los comerciales me venden como consultor (en las raras ocasiones en que venden algo) pero eso, ya sabéis, cualquiera que venda algo, o configure algo, o programe algo, o esté al teléfono de algo es consultor... Asaz curioso a fe mía lo de los disfraces nomberriles trabajiles... Sin embargo no cobro como consultor. ¿A que suena raro?

Y no es que yo valga mucho y sea la leche, qué va, es que aquí son expertos en esto, en apretar las tuercas de forma que no se note y seas tú mismo el que te autopresionas. ¿Sabéis cuántas veces he escuchado eso de "os pedimos un esfuerzo, no podemos retribuir ahora pero habrá la recompensa cuando esto finalice... si es que acaba bien"?. Esto ya es el colmo, o sea, tu curra a lo bestia que si esto funciona, ya te pagaré.

Ni que decir tiene que aquí muy poca gente ha recibido algo, pues o la cosa no termina bien debido a la cagada de algún comercial (ya me dirás tú porque yo tengo que cargar con eso, cuando yo no participo de sus ganancias cuando la cosa sale bien para él), o termina bien pero se han metido en otros charcos. La frase de "es que estamos en una punta de trabajo" la llevo escuchando desde el día en el que pisé esta empresa. Cuando a mi me encargan un trabajo, me piden en ocasiones mesurarlo, quieren una estimación.

¿Tú sabes dar una estimación en 5 minutos sin saber lo que hay que hacer ni por asomo?. Pues ese es el pan de cada día, te piden que describas con exactitud a que huelen las nubes y tú ni siquiera sabes que te hablan del cielo porque ni ellos saben de lo que hablan.

Y lo mejor de lo mejor, si por lo que sea ellos te mandan parar ese trabajo porque tienen un "fuego" con un cliente y te necesitan a ti para apagarlo, esos 5 días que has estado en ese incendio no hacen variar la fecha de finalización del proyecto inicial... etcétera.

Pero nadie termina de comprender como es posible que se den tantos desmadres aquí, y no hablo de lo malos que somos los "curritos", cuando se nos supone que somos "hi-level" en lo nuestro y para ello hemos recibido también cursos a medida incluso de "gurús" que escriben libros de nuestra profesión. ¿Y para qué sirve?, pues para que en muchas ocasiones ni tengas oportunidad de poner en práctica aquello que has aprendido y que al cabo de un año te digan que es ahora cuando necesitan eso de ti sin que hayas podido volver a mirarlo desde que terminó el curso (si es que has hecho algún curso).

Eso demuestra una planificación tan eficaz de las cosas que nos hace llorar a todos de la risa. Y la postura que comento es la del 97% de los trabajadores: ¿estamos equivocados? ¿tantos?

¿Y he de ser yo el que he de demostrar algo? ¿Una y otra vez? Estoy harto. Abandono. Adiós mundo cruel. Van listos. El problema, repito, es cuando toda la plantilla piensa lo mismo y las cosas no cambian por parte de aquellos que tienen la potestad de hacer el cambio.

Así es que me voy a suicidar: me voy a otra empresa. Y a partir de ahora desempeñaré las funciones de comercial. Por fin, podré vender cosas sin tener ni un concepto aproximado de lo que son o de cómo funcionan, ni puta idea de lo que se puede tardar en el desarrollo del proyecto... pero, ¿qué más da? Le diré al cliente lo que quiere oír, obviando la realidad. Es lo que he aprendido en esta empresa.

Si sale bien me forro y si sale mal es culpa de los técnicos, que no arriman el hombro lo suficiente y que sólo actúan por el interés... sólo quieren dinero, qué triste, cuando les brindamos la oportunidad de trabajar con las tecnologías, que es lo que a ellos les gusta.... Simplemente daré orden a RRHH de que contraten nuevos recursos (a ser posible más baratos) y cuando se quemen pues otros nuevos (a ser posible más baratos aún) y así hasta que tenga pagado el chalet de la playa.

Así que preparaos, trabajadores de segunda, mi transformación al lado oscuro se habrá completado cuando leáis esto. Ahora soy un trabajador de primera. Y cuanto más la cague, más valorado voy a estar. Espero que esto no pase sólo en IT Deusto, pero por lo que me cuentan mis amigos de otras empresas, es lo habitual. Así que estoy tranquilo.

