



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIATE

Número 17 - julio 2008

Editorial

¿Jornada intensiva en verano? hagan sus apuestas...

A día de hoy, la mayoría de los profesionales del sector de las TIC desarrollamos nuestro trabajo en las oficinas de cliente... [Artículo completo](#)

Recomendamos

[Atraco en "La Finca": llegó la hora de pagar para poder trabajar](#)

[Plan de medidas de estímulo económico: devolución de 400 euros en la nómina](#)

Para discapacitados

[Las nuevas tecnologías al servicio de la discapacidad](#)

Nuestras NOTICIAS

CC.OO firma la paz en ATOS ORIGIN

La Sección Sindical de CC.OO en Atos Origin alcanza un acuerdo... [ver más](#)

INDRA: ¿es oro todo lo que reluce?

Desde el pasado 2 de Julio se esta llevando a cabo una huelga indefinida en los servicios 24x7 que Indra tiene contratados con Unión Fenosa... [ver más](#)

Firmado un nuevo preacuerdo de mejoras laborales en EDS

La Representación Legal de los Trabajadores EDS, con amplia mayoría para CC.OO [ver más](#)

CC.OO gana una vez más las elecciones en SOGETI Barcelona

Con este resultado CCOO consolida su mayoría a nivel estatal con 23 delegados y delegadas... [ver más](#)

Firmado un Plan de Empleo en Getronics-Tecnocom

Tras la compra de Getronics por parte de Tecnocom... [ver más](#)

el RINCON de la LEY

[Excedencias: mejoras tras la Ley de Igualdad](#)

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad...

de INTERÉS en los MEDIOS

[HP compra su rival EDS por 8.900 millones](#)

[Más horas que nadie para acabar siendo los menos productivos](#)

[Diego Pavía es reelegido presidente de la Asociación Española de Consultoría \(AEC\)](#)

[Prohibido preguntar por el estado civil y los hijos en las entrevistas de trabajo](#)

[Los jóvenes trabajan gratis a la semana una media de 8,5 horas extraordinarias](#)

AFILIATE

[Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por CC.OO.



[Volver a la portada](#)

el RINCON de la LEY

Excedencias: mejoras tras la Ley de Igualdad

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se han realizado unas mejoras en materia de excedencias que conviene recordar.

Modificación del Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.):

Excedencia voluntaria: El trabajador tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria siempre que su antigüedad en la empresa sea mayor de un año. El tiempo mínimo de excedencia tras la modificación de la ley es de cuatro meses en lugar de dos años como se establecía antes de la modificación. El tiempo máximo será de cinco años.

Excedencia por cuidado de un menor o cuidado de familiar dependiente. Se introducen tres cambios:

- Derecho a excedencia por menor acogido aunque el acogimiento sea provisional.
- Ampliación de la excedencia de uno a dos años máximo por cuidado de familiares dependientes.
- Posibilidad de fraccionar el periodo de excedencia por cuidado de un menor en uno o más periodos, quedando recogido en el E.T que no es necesario disfrutarlo de forma continuada. Además, para estos casos, la reserva del puesto de trabajo pasa de uno a dos años, y transcurrido este periodo, se reservará un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre y modificación de la Ley 30/84 (para funcionarias):

Excedencia por razones de Violencia de Género: Tras la entrada en vigor de dicha Ley, se establece que la trabajadora víctima de Violencia de Género podrá acogerse a la situación de Excedencia con reserva del puesto de trabajo y percibir durante dicho periodo la prestación por desempleo.

Además, se modifica el artículo 29.8 del E.T para mejorar la Ley Orgánica del 1/2004 de 28 de Diciembre, que reconocía el derecho a acogerse a la excedencia con reserva de plaza, pero sin percibir retribución alguna, para que dichas funcionarias puedan percibir igualmente la retribución de la prestación por desempleo quedando redactado de la siguiente forma:

“Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.”

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de INTERÉS en los MEDIOS

HP compra su rival EDS por 8.900 millones para poder competir con IBM

El gigante informático estadounidense Hewlett Packard (HP) ha alcanzado un acuerdo para la compra de su competidor Electronic Data Systems (EDS) por 13.900 millones de dólares (8.982 millones de euros), lo que permitirá a la compañía californiana duplicar su facturación por servicios.

En concreto, HP abonará 25 dólares (16,15 euros) por cada acción de EDS, lo que representa una prima del 33% respecto al precio de las acciones de la compañía el pasado viernes. La transacción, que cuenta con el respaldo unánime de los consejos de administración de ambas compañías, podría cerrarse en el segundo semestre de 2008.

