



el RINCON de la LEY

Jornada intensiva de verano

Ahora que llega la jornada de verano nos asaltan un montón de dudas sobre los horarios que debemos hacer ya que nuestros responsables nos piden que hagamos horarios distintos ...

de INTERÉS en los MEDIOS

Cesión ilegal de trabajadores a través de una contrata de informatica

En esta sentencia se estudia el caso de una mujer que trabajaba en la Administración Pública a través de una empresa que tiene firmada una contrata...

Según la encuesta salarial www.tusalario.es los trabajadores con contrato temporal y las mujeres ganan menos salario

Los trabajadores españoles con contrato temporal sufren una penalización salarial...

Los empleados ponen por delante el 'salario emocional' y reducen en un 30 % su absentismo si la empresa concilia

Un experta alerta de lo contraproducente del que llama 'horario religioso': "entrar cuando Dios manda y salir cuando Dios quiere"...

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

AFILIATE

Ofertas para afiliados

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

Editorial

Rotura de las negociaciones del XV Convenio Sectorial de Planificación y Consultoría

En el número de Marzo os informábamos acerca del estado y desarrollo de las negociaciones del XV Convenio Sectorial de Consultoría. Han pasado tres meses, y aunque se han producido numerosas reuniones, con decenas de horas de trabajo en propuestas y contrapropuestas, podemos afirmar que, a día de hoy, las negociaciones se encuentran en grave riesgo de ruptura.... [Artículo completo](#)

Recomendamos

[Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo](#)

Las medidas acordadas se resumen en tres objetivos: primero, impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo. Segundo, promover la utilización adecuada de la contratación y evitar el fraude y los abusos. Y, tercero, proteger ante la falta de empleo. Porque mientras que no se cree el empleo suficiente para acabar con el paro, especialmente en el caso de las mujeres, es imprescindible asegurar las prestaciones por desempleo.

[Contenidos y comentarios](#)

[Cómo actuar en caso de despido improcedente y disciplinario](#)

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...

Para discapacitados:

[Pensiones personas discapacitadas](#)

Nuestras NOTICIAS

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...

[ver más](#)

Comienzan los problemas con la jornada intensiva en cliente

Según nuestro convenio "Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino...

[ver más](#)

Inspección de Trabajo abre acta de infracción por horas extraordinarias a Soluziona

En Soluziona se realizan horas extraordinarias no son compensadas debidamente a sus trabajadores. Los excesos de jornada motivados por la realización de un calendario diferente al de la empresa de origen tienen también la consideración de horas extraordinarias...

[ver más](#)

Despidos disciplinarios en Capgemini

Capgemini tiene un plan diseñado para despedir antes del 30 de junio a todo trabajador o trabajadora que cumpla ciertos criterios...

[ver más](#)



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES
COMFIA.NET
AFÍLIATE

Número 4 - marzo 2006

[Volver a la portada](#)

El RINCON de la LEY

Jornada intensiva de verano

Ahora que llega la jornada de verano nos asaltan un montón de dudas sobre los horarios que debemos hacer ya que nuestros responsables nos piden que hagamos horarios distintos al de nuestro centro de trabajo, sin poder disfrutar de la jornada de verano, haciendo turnos, o trabajando ciertas tardes a la semana.

Lo único cierto es lo que regula nuestro Convenio al respecto:

Artículo 21. Jornada laboral.

2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

6. 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 computo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

De manera que nuestro Convenio dice claramente que solamente los trabajadores desplazados deberán hacer un horario distinto, y no puede ser cualquier horario, debe ser el horario oficial del cliente en ese centro de trabajo.

[Volver a la portada](#)

contactar



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Cesión ilegal de trabajadores a través de una contrata de informatica

En esta sentencia se estudia el caso de una mujer que trabajaba en la Administración Pública a través de una empresa que tiene firmada una contrata. Presenta una demanda alegando cesión ilegal de empleados y el Tribunal Superior de Justicia le da la razón criticando estas prácticas de la Administración.