Y vosotros, seguid tragando.

Sección Sindical de CC.OO en IT Deusto Zona Centro



Horarios ITDeusto y jornadas intensivas.

Después de revisar el número de horas anuales y el Calendario Laboral oficial entregado por la empresa, hemos verificado que existen importantes diferencias discriminatorias entre el calendario de oficinas de Madrid y el de Barcelona que nosotros/as podamos constatar. Lo que nos da una percepción de que seguramente será extensible a otras delegaciones de la empresa:

Con el mismo horario de entrada y de salida, e incluso con la misma distribución de la jornada en horario intensivo, el personal de Madrid dispone de **cinco días** llamados "**Días ITDeusto**", que se dan para compensar el exceso de horas del total anual.

Nos parece inexplicable que no se apliquen estos días ITDeusto en Barcelona o en otras delegaciones con las mismas características, por lo que hemos realizado nuestra solicitud para que se equiparen los dos calendarios y podamos disfrutar de los mismos beneficios que en Madrid.

Apoyamos nuestra reivindicación, en que la diferencia entre Madrid y Barcelona por ejemplo, estriba en que allí el tiempo de descanso está considerado como tiempo efectivo de trabajo (es decir remunerado) y sin embargo, el Calendario laboral de Barcelona diferencia el tiempo de trabajo efectivo del de descanso no computándose éste en el total de horas trabajadas.

Creemos que existe un agravio comparativo importante con nuestro@s compañeros de Madrid puesto que si se entra a la misma hora y se sale a la misma hora en los dos centros, ¿Como es que en Madrid trabajan más horas? Nos consta, ya que se lo hemos consultado a nuestros compañero/as de Madrid que toman su descanso dentro de las horas reguladas por su calendario. Por esto nos gustaría saber: ¿por qué los tiempos de descanso en Madrid se consideran como trabajo efectivo? ¿Y en Barcelona y el resto de delegaciones van a cuenta del trabajador? Y si no es tiempo de trabajo efectivo, ¿por qué no se deja a los trabajadores/as decidir cuándo o cuánto descansan o incluso si quieren hacerlo? Se podría ganar ese tiempo en conciliación personal y familiar; y sin embargo, este tiempo que está considerado como tiempo personal o de descanso la empresa lo está rentabilizando.

Desde la Sección Sindical de CC.OO después de realizar esta reivindicación nos hemos encontrado con una actitud por parte de la empresa de no reconocer las diferencias y de no querer equiparar las condiciones.

Seguiremos reivindicando la equiparación de las condiciones de todos los trabajadores aunque la empresa no esté dispuesta a reconocerlo. **NO** estamos en un reino de Taifas donde cada Caudillo pueda establecer leyes territoriales, sino en una empresa consolidada que da servicio a muchos clientes y que no puede permitir estas diferencias entre trabajadores.

Inexplicable nos parece también que los trabajadores/as desplazados en casa de los clientes, donde se realiza jornada intensiva de verano, en muchos de los casos no puedan realizar esta jornada por exigencia del cliente, a pesar de que va en contra de nuestro convenio totalmente ya que en su **artículo 21.6** indica textualmente: **Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino. Si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.**

Sección Sindical de CC.OO en IT Deusto Zona Este

Sobre la Cesión Ilegal de trabajadores

La preocupación del legislador por la creciente utilización de la subcontratación para supuestos que limitan peligrosamente con cesión ilegal de trabajadores le ha llevado en la última reforma a tratar de deslindar ambos conceptos. La subcontratación de obras o servicios, figura legal en nuestro derecho, es utilizada, en muchos casos, para soslayar los derechos de los trabajadores, por no hablar del incremento que suponen en la siniestralidad laboral. De ahí, la importancia de limitar su utilización a los supuestos legítimos e impedir su uso para esconder fenómenos prohibidos de cesión ilegal.

