



conectamos



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

CCOO.ES
COMFIA.NET
AFILIA'T

Número 17 - juliol 2008

Editorial

Jornada intensiva a l'estiu? Facin les seves apostes...

A dia d'avui, la majoria dels professionals del sector de les TIC desenvolupem el nostre treball en les oficines de client... [Article complet](#)

Recomanem

[Atracament a "La Finca": arriba l'hora de pagar per poder treballar](#)

[Pla del govern: devolució de 400 euros](#)

Per a discapacitats

[Les noves tecnologies al servei de la discapacitat](#)

El RACÓ de la LLEI

[Excedències: millores després de la Llei d'Igualtat](#)

Amb l'entrada en vigor de la Llei Orgànica d'Igualtat...

D'INTERÈS als MITJANS

[HP compra la seva rival EDS per 8.900 milions...](#)

[Més hores que ningú per acabar sent els menys productius](#)

[Diego Pavía es reelegit president de la Asociación Española de Consultoría \(AEC\)](#)

[Prohibit preguntar per l'estat civil i els fills en les entrevistes de treball](#)

[Els joves treballen gratis a la setmana una mitjana de 8,5 hores extraordinàries](#)

les nostres NOTÍCIES

CC.OO. signa la pau a ATOS ORIGIN

La Secció Sindical de CCOO a Atos Origin arriba a un acord... [veure més](#)

INDRA: és or tot el que rellueix?

Des del passat 2 de Juliol s'està portant a terme una vaga indefinida en els serveis 24x7 que Indra té contractats amb Unión Fenosa... [veure més](#)

Signat un nou preacord de millores laborals a EDS

La Representació Legal dels Treballadors EDS, amb amplia majoria per a CCOO... [veure més](#)

CC.OO. guanya una vegada més les eleccions a SOGETI Barcelona

Amb aquest resultat CCOO consolida la seva majoria a nivell estatal amb 23 delegats i delegades... [veure més](#)

Signat un Pla d'Ocupació a Getronics-Tecnocom

Després de la compra de Getronics per part de Tecnocom... [veure més](#)

AFILIA'T

Ofertes per a afiliats

Podreu trobar diferents ofertes aconseguides per la Secretaria de Serveis de CCOO



[Tornar a portada](#)

el RACÓ de la LLEI

Excedències: millores després de la Llei d'Igualtat

Amb l'entrada en vigor de la Llei Orgànica d'Igualtat efectiva entre Homes i Dones, s'han realitzat unes millores en matèria d'excedències que convé recordar.

Modificació de l'article 46.2 de l'Estatut dels Treballadors (E.T.):

Excedència voluntària: El treballador té dret a sol·licitar una excedència voluntària sempre que la seva antiguitat en l'empresa sigui més gran d'un any. El temps mínim d'excedència després de la modificació de la llei és de quatre mesos en lloc de dos anys com s'establia abans de la modificació. El temps màxim serà de cinc anys.

Excedència per cura d'un menor o cura de familiar dependent: S'introdueixen tres canvis:

- Dret a excedència per menor acollit encara que l'acolliment sigui provisional.
- Ampliació de l'excedència d'un a dos anys màxim per cura de familiars dependents.
- Possibilitat de fraccionar el període d'excedència per cura d'un menor en un o més períodes, quedant recollit en l'ET que no cal gaudir-lo de manera continuada. A més, per a aquests casos, la reserva del lloc de treball passa d'un a dos anys, i transcorregut aquest període, es reservarà un lloc en la mateixa localitat i d'igual nivell i retribució.

Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre i modificació de la Llei 30/84 (per a funcionaries):

Excedència per raons de Violència de Gènere: Després de l'entrada en vigor de l'esmentada Llei, s'estableix que la treballadora víctima de Violència de Gènere podrà acollir-se a la situació d'Excedència amb reserva del lloc de treball i percebre durant l'esmentat període la prestació per desocupació.

A més, es modifica l'article 29.8 de l'ET per millorar la Llei Orgànica de l'1/2004 de 28 de Desembre, que reconeixia el dret a acollir-se a l'excedència amb reserva de plaça, però sense percebre cap retribució, perquè les esmentades funcionàries puguin percebre igualment la retribució de la prestació per desocupació quedant redactat de la següent forma:

"Igualment, durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec."

[Tornar a portada](#)



D'INTERÈS als MITJANS

HP compra la seva rival EDS per 8.900 milions per a poder competir amb IBM

El gegant informàtic nord-americà Hewlett Packard (HP) ha arribat a un acord per a la compra del seu competidor Electronic Data Systems (EDS) per 13.900 milions de dòlars (8.982 milions d'euros), el que permetrà a la companyia californiana duplicar la seva facturació per serveis.