En este sentido, HP planea crear un nuevo grupo de negocio bajo la denominación de EDS que se localizará en la actual sede de esta compañía, en Texas. Asimismo, el gigante de la informática pretende que su rival siga bajo la dirección de su presidente y consejero delegado, Ronald A. Rittenmeyer, quien se integrará en el consejo ejecutivo de HP y reportará a su presidente y consejero delegado, Mark Hurd.

La suma de ambas permitirá a Hewlett-Packard multiplicar por más de dos su facturación por servicios, que en 2007 sumaron 16.600 millones de dólares. La combinación de los ingresos por servicios de ambas empresas a finales de 2007 ascendió a más de 38.000 millones de dólares. Asimismo, HP prevé que las "significativas sinergias" producto de la transacción serán contabilizadas a partir de 2009.

Esta adquisición es la más grande efectuada por la informática, desde la fusión de 19.000 millones de dólares (12.287 millones de euros) con Compaq que tuvo lugar en 2002.

La fusión mejora la posición competitiva de HP frente a International Business Machines (IBM) en el mercado de servicios informáticos, hasta convertirse en la segunda mayor compañía del mundo.

En la actualidad, según la compañía de investigación Gartner, IBM tiene una cuota de mercado de los servicios de tecnología del 7,2%, seguido de EDS, con el 3%. HP ocupa el quinto puesto con el 2,3%.

Por otro lado, Hewlett Packard obtuvo un beneficio por acción de 0,80 dólares (0,51 euros) al cierre de su segundo trimestre fiscal, lo que supone un incremento del 23% respecto al mismo periodo del año anterior, mientras que la facturación del gigante informático alcanzó los 28.300 millones de dólares (18.296 millones de euros), un 11% más, según los resultados preliminares presentados por la compañía.

De este modo, la empresa prevé que sus ventas en el tercer trimestre se sitúen en un rango de entre 27.300 y 27.400 millones de dólares (17.649 y 17.714 millones de euros), mientras que su beneficio por acción podría alcanzar una horquilla de 0,76 ó 0,77 dólares (0,49 ó 0,50 dólares).

De cara al cierre de 2008, HP ha revisado ligeramente al alza sus expectativas de facturación, hasta un rango de entre 114.200 y 114.400 millones de dólares (73.814,5 y 73.944 millones de euros), un 0,35% más, mientras que su beneficio por

acción ascenderá a una horquilla de entre 3,30 y 3,34 dólares (2,13 y 2,15 euros), un 1,1% más que su anterior previsión.

Europa Press

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

Más horas que nadie para acabar siendo los menos productivos

La cultura del presentismo laboral lleva a los españoles a trabajar hasta 200 horas más al año que sus vecinos europeos.

El presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, Ignacio Buqueras, ha asegurado hoy que España es el país europeo en el que más horas se trabaja, pero también el que cuenta con la productividad más baja, sólo por delante de Portugal.

Buqueras ha hecho estas declaraciones en Valladolid, la primera de un grupo de 20 ciudades en las que se celebrarán jornadas divulgativas sobre la racionalización de los horarios, con el fin de difundir la necesidad de adaptarlos para conciliar la vida laboral y familiar y mejorar la productividad y la calidad de vida.

El presidente de dicha Comisión ha añadido que en España se trabajan de media unas 200 horas anuales más que en el resto de países de Europa y ha abogado por implantar unos horarios más humanos y europeos que ayuden a acabar con esta situación.

"No hay ningún otro país europeo con la irregularidad de horarios de España, donde prima más la cultura de la presencia que la de la eficiencia en el mundo laboral", ha dicho Buqueras, quien ha calificado esta situación de "tercermundista".

El presidente de la Comisión ha explicado además que esta cultura del presentismo laboral no tiene ningún sentido, porque la productividad de una persona disminuye después de siete u ocho horas de trabajo eficaz.

Las mujeres son además las más perjudicadas por este sistema horario, algo que, según Buqueras, es fruto de unos "horarios machistas" heredados de la época en la que la mujer trabajaba solo en casa y que hoy en día obligan a muchas de ellas a elegir entre la familia y el trabajo.

La solución a esta situación es, según él, pasar de la cultura de presencia en la que nos encontramos a una de eficiencia que, incluso, tienda a la excelencia.

"Si queremos competir en un mundo cada vez más globalizado, tenemos que preconizar una cultura de eficiencia en el trabajo que, a su vez, tienda a la excelencia", ha dicho.

Creada en 2003 e integrada por 108 instituciones y entidades como ministerios, comunidades autónomas, sindicatos, universidades y organizaciones empresariales, la Comisión tiene como objetivo que "todos los españoles seamos conscientes del valor del tiempo y sepamos aprovecharlo".

El País

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

Diego Pavía es reelegido presidente de la Asociación Española de Consultoría (AEC)

La Asamblea General Extraordinaria de la Asociación Española de Consultoría (AEC) ha reelegido como presidente a Diego Pavía, que dirigirá la patronal de las empresas consultoras hasta el año 2010, informó hoy la entidad.