La cesión de trabajadores está prohibida, salvo en los casos de empresas de trabajo temporal. Supone la contratación de trabajadores para cederlos a otro empresario, sin que ello implique su incorporación a la plantilla de la empresa en la que trabajan. Resulta frecuente que esta cesión ilegal de trabajadores se enmascare bajo la figura jurídica de la contrata o subcontrata de trabajadores, es decir, un negocio, aparentemente lícito, que esconde sin embargo, una cesión prohibida de mano de obra. Hasta ahora, había sido la jurisprudencia la que se había ocupado de sentar una serie de *premisas* a fin de delimitar cuándo nos encontrábamos ante una cesión ilegal y cuándo ante un supuesto de subcontratación.

Pues bien, el legislador ha tratado de deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores. Con esta finalidad, ha incorporado al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

De esta forma, se va a entender que se incurre en cesión ilegal cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: **cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o cuando la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.**

El País, 25-06-2006

Humor Patronal



Rincón Jurídico

El trabajador tiene derecho a disfrutar de un permiso retribuido para examinarse del carné de conducir

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha dejado claro en una sentencia que un trabajador tiene derecho a un permiso retribuido para examinarse del carné de conducir aunque ese permiso no esté recogido en el convenio colectivo de su empresa. De no hacerse así se estaría vulnerando su derecho a la promoción y formación profesional.

Una trabajadora que prestaba servicios como auxiliar de enfermería solicitó a su empresa dos días de permiso para realizar las pruebas de conducir correspondientes a los permisos C, D y E, que le fueron denegados. El convenio colectivo de la empresa decía que los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido para realizar exámenes "cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico, oficial o profesional". El TSJ subraya que "el permiso de conducir es un título oficial, ya que proviene de la Administración", y refuerza este argumento recordando que la falsificación del permiso de conducir está tipificada en el Código Penal como una falsificación de documento oficial.

Principales Causas de accidentes

El estrés, el acoso laboral y el cansancio, principales causas de los accidentes laborales en España

Un tercio de los accidentes de trabajo que se producen en España son provocados por sobreesfuerzos y riesgos psicosociales. El número de bajas por estrés, cansancio y acoso laboral aumenta cada año desde 1996.

Los datos de siniestralidad hasta el pasado mes de marzo reflejan que el estrés, el cansancio y el acoso laboral son causa de uno de cada tres de los accidentes laborales que se producen en nuestro país. Según Ángel Rubio, director general del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, este tipo de riesgos –que siguen una tendencia creciente desde 1996– sólo pueden solucionarse cuidando "las condiciones laborales, las formas de producción y la estabilidad laboral".

Entre abril de 2005 y marzo de 2006, se contabilizaron 934.048 siniestros que causaron baja laboral, un 1,9 por ciento más que en el mismo periodo del año anterior. La mayor parte de estos se produjeron en los servicios (401.884), seguido de la construcción (251.525), la industria y el sector agrario (34.750). Del total de los accidentes, 985 fueron mortales, un 6,6 por ciento más que en el año anterior.

En relación con el resto de la Unión Europea, el índice de incidencia de la siniestralidad en España es un cuarenta por ciento más alto que el de la media comunitaria.



NUESTRAS NOTICIAS

EL MONTE SE HACE CON EL 25% DE LA CONSULTORA ITDEUSTO

Dos años ha tardado la consultora tecnológica IT Deusto en encontrar un nuevo socio financiero que le permita cumplir sus planes de crecimiento y su anunciada salida a Bolsa. El nuevo accionista es la caja sevillana El Monte, que hoy anunciará una inversión de 9,5 millones de euros para tomar una participación del 25% en la empresa bilbaína.

La entrada de El Monte en el capital del grupo de consultoría y servicios informáticos IT Deusto ha supuesto la salida de algunos socios fundadores de la empresa bilbaína, que han vendido a la caja sevillana su paquete de acciones, según han explicado a Cinco Días fuentes próximas a la operación, que aclaran que no ha habido ampliación de capital.

La operación sitúa a la caja sevillana, actualmente inmersa en un proceso de fusión con Caja San Fernando, como uno de los accionistas de referencia de la consultora española, tras pagar a tres socios industriales 9,5 millones de euros por su paquete de acciones.

Los otros tres accionistas principales de IT Deusto- Innova (participada a su vez por Torreal, Ibersuizas, GBS y Banco Pastor), Caixanova y Caixa Ávila- se mantienen en el grupo tecnológico. Incluso los dos primeros aumentan su participación, tras tomar el control de parte del capital que estaba en manos de los promotores y fundadores que ahora abandonan el proyecto. 'La entrada de El Monte supone un fuerte espaldarazo al proyecto de IT Deusto, que sigue con sus planes de facturar entre 180 y 200 millones para 2007-2010 y salir a Bolsa', añaden las mismas fuentes.