En concret, HP abonarà 25 dòlars (16,15 euros) per cada acció d'EDS, el que representa una prima del 33% respecte al preu de les accions de la companyia el divendres passat. La transacció, que compte amb el recolzament unànim dels consells d'administració de les dos companyies, podria tancar-se en el segon semestre de 2008.

En aquest sentit, HP planeja crear un nou grup de negoci sota la denominació d'EDS que es localitzarà a l'actual seu d'aquesta companyia, a Texas. Tant mateix, el gegant de la informàtica pretén que el seu rival segueixi sota la direcció del seu president i conseller delegat, Ronald A. Rittenmeyer, qui s'integrarà al consell executiu d'HP i reportarà al seu president i conseller delegat, Mark Hurd.

La suma permetrà a Hewlett-Packard multiplicar per més de dos la seva facturació per serveis, que al 2007 va sumar 16.600 milions de dòlars. La combinació dels ingressos per serveis d'ambdues empreses a finals de 2007 va ascendir a més de 38.000 milions de dòlars. Tant mateix, HP preveu que les "significatives sinergies" producte de la transacció seran comptabilitzades a partir de 2009.

Aquesta adquisició és la més gran efectuada per la informàtica, des de la fusió de 19.000 milions de dòlars (12.287 milions d'euros) amb Compaq al 2002.

La fusió millora la posició competitiva de HP davant a International Business Machines (IBM) en el mercat de serveis informàtics, fins a convertir-se en la segona major companyia del món.

En l'actualitat, segons la companyia d'investigació Gartner, IBM té una quota de mercat dels serveis de tecnologia del 7,2%, seguit d'EDS, amb el 3%. HP ocupa el cinquè lloc amb el 2,3%.

D'altra banda, Hewlett Packard va obtenir un benefici per acció de 0,80 dòlars (0,51 euros) al tancament del seu segon trimestre fiscal, el que suposa un increment del 23% respecte al mateix període de l'any anterior, mentre que la facturació del gegant informàtic va arribar als 28.300 milions de dòlars (18.296 milions d'euros), un 11% més, segons els resultats preliminars presentats per la companyia.

D'aquesta manera, l'empresa preveu que les seves vendes en el tercer trimestre es situïn en un rang entre els 27.300 i els 27.400 milions de dòlars (17.649 i 17.714 milions d'euros), mentre que el seu benefici per acció podria arribar a una forquilla de 0,76 o 0,77 dòlars (0,49 o 0,50 dòlars).

De cara al tancament de 2008, HP ha revisat lleugerament a l'alça les seves expectatives de facturació, fins un rang de entre 114.200 i 114.400 milions de dòlars (73.814,5 i 73.944 milions d'euros), un 0,35% més, mentre que el seu benefici per acció ascendirà a una forquilla d'entre 3,30 i 3,34 dòlars (2,13 i 2,15 euros), un 1,1% més que la seva anterior previsió.



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Més hores que ningú per acabar sent els menys productius

La cultura de la presència laboral porta als espanyols a treballar fins a 200 hores més a l'any que els seus veïns europeus.

El president de la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols, Ignacio Buqueras, ha assegurat avui que Espanya és el país europeu en el que més hores es treballa, però també el que compta amb la productivitat més baixa, només per davant de Portugal.

Buqueras ha fet aquestes declaracions a Valladolid, la primera d'un grup de 20 ciutats en les quals se celebraran jornades divulgatives sobre la racionalització dels horaris, amb la finalitat de difondre la necessitat d'adaptar-los per conciliar la vida laboral i familiar i millorar la productivitat i la qualitat de vida.

El president de l'esmentada Comissió ha afegit que a Espanya es treballen de mitjana unes 200 hores anuals més que a la resta de països d'Europa i ha advocat per implantar uns horaris més humans i europeus que ajudin a acabar amb aquesta situació.

"No hi ha cap altre país europeu amb la irregularitat d'horaris d'Espanya, on prima més la cultura de la presència que la de l'eficiència en el món laboral", ha dit Buqueras, qui ha qualificat aquesta situació de "tercermundista".

El president de la Comissió ha explicat a més que aquesta cultura de la presència laboral no té cap sentit, perquè la productivitat d'una persona disminueix després de set o vuit hores de treball eficaç.

Les dones són a més les més perjudicades per aquest sistema horari, alguna cosa que, segons Buqueras, és fruit d'uns "horaris masculistes" heretats de l'època en la qual la dona treballava només a casa i que avui dia obliguen a moltes d'elles a escollir entre la família i el treball.

La solució a aquesta situació és, segons ell, passar de la cultura de presència en la qual ens trobem a una d'eficiència que, fins i tot, tendeixi a l'excel·lència.