En los hechos se prueba que la empleada trabajaba para la Administración a través de una empresa que tenía firmada una contrata. **Todos los medios materiales eran de la Administración, que actualizaba los programas informáticos que se utilizaban en sus tareas y ofrecía la formación inicial.**

Un coordinador de la empresa subcontratada hacía de intermediario con los funcionarios. El magistrado comienza haciendo un breve resumen de la doctrina del Tribunal Supremo en la que se establecen los parámetros que delimitan cuándo estamos ante una cesión ilegal de trabajadores, que es lo que se enjuiciaba en este caso. Así, indica que el problema más importante de delimitación del supuesto de cesión ilegal se produce en relación con las contratas, cuya licitud reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la contrata se concreta en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal o arrendataria, no es fácil diferenciarla de la cesión de profesionales, siendo difícil reconocer en las circunstancias de cada caso el límite entre un suministro ilegal de trabajadores y una descentralización productiva lícita.

Por ello, se recurre a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos, **la justificación técnica, la autonomía de la contrata, la aportación de medios de producción propios, el ejercicio de los poderes empresariales y la realidad del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, etcétera...).**

Pero lo dicho, continúa el magistrado, no significa que sólo en el caso de empresas aparentes, sin patrimonio ni estructura productiva relevantes, pueda darse la cesión ilícita. Ésta puede producirse independientemente de la realidad o solvencia de las empresas, aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de esa realidad.

La actuación en el marco de la contrata es, por tanto, un elemento clave de calificación aunque, excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión que aquel no es más que un delegado de la empresa principal. En este caso, el arrendamiento de servicios entre las dos empresas era un acuerdo de cesión que se agotaba en el suministro de mano de obra. No había ninguna autonomía técnica de la contrata, que se desplegaba dentro del proceso productivo normal de la empresa principal.

[Consulta la sentencia completa](#)

<http://www.expansionyempleo.es>

[Volver a la portada](#)



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Según la encuesta salarial www.tusalario.es los trabajadores con contrato temporal y las mujeres ganan menos salario

Tusalario.es es un proyecto desarrollado por la Universidad de Salamanca, con la colaboración de UGT, CC.OO. e Infojobs

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, CC.OO. 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. En este proyecto participa además de nuestro país, el Reino Unido, Polonia, Alemania, Bélgica, Holanda y Finlandia.

Tusalario.es es un proyecto desarrollado conjuntamente por el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, con la colaboración de UGT, CC.OO. e Infojobs, está financiado por el Sexto Programa Marco de la Unión Europea. Después de un año de funcionamiento, este proyecto cuenta, desde hace unas semanas, con un comprobador salarial elaborado con datos españoles para una veintena de profesiones. Para ello se han realizado 8.000 encuestas anónimas desde su lanzamiento a comienzos de 2005. Mediante este comprobador salarial se pretende facilitar a los trabajadores, de manera rápida y sencilla, el salario de cada una de las ocupaciones recogidas, ajustándolo a las características personales: si es hombre o mujer, si tiene o no experiencia, el tipo de contrato, el nivel educativo, etc.

Este proyecto, en el que participan además de España, el Reino Unido, Polonia, Alemania, Bélgica, Holanda y Finlandia, tiene como objetivo aumentar la transparencia del mercado de trabajo y disponer de una completa base de datos sobre las condiciones de trabajo y salarios y la opinión de los trabajadores sobre sus centros de trabajo.

Algunas de las conclusiones del análisis de las encuestas españolas son: que los trabajadores con contrato temporal sufren una penalización salarial (en términos de salario por hora) de casi el 12%, una vez tenida en cuenta las diferencias de sexo, educación, tamaño de las empresas y otras variables relevantes. Además, se confirma el efecto positivo que tienen la educación universitaria sobre el salario, de tal forma que los trabajadores con educación superior tienen también una prima salarial superior, entorno al 25%. Otra información relevante 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.



[Volver a la portada](#)

de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

Los empleados ponen por delante el 'salario emocional' y reducen en un 30 % su absentismo si la empresa concilia

Un experta alerta de lo contraproducente del que llama 'horario religioso': "entrar cuando Dios manda y salir cuando Dios quiere"

Los empleados ponen por delante, cada vez en mayor medida, el 'salario emocional' del que disfrutaban en sus empresas que el meramente económico, y, según los datos expuestos esta mañana por la profesora del IESE Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia, las empresas "que concilian" ven reducido en un 30% su porcentaje de absentismo laboral.

Estas son algunas de las conclusiones que la profesora Chinchilla expuso esta mañana en la sede del Audi Forum de Madrid, donde salieron a relucir las "innumerables" ventajas que tiene para las empresas apostar por la conciliación y el equilibrio entre la vida personal y laboral: mayor competitividad, diferenciación, mayor calidad de vida para los empleados, más productividad y mayor rendimiento.

