

CC.OO.



Boletín

Nº7

Sección de COMFIA-CCOO en IT-DEUSTO

Número 7 - Noviembre 2007

Editorial

- **Comfía y la Sección Sindical, llegaron a un acuerdo con ITDeusto para facilitar las condiciones de salida de los empleados del proyecto Ono**
- **Prácticas de gestión empresarial: ¿Malas o muy malas?**
- **Inicio campaña recogida firmas XVI Convenio Colectivo TIC**

Nuestras **NOTICIAS**

- **ITDeusto se fusiona con GESFOR**

Noticias del **SECTOR**

- **Faltan Informáticos**
- **Concentración Convenio Colectivo**

El Rincón de la **LEY y RECOMENDACIONES**

- **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

ATENCIÓN SINDICAL

- **Puedes contactar con nosotr@s en...**

COMFÍA Y LA SECCIÓN SINDICAL, LLEGARON A UN ACUERDO CON ITDEUSTO PARA FACILITAR LAS CONDICIONES DE SALIDA DE LOS EMPLEADOS DEL PROYECTO ONO

El pasado 31 de julio, la dirección de IT Deusto, nos comunicó oficialmente que se había perdido la adjudicación del proyecto Ono, en el área de provisión y aseguramiento del servicio, y que la nueva adjudicataria del proyecto pasaba a ser Indra.

Esta decisión de Ono, afectó a 300 trabajadores, que de manera escalonada este último año han sido afectados de una reducción de plantilla.

Está reducción fue negociada entre la dirección de Empresa de Zona Este (principal afectada), la Sección Sindical Estatal de CC.OO de IT Deusto, y la Agrupación de las TICs de Aragón, donde también estaban 46 de estos empleados. Al final, quedaron 175, en julio del 2007 incluidos algunos delegados de CC.OO y UGT.

La Sección Sindical de CC.OO de IT. Deusto decidió también intervenir en esta última fase del proceso ya que afectaba a un gran número de empleados.

Esta aportación se hizo a través de la: aclaración de dudas, correctas liquidaciones, etc.

También, dada su importancia la federación de Comfia-CC.OO intervino, abriendo

negociaciones con ambas direcciones de empresa.

La negociación recogió, entre otros puntos, que los trabajadores asignados al proyecto Ono tuvieran una salida con las indemnizaciones que correspondían por ley y un reconocimiento de indefinidos, para aquellos que llevando más de dos años en este proyecto solicitaron continuidad en nuestra empresa.

Por otro lado se negoció con la dirección de Indra desde Madrid, el traspaso del resto de los trabajadores.

En esta negociación se implicó directamente el Secretario de Organización de la Federación Estatal de Comfia - CC.OO, Eduardo Alcain, y en ella se negoció y acordó contratar a más del 80% del personal que pertenecía a IT Deusto, además se consiguió que se informaran de las condiciones: salariales y de jornadas previamente al contrato.



PRÁCTICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL: ¿MALAS O MUY MALAS?

Lamentablemente a día de hoy constatamos que muchas empresas, gestionan sus recursos con prácticas nocivas, que convierten a los trabajadores en víctimas de una mala gestión. A la larga estas prácticas acarrearán grandes pérdidas a las compañías que las toleran o fomentan, sin que sean conscientes de cual es el motivo que lo ocasiona.

En pleno siglo XXI, nos encontramos en un mercado laboral donde se incide más en la producción, que el conocimiento, cuando toda la experiencia nos dice que el entendimiento es uno de los factores más importantes para evolucionar en los niveles, laborales.

Por tanto, confirmamos diariamente que las empresas, no promocionan ni proporcionan a sus empleados herramientas para poder prosperar, ni profesionalmente, ni económicamente.

Compañías que generan expectativas, que luego no cumplen, causando así malestar, desilusión e incluso un alto nivel de rotación, además de no tener en cuenta de que ese ahorro que se produce en el momento supone a la larga una tara, puesto que sus empleados no estarán a la altura requerida del mercado donde hay grandes competidores.

Hoy en día ¿quien no se encuentra que la empresa donde está, no gestiona o realiza malas prácticas en recursos humanos?

Bueno no hace falta, que os diga que en algunas de las ocasiones esas malas prácticas repercuten en empleados como nosotros.

Un ejemplo de eso que comentamos es la falta de previsión e incumplimiento de los plazos de comunicación en el reparto de vacaciones.