IT Deusto cerró su ejercicio de 2005 con unos ingresos de 99,3 millones de euros frente a los 97 millones facturados un año antes, lo que supone un crecimiento de un 2,4%. Su beneficio neto, en cambio, subió un 119% hasta los 1,5 millones y el Ebitda fue de 8,3 millones, un 20% más que en el ejercicio de 2004. La previsión de la compañía de servicios informáticos es acabar 2006 con una facturación que oscilará entre los 112 millones y los 130 millones. Las fuentes consultadas aseguran que la cifra final dependerá de si la consultora cierra alguna adquisición que está negociando en estos momentos. 'Había varias operaciones de compra en marcha que finalmente se paralizaron porque algunos de los socios que ahora salen de la compañía no estaban de acuerdo, pero la situación queda ya desbloqueada'.

Una apuesta más intensa por el 'outsourcing'

IT Deusto espera fortalecer su escasa presencia en Andalucía con la entrada en su capital de El Monte. La caja está impulsando actualmente una nueva política industrial, que pretende rebajar el protagonismo del sector inmobiliario y centrarse ahora en grandes firmas cotizadas o con planes de salir a Bolsa. Precisamente IT Deusto planea comenzar a cotizar en 2007, cuando su cifra de negocios alcance los 180 millones, según ha manifestado reiteradamente Abel Linares, su consejero delegado. La consultora tiene diseñadas cuatro vías de crecimiento: aumentar su apuesta por los servicios de outsourcing, impulsar su negocio de factoría de software (tiene fábricas en Murcia, Madrid y Galicia), comprar empresas que complementen su negocio, e impulsar su desarrollo internacional. La firma genera ya tres millones de ingresos fuera de España.

"Cinco Días" MADRID (27-06-2006)

NOTICIAS DEL SECTOR

LA LUCHA POR EL IPC SE EXTIENDE POR EL SECTOR

Indra, Atos Origin, Soluziona, Steria... luchamos por garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de todos los trabajadores.

Desgraciadamente esta petición tan justa no resulta obvia para algunos sino va acompañada de movilizaciones. La manifestación por la calle de Alcalá en Madrid reunió a 2500 trabajadores de Indra para reivindicar la negociación colectiva y una subida salarial negociada que asegure como mínimo el IPC. También hemos realizado paros en todos los centros de trabajo de Indra con una masiva participación, así como una concentración en su junta general de accionistas. Mientras no se abra una negociación continuaremos las movilizaciones en actos en los que participe la empresa o su dirección. Atos Origin mantenemos paralizadas las acciones después de las concentraciones realizadas en sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona mientras negociamos el acuerdo con la empresa de subidas salariales. En Soluziona, después del reparto discriminatorio de las subidas salariales sin garantizar el IPC y del rechazo de la empresa a negociar, hemos repartido panfletos en los centros de trabajo, en los clientes y en la junta general de accionistas de Unión Fenosa, propietaria de la empresa. Continuaremos con acciones mientras no haya negociación. En Steria Ibérica estamos negociando las subidas salariales que garanticen el IPC después de convocar paros parciales exitosos en su centro de trabajo.

LOS TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL Y LAS MUJERES GANAN MENOS SALARIO

www.tusalario.es pone en marcha un comprobador salarial con datos españoles. Los trabajadores españoles con contrato temporal sufren una penalización salarial, en términos de salario por hora, de casi el 12%; los trabajadores con educación universitaria tienen una prima salarial de alrededor del 25% y la diferencia salarial entre hombres y mujeres es superior al 11%. Además el 48% de los trabajadores consideran que los niveles de empleo de sus empresas son inferiores a los necesarios para el desarrollo del trabajo y sólo un 25% consideran que sus centros de trabajo cuentan con una buena organización.