Se trata, dijo, de eliminar la barrera psicológica que actualmente mantiene estancadas las medidas de conciliación: "el presentismo mal entendido" y no tratar a los empleados como "personas completas", en todos sus ámbitos, personal y profesional. Si se les 'cosifica' como 'máquinas', los trabajadores tenderán a ir a "mínimos" y se dedicarán a "sobrevivir", dentro y fuera de la empresa: en casa y en el trabajo, dijo.

Además, está el aspecto de la atracción y la retención del talento, en un mercado laboral en el que "ya ha comenzado la guerra por llevarse a los mejores talentos". Según datos de 2006 del estudio europeo de este centro del IESE (International Center of Work and Family) en el que han participado 400 empresas, el 45% de ellas mencionaron el absentismo como uno de sus principales problemas, seguido de la falta de compromiso de sus empleados con la organización.

A su juicio, los trabajadores acusan de forma cada vez más preocupante el 'síndrome del quemado', derivado de lo que Chinchilla llama "cumplir con el horario religioso", es decir, "entrar cuando Dios manda y salir cuando Dios quiere", un horario que consideró "contraproducente".

Según este estudio, que se ha realizado comparando España con el resto de países europeos, nuestro país ocupa el tercer puesto por la 'cola', --después de Grecia y Portugal--, con los peores índices de productividad por hora. Otros países, como Bélgica, o los Países Bajos, con menos horas trabajadas semanalmente, están en los primeros puestos en este ranking.

Aún así, entre 1999 y 2004, según Chinchilla, han aumentado las cifras en materia de medidas conciliadoras, pasando a ser el 70% de las empresas españolas las que tienen horario flexible, del 44% al 71% las que ofertan la jornada reducida y del 30% al 42% las que cuentan con una jornada semanal comprimida los viernes. El 'tele-despacho' en casa han pasado de tenerlo un 14% de las empresas en 1999 al 50%, y los cursos de gestión del estrés se ofertan ya en un 47% de las empresas, frente al 32% de las que lo hacían en 1999.

"Adicción al trabajo"

La "cultura de la adicción al trabajo es lo peor que tenemos en España", apuntó Chinchilla en una acto en el que estuvo acompañada por el Consejero de Empleo y Mujer de la CAM, Juan José Güemes, y representantes de empresas como Manpower y Grupo Santander. El 38% de los empleados encuestados creen que en su empresa se da ese tipo de cultura y el 30% reconoce que se lleva trabajo a casa al finalizar su jornada laboral, pero dijo, las cifras "son superiores".

Otro dato preocupante: Aunque el 40% de las empresas españolas ofrece horario flexible, sólo el 7% cuenta con un Plan Integral de Conciliación. Si no se trabaja por el equilibrio de estas dos vertientes del empleado se producirá lo que esta experta llamó "contaminación de la ecología humana". La empresa será 'contaminadora' del entorno laboral, en lugar de 'enriquecedora' de éste.

Si a los empleados "no se les permite desarrollar todas sus facetas personales, comenzará la tensión mental y por tanto la reducción de la productividad y la calidad de su trabajo, y por ende, el coste de la no conciliación será siempre muy superior a la puesta en práctica de medidas que la fomenten", explicó.

Pese a que en España el número de horas semanales, --mas de 40,--nos sitúa en la lista de los países donde más se trabaja y menos tiempo se pasa con la familia, la mayoría de los encuestados confiesa tener un buen nivel de satisfacción laboral.

Los permisos por paternidad son otra de las 'asignaturas pendientes' de la conciliación en España: Mientras en Finlandia, Noruega o Eslovenia se disfruta de tres semanas o más, en España, sólo se dispone de dos días y el trabajo a tiempo parcial apenas super el 8%, frente al 36% de los Países Bajos y el 23% de Reino Unido. "Es necesario dar el gran salto y ver el tele-trabajo como una solución, no con reticencias sólo porque los directivos siguen apostando por la cultura del 'control presencial'", dijo.

El estudio se ha realizado dividiendo los países europeos por zonas: Norte (Estonia, Finlandia, etc), Sur (Grecia, España, etc) y Este (Bulgaria, Rumanía o Eslovenia). En total, 26 países de seis regiones. España ocupa los primeros puestos en relación al conflicto trabajo-familia, aunque sus empleados se muestran satisfechos con su entorno laboral y ocupan los últimos puestos en relación a las depresiones y los problemas psicológicos. "La forma de vida, el sol y la cultura mediterránea ayuda a ello", agrega Chinchilla.