"Si volem competir en un món cada vegada més globalitzat, hem de preconitzar una cultura d'eficiència a la feina que, al seu torn, tendeixi a l'excel·lència", ha dit. Creada en 2003 i integrada per 108 institucions i entitats com ministeris, comunitats autònomes, sindicats, universitats i organitzacions empresarials, la Comissió té com a objectiu que "tots els espanyols siguem conscients del valor del temps i sapiguem aprofitar-ho".

El País

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Diego Pavía es reelegit president de la Asociación Española de Consultoría (AEC)

L'Assemblea General Extraordinària de l'Asociación Española de Consultoría (AEC) ha reelegit com a president a Diego Pavía, que dirigirà la patronal de les empreses consultores fins l'any 2010, va informar avui l'entitat.

L'AEC agrupa a 23 empreses, amb més de 85.000 professionals, que representen el 85% del sector i factura gairebé 9.000 milions d'euros, un 1% del PIB, però és responsable del 8% del creixement econòmic d'Espanya.

Diego Pavía Bardají, madrileny de 45 anys, és llicenciat en enginyeria industrial per l'Escola Tècnica Superior de Enginyers Industrials de Madrid. Tota la seva trajectòria professional ha estat dedicada al món de la consultoria. Al 1991 es va incorporar a Sema Group, on va anant ocupant diversos càrrecs de responsabilitat tant nacionals com internacionals.

Al maig de 2001, i després de la fusió de Sema Group amb Schlumberger Limited, Pavía va ser anomenat vicepresident de la unitat global de negoci Energy & Utilities a Europa passant més tard a ser president d'Energy & Utilities a escala mundial, amb un grup de més de 2000 professionals especialitzats al sector de l'energia.

Al febrer de 2002, Pavía va accedir al lloc de director general per a Espanya i Portugal de totes les activitats sectorials de SchlumbergerSema. Després de l'adquisició de SchlumbergerSema per part d'Atos Origin al 2004, va passar al càrrec de director general d'Atos per a Espanya i Portugal, càrrec que ocupa en l'actualitat.

També han estat elegits com vicepresidents primer i segon, Ricardo Penalva i Luis Enrique Hernández Lucendo, respectivament, i la nova junta directiva de 10 membres, integrada per **Accenture, Atos Origin, TecnoCom, Everis, Altran, IBM, Indra, Informática El Corte Inglés, PriceWaterhouseCoopers y T-Systems.**

Europa Press-09 Junio

[Tornar a portada](#)



[Tornar a portada](#)

D'INTERÈS als MITJANS

Prohibit preguntar per l'estat civil i els fills en les entrevistes de treball

El Govern multarà a les empreses que s'interessin per la situació familiar dels candidats.

El Ministeri de Treball vigila ja el compliment de la Llei d'Igualtat en les empreses. Ha començat per posar la lupa sobre els mètodes de selecció de treballadors en les empreses per a penalitzar els procediments que atemptin contra la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació d'homes i dones. Així, Treball sancionarà a les empreses que en els qüestionaris de selecció de personal o en les entrevistes de treball preguntin pel nombre de fills o l'estat civil de l'aspirant a un lloc, dues situacions personals que «poden ser discriminatori a l'hora d'accedir a un lloc de treball, especialment per a les dones», ha advertit Adrián González, sotsdirector per a la Prevenció de Riscos Laborals en Polítiques d'Igualtat del Ministeri de Treball.

Aquest és tan sols un dels aspectes que vigila la Inspecció de Treball en les 3.000 visites que realitzarà a empreses espanyoles durant 2008 per vigilar el compliment de la Llei d'Igualtat, un any després de la seva entrada en vigor. Altres tantes es faran en 2009 i en l'any 2010 estan previstes 4.000 coincidint amb el pla previst del Ministeri de Treball d'incrementar el nombre d'inspectors. A més, s'intensificarà la vigilància de les ofertes d'ocupació en premsa que puguin ser discriminatories, del tipus: «Es busca mossos de magatzem» o les desigualtats en remuneració entre un home i una dona per realitzar la mateixa funció dins d'una empresa. En el punt de mira també estan els convenis col·lectius, en els que es comprovarà que no hagi clàusules discriminatories, com estan establerts els descansos del personal, la reducció de jornada, les mesures que permeten conciliar la vida laboral i familiar o si s'han avaluat els riscos que existeixen per a una embarassada en un determinat lloc de treball.