La AEC agrupa a 23 empresas, con más de 85.000 profesionales, que representan el 85% del sector y factura casi 9.000 millones de euros, un 1% del PIB, pero es responsable del 8% del crecimiento económico de España.

Diego Pavía Bardají, madrileño de 45 años, es licenciado en ingeniería Industrial por la Escuela Técnica superior de Ingenieros Industriales de Madrid. Toda su trayectoria profesional ha estado dedicada al mundo de la consultoría. En 1991 se incorporó a Sema Group, donde fue ocupando diversos cargos de responsabilidad tanto nacionales como internacionales.

En mayo de 2001, y tras la fusión de Sema Group con Schlumberger Limited, Pavía fue nombrado vicepresidente de la unidad global de negocio Energy & Utilities en Europa pasando más tarde a ser presidente de Energy & Utilities a escala mundial, con un grupo de más de 2000 profesionales especializados en el sector de la energía.

En febrero de 2002, Pavía accedió al puesto de director general para España y Portugal de todas las actividades sectoriales de SchlumbergerSema. Tras la adquisición de SchlumbergerSema por parte de Atos Origin en 2004, pasó a desempeñar el cargo de director general de Atos para España y Portugal, cargo que ocupa en la actualidad.

También han sido elegidos como vicepresidentes primero y segundo, Ricardo Penalva y Luis Enrique Hernández Lucendo, respectivamente, y la nueva **junta directiva** de 10 miembros, integrada por **Accenture, Atos Origin, TecnoCom, Everis, Altran, IBM, Indra, Informática El Corte Inglés, PriceWaterhouseCoopers** y **T-Systems**.

Europa Press- 09 Junio

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

7 de **INTERÉS** en los **MEDIOS**

Prohibido preguntar por el estado civil y los hijos en las entrevistas de trabajo

El Gobierno multará a las empresas que se interesen por la situación familiar de los candidatos.

El Ministerio de Trabajo vigila ya el cumplimiento de la Ley de Igualdad en las empresas. Ha empezado por poner la lupa sobre los métodos de selección de trabajadores en las empresas para penalizar los procedimientos que atenten contra la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de hombres y mujeres. Así, Trabajo sancionará a las empresas que en los cuestionarios de selección de personal o en las entrevistas de trabajo pregunten por el número de hijos o el estado civil del aspirante a un puesto, dos situaciones personales que «pueden ser discriminatorio a la hora de acceder a un puesto de trabajo, especialmente para las mujeres», ha advertido Adrián González, subdirector para la Prevención de Riesgos Laborales en Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo.

Éste es tan sólo uno de los aspectos que vigila la Inspección de Trabajo en las 3.000 visitas que realizará a empresas españolas durante 2008 para vigilar el cumplimiento de la Ley de Igualdad, un año después de su entrada en vigor. Otras tantas se harán en 2009 y en el año 2010 están previstas 4.000 coincidiendo con el plan previsto del Ministerio de Trabajo de incrementar el número de inspectores.

Además, se intensificará la vigilancia de las ofertas de empleo en prensa que puedan ser discriminatorias, del tipo: «Se busca mozo de almacén» o las desigualdades en remuneración entre un hombre y una mujer por realizar la misma función dentro de una empresa. En el punto de mira también están los convenios colectivos, en los que se comprobará que no haya cláusulas discriminatorias, cómo están establecidos los descansos del personal, la reducción de jornada, las medidas que permiten conciliar la vida laboral y familiar o si se han evaluado los riesgos que existen para una embarazada en un determinado puesto de trabajo.

El plan de inspecciones controlará con especial atención si las empresas se están ajustando a la legislación, que establece la obligación, para aquellas que tienen más de 250 empleados, de aprobar planes específicos de Igualdad y establece la voluntariedad de elaborarlos para aquellas que tienen un número inferior de asalariados. Disponen todavía de tres años de margen como máximo para hacer un diagnóstico de los aspectos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así, tendrá que revisar, por ejemplo, los procedimientos de ascenso y si los métodos de promoción permiten a las mujeres optar a puestos de mayor responsabilidad. «En muchas ocasiones las mujeres renuncian a ocupar estos cargos porque no se facilita la conciliación de la vida laboral y familiar», añade el responsable de la Inspección. De este modo, y tras un diagnóstico de la situación, tendrán que establecer sus planes específicos de Igualdad, que incorporarán medidas correctoras de la situación. La ley exige, además, que éstas se negocien con los representantes de los trabajadores, que pueden recibir asesoramiento externo. El Instituto de la Mujer ya está prestando su colaboración a algunas empresas en este sentido y están proliferando las consultoras que se especializan en Igualdad, conscientes de la apertura de un incipiente mercado de trabajo.