Todos los empleados encuestados ponen en primer lugar el problema de la no coincidencia de los horarios laborales con los escolares, seguido de la falta de políticas de las empresas en materia de conciliación y las presiones en el trabajo, es decir, la cultura empresarial, que aparece en tercer puesto.

Como recomendación, Chinchilla abogó por descartar la idea del/la 'super(wo)man', porque "somos limitados" y no podemos pasarnos las 24 horas pretendiendo ser "los mejores profesionales, padres, esposos, hijos, ect". "Tampoco separar radicalmente las facetas personal y profesional, porque esto es antinatural", y no creer que estamos disponibles "24 horas, siempre, para todo el mundo", además de saber desconectar y apostar por la complementariedad de ambas facetas, que se consigue "dedicando tiempo a la reflexión y a la formación"

Europa Press

[Volver a la portada](#)



de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

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. Por lo tanto, entiende que el trabajador tenía derecho a ese permiso y la empresa obligación de retribuirlo.

Pero, además, el Tribunal manifiesta en su sentencia que aunque un convenio no diga nada respecto a los permisos retribuidos para realizar exámenes, se tendría igualmente derecho a él para examinarse del carné de conducir, pues de lo contrario "se estaría vulnerando el Convenio 140 de la Organización Internacional de Trabajo suscrito por el Estado Español". Dicho convenio recoge que la formación profesional es un principio rector de la política social y económica, por lo que es necesario atender a los fines educativos de las licencias pagadas de estudios, pues de lo contrario se vulneraría la promoción profesional de los trabajadores (sent. del TSJ de Castilla y León de 23.02.06, que revoca una sentencia del Juzgado de lo Social de Segovia).

<http://www.comfia.info>

[Volver a la portada](#)



EDITORIAL

Rotura de las negociaciones del XV Convenio Sectorial de Planificación y Consultoría

En el número de Marzo os informábamos acerca del estado y desarrollo de las negociaciones del XV Convenio Sectorial de Consultoría. Han pasado tres meses, y aunque se han producido numerosas reuniones, con decenas de horas de trabajo en propuestas y contrapropuestas, podemos afirmar que, a día de hoy, las negociaciones se encuentran en grave riesgo de ruptura.

Las previsiones de los más escépticos se han cumplido, y finalmente hemos podido ver la verdadera **cara** de esta patronal, que apuesta decididamente por sus clientes, abandonando a su suerte, al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de este sector.

Hemos tenido que soportar horas de reuniones infructuosas, agotar propuestas y argumentos, para finalmente comprobar que la AEC ya tenía su hoja de ruta perfectamente trazada desde el inicio: **eliminar la antigüedad**.

Es cierto que se habían acordado avances en aspectos como la definición de categorías, guardias y disponibilidades, ¡ ya era hora.¡ E incluso la limitación de la Jornada Anual por debajo de las 1795, junto con la fijación de un horario general de 9:00 a 18:00, eran aspectos a valorar positivamente. Ahora bien, querer **canjear** estos avances por el concepto de **antigüedad** en nómina es absolutamente disparatado.

Debido a nuestra ilusión por regular y alejar la precariedad del sector, habíamos creído, que esta patronal apostaba por acercar el Convenio Sectorial a la realidad de la actividad de este sector, en definiciones y cantidades.....¡**Qué ilusos.!** La realidad nos ha mostrado que el verdadero objetivo no era otro que **flexibilizar** lo máximo posible el marco de prestaciones de servicios y **empobrecer** todavía más, si cabe, la ya maltrecha economía de los trabajadores y trabajadoras de este sector (apelando a la reducción de tarifas), con salarios en algunas categorías incluso por debajo de sectores ajenos a nuestra actividad.

AEC es, sin duda, una patronal arrodillada a los deseos de sus clientes y sin margen de maniobra. Una patronal que reconoce al **empleo** y su **conocimiento** como único producto de venta, pero que, acto seguido, se pliega a las exigencias de sus clientes y al cortoplacismo de sus resultados. Una patronal, que a pesar de reconocer la **formación** como un valor añadido en sus servicios, no considera necesario que una parte de esta se realice dentro de la jornada laboral y estima que una “acción formativa” ¿? cada 2 años es suficiente para dotar de calidad a sus servicios..... y luego se quejan de las tarifas.