¿Señores acaso creen, no tenemos vida personal detrás de sus puertas? Continuas “incidencias”, ¡así lo llaman.....!, nosotros entendemos que detrás de una incidencia suele haber una mala gestión que culmina en serias carencias como:

- Incapacidad para rodearse de personal competente y con experiencia,
- Deficiencias en las políticas de personal,
- Ausencias de mejoras salariales,
- Falta de capacitación de los responsables máximos de la empresa,
- Decisiones y soluciones mal tomadas,
- Gestión poco profesional, resistencia al cambio,
- Renuncia a consultar a externos a la empresa,
- Sacar del negocio dinero para gastos personales o dietas excesivas sin justificar,
- No conocer al equipo,
- Dejarse absorber por la parte agradable del negocio,
- Tener actitudes negativas frente a los colaboradores,
- Nepotismo, mala gestión de los riesgos,
- Incumplimiento de obligaciones,
- Falta de liderazgo por parte de responsables de equipos,
- Poca claridad en la definición de los objetivos,
- Desaliento ante los primeros obstáculos importantes,
- Pobre cultura empresarial y cultural,
- Falta de experiencia en la parte administrativa del negocio y similares.

Desde CC.OO, seguiremos recordando a todos los empresarios que “lo barato sale caro” y que la formación , una gestión de RR.HH con profesionales, y un equipo de gestión bien orientado a dirección de equipos, aunque caro, en el tiempo implica una revalorización de todos los recursos y la calidad de los mismos que resulta difícil obviar.

Y para aquellos que ignoran estos valores, nos remitiremos a la siguiente cita:

“El arte de dirigir consiste en saber cuando se debe abandonar la batuta para no molestar a la orquesta”.

Herbert Von Karajan

INICIO CAMPAÑA RECOGIDA FIRMAS XVI CONVENIO COLECTIVO TIC

POR UN CONVENIO COLECTIVO DIGNO ACORDE CON LA REALIDAD DEL SECTOR

El sector en el que desempeñamos nuestra labor diaria, es uno de los pilares de la economía del siglo XXI, siendo a día de hoy una realidad su desarrollo en el país y teniendo unas expectativas de crecimiento a corto y medio plazo más que prometedoras.

24-10-2007

Pero este crecimiento y su importancia no van acompañados con un marco legal de referencia de las relaciones laborales, como es el convenio colectivo, que refleje la realidad actual y las necesidades de los trabajadores y trabajadoras del sector.

FeS-UGT y COMFIA-CCOO manifestamos que, principalmente, la dignificación del convenio colectivo pasa por:

- **Suprimir las congelaciones salariales** en el sector, eliminando el actual artículo séptimo del XV Convenio Colectivo, **Compensación y Absorción**, de manera que las subidas de las tablas salariales de Convenio supongan un incremento real para las plantillas.
- **Crear un nuevo Sistema de Clasificación profesional**, uniformizando la doble nomenclatura actual de categorías internas que las mismas empresas han ido creando de manera desordenada para adaptarlas a una realidad que el convenio colectivo no recoge, y donde los trabajadores y trabajadoras de este sector encuentren donde ubicarse. Todo ello acompañado con unas tablas salariales asociadas cercanas a los salarios que ya se está pagando en las empresas del sector.
- Una **Jornada Anual máxima** tasada que nos permita disfrutar de un periodo de Jornada de verano y un Festivo Convenio.
- **Eliminar la precariedad salarial en el sector**, actualizando los salarios de manera que no exista un **salario mínimo** inferior a 1.000 euros mensuales.

COMFIA-CCOO y FES-UGT entienden que éste es el momento de dar un paso decidido en este convenio colectivo para adaptarlo a los tiempos actuales y espera de la Asociación Española de Consultoría (AEC), como patronal, que su apuesta por el sector pase también por la apuesta por los trabajadores y trabajadoras dignificando el convenio colectivo.

Humor Patronal



¡¡Atención afiliados!!
Todas vuestras compras en La Casa del Libro o en Telelibro se benefician de un 10% de descuento permanente presentando el carnet de CCOO al pagar.



NUESTRAS NOTICIAS

IT Deusto se fusiona con Gesfor para competir con Indra

Nuevo golpe de efecto de IT Deusto. La compañía que dirige Abel Linares, que el pasado mayo compró el 48% de la empresa de electrónica de defensa Tecnobit por más de 20 millones de euros, anunciará el próximo jueves su fusión con el grupo vasco Gesfor, según confirman a Cinco Días fuentes próximas a la operación. El objetivo es crear una consultora tecnológica suficientemente grande como para competir en España y Latinoamérica con los gigantes nacionales e internacionales del sector.