Primero, la advertencia

No obstante, «la intención no es entrar a sancionar directamente, trataremos de impulsar el cumplimiento de la ley, por ahora, de manera voluntaria», añadió

González. La norma prevé sanciones que oscilan entre los 626 a los 6.250 euros para las infracciones graves en materia laboral (discriminación, acoso sexual o ausencia de planes de igualdad). Las muy graves se castigan con multas entre 6.252 y los 187.515 euros. No evaluar los riesgos en el trabajo para una empleada embarazada se sanciona con multas de 40.986 a 819.780 euros.

La Razón Digital

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



7 de INTERÉS en los MEDIOS

Los jóvenes trabajan gratis a la semana una media de 8,5 horas extraordinarias

Castilla-La Mancha, Madrid, Murcia y Cantabria aparecen como las comunidades más «explotadoras» y Aragón y Asturias, las que menos.

Los empresarios dejan sin pagar a los trabajadores menores de 30 años una media semanal de 8,5 horas extraordinarias, según denuncia el Consejo de la Juventud de España, en su Observatorio de Empleo. El documento refleja que todas las comunidades utilizan esta táctica ilegal pero aún así se aprecian fuertes diferencias que van desde las 12,8 horas de Castilla-La Mancha, autonomía que aparece como la más explotadora, hasta las cinco horas de Aragón.

En España trabajan 3.929.137 jóvenes autóctonos y de la Unión Europea y otros 822.957 de diversas nacionalidades. De su conjunto, 4.330.114 son asalariados y, de ellos, 321.967 (el 7,4%) prolongan su jornada habitual una media de 17,5 horas semanales. No obstante, cada uno de estos trabajadores solo cobra nueve horas extras. Las restantes 8,5 quedan sin compensación. La situación es mucho más alarmante en el cálculo mensual puesto que 'el abuso empresarial' se eleva a 34 horas o en el anual, que refleja que los jóvenes 'regalan' 493.

El Observatorio ofrece una minuciosa radiografía de cómo trata el mercado laboral a los trabajadores de 16 a 30 años y aporta múltiples conclusiones. Los datos corresponden al cuarto trimestre de 2007 y su autor, el profesor de la Universidad Complutense de Madrid, Esteban Sánchez, resalta que la confección del capítulo de las horas extraordinarias gratuitas presentó dificultades por abordar «economía sumergida» así como para sacar las cifras medias, que son simples aproximaciones. A su juicio, lo importante es que el apartado desvela parte de la explotación que padecen los jóvenes e indica que a medida que pasa el tiempo el mundo laboral se hace menos reivindicativo y que los asalariados silencian cada vez más las injusticias que padecen.

Peculiaridades territoriales

Sánchez señala que los más perjudicados son los inmigrantes, explica que por sexos los resultados están bastante equilibrados (en 10 comunidades tienen más suerte las mujeres y en siete los hombres) y recomienda para comprender mejor la realidad tener en cuenta las características del tejido productivo de las distintas zonas. Por ejemplo, el primer puesto de Castilla-La Mancha obedece sobre todo a la actitud de los empresarios industriales, que dejan sin pagar 20 horas a la semana. Mientras tanto, en las comunidades que figuran a continuación Madrid (12,1), Murcia (11,5), Cantabria (10,5) y Cataluña (10,2)-, en las que la deuda supera también los dos dígitos, el principal incumplimiento se produce en el sector servicios con 13,6; 15; 10,5; y 10,6 horas sin compensar, respectivamente.

Otras autonomías que superan la «explotación estatal» son Extremadura, con un número medio de 9,4 horas extras no pagadas y, en la que, de nuevo, destaca la industria con 18 horas; y Andalucía, con 8,9 horas, donde detrás de los servicios, con 9,9 horas gratuitas, aparece la agricultura con 7,3. A continuación se sitúan, las ciudades de Ceuta y Melilla, con 8,7.

Respecto a Aragón, cuyo 'fraude' medio baja a cinco horas semanales debido al buen comportamiento de los servicios y de la agricultura, vuelve a sobresalir la industria, con 11,3 horas, seguida muy de cerca por la construcción, con 10 horas. Asturias, por

su parte, presenta la peculiaridad de que el único sector que se salta la ley es el de servicios, que registra 5,4 horas sin retribuir. La vulnerabilidad en el resto de las comunidades es de 6,1 horas en Baleares; de 6,3, en Canarias y C. Valenciana; 6,9, en Navarra; 7,2, en Galicia; 7,4, en País Vasco; 7,5, en La Rioja; y 8,4, en Castilla y León.