El pla d'inspeccions controlarà amb especial atenció si les empreses s'estan ajustant a la legislació, que estableix l'obligació, per a aquelles que tenen més de 250 empleats, d'aprovar plans específics d'Igualtat i estableix la voluntarietat d'elaborar-los per a aquelles que tenen un número inferior d'assalariats. Disposen encara de tres anys de marge com a màxim per fer un diagnòstic dels aspectes que impedeixen la igualtat efectiva entre homes i dones. Així, haurà de revisar, per exemple, els procediments d'ascens i si els mètodes de promoció permeten a les dones optar a llocs de major responsabilitat. «Moltes vegades les dones renuncien a ocupar aquests càrrecs perquè no es facilita la conciliació de la vida laboral i familiar», afegeix el responsable de la Inspecció. D'aquesta manera, i després d'un diagnòstic de la situació, hauran d'establir els seus plans específics d'Igualtat, que incorporaran mesures correctores de la situació. La llei exigeix, a més, que aquestes es negociïn amb els representants dels treballadors, que poden rebre assessorament extern. L'Institut de la Mujer ja està prestant la seva col·laboració a algunes empreses en aquest sentit i estan proliferant les consultores que s'especialitzen en Igualtat, conscients de l'obertura d'un incipient mercat de treball.

Primer, l'advertència

No obstant això, «la intenció no és entrar a sancionar directament, intentarem impulsar el compliment de la llei, per ara, de manera voluntària», va afegir González. La norma preveu sancions que oscil·len entre els 626 als 6.250 euros per a les infraccions greus en matèria laboral (discriminació, persecució sexual o absència de plans d'igualtat). Les molt greus es castiguen amb multes entre 6.252 i els 187.515 euros. No avaluar els riscos a la feina per a una empleada embarassada se sanciona amb multes de 40.986 a 819.780 euros.



D'INTERÈS als MITJANS

Els joves treballen gratis a la setmana una mitjana de 8,5 hores extraordinàries

Castella-La Manxa, Madrid, Murcia i Cantabria apareixen com les comunitats més «explotadores» i Aragó i Astúries, les que menys.

Els empresaris deixen sense pagar als treballadors menors de 30 anys una mitjana setmanal de 8,5 hores extraordinàries, segons denuncia el Consejo de la Juventud de España, en el seu Observatorio de Empleo. El document reflexa que totes les comunitats utilitzen aquesta tàctica il·legal però tot i això s'aprecien fortes diferències que van des de las 12,8 hores de Castilla-La Mancha, autonomia que apareix com la més explotadora, fins les cinc hores d'Aragó.

A Espanya treballen 3.929.137 joves autòctons i de la Unió Europea i altres 822.957 de diverses nacionalitats. Del seu conjunt, 4.330.114 son assalariats i, de ells, 321.967 (el 7,4%) perllonguen la seva jornada habitual una mitjana de 17,5 hores setmanals. No obstant, cadascun d'aquests treballadors només cobra nou hores extres. Les altres 8,5 queden sense compensació. La situació és molt més alarmant en el càlcul mensual ja que 'l'abús empresarial' s'eleva a 34 hores o en l'annual, que reflexa que els joves 'regalen' 493.

El Observatorio ofereix una minuciosa radiografia de com tracta el mercat laboral als treballadors de 16 a 30 anys i aporta múltiples conclusions. Les dades corresponen al quart trimestre de 2007 i el seu autor, el professor de la Universidad Complutense de Madrid, Esteban Sánchez, ressalta que la confecció del capítol de les hores extraordinàries gratuïtes va presentar dificultats per abordar «economia submergida» així com per a treure les xifres mitjanes, que son simples aproximacions. Al seu judici, l'important és que l'apartat desvetlla part de l'explotació que pateixen els joves i indica que a mesura que passa el temps el món laboral es fa menys reivindicatiu i que els assalariats silencien cada vegada més les injustícies que pateixen.

Peculiaritats territorials.

Sánchez senyala que els més perjudicats son els immigrants, explica que per sexes els resultats estan equilibrats (a 10 comunitats tenen més sort les dones i a 7 els homes) i recomana per a comprendre millor la realitat tenir en compte les característiques del teixit productiu de les diferents zones. Per exemple, el primer lloc de Castella-La Manxa obeeix sobre tot a l'actitud dels empresaris industrials, que deixen sense pagar 20 hores a la setmana. Mentrestant, a les comunitats que figuren a continuació Madrid (12,1), Murcia (11,5), Cantabria (10,5) i Catalunya (10,2), en les que el deute supera també els dos dígitos, el principal incompliment es produeix en el sector serveis amb 13,6; 15; 10,5; y 10,6 hores sense compensar, respectivament.

Altres autonomies que superen «l'explotació estatal» son Extremadura, amb un número mitjà de 9,4 hores extres no pagades i, en la que, de nou, destaca la indústria amb 18 hores; i Andalusia amb 8,9 hores, on darrera dels serveis, amb 9,9 hores gratuïtes, apareix l'agricultura amb 7,3. A continuació es situen, les ciutats de Ceuta i Melilla, amb 8,7.

