

La revista de los trabajadores de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

OPINIÓN

Soluziona y Azertia en Indra.

El 1 de enero de este año se completó la “integración” de Azertia y Soluziona dentro del Grupo Indra. Según fuentes de la compañía, se van a invertir tres meses en definir la estrategia del grupo, tras los cuales surgirán reestructuraciones empresariales, con los consecuentes movimientos de personas y departamentos.

[Continúa](#)

Teletipo

- La jornada laboral media alcanzó en 2006 las 1.755,8 horas anuales.
- Alcatel despedirá al 25% de su plantilla en España.
- En 2006 el paro bajó hasta el 8,3%, pero la temporalidad llega al 33,82%.
- La reforma del Código Penal considera delito la entrada en un sistema informático aunque no produzca daños.
- El Ministerio de Sanidad francés podría promover la siesta de 15 minutos durante la jornada laboral.
- La UE investiga si todos los países respetan la jornada laboral.
- El paro sube en enero un 2,9%.
- IBEX35: Las mujeres representan sólo el 3,5% del total de consejeros.
- Sólo uno de cada cinco españoles tiene a una mujer como jefe, según encuesta de la UE.

XV CONVENIO Estatal de Planificación, Empresas Consultoras ...

El día 16 de febrero está previsto que la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos del convenio de referencia, actualice las tablas salariales (salario base y plus convenio) del segundo semestre de 2006 con el incremento del 0,7 por ciento correspondiente al diferencial existente entre el IPC 2006 previsto (2%) y el real (2,7 %), de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 27 punto 5 del XV convenio. Una vez publicadas en el BOE las tablas salariales actualizadas serán operativas a todos los efectos.

T-Systems prevé un crecimiento en España del 30% hasta 2010.

La empresa quiere potenciar Madrid a nivel mundial, esperándose una facturación de 200 millones de euros en 2010. Una vez más, UGT celebra las expectativas de crecimiento, esperando que esa prosperidad se traduzca en mejoras salariales y laborales para sus empleados; línea en la cual la Sección Sindical de UGT está y seguirá trabajando.

Sector Estatal de Nuevas Tecnologías
Avda. América, 25, 1º-28002 Madrid
Tlfno.: 91 589 0990 / 7164 / 7158
E-mail: nti.oficinas@fes.ugt.org

Si dudas ...

- [Estatuto de los Trabajadores](#)
- [XV Convenio Sectorial](#)

[...;Pregúntanos!](#)

Debes saber

- [Permisos a familiares por parto con hospitalización.](#)
- [Firmado el ANC para 2007.](#)
- [Sindicatos y patronal reclaman concordia.](#)

¡Atención!

[Ley de Igualdad \(I\)](#)



PUBLICACIONES

CRISÁLIDA

[Boletín para la PRL](#)

[Empleo Joven](#)

[Semana
unión.](#)

AFÍLIATE

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

UGT defiende unos derechos laborales básicos para todos los trabajadores de Europa.

UGT considera necesario el establecimiento de unos derechos laborales básicos para todos los trabajadores, que sean reconocidos y exigibles en los diferentes Estados de la Unión Europea.

Ésta es una de las consideraciones del sindicato al Libro verde de la Comisión Europea “Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”.

UGT estima, asimismo, que el modelo laboral de la UE tiene que estar basado en el trabajo estable y con derechos y que el Diálogo Social y la negociación colectiva deben ser los mecanismos prioritarios para avanzar en los acuerdos entre empresarios y trabajadores, procesos que deben impulsar y favorecer los organismos comunitarios. [Más](#)

El Tribunal Constitucional, a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar.

El TC ha dictado sentencia a favor de una empleada, defendida por los servicios jurídicos de UGT, que trabajaba en régimen de turnos, de lunes a sábado, y pretendía reducir su jornada, por guarda legal de hijo menor de seis años, concentrándola en tres días en turno fijo de tarde.

Para el TC, en la resolución de este tipo de conflictos, debe prevalecer el criterio orientador fijado en los artículos 14 y 39 de la Carta Magna, que imponen la no discriminación por razón de sexo y la protección de la familia y la infancia.

UGT entiende que esta sentencia marca jurisprudencia para corregir las situaciones sociales de desigualdad que sufren las mujeres, lo que servirá para que muchas trabajadoras se animen a defender sus derechos.

España, único país de la UE que destina menos del 1% del PIB a la familia.

Según el Instituto de Política Familiar, España se sitúa a la cola de la UE con sólo el 0,52% del PIB, muy por debajo de la media europea, que es del 2,2%.

Esta diferencia se debe en parte a que en España sólo reciben ayudas aquellas familias que tienen recursos escasos, mientras que en el resto de países de la Unión las ayudas son de carácter universal, es decir, sin límites de renta.