Colpisa

[Volver a la portada](#)

[Anteriores Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicaciones TIC](#)



[Volver a la portada](#)

EDITORIAL

¿Jornada intensiva en verano? hagan sus apuestas...

A día de hoy, la mayoría de los profesionales del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desarrollamos nuestro trabajo en las oficinas de cliente. Esto es lógico ya que los clientes subcontratan a empresas de las TIC para los algunos servicios que necesitan.

En el trabajo diario el trabajador subcontratado no tiene porque diferenciarse de sus compañeros del cliente, pero hay una diferencia que todos debemos respetar: en materia laboral el trabajador/a de las TIC se rige por la normativa que se aplica en la empresa origen, no la del cliente.

En este sentido, año tras año, nos encontramos con algunos desajustes, que en muchos casos se producen por desconocimiento de las normativas laborales o simplemente porque a veces parece que en el sector de las TIC "todo vale". Seguro que, sino os ha afectado en primera persona, conocéis algún caso de compañeros o compañeras que teniendo establecida en su centro de trabajo una jornada intensiva en los meses de verano no pueden disfrutarla por estar desplazados en las oficinas de cliente.

Sobre esto el **Artículo 20.6** del **Convenio colectivo** de nuestro sector dice:

"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 "

¿Entonces dónde está el problema?

En la mayoría de los casos la problemática está en que algunos clientes consideran que el horario del personal subcontratado es el que él mismo, como pagador del servicio, establece y no el horario establecido legalmente en ese centro de trabajo.

Sin ir más lejos el año pasado en el Banco Popular, cuyo horario durante varios meses de verano es reducido (8 -15 h), se produjo un conflicto, al necesitar el banco que el personal subcontratado trabajara en horario partido y NO intensivo. Desde la Agrupación TIC de Comfia-CC.OO se mantuvieron reuniones para intentar solucionar esta problemática, pero la falta de entendimiento y ganas de avanzar por parte de las empresas implicadas motivaron varias concentraciones en las instalaciones del banco. En este caso además los empleados de varias de las empresas subcontratadas estaban dispuestos a hacer el horario NO intensivo, recibiendo, como es lógico, compensaciones por ello. Después de varias concentraciones, varias empresas (Getronics, Atos, Accenture..) firmaron acuerdos para compensar a sus trabajadores desplazados en el banco.

Este año esta problemática se está produciendo en Mapfre y en el INEM. En ambos casos tienen establecida jornada intensiva para los meses de verano. En ambos casos desde CC.OO se está trabajando para que las situaciones se normalicen

Esperamos que el entendimiento y el sentido común eviten que, contra la legalidad vigente, se antepongan intereses comerciales a los derechos de los trabajadores y trabajadoras

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Atraco en "La Finca": Llegó la hora de pagar para poder trabajar

Los trabajadores del Parque Empresarial La Finca (Pozuelo de Alarcón) se revelan ante el cobro de la "tasa de aparcamiento". Deberán abonar entre dos y tres euros diarios para poder aparcarse cerca de su puesto de trabajo.

Casi seguro en alguna visita turística, al intentar aparcarse nuestro vehículo hemos visto a alguna persona (los llamados "gorrillas") que cobran algún dinero por "cuidar de nuestro vehículo" correctamente aparcado. A veces alegan que "existe mucho vandalismo en la ciudad. Curiosamente, si pagas, a tu regreso el vehículo está impecable, pero si decides no hacerlo, quizás no tengas tanta suerte.

En el Parque Empresarial La Finca, el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, al más puro estilo "gorrilla" pretende cobrar diariamente de 2 a 3 euros por aparcarse en la calle, algo que hasta ahora era gratuito y que supondrá un coste de unos 700 euros anuales a cada trabajador.



Cada vez es más habitual en el sector de las TIC que las **empresas se trasladen a parques empresariales**, que suelen tener una **característica común**:

- están **situados** cada vez **más y más lejos** de los centros urbanos

Los trabajadores, se tienen que adaptar a estos cambios, algo que generalmente les supone un coste mayor en sus abonos transporte y/o en costes del vehículo propio. En muchos casos optan por el uso del vehículo propio para no incrementar aun mas el

tiempo empleado en desplazarse al centro de trabajo. Ese tiempo que impide , cada vez mas, concitar la vida laboral y familiar ..

Contra esta iniciativa los sindicatos con representación en las empresas del parque empresarial han creado una plataforma que ha convocado un **'Bocata Reivindicativo'** a la que asistieron **mas de 1000 trabajadores y trabajadoras**.

En este sentido los sindicatos, entre ellos CC.OO, han mantenido varias reuniones con el Ayuntamiento de Pozuelo que no parece tener intención de dar marcha atrás. Si esta situación no se soluciona **continuaran las movilizaciones**..