Respecte a Aragó, el seu 'frau' mitjà baixa a cinc hores setmanals degut al bon comportament dels serveis i de l'agricultura, torna a sobresortir la indústria, amb 11,3 hores, seguida a prop per la construcció, amb 10 hores. Astúries, per la seva part, presenta la peculiaritat de que l'únic sector que es salta la llei és el de serveis, que registra 5,4 hores sense retribuir. La vulnerabilitat a la resta de les comunitats és

de 6,1 hores a Balears; de 6,3, a Canaries i C. Valenciana; 6,9, a Navarra; 7,2, a Galicia; 7,4, al País Vasco; 7,5, a La Rioja; i 8,4, a Castella i Lleó.

Colpisa

[Tornar a portada](#)

Anteriors Conectamos

contactar

Publicacions TIC



[Tornar a portada](#)

EDITORIAL

Jornada intensiva a l'estiu? Facin les seves apostes...

A dia d'avui, la majoria dels professionals del sector de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació desenvolupem el nostre treball en les oficines de client.

A la feina diària el treballador subcontractat no té perquè diferenciar-se dels seus companys del client, però hi ha una diferència que tots hem de respectar: en matèria laboral el treballador/a de les TIC es regeix per la normativa que s'aplica en l'empresa origen, no la del client.

En aquest sentit, any rere any, ens trobem amb alguns desajustos, que en molts casos es produeixen per desconeixement de les normatives laborals o simplement perquè a vegades sembla que en el sector de les TIC "s'hi val tot". Segur que, sinó us ha afectat en primera persona, coneixeu algun cas de companys o companyes que tenint establerta en el seu centre de treball una jornada intensiva en els mesos d'estiu no poden gaudir-la per estar desplaçats en les oficines de client.

Sobre això **l'Article 20.6 del Conveni Col·lectiu** del nostre sector diu:

"Tot treballador desplaçat a una altra empresa per raó de servei, s'atindrà a l'horari del centre de treball de destí, si bé quant al còmput de les hores treballades mensualment, es respectaran les existents en la seva empresa d'origen "

Llavors, on esta el problema?

A la majoria dels casos la problemàtica és que alguns clients consideren que l'horari del personal subcontractat és el que ell mateix, com pagador del servei, estableix i no l'horari establert legalment en aquest centre de treball.

L'any passat al Banco Popular, amb horari durant diversos mesos d'estiu reduït (8 - 15 h) , es va produir un conflicte , al necessitar el banc que el personal subcontractat treballés en horari partit i NO intensiu. Des de l'Agrupació TIC de Comfia-CC.OO es van mantenir reunions per intentar solucionar aquesta problemàtica, però la falta d'entesa i ganes d'avançar per part de les empreses implicades van motivar diverses concentracions en les instal·lacions del banc.

En aquest cas a més els empleats de diverses de les empreses subcontractades estaven disposats a fer l'horari NO intensiu, rebent, com és lògic, compensacions per això. Després de diverses concentracions diverses empreses (Getronics, Atos, Accenture, ...) van signar acords per compensar als seus treballadors desplaçats al banc.

Aquest any aquesta problemàtica es produeix en Mapfre i en l'INEM. En els dos casos tenen establerta jornada intensiva per als mesos d'estiu. En els dos casos des de CCOO es treballa perquè les situacions es normalitzin

Esperem que l'entesa i el sentit comú evitin que, contra la legalitat vigent, s'anteposin interessos comercials als drets dels treballadors i treballadores.

[Tornar a portada](#)



[Anteriors Conectamos](#)

[contactar](#)

[Publicacions TIC](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Atracament a "La Finca": arriba l'hora de pagar per poder treballar

Els treballadors del Parque Empresarial La Finca (Pozuelo de Alarcón) es revelen davant el cobrament de la "taxa d'aparcament". Hauran d'abonar entre dos i tres euros diaris per poder aparcar els seus vehicles prop del seu lloc de treball.

Gairebé segur que en alguna visita turística, a l'intentar aparcar el nostre vehicle hem vist a alguna persona (els anomenats "gorrillas") que cobren alguns diners per "cuidar del nostre vehicle" correctament aparcat. A vegades al·leguen que "existeix molt vandalisme a la ciutat". Curiosament, si pagues, al teu retorn el vehicle està impecable, però si decideixes no fer-ho, potser no tinguis tanta sort.

Al parc empresarial La Finca, l'Ajuntament de Pozuelo de Alarcón, al més pur estil "gorrilla" pretén cobrar diàriament de 2 a 3 euros per aparcar al carrer, alguna cosa que fins ara era gratuït i que suposarà un cost d'uns 700 euros anuals a cada treballador.