El panorama es poco alentador, las tarifas continuarán bajando, los clientes mantendrán su presión sobre los proveedores, y contemplaremos los mejores días del subasteo de proyectos por Internet. Y todo ello llevará aparejado, de manera inexorable, un deterioro continuo de nuestras condiciones de trabajo, incluidas las salariales.

Es un futuro que nada tiene que ver con el cacareado porvenir de este sector por parte de algunos, que prometen desarrollos profesionales estelares y oportunidades de crecimiento ilimitados. Todo es una farsa.

Ni existen, ni quieren definir, carreras o planes de desarrollo profesionales sectoriales de mínimos. Ni tan siquiera están definidas la mayor parte de las categorías que ya constan en las nóminas de muchos trabajadores y trabajadoras de este sector. En muchas ocasiones, y en fraude de ley, somos simplemente “carne al peso” vendida al mejor postor.

El Convenio vigente es el mejor reflejo de la distancia que hay entre la realidad del sector y el humo que algunos venden a sus empleados.

Desde CC.OO. no vamos a admitir esta situación sin más. Creemos que ha llegado el momento de intervenir en este sector tan amplio y dinámico para adaptarlo a la realidad. Y si no se hace viable por el camino de la Negociación Sectorial, tendremos que utilizar todas las vías a nuestro alcance, primando la negociación empresa por empresa y la acción sindical igualmente empresa por empresa. Para ello necesitaremos vuestro apoyo.



RECOMENDAMOS

Recomendaciones 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 hábiles, aunque es conveniente acudir a un abogado lo antes posible, 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.



conectamos

Toda la **actualidad** para
los trabajadores de **Tecnologías de la Información**



CCOO.ES

COMFIA.NET

AFÍLIATE

Número 6 - julio 2006

[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Pensiones personas discapacitadas

Las personas discapacitadas judicialmente “mayores de edad” que estén cobrando una pensión de orfandad contributiva y se den de alta en la Seguridad Social para realizar algún tipo de trabajo de acuerdo con sus aptitudes, no perderán “sus derechos”, tanto a las pensión de orfandad que venían cobrando en su caso, como a la pensión de viudedad mas favorable de ambos progenitores, que diera lugar, en caso de fallecimiento de ambos cónyuges o del que hubiera quedado a cargo.

Así lo reconoce la Seguridad Social – Subdirección de Pensiones, a consulta realizada por un padre viudo a cargo de una persona discapacitada judicialmente con 24 años de edad.

[Volver a la portada](#)

contactar



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

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.

[Volver a la portada](#)



Nuestras NOTICIAS

Comienzan los problemas con la jornada intensiva en cliente

Según nuestro convenio “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.”

Y es en estas fechas de verano, cuando en los centros de trabajo de nuestros clientes se realiza la jornada reducida, cuando se agudiza el problema por la pretensión de los clientes (secundada, claro, por nuestras empresas), de que los trabajadores de este sector no puedan realizar dicha jornada, ya que interpretan que lo que rige es el horario del cliente, entendido siempre como horario de servicio u horario de contrato.. o sea, un horario a la carta.

Siempre hay clientes ejemplo que se destacan cada año. Este verano de 2.006 el cliente ejemplo que más ruido está haciendo es Banco Popular, que pretende eliminar la jornada intensiva a los trabajadores de las empresas contratistas que trabajan en su centro de la calle Luca de Tena en Madrid, aún a costa de vulnerar los Convenios Colectivos o acuerdos de dichas empresas.

Pero desgraciadamente Banco Popular no es el único caso.

Desde la Agrupación Estatal de TIC, en colaboración con las Secciones Sindicales de las empresas clientes intentaremos que no se salgan con la suya impunemente.

Pero cuando decíamos que normalmente nuestras empresas eran las contratistas es porque no siempre es así. La concatenación de subcontratas hace que a veces en nuestras instalaciones trabajen compañeros de otras empresas a los que se pretende privar de la jornada de verano que disfrutamos en nuestros propios centros. Y una vez mas estas empresas quieren que se incumpla el Convenio Sectorial con la connivencia de nuestras empresas, que asumen sin mayores problemas el rol de clientes.