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Plan de medidas de estímulo económico: devolución de 400 euros en la nómina

Dentro del plan de medidas que el pasado 19 de abril el Gobierno aprobó para "reactivar" la economía, se encuentra la devolución de 400 Euros a asalariados, pensionistas y trabajadores autónomos.

¿Cómo se aplicará?

Para pensionista y asalariados: Se aplicará un descuento de 200 euros en la retención de IRPF de las nóminas o pensiones del mes de Junio. Aquellos trabajadores cuyo IRPF sea inferior a 200 Euros mensuales se les abonará la cantidad íntegra que aparece como descuento del IRPF. Para los meses posteriores, se prorratearán los Euros restantes y se abonará de Julio a Diciembre. En el caso expuesto anteriormente, de aquellos trabajadores cuya retención de IRPF mensual sea inferior a 200 €, también irá prorrateada la diferencia. Es decir: Si un trabajador tiene una retención mensual de IRPF DE 175 Euros, en la nómina de Junio, recibirá el abono de esos 175 Euros. Los 225 Euros restantes irán prorrateados de Julio a Diciembre.

La deducción tendrá como límite la cuota de IRPF anual, es decir, que un trabajador que gane 12.000 Euros anuales, le corresponderá una rebaja de 350 Euros ya que no paga más impuestos. El resto, hasta llegar a los 400 Euros, lo podrá deducir en la Declaración de la Renta del año 2009.

Autónomos: En caso de autónomos que realicen el pago fraccionado del IRPF, se deducirán los primeros 200 Euros en el mes de Julio, 100 en su declaración de IRPF de Octubre y otros 100 restantes en la de Diciembre.

Cualquier otro caso se aplicará la deducción en la Declaración de la Renta del año 2009.

Enlaces de interés:

- Nota de prensa del Ministerio de Economía y Hacienda: [El Gobierno aprueba un plan de medidas de estímulo económico](#)
- Ministerio de Economía y Hacienda: [Presentación del Plan de medidas de estímulo económico](#)
- Congreso de los Diputados: [Real Decreto-LEY 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica. \(BOE, núm. 97, de 22 de abril de 2008\)](#)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

RECOMENDAMOS

Las nuevas tecnologías al servicio de la discapacidad

Las nuevas tecnologías están contribuyendo a conseguir un desarrollo en el colectivo de personas con discapacidad, tanto profesional, como personal, casi inimaginable hasta hace unos años.

Todas las áreas en las que se engloban los miembros de este colectivo (mental, física y sensorial), obtienen un beneficio añadido que les permite tener más autonomía y en definitiva una mayor calidad de vida para ellos y para el entorno que les rodea.

Desde ordenadores, páginas web, teléfonos móviles (gran herramienta para su movilidad), hasta los programas de localización de teléfonos móviles, pasando por implantes, sintetizadores de voz, láser que se accionan con la cabeza, mouses tipo de pie para miembros superiores, coches, transporte público, lugares de trabajo, viviendas, etc., se están adaptando especialmente para el colectivo.

De vez en cuando leemos en algún artículo de prensa que se ha desarrollado este u otro programa para conseguir algún beneficio para este colectivo, aseveración que nos produce un bienestar pasajero.

Sin embargo, la sociedad tiene una deuda con ell@s. Toda esta tecnología está al alcance de unos pocos, y es nuestro deber como miembros de la sociedad que, cada uno en nuestra área de influencia, cooperemos en universalizar la utilización de estos nuevos métodos para conseguir una justicia social tan demandada por y para este colectivo. No olvidemos que según el Instituto Nacional de Estadística, en España el 9% de la población padece alguna discapacidad, mas de 3.500.000 personas (58% mujeres), de las que más de un millón está en demanda de empleo.

Desde estas líneas requerimos a los órganos competentes en estas materias, Administraciones Públicas (tanto Central como Autonómica y Local), Organizaciones sociales y empresariales, y ciudadanos en general que pongan " toda la carne en el asador " para facilitar el acceso a estas nuevas tecnologías, siendo creativos y ambiciosos, a la hora de fijar unos objetivos en éstas u otras materias que, como todos bien sabemos, redundará en beneficio de toda la sociedad.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

CC.OO firma la paz en ATOS ORIGIN

La Sección Sindical de CC.OO en Atos Origin alcanza un acuerdo que resuelve el conflicto de sus trabajadores desplazados en SOLRED.

En la noticia publicada en el anterior Conectamos, informábamos del conflicto entre la dirección de Atos Origin SAE y un grupo de sus trabajadores desplazados en el cliente SOLRED.

El **objetivo** de los compañeros y compañeras de SOLRED era conseguir un **salario digno** y **garantías de futuro** en sus puestos de trabajo (dado que el contrato de dicho cliente finaliza en abril de 2009). Ante la imposibilidad de avanzar por la vía del dialogo los trabajadores y trabajadoras iniciaron movilizaciones, llegando incluso a paros parciales en el servicio.