Cada vegada és més habitual en el sector de les TIC que les **empreses** es **traslladin** a **parcs empresarials**, que solen tenir una **característica comuna**:

- estan **situats** cada vegada **més i més lluny** dels centres urbans

Els treballadors, s'han d'adaptar a aquests canvis, alguna cosa que generalment els suposa un cost més gran en els seus abonaments transport i/o en costos del vehicle propi. En molts casos opten per l'ús del vehicle propi per no incrementar encara més

el temps utilitzat a desplaçar-se al centre de treball. Aquest temps que impedeix, cada vegada més, conciliar la vida laboral i familiar.

Contra aquesta iniciativa els sindicats amb representació en les empreses del parc empresarial han creat una plataforma que ha convocat un '**Entrepà Reivindicatiu**' a la qual van assistir més de **1000 treballadors i treballadores**.

En aquest sentit els sindicats, entre ells CCOO, han mantingut diverses reunions amb l'Ajuntament de Pozuelo que no sembla que té intenció de fer marxa enrere. Si aquesta situació no se soluciona continuaran les mobilitzacions.

[Tornar a portada](#)



RECOMANEM

Pla del govern: devolució de 400 euros

Dins del pla de mesures que el passat 19 d'abril el Govern va aprovar per a "reactivar" l'economia, es troba la devolució de 400 Euros a assalariats, pensionistes i treballadors autònoms.

Cóm s'aplicarà?:

Para pensionista y asalariados: Se aplicará un descuento de 200 euros en la retención d'IRPF de les nòmines o pensions del mes de Juny. Aquells treballadors amb IRPF inferior a 200 Euros mensuals se'ls abonarà la quantitat íntegra que apareix com a descompte de l'IRPF. Per als mesos posteriors, es prorratejaran els Euros restants i s'abonarà de Juliol a Desembre. En el cas exposat anteriorment, d'aquells treballadors amb retenció d'IRPF mensual sigui inferior a 200 €, també anirà prorratejada la diferència. És a dir: Si un treballador té una retenció mensual d'IRPF DE 175 Euros, en la nòmina de Juny, rebrà l'abonament d'aquests 175 Euros. Els 225 Euros restants aniran prorratejats de Juliol a Desembre.

La deducció tindrà com límit la quota d'IRPF anual, és a dir, que un treballador que guanyi 12.000 Euros anuals, li correspondrà una rebaixa de 350 Euros ja que no paga més impostos. La resta, fins a arribar als 400 Euros, ho podrà deduir en la Declaració de la Renda de l'any 2009.

Autònoms: En cas d'autònoms que realitzin el pagament fraccionat de l'IRPF, es deduiran els primers 200 Euros al mes de juliol, 100 en la seva declaració d'IRPF d'Octubre i altres 100 restants en la de Desembre. Qualsevol altre cas s'aplicarà la deducció en la Declaració de la Renda de l'any 2009.

Enllaços d'interès:

- Nota de premsa del Ministeri d'Economia i Hisenda: [El Gobierno aprueba un plan de medidas de estímulo económico](#)
- Ministeri d'Economia i Hisenda: [Presentación del Plan de medidas de estímulo económico](#)
- Congrés dels Diputats: [Real Decreto-LEY 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica. \(BOE, núm. 97, de 22 de abril de 2008\)](#)



[Tornar a portada](#)

RECOMANEM

Les noves tecnologies al servei de la discapacitat

Les noves tecnologies estan contribuint a aconseguir un desenvolupament en el col·lectiu de persones amb discapacitat, tant professional, com personal, gairebé inimaginable fins fa uns anys.

Totes les àrees en les quals s'engloben els membres d'aquest col·lectiu (mental, física i sensorial), obtenen un benefici afegit que els permet tenir més autonomia i en definitiva una major qualitat de vida per a ells i per a l'entorn que els envolta.

Des d'ordinadors, pàgines web, telèfons mòbils (gran eina per a la seva mobilitat), fins als programes de localització de telèfons mòbils, passant per implants, sintetitzadors de veu, làser que s'accionen amb la cap, ratolins tipus dret per a membres superiors, cotxes, transport públic, llocs de treball, habitatges, etc., s'estan adaptant especialment per al col·lectiu.

De tant en tant llegim en algun article de premsa que s'ha desenvolupat aquest o un altre programa per aconseguir algun benefici per a aquest col·lectiu, asseveració que ens produeix un benestar passatger.

No obstant això, la societat té un deute amb aquest col·lectiu. Tota aquesta tecnologia està a l'abast d'uns pocs, i és el nostre deure com membres de la societat que, cadascun en la nostra àrea d'influència, cooperem a universalitzar la utilització d'aquests nous mètodes per aconseguir una justícia social tan demandada per i per a aquest col·lectiu. No oblidem que segons l'Institut Nacional d'Estadística, a Espanya el 9% de la població pateix alguna discapacitat, més de 3.500.000 persones (58% dones), de les quals més d'un milió està en demanda d'ocupació.