El acuerdo dará lugar a una empresa con una facturación cercana a los 300 millones de euros en 2007 y una plantilla de unos 3.300 profesionales, según la suma de las cifras que ambas empresas dan en sus respectivas web corporativas. La incorporación de Gesfor fortalecerá la presencia de IT Deusto en España, ya que el grupo vasco presidido por José Manuel de Riva tiene una fuerte presencia en el sector bancario, seguros, distribución y sanidad. Entre sus principales clientes destacan entidades financieras como La Caixa, BBVA, Santander, Caja Madrid y Banco Popular; aseguradoras como ING, y empresas de distribución como Aldeasa, Carrefour, El Corte Inglés e Ikea. La compañía registró en 2006 unos ingresos de 62 millones de euros.

La operación dará un impulso a la presencia de IT Deusto en los mercados internacionales, especialmente Latinoamérica, donde Gesfor tiene siete filiales (además de otra en EE UU) y 900 empleados en la zona. Chile, México y Colombia son sus tres mercados principales en la región. IT Deusto, sin embargo, apenas había captado tres millones de euros de ingresos fuera de España en 2005, los últimos datos publicados en este sentido por la empresa. De hecho, la firma sólo tiene presencia en Brasil, Portugal y Andorra. En términos globales, la empresa cerró 2006 con unas ventas de 95,31 millones, según datos de elnforma.

Las dos compañías, especializadas en outsourcing tecnológico, son conscientes de la necesidad de ganar en tamaño para mantener su independencia. Como reconocía el primer accionista del Grupo Gesfor el pasado julio en una entrevista en El País, o 'creces o te barren'. Y es que ambas firmas, de tamaño mediano, se mueven en un mercado cuyo ritmo lo marcan los gigantes internacionales ya históricos como IBM y Accenture; las grandes empresas nacionales como Indra, que el pasado año destinó en torno a 400 millones de euros para comprar Azertia y Soluziona, y los nuevos jugadores, que no por nuevos son mejor pujantes, como la empresa india Tata, que ya ha puesto un pie en el mercado de subcontratación tecnológica en España.

Los movimientos en el sector son rápidos y han proliferado en los últimos meses. El pasado junio quien movió ficha fue Tecnocom. La española, presidida por Javier Martín, anunció la compra de los activos en España y Portugal de la holandesa Getronics por 80 millones. Apenas unos días después, la multinacional gala Bull, participada en un 10% por France Télécom, anunció la adquisición de la consultora tecnológica española Siconet en una operación que rondó los 15 millones de euros. Las compras seguirán, según vaticinan la mayoría de analistas. El objetivo: crear una segunda Indra en España y un gigante europeo de la consultoría que haga frente a las firmas estadounidenses y asiáticas.

La mirada sigue puesta en la Bolsa

IT Deusto mantiene sus planes de salir a Bolsa, y la operación con Grupo Gesfor podría dar alas a ese sueño de cotizar. La compañía bilbaína también ha manifestado en repetidas ocasiones que antes de dar ese paso debería alcanzar una facturación de 200 millones de euros, algo que prevé lograr, dice, entre 2007 y 2010. La firma bilbaína no duda en alcanzar esa meta a golpe de compra.

Cinco Días

NOTICIAS DEL SECTOR

Faltan Informáticos

No deja de ser paradójico que este titular se repita sobre todo en los últimos tiempos entre los medios de comunicación

Hoy en día es innegable el valor que el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) aporta a la economía de un país. La formación de futuro personal se convierte, consecuentemente, en un tema estratégico para las distintas administraciones afectadas y para la patronal de un sector cuya productividad y resultados corresponden exclusivamente a la mano de obra.

Los medios reflejan la preocupación del sector y de las administraciones por "la falta de vocación" que se observa entre nuestra población joven y que se traduce en la baja matriculación de estudiantes en las distintas carreras universitarias que componen este tan fundamental sector de las TIC's, y convierten en noticia los distintos planes, estrategias pensadas y propuestas para invertir esta tendencia.

Es curioso que, entre todos los análisis que encontramos, entre todas las propuestas que nos han llegado, en ninguna se contemplaba que no es de extrañar que la gente joven no se motive para iniciarse en una carrera que le aportará, cada día más, todo lo malo que pueda tener una profesión como la medicina (necesidad de formación continua, horarios cada vez más tendentes a intervenir en horas intempestivas y días festivos, compromisos de tiempos de resolución que no generan más que estrés.....) pero nada de lo bueno (compensaciones económicas, aprobación social...).

No tenemos que olvidar, tampoco, la respetable parcela de responsabilidad que en todo ello tiene la Asociación Española de Consultoría (AEC), que no ve en los empleados un valor a cuidar, respetar y valorar, sino simples piezas de un puzzle que, una vez finalizado solo compone un gráfico, siempre el mismo: el símbolo del Euro en forma de dividendo para los accionistas de sus asociados.