Tras mantener una serie de reuniones con la empresa, se ha alcanzado un acuerdo que cubre parcialmente los objetivos iniciales y que ha sido valorado y suscrito por el 100% de los trabajadores/as afectados/as, abarcando aspectos tales como:

- **Subida salarial**
- **Garantía de recolocación**
- **Planes de formación** que permita reubicar a aquellos que necesiten y deseen un reciclaje profesional.

Por otro lado, tanto CC.OO como los trabajadores de SOLRED implicados, fueron conscientes de que todos los trabajadores del departamento al que pertenecen (Fidelización) se encontraban en una situación similar motivo por el cual se ha alcanzado un compromiso con la dirección para que dicho incremento salarial sea extensible a los trabajadores del mencionado departamento.

Sin lugar a dudas, la **unidad**, la **valentía** y la **generosidad** de los compañeros de Atos Origin SAE desplazados en SOLRED implicados, ha sido el pilar que ha marcado el **éxito** de este **acuerdo**.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

INDRA: ¿es oro todo lo que reluce?

En el anterior Conectamos os informábamos del aumento de procesos de elecciones sindicales en Indra, tras la compra de Soluziona, Azertia y BMB. Desde CC.OO. hemos seguido organizando y convocando elecciones sindicales en Indra, conscientes de que es la única manera de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras y de que su voz sea escuchada.

Fruto de este trabajo, CC.OO. ha seguido aumentando su representatividad, ganando la mayoría de elecciones celebradas en Indra (Indra Sistemas, Indra Software Labs, Indra BMB , etc..) en los centros distribuidos por todo el país.

Esto tiene un claro mensaje: los trabajadores y trabajadoras de Indra, entienden que es la mejor forma de canalizar sus inquietudes y mensajes, de mejorar sus condiciones laborales o como mínimo de impedir que empeoren.

En este sentido, parece que la empresa, es la que no termina de entender, quizás no quiera, que en las relaciones laborales, los trabajadores y sus representantes deben ser tenidos en cuenta.

Ha sido, y es, esa falta de respeto y el rechazo al dialogo la que ha motivado varias denuncias ante la Inspección de Trabajo en Indra y la que ha supuesto el último episodio en el que Indra demuestra que **no es oro todo lo que reluce**. Situémonos:

Desde el pasado 2 de Julio se esta llevando a cabo una **huelga indefinida** en los **servicios 24x7** que Indra tiene contratados con **Unión Fenosa**, que es además máxima accionista de Indra Este servicio se ocupa del mantenimiento de los sistemas de información de Unión Fenosa, 24 horas al día todos los días del año. La huelga esta teniendo un **seguimiento del 100%** del colectivo que presta el citado servicio 24x7.

Esta huelga, viene motivada por la negativa de la dirección de Indra a negociar la actualización de la cuantía que se paga a las personas que prestan este servicio. Desde 1.998 el precio del servicio se ha incrementado sólo en un 7% mientras que el incremento acumulado del IPC en estos años ha sido de mas del 30%.

Desde la **Sección Sindical de CC.OO. en Indra** en todo momento se **apuesta** por el **dialogo** y la **negociación colectiva** para desbloquear este conflicto, pero Indra, responde tratando de amedrentar a los afectados negándose a negociar con los trabajadores y sus representantes. Es más su único esfuerzo es cubrir esos servicios con personal ajeno a ese servicio, algo que evidentemente ha sido denunciado por CC. OO. ante la Inspección de Trabajo.

Esperamos una profunda reflexión por parte de Indra para entre todas las partes buscar una salida a este conflicto y para sentar las bases de unas relaciones laborales fluidas, algo que sin duda será beneficioso para Indra y toda su plantilla.

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras NOTICIAS

Firmado un nuevo preacuerdo de mejoras laborales en EDS

La **Representación Legal de los Trabajadores en EDS**, con amplia **mayoría** para **CC.OO**, ha alcanzado un principio de **acuerdo** con la dirección de la compañía en España para la renovación del vigente convenio que expira a finales del 2008.

Este preacuerdo una vez firmado estará en vigor durante el trienio 2009-2012 y como puntos fuertes contempla:

- **revisiones salariales** con arreglo al IPC para **toda la plantilla**, a excepción de algunos cargos directivos
- **ampliación de la jornada intensiva** en dos semanas durante el periodo navideño
- **subidas anuales del importe de la ayuda a comida** hasta llegar a la cifra máxima permitida por la ley.

El preacuerdo queda a expensas de la pertinente aprobación por la Dirección de la Corporación en USA.