Des d'aquestes línies requerim als òrgans competents en aquestes matèries, Administracions Públiques (tant Central com Autònoma i Local), Organitzacions socials i empresarials, i ciutadans en general que posin "tota la carn a la graella" per facilitar l'accés a aquestes noves tecnologies, sent creatius i ambiciosos, a l'hora de fixar uns objectius en aquestes o altres matèries que, com tots bé sabem, redundarà en benefici de tota la societat.

[Tornar a portada](#)

CC.OO. signa la pau a ATOS ORIGIN

La Secció Sindical de CCOO a Atos Origin arriba a un acord que resol el conflicte dels seus treballadors desplaçats a SOLRED.

A la notícia publicada en l'anterior Connectem, informàvem del conflicte entre la direcció d'Atos Origin SAE i un grup dels seus treballadors desplaçats en el client SOLRED.

L'**objectiu** dels companys i companyes de SOLRED era aconseguir un **salari digne i garanties de futur** en els seus llocs de treball (atès que el contracte de l'esmentat client finalitza l'abril de 2009). Davant la impossibilitat d'avançar per la via del diàleg els treballadors i treballadores van iniciar mobilitzacions, arribant fins i tot a aturades parcials en el servei.

Després de mantenir una sèrie de reunions amb l'empresa, s'ha arribat a un acord que cobreix parcialment els objectius inicials i que ha estat valorat i subscrit pel 100% dels treballadors/as afectats/as, tractant aspectes com ara:

- **Pujada salarial.**

- **Garantía de recol•locació**

- **Plans de formació** que permetin reubicar a aquells que necessitin i desitgin un reciclatge professional.

D'altra banda, tant CCOO com els treballadors de SOLRED implicats, van ser conscients que tots els treballadors del departament al qual pertanyen (Fidelització) es trobaven en una situació similar motiu pel qual s'ha arribat a un compromís amb la direcció perquè l'esmentat increment salarial sigui extensible als treballadors de l'esmentat departament.

Sense cap mena de dubte, la unitat, la valentia i la generositat dels companys d'Atos Origin SAE desplaçats a SOLRED implicats, ha estat el pilar que ha marcat l'èxit d'aquest acord.

INDRA: és or tot el que relleueix?

En l'anterior Conectamos us informàvem de l'augment de processos d'eleccions sindicals a Indra, després de la compra de Soluziona, Azertia i BMB. Des de CCOO hem seguit organitzant i convocant eleccions sindicals a Indra, conscients que és l'única manera de millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores i que la seva veu sigui escoltada.

Fruit d'aquest treball, CCOO ha seguit augmentant la seva representativitat, guanyant la majoria d'eleccions celebrades a Indra (Indra Sistemes, Indra Software Labs, Indra BMB , etc..) als centres distribuïts per tot el país.

Això té un clar missatge: els treballadors i treballadores d'Indra, entenen que és la millor forma de canalitzar les seves inquietuds i missatges, de millorar les seves condicions laborals o com a mínim d'impedir que empitjorin.

En aquest sentit, sembla que l'empresa, és la que no acaba d'entendre, potser no vulgui, que en les relacions laborals, els treballadors i els seus representants s'han de tenir en compte.

Ha estat, i és, aquesta falta de respecte i el rebuig al diàleg la que ha motivat diverses denúncies davant la Inspecció de Treball a Indra i la que ha suposat l'últim episodi en el qual Indra demostra que **no és or tot el que relleueix**. Situem-nos:

Des del passat 2 de Juliol s'està portant a terme una **vaga indefinida** en els **serveis 24x7** que Indra té contractats amb **Unión Fenosa**, que és a més màxima accionista d'Indra. Aquest servei s'ocupa del manteniment dels sistemes d'informació d'Unión Fenosa, 24 hores al dia tots els dies de l'any. La vaga aquesta tenint un **seguiment del 100%** del col·lectiu que presta el citat servei 24x7.

Aquesta vaga, ve motivada per la negativa de la direcció d'Indra a negociar l'actualització de la quantia que es paga a les persones que presten aquest servei. Des de 1.998 el preu del servei s'ha incrementat només en un 7% mentre que l'increment acumulat de l'IPC en aquests anys ha estat de més del 30%.

Des de la **Secció Sindical de CCOO a Indra** en tot moment s'**aposta pel diàleg** i la **negociació col·lectiva** per a desbloquejar aquest conflicte, però Indra, respon intentant acovardir als afectats negant-se a negociar amb els treballadors i els seus representants. És més el seu únic esforç és cobrir aquests serveis amb personal aliè a aquest servei, tema que evidentment ha estat denunciat per CCOO davant la Inspecció de Treball.