Éstas son algunas de las conclusiones recogidas en www.tusalario.es, que desde hace unas semanas incluye datos españoles para una veintena de profesiones. Este proyecto, desarrollado conjuntamente por el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, CCOO, y UGT con la colaboración de Infojobs, tiene como objetivo aumentar la transparencia del mercado de trabajo y disponer de una completa base de datos sobre condiciones laborales y salariales y la opinión de los trabajadores sobre sus centros de trabajo.

Otra información relevante que recoge la encuesta es la que se refiere a las diferencias salariales en nuestro país entre hombres y mujeres, que según los datos recogidos se sitúa en algo más del 11%. Esta brecha se incrementa si tenemos en cuenta que las mujeres trabajan por lo general en determinados sectores y ocupaciones, donde los salarios son menores.

Por último, la encuesta refleja que el 48% de los trabajadores españoles consideran que los niveles de empleo de sus empresas son inferiores a los necesarios para el desarrollo del trabajo y que sólo el 25% consideran que sus centros de trabajo están bien organizados.

Recomendación para el trabajador/a en caso de despido disciplinario

Según viene constatando la Sección Sindical de CCOO en Capgemini, una de las formas de despido más utilizada por algunas empresas del sector en los últimos tiempos es el despido disciplinario. La práctica habitual consiste en la entrega de una primera carta de despido disciplinario seguida de otra en la que se reconoce la improcedencia del mismo, pagando la indemnización y evitando gastos de posibles juicios, denuncias, etc.

Despido disciplinario

El empresario puede despedir al trabajador cuando este cometa un incumplimiento grave y culpable, es decir, cuando el trabajador cometa alguna de las faltas graves establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo, tales como la falta de asistencia o de puntualidad, la disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, la transgresión de la buena fe y abuso de confianza, etc.

Notificación mediante carta de despido

- Deberá ser notificado por escrito al trabajador
- Deberá especificar la causa del despido y la fecha en la que se cometió la falta.
- No es necesario plazo de preaviso, esto quiere decir que el despido tiene efecto desde el mismo día en que se comunica al trabajador.
- Si el trabajador está afiliado a un sindicato y el empresario lo sabe, habrá de dar audiencia previa, esto es comunicarlo, a los representantes sindicales.

Asunción de la improcedencia del despido

Puede darse el caso de que las faltas que el empresario imputa al trabajador no sean ciertas, en este supuesto el trabajador tiene un plazo de 20 días para reclamar contra el despido y solicitar a la autoridad laboral que lo declare nulo o improcedente.

Pero cuando en el mismo momento de la notificación del despido la empresa reconoce el carácter improcedente del despido ofreciendo la indemnización correspondiente al trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas, evita de esta manera la denuncia del trabajador, gastos de posibles juicios, etc. El importe de la indemnización por despido improcedente viene establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y es el equivalente a 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Nuestras recomendaciones en caso de despido...

- **Firmar la carta de comunicación de despido como no conforme**, salvo en caso de incluir cifras de finiquito, indemnización, renuncia,... en cuyo caso no se firma y que la entreguen por otros medios.
- **Acudir a la Sección Sindical de CCOO de nuestra empresa.**

Es cierto que la legislación vigente permite llevar a cabo este tipo de medidas por parte de la empresa siempre y cuando no se supere un porcentaje de despidos sobre el total de la plantilla mensualmente.

Por ello la empresa debe informar a la Representación Legal de los Trabajadores de estos despidos, de su número, circunstancias,... para poder así determinar si la medida adoptada está dentro de los parámetros que permite la ley.

ATENCIÓN SINDICAL

SECCIÓN SINDICAL DE ITDEUSTO

CONTACTA CON NOSOTROS A TRAVÉS DE:

Correo electrónico: cco0_centro@itdeusto.com

Local de la Sección en Madrid: Avda. Llano Castellano 13 - 2 Planta

Teléfono: 91 728 39 50 ext. 4224 -- Fax: 91 728 17 17

Correo electrónico: cco0_este@itdeusto.com

Local de la Sección en Barcelona: c/ Diputación 279 - entreplanta

Teléfono: 93 416 11 99 -- Fax: 93 416 11 78

AFILIATE

Ofertas para afiliados

Podréis encontrar diferentes ofertas conseguidas por la Secretaría de Servicios de CC.OO

<http://www.comfia.net/index>.

**UNETE
ALA
MAYORIA** **CC.OO.**