Nosotros no debemos permitir estas actuaciones porque no se entendería muy bien que intentásemos arreglar fuera lo que no somos capaces de hacer en casa, y debemos lograr que con estos compañeros de otras empresas se cumpla la legalidad.

Pero no sólo por esto. Hay otro peligro añadido que las Empresas no quieren ver pero que nosotros no podemos obviar. Y es que en un centro de trabajo con un horario determinado no deberían permanecer trabajadores fuera de dicho horario. Porque nos tememos que no se estarían cumpliendo las condiciones exigidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que –queremos creer- sí se cumplen en el horario ordinario.

Y no estamos dispuestos a que tenga que ser una tragedia la que nos haga, como sucede muchas veces, tomar medidas ante actuaciones manifiestamente irregulares que tenemos ante nuestra vista.



Nuestras NOTICIAS

Inspección de Trabajo abre acta de infracción por horas extraordinarias a Soluziona

Los excesos de jornada motivados por la realización de un calendario diferente al de la empresa de origen tienen también la consideración de horas extraordinarias

De las actuaciones practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se comprueba que en la empresa Soluziona se realizan horas extraordinarias y que éstas no son compensadas debidamente a sus trabajadores.

Después de mucho tiempo negándose a atender las peticiones de la sección sindical de CC.OO. y los comités de empresa en relación a la compensación de las horas extraordinarias presentamos varias denuncias. Finalmente Soluziona, empresa de servicios profesionales de Unión Fenosa, ha visto cómo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social resolvía en su contra tras comprobar que, efectivamente, en esta empresa se han realizado horas extraordinarias que la empresa no reconocía.

La Inspección resolvió en este sentido tras las actuaciones efectuadas en las oficinas tanto de la propia empresa como de algunos de los clientes en los que ésta presta sus servicios, entre ellos la propia Xunta de Galicia.

En el caso de trabajadores desplazados a otra empresa, se concluye además que **los excesos de jornada motivados por la realización de un calendario diferente al de la empresa de origen tienen también la consideración de horas extraordinarias**, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

La resolución concluye finalmente que se procederá a practicar las correspondientes Actas de Infracción a la empresa, apreciándose la comisión de dos infracciones, una por no registrar día a día las horas extraordinarias realizadas y otra por no informar mensualmente al Comité de empresa de la realización de las mismas y a requerirla para que en lo sucesivo cumpla estrictamente con lo dispuesto en la legislación vigente.



Nuestras NOTICIAS

Plan de despidos disciplinarios en Capgemini

Capgemini tiene un plan diseñado para despedir antes del 30 de junio a todo trabajador o trabajadora que cumpla ciertos criterios, unilateralmente decididos y siempre bajo el prisma económico, tales como:

- Percibir lo que consideramos un salario digno
- Tener una tasa de actividad baja (estando o no desasignado)
- Que para el responsable no cumplas los criterios mínimos de rendimiento para estar en la compañía

Criterios éstos que consideramos absolutamente subjetivos.

Durante el mes de mayo, han despedido a 10 trabajadores y a 4 trabajadoras, 11 despidos se han producido en Madrid y 3 en Barcelona. Estos despidos siguen un patrón claro, y es que son en su mayoría categorías profesionales medias y altas.

Como ya han decrementado las medias salariales en las categorías técnicas, ahora van a por los mandos intermedios, en algunos casos pactado, en la mayoría despidos por el recurso del disciplinario, reconociendo la improcedencia e indemnizando sin regatear un euro.

La empresa afirma que este goteo seguirá, ¡Claro!, Tratando de no superar los 30 despidos en 90 días para que no podamos tomar medidas judiciales por Expediente de Regulación de Empleo encubierto.

Si la situación económica de la empresa es buena, ¿por qué se producen despidos?, no será porque aunque se tienen beneficios no son los esperados. Estamos hartos de ser siempre los perjudicados en tiempos malos, y que en los buenos, las gracias nos las den en la espalda en vez de en salario. Nuestros ingresos tampoco son los esperados y no parece que la empresa se haya sensibilizado en exceso, basta mirar el histórico de subidas salariales que hemos tenido.

Somos profesionales y como tal queremos que se nos trate. Sólo tendremos carrera profesional si nuestro salario se adecua a los patrones que internamente se entiendan como razonables. Tampoco parece importar mucho la desmotivación que estas prácticas generan en nosotros.