Esperem una profunda reflexió per part d'Indra per a entre totes les parts, buscar una sortida a aquest conflicte i per establir les bases d'unes relacions laborals fluides, que sens dubte serà beneficiós per a Indra i tota la seva plantilla.

les nostres NOTÍCIES

Signat un nou preacord de millores laborals a EDS

La **Representació Legal dels Treballadors EDS**, amb amplia **majoria** per a **CCOO** ha arribat a un principi d'**acord** amb la direcció de la companyia a Espanya per a la renovació del vigent conveni que expira a finals del 2008.

Aquest preacord una vegada signat estarà en vigor durant el trienni 2009-2012 i com punts forts contempla:

-**revisions salarials** amb referència a l'IPC per a **tota la plantilla**, a excepció d'alguns càrrecs directius

- **ampliació de la jornada intensiva** en dos setmanes durant el període nadalenc

- **pujades anuals de l'import de l'ajuda al dinar** fins a arribar a la xifra màxima permesa per la llei.

El preacord queda pendent de la pertinent aprovació per la Direcció de la Corporació als Estats Units.

Paralelament s'han celebrat **eleccions sindicals a Alfa Aplicaciones**, empresa pertanyent al **grup EDS** situada a **Zaragoza**.

Els resultats obtinguts sobre un cens de 80 treballadors son els següents: vots emesos 71, dels que 39 van ser per a CCOO, 28 per a UGT, 3 vots en blanc, i 1 vot nul.

Amb aquests nous resultats CCOO, **guanya les eleccions sindicals**, obtenint 3 nous delegats i **consolida el seu lideratge sindical al grup EDS**.

Sense dubte la clara majoria que te la Secció Sindical de CC.OO. al Grup-EDS és fruit del treball continuu que realitzen els seus delegats i delegades. Davant la recent compra del Grup EDS per part d'HP aquesta majoria és la millor garantia per als treballadors i treballadores.

Al següent quadre podeu veure el **mapa sindical al Grup 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	
Figueroelas	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

[Tornar a portada](#)

[Tornar a portada](#)

les nostres NOTÍCIES

CC.OO. guanya una vegada més les eleccions a SOGETI Barcelona

El passat **22 de Maig** es van celebrar **eleccions sindicals** al centre de treball de **Sogeti a Cornellà (Barcelona)** i, com ja va succeir fa quatre anys, la candidatura de **CC.OO. va ser la més votada**.

Amb aquest resultat CC.OO. **consolida la seva majoria a nivell estatal amb 23 delegats i delegades**, el que suposa un **68%** de la Representació Legal dels Treballadors

Sense dubte aquests bons resultats son **fruit del treball continuat** de la Secció Sindical de CC.OO. a Sogeti que a inicis d'aquest any va signar un **acord que millora les condicions laborals** (salarials, jornada laboral, beneficis socials, etc..) de més de 1000 treballadors i treballadores, i recentment ha signat un **protocol intern de vacances** i iniciat el treball per a un canvi de conveni col·lectiu als centres de Barcelona i València

[Tornar a portada](#)

Signat un Pla d'Ocupació a Getronics-Tecnocom

Després de la compra de Getronics per part de Tecnocom , la nova empresa, per tal de millorar la competitivitat, trasllada a la Representació Legal dels treballadors, la necessitat d'emprendre un procés de readaptació de l'ocupació i prejubilacions.

Després d'un procés de reunions i modificacions lògiques, després d'una negociació tant la R.L.T com l'empresa acorden un Pla d'Ocupació.

L'esmentat pla afectarà en principi a 117 persones del màxim previst inicialment (165). Per a la designació dels treballadors afectats es tindrà en compte que es compleixi algun dels requisits fixats en el pla (duplicat del lloc, capacitació professional obsoleta, etc..). El període de temps per desenvolupar el pla s'estén fins al 31 de desembre 2010.

Cal destacar en l'esmentat pla:

- el compromís de l'empresa a no aplicar acomiadaments col·lectius (E.R.O.) durant el període de vigència del present acord.
- es protegeixen als col·lectius amb proteccions especials (maternitat, embaràs, lactància, guarda legal, R.L.T,..).
- es constituirà una comissió de seguiment composta pel mateix numero de membres de la R.L.T i de l'empresa.
- un membre de la comissió pertanyent a la R.L.T estarà present en la comunicació als afectats per aquest pla.

La Secció Sindical Estatal de CCOO a l'empresa , com a part de la R.L.T., ha treballat des del principi perquè aquest pla es desenvolupés amb la garanties degudes i amb el major benefici possible envers els afectats, sempre amb l'objectiu d'evitar acomiadaments col·lectius (E.R.O.), processos generalment molt menys avantatjosos que el pla signat en tots els sentits.