

La revista de los trabajadores de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Sector Estatal de Nuevas Tecnologías
Avenida de América, 25, 1º - 28002 Madrid Tfno.: 91 589 0990 / 7164 / 7158
E-mail: nti.oficinas@fes.ugt.org Web: fes.ugt.org / www.ugt.es

Si dudas ...

- Legislación laboral
- Jornada Laboral
- Permisos retribuidos
- Lactancia
- [Más](#)

[...¡Pregúntanos!](#)

Recientes

- Ley de Igualdad: Los despidos de los padres serán nulos si se producen en los 9 meses posteriores al parto.
- Las pensiones suben un 2,6% y el SMI un 5,5%.
- El ministro de Trabajo 'anima' a trabajar más años para mejorar la pensión.

De interés

- Termina el plan de bonificación de los empleos temporales en indefinidos.
- España tendrá en 2007 la cuarta tasa de paro más alta de los países avanzados. [Más](#)

¡Atención!

Lev de Dependencia



nti.oficinas@fes.ugt.org

XV Convenio. Lo que el viento se llevó ... De momento.

Ya se ha firmado el Quince. Muchos meses de trabajo y expectativas que, si bien no han caído en saco roto pues esperamos que nos sirvan para el siguiente, no han quedado reflejados en un convenio vacío de contenido.

[Continúa](#)

Los beneficios de la Patronal

Llegan las Navidades y, sin remedio, las reuniones de empresa, admitiendo distintos formatos: comidas, cenas, fiestas... Lo que no falla es el discurso y, en él, la arenga correspondiente. Que si somos los mejores, que si estamos en el mismo barco... [Continúa](#)

O
P
I
N
I
ÓN

Capgemini aumenta su beneficio un 22%

El grupo ha obtenido un beneficio neto de más del 22% sobre el año anterior y el beneficio operativo del grupo casi se ha triplicado. ¿Quedará algo para sus trabajadores?

La Patronal elige su nueva junta directiva

Fue el pasado 8 de junio. Entre otros son: Presidente, Diego Pavía de Atos Origin; Vicepresidente 1º, Fernando Relinque de Capgemini y Vicepresidente 2º, Luís Enrique Hernández de Indra. ¿Más de lo mismo?

Indra, Soluziona y Azertia.

Indra toma el control de Soluziona y Azertia, resultando un grupo de más de 17.000 empleados. Esta operación no debe suponer pérdida de empleo ni de derechos. Aún así, Soluziona ya se ha escudado en la operación para romper su compromiso de negociar un acuerdo salarial que garantice el poder adquisitivo de la plantilla. Ello a motivado el comienzo de movilizaciones, la primera de las cuales ha sido la concentración de trabajadores en la sede de Indra con motivo de la Junta Extraordinaria de Accionistas el pasado 20 de diciembre.

Acuerdos de Empresa

Gracias a los esfuerzos de las secciones sindicales de UGT, y no sin dificultades, se han alcanzado acuerdos en distintas empresas del sector.

[EDS](#) [GETRONICS](#) [T-Systems.](#)

Acuerdo de subida salarial en Atos Origin.

Todos los incrementos acordados tienen el carácter de mínimos y sin perjuicio de las mejoras que se puedan derivar del Convenio del Sector.

[Ver acuerdo](#)

Nace la Confederación Sindical Internacional.

En su Congreso Constituyente (Viena del 1 al 3 de Noviembre) se unifican la Confederación Mundial del Trabajo y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

El propósito es fortalecer el movimiento sindical internacional para combatir los efectos de la liberalización de mercados. La globalización neoliberal ha incrementado las diferencias entre zonas ricas y pobres, ha socavado los derechos laborales en muchos países y ha debilitado, incluso eliminado, los sistemas públicos de protección social, entre otras cosas. Frente a esto, el CSI defenderá una nueva globalización cuyo eje sea la solidaridad, e integrará en su agenda el programa de trabajo decente de la OIT y la plena realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, para combatir la pobreza en el mundo.

PUBLICACIONES

CRISÁLIDA

[Boletín para la PRL](#)

[Empleo Joven](#)

[Semana
unión.](#)

La reforma laboral.

En materia de subcontratación, la reforma establece que cuando una empresa utilice a una contrata o subcontrata tendrá que informar a los representantes legales de los trabajadores sobre el objeto y duración del acuerdo, el lugar de ejecución de la actividad y el número de empleos que serán ocupados por la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como otros datos relacionados con la compañía contratista.

Además, se habilita a los representantes de los trabajadores de la compañía matriz para representar a los de las contratas o subcontratas que no tengan representación.