Si se pretende dotar al tejido empresarial español de unos proyectos que permitan garantizar la aportación de un valor añadido que nos distinga y permita con ello mejorar en competitividad dentro de nuestro entorno, debemos esforzarnos en "atractivizar" de nuevo el sector de las TIC's. Hacerlo atractivo y acercarlo a las nuevas generaciones y ello solo se consigue a través de una regulación de las condiciones de trabajo que garanticen su dignidad, estabilidad y correcta remuneración.

COMFIA-CCOO concentra a más de 700 de delegados y delegadas para reclamar un convenio digno para las TIC

Con las concentraciones realizadas el 9 de octubre en Barcelona, Madrid y Zaragoza, CCOO y UGT inician las movilizaciones para exigir a la patronal del sector de las TIC un cambio de actitud y que sea más respetuosa con las condiciones de trabajo.

Más de 700 delegados y delegadas del sector de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) han realizado concentraciones simultáneas en Barcelona, Madrid y Zaragoza, ante el absoluto estancamiento que sufren las negociaciones del convenio colectivo que afecta a más de 120.000 trabajadores en todo el estado español.

En Barcelona la concentración ha reunido a más de 300 delegados en la Plaza Sant Jaume, donde una delegación ha hecho entrega del manifiesto a la Generalitat y a la patronal ACEC (Associació Catalana d'Empreses Consultores). En Madrid se ha realizado la concentración, contando también con más de 300 delegados, ante las puertas del Hotel Rafael, donde se celebraban unas Jornadas que la AEC (Asociación Española de Consultoría) esta llevando acabo en dicho hotel. A su vez en Zaragoza también se ha realizado una concentración en la que ha contado con la participación de cerca de 100 delegados y delegadas.

A lo largo de la negociación del XVI Convenio Colectivo la patronal AEC (Asociación Española de Consultoría) ha presentado una propuesta, que los sindicatos consideran inaceptable, con la que pretende seguir desregulando las condiciones laborales del sector.

La patronal pretende con su propuesta:

- Eliminar la antigüedad, una de las pocas mejoras con que cuenta el convenio vigente.
- Vincular el horario de trabajo al acuerdo con el cliente, o sea flexibilidad horaria a criterio del cliente.
- No pagar los gastos generados por los desplazamientos que se realizan a las oficinas del cliente.
- Eliminar la voluntariedad en la realización de guardias.
- Mantener la ambigüedad del sistema de clasificación profesional actual que no refleja la realidad del sector.

Ante esta situación, COMFIA-CCOO inicia las movilizaciones en el sector a fin de conseguir los siguientes objetivos para el próximo convenio:

- Un sistema de clasificación adaptado a la realidad actual
- Reducción de la jornada laboral anual
- Un salario justo
- Un horario regulado
- Voluntariedad para las guardias
- Mantenimiento de la antigüedad
- Cobrar gastos por los desplazamientos

Rincón Jurídico

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La modificación de las condiciones de trabajo (individuales o colectivas), constituye una alteración objetiva del contrato de trabajo que se puede producir por tres causas: cambios normativos, acuerdo de las partes o voluntad de una de ellas (normalmente el empresario). Suponen una variación a los elementos esenciales del contrato, aunque no toda modificación, se puede considerar "sustancial". Para ello ha de obedecer a una causa: económica, organizativa, técnica o de producción y pueden ser individuales o colectivas, según su causa u origen y por el número de trabajadores afectados. Si afecta a un colectivo, debe abrirse un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Los efectos de la modificación sustancial pueden producir la rescisión del contrato. Si causa un perjuicio al trabajador relativo a jornada, régimen de turnos u horarios, tendrán derecho a 20 días de salario con un máximo de 9 meses. No obstante, si el perjuicio afecta a la formación profesional o la dignidad del trabajador, este podrá solicitar la extinción del contrato por el artículo 50.1,a del E.T. cuya indemnización correspondería a la que se contempla en un despido improcedente.

El **Artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores consta de cinco puntos:

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

ATENCIÓN SINDICAL:

**SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CC.OO
PARA IT DEUSTO**

Puedes contactar, a través de: ccoo@itdeusto.com

Compañer@s de Madrid:

email: ccoo_centro@itdeusto.com

Local: Avenida Llano Castellano

13 - 2 Planta, 28034 Madrid

Telf: 91 728 39 50 - ext: 4224

Fax: 91 728 17 17

Compañer@s de Barcelona:

email: ccoo_este@itdeusto.com

Local: Diputación 279,

Entreplanta, 08007 Barcelona

Telf: 93 416 11 99

Fax: 93 416 11 78



**UNETE
A LA
MAYORIA** **CC.OO.**

[Ofertas para afiliados](#)

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

<http://www.comfia.net/index.php?modo=leer&art=3588>