Paralelamente se han celebrado **elecciones sindicales en Alfa Aplicaciones**, empresa perteneciente al **grupo EDS** situada en **Zaragoza**.

Los resultados obtenidos sobre un censo de 80 trabajadores son los siguientes: votos emitidos 71, de los que 39 fueron para CC.OO. 28 para UGT, 3 votos en blanco, y 1 voto nulo.

Con esto nuevos resultados CCOO, **gana las elecciones sindicales**, obteniendo 3 nuevos delegados y **consolida su liderazgo sindical en el grupo EDS**.

Sin duda la clara mayoría que tiene la Sección Sindical de CC.OO. en el Grupo-EDS es fruto del trabajo continuo que realizan sus delegados y delegadas. Ante la reciente compra del Grupo EDS por parte de HP esa mayoría es el mejor garante para los trabajadores y trabajadoras.

En el siguiente cuadro podéis ver el **mapa sindical en el Grupo EDS**

GRUPO EDS	Trabajadores a				
	Centro	Prov.	01/05/2008	CCOO	UGT
Sant Cugat	Barcelona	580	13	2	2
Ausias Marc	Barcelona	486	11	6	
Gomez Laguna	Zaragoza	248	8	5	
Figueruelas	Zaragoza	92			
Tarazona	Zaragoza	1			
Madrid	Madrid	637	17		
Valencia	Valencia	22	1	2	
Oviedo	Asturias	41	1	0	
Pamplona	Navarra	7	1	0	
Valladolid	Valladolid	4			
Puerto Real	Cadiz	4			
Zafra	Badajoz	6			
TOTAL EDS		2.128	52	15	2
EDS Omega	Zaragoza	391	12	1	
Alfa Aplicaciones	Zaragoza	81	3	2	
GPA Catalunya	St.Cugat+Ausias	126	3	2	
GPA	Madrid	18			
GPA	La Coruña	46			
GPA	Valencia	460	8	5	
TOTAL Filiales		1.122	26	10	0
TOTAL grupo EDS		3.250	78	25	2

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

Nuestras **NOTICIAS**

CCOO gana una vez más las elecciones en SOGETI Barcelona

El pasado 22 de Mayo se celebraron elecciones sindicales en el centro de trabajo de Sogeti en Cornellà (Barcelona) y, como ya sucedió hace cuatro años, la candidatura de **CCOO fue la más votada**.

Con este resultado CCOO **consolida su mayoría** a nivel **estatal** con **23 delegados** y **delegadas**, lo que supone un **68%** de la Representación Legal de los Trabajadores

Sin duda estos buenos resultados son **fruto del trabajo continuado** de la Sección Sindical de CCOO en Sogeti que a primeros de año firmó un **acuerdo** que **mejora** las **condiciones laborales** (salariales, jornada laboral, beneficios sociales, etc..) de más de 1000 trabajadores y trabajadoras, **y** recientemente ha firmado un **protocolo interno de vacaciones** e iniciado el trabajo para un cambio de convenio colectivo en los centros de Barcelona y Valencia

[Volver a la portada](#)



Nuestras NOTICIAS

Firmado un Plan de Empleo en Getronics-Tecnocom

Tras la compra de Getronics por parte de Tecnocom, la nueva empresa, con objeto de mejorar la competitividad, traslada a la Representación Legal de los Trabajadores, la necesidad de acometer un proceso de readaptación del empleo y prejubilaciones.

Después de un proceso de reuniones y modificaciones lógicas tras una negociación tanto la RL.T como la empresa acuerdan un Plan de Empleo

Dicho plan afectara en principio a 117 personas del máximo previsto inicialmente (165). Para la designación de los trabajadores afectados se tendrá en cuenta que se cumpla alguno de los requisitos fijados en el plan (duplicidad del puesto, capacitación profesional obsoleta, etc..). El periodo de tiempo para desarrollar el plan se extiende hasta el 31 de diciembre 2010.

Cabe destacar en dicho plan :

- el compromiso de la empresa a no aplicar despidos colectivos (E.R.E) durante el periodo de vigencia del presente acuerdo.
- se protege a los colectivos con protecciones especiales (maternidad, embarazo, lactancia, guarda legal, R.L.T,..).
- se constituirá una comisión de seguimiento compuesta por el mismo numero de miembros de la R.L.T y de la empresa.
- un miembro de la comisión perteneciente a la R.L.T estara presente en la comunicación a los afectados por este plan.

La Sección Sindical Estatal de CC.OO en la empresa, como parte de la R.LT, ha trabajado desde el principio para que este plan se desarrollara con la garantías debidas y con el mayor beneficio posible para con los afectados, siempre con el objetivo de evitar despidos colectivos (E.R.E), procesos generalmente mucho menos ventajosos que el plan firmado en todos los sentidos.