Otros temas tratados en la reforma laboral son la contratación temporal, inspección de trabajo, Fogasa, etc. [Más](#)

Rumbo al Este

La cantidad de horas trabajadas parece estar disminuyendo en el mundo industrializado, según los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En Alemania las horas promedio por empleado descendieron a 1.435 y en Francia a 1.535.

Eslovaquia, en cambio, pasó de las 1.735 en 2004 a las 1.791 en 2005.

El incremento real –descontada la inflación– de los salarios será en España de un 1,1% en 2007

Según la estimación realizada por Mercer HR, los sueldos en España se incrementarán en 2007 en un 4,1% y la inflación en un 3%, lo que dejará el salario real en un 1,1%, frente al 1,9% de media en el resto del mundo. Además, coloca a España en términos reales en el puesto número 18 de la Unión Europea, por delante de países como Francia, Holanda,





en un 5%, lo que dejara el salario real en un 1,1%, frente al 1,9% de media en el resto del mundo. Además, coloca a España en términos reales en el puesto número 18 de la Unión Europea, por delante de países como Francia, Holanda, Portugal y Alemania.

El estudio calcula la diferencia entre el aumento salarial que aplicarán las empresas de 60 países y las tasas de inflación previstas por la OCDE, el Fondo Monetario Internacional y el Instituto Nacional de Estadística.

Productividad en España

La productividad es la gran asignatura pendiente de las empresas españolas. En la UE sólo nos superan en horas trabajadas los países del Este y Grecia. Según el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), casi la mitad de los trabajadores de nuestro país realiza horas extraordinarias, y de éstos sólo la mitad recibe alguna compensación. Este organismo concluye que la vía para elevar nuestra productividad en ningún caso debe provenir de un aumento de número de horas trabajadas, sino más bien de un cambio de nuestro modelo productivo basado en mayor calidad de nuestros productos, aumentar el gasto en educación, mejorar la formación de los trabajadores y más inversiones en infraestructuras e I+D.

AFÍLIATE

- [Cuotas de Afiliación](#)
- [Solicitud de Afiliación](#)
- [Servicios a Afiliados](#)
- [Ventajas Afiliación](#)

XV Convenio. Lo que el viento se llevó ... De momento.

Ya se ha firmado el Quince.

Muchos meses de trabajo y expectativas que, si bien no han caído en saco roto pues esperamos que nos sirvan para el siguiente, no han quedado reflejados en un convenio vacío de contenido.

Queríamos un nuevo convenio que recogiese la realidad del Sector, con unas tablas salariales similares a las ya existentes en muchas de las empresas, con un Sistema de Clasificación Profesional que identifique todas las funciones y trabajos que desarrollamos, con un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos que vele por nuestra carrera y nos aporte valor añadido y con un paquete de medidas que nos permita conciliar nuestra vida personal y profesional.

Pero el nuevo, al igual que los anteriores, sólo recoge un incremento de las tablas salariales con el IPC de los años 2005 y 2006.

Sin embargo, sí ha habido diferencias notables con los anteriores convenios. Destacamos: presencia importante y continuada de la Patronal (AEC) en las negociaciones; primera vez que uno de los dos sindicatos más representativos ejerce su mayoría (50,5%), nosotros, FeS-UGT, hemos sido minoritarios.

Entonces, ¿qué ha pasado? ¿A más representación patronal, más divergencias entre sus miembros? ¿El sindicato mayoritario no ha sabido ejercer la dirección de las negociaciones?

Cada cual que saque sus propias conclusiones, pero la realidad se impone, estamos donde estamos, y no podemos estar contentos con los resultados obtenidos, a pesar de los esfuerzos que sí creemos haber hecho todos los que hemos participado en las negociaciones, en uno y otro lado de la mesa.

Por último, comentar que el pasado 31 de diciembre de 2006 venció el convenio, que se va a denunciar para empezar cuanto antes a negociar el XVI y en el que FeS-UGT vamos a tratar por todos los medios, si es preciso en solitario, de sacar adelante un convenio digno y adecuado a la realidad del sector, para lo cual contamos con vosotros, los trabajadores del sector, tanto para que nos trasladéis vuestras inquietudes y opiniones como para, si es necesario, apoyéis con firmeza las medidas que el devenir de las negociaciones puedan deparar.

Última hora: El Convenio ha sido publicado en el BOE Nº 11 de 12 de enero de 2007, siendo de obligada aplicación desde ese momento. [Volver](#)

Los beneficios de la Patronal.

Llegan las Navidades y, sin remedio, las reuniones de empresa, admitiendo distintos formatos: comidas, cenas, fiestas... Lo que no falla es el discurso y, en él, la arenga correspondiente. Que si somos los mejores, que si estamos en el mismo barco...

Y además este año los números han ido mejor que el año anterior y se espera que al cierre del ejercicio hayan aumentado los beneficios.

Los trabajadores nos congratulamos de que las cosas vayan tan bien ya que, obviamente, nuestros puestos de trabajo dependen de ello. Entendemos que hay que cuidar a los accionistas y que ello supone que parte del beneficio se destine a dividendos.

El problema surge cuando el reparto de los beneficios se queda ahí. Los trabajadores somos parte fundamental en el crecimiento económico de las empresas ya que somos quienes conseguimos que los proyectos se lleven a buen término. Ponemos nuestra profesionalidad, nuestro trabajo y nuestro tiempo (tantas veces por encima de lo exigible y tan pocas veces compensado).

¿Se extinguirá, por fin, la congelación salarial? ¿Llegaremos a conocer en nuestra nómina qué es eso del aumento al menos del IPC? ¿Alguno llegará a algo más? No se trata de generosidad, no es una gracia del empresario. Es una cuestión de justicia.

En los primeros meses de 2007 habrá regularizaciones por la revisión de tablas salariales acordadas en el XV Convenio. Además, este año bajan las retenciones de IRPF un 4,6% de media. Por todo ello, el líquido a percibir será diferente del de diciembre de 2006.

¡Que no te engañen! No es una subida de sueldo, es cumplir con la ley. Y un consejo: revisa bien tu nómina.

Si dudas... [Pregúntanos.](#)

[Volver](#)

¿Qué es TuSalario?

TuSalario te permite comparar tus ingresos o tu sueldo con trabajadores de similar situación profesional y personal.



Si dudas ...



Estatuto de los Trabajadores

Es la norma legal básica que regula las relaciones laborales.

Los convenios colectivos desarrollan esta ley atendiendo a las características de cada sector productivo. [Descargar](#) [Volver](#)

¿Qué es un convenio colectivo?

Un Convenio Colectivo es el acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado. Para tener validez, los convenios colectivos habrán de celebrarse por escrito y ser presentados ante la autoridad laboral, siendo aplicables desde el momento en el que así lo acuerden las partes.

El convenio colectivo puede regular contenidos económicos y laborales, relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones, medidas de prestación asistencial y de promoción profesional, la forma y plazos del preaviso previo a la extinción de la relación laboral, etc.

Nuestro convenio sectorial se denomina '[Convenio estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable](#)', publicado en el BOE N°11 de 12 de Enero de 2007. [Volver](#)

Permisos retribuidos

Tienes derecho a permiso retribuido por matrimonio, enfermedad de familiar, traslado de domicilio, etc. Además de permisos por maternidad y lactancia. Para conocerlos a fondo consulta a tus delegados. [Volver](#)

Jornada laboral

Nuestro convenio no fija una jornada laboral anual máxima, por lo que nos atenemos a lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores: 40 horas semanales de promedio en el cómputo anual.

Su distribución semanal puede pactarse en cada empresa respetando los periodos mínimos de descanso diario:

- 12 horas entre fin de una jornada y comienzo de otra.
- El descanso mínimo semanal es de día y medio sin interrupción.
- El número de horas de trabajo efectivo ordinario no puede ser superior a 9 horas diarias, salvo pacto en contrario.

El calendario laboral debe elaborarse anualmente por la empresa y comprende el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos semanales o entre jornadas y los días inhábiles.

[Volver](#)

Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho puede ser disfrutado por el padre o la madre si ambos trabajan.

El convenio no dice nada respecto a la acumulación de esas horas, pero en muchas empresas se está alcanzando este acuerdo.

[Volver](#)



...¡Pregúntanos!

De interés

- Anulado el despido de una delegada de UGT por criticar a la dirección
- Un estudio revela que el salario medio de los españoles no ha variado desde 1997.
- La Ley de Protección a los Consumidores acaba con el redondeo en aparcamientos y tarifas de teléfonos y agiliza la baja en los servicios.
- En el primer trimestre de 2007, la reforma de la Ley Hipotecaria rebajará lo costes registrales y de cancelación anticipada.
- La Comisión del Mercado de Telecomunicaciones forzará una fuerte bajada del acceso a Internet por ADSL.
- Capgemini dedicará 500 millones de euros a futuras adquisiciones.
- Los españoles hipotecados en 900.000 millones. 24% más que en 2006.
- El salario mínimo interprofesional en Francia supera en más del doble al español. [Volver](#)



FELIZ 2007