De hecho, en nuestro país hay que tener 12 hijos para recibir la mismas ayudas que una familia alemana con dos.

Además es el único país de Europa en que las prestaciones no están libres de impuestos.



nti.oficinas@fes.ugt.org



nti.oficinas@fes.ugt.org

[Ventajas Afiliación](#)

[Cuotas de Afiliación](#)

[Solicitud Afiliación](#)

[Servicios a Afiliados](#)

Soluziona y Azertia en Indra.

El 1 de enero de este año se completó la “integración” de Azertia y Soluziona dentro del Grupo Indra. Según fuentes de la compañía, se van a invertir tres meses en definir la estrategia del grupo, tras los cuales surgirán reestructuraciones empresariales, con los consecuentes movimientos de personas y departamentos.

Lo que nos ha trasladado la dirección en las reuniones mantenidas con los sindicatos, es su intención de no realizar despidos y que son conscientes de que la ley no permite cambiar las condiciones laborales de las empresas originarias.

Ante esta situación de incertidumbre, los primeros movimientos que aparecen son desalentadores. Los **despidos** no se han hecho esperar y Azertia cuenta ya con bajas entre los integrantes de algunos servicios centrales que no han querido trasladarse a Madrid. En Soluziona, algún director ya ha informado a sus equipos de que se van a **tener que cambiar en breve a otra empresa del grupo** y “recomienda” aceptar el cambio sin pensarlo. Otros detalles, como la **congelación repentina del proceso de subidas y promociones**, amagos de disminución de las dietas o traslados de trabajadores a centros de Indra sin informar a las secciones sindicales, invitan a pensar en una posible reestructuración traumática.

En este contexto, la Dirección se niega a firmar un protocolo que garantice el empleo y las condiciones actuales de cada una de las empresas integrantes, ya que “no lo considera necesario”. Por el contrario, ha advertido que no descarta **negociar individualmente** cambios en las condiciones cuando lo estime oportuno -con las posibilidades de intimidación que esta práctica puede suponer-.

Desde la Sección Sindical de UGT, consideramos estos síntomas como un signo claro de la intención de la Dirección de realizar todos los cambios que estime oportunos sin tener en cuenta a los que formamos parte de la organización. Parece que, aparte de tener una estructura más adecuada a su negocio -lo que nos parece lógico-, parece que quieren que el resultado final sea **una plantilla más barata y con peores condiciones** que la de partida.

UGT sigue atenta a todos los movimientos e informa de todo aquello que está ocurriendo y que no aparece en los constantes mensajes motivadores que lanza el grupo con respecto a la integración. Esperamos los primeros movimientos empresariales y, lamentablemente, todo apunta a que vamos a tener que actuar con firmeza cuando vayan a ejecutarse para que no se menoscaben los derechos de los trabajadores.

Sección Sindical de UGT en Soluziona CyT.



nti.oficinas@fes.ugt.org

[Ventajas Afiliación](#)

[Cuotas de Afiliación](#)

[Solicitud Afiliación](#)

[Servicios a Afiliados](#)

La sentencia obliga a la patronal ANGED por ser la parte demandada, pero conocida la argumentación, esperamos su aplicación al resto de sectores.

Las empresas de distribución, obligadas a dar permisos a familiares por parto con hospitalización

La Audiencia Nacional ha obligado a Alcampo a dar permisos a los padres por el nacimiento de sus hijos y a los familiares de la madre **de hasta segundo grado de consanguinidad**, tras la demanda interpuesta por el sindicato UGT.

El tribunal condena a cumplir esta sentencia a la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (Anged), que representa los intereses de compañías como El Corte Inglés, Carrefour, Makro e Ikea, entre otras, y que no asistió al juicio. "Declaramos el derecho de los trabajadores de Alcampo a disfrutar de la licencia retribuida en caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad (...), sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización en sí de tales parientes, **siendo en todo caso irrelevante el motivo de dicha hospitalización**", dice el fallo. UGT denunció que Alcampo niega a sus trabajadores de forma generalizada el derecho a disponer de permiso de dos días ante la hospitalización por parto de la pareja o de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, al estimar que el permiso no corresponde cuando se trata de un alumbramiento sin complicaciones.

En este sentido, UGT alega que el derecho a disfrutar de este permiso no lo da la razón de la hospitalización, sino la misma hospitalización del familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o parentesco político (**hermano, abuelo, nieto, tío, sobrino o cuñado**).

Por su parte, fuentes de la empresa consultadas por Europa Press afirmaron que "Alcampo cumple el convenio colectivo de grandes almacenes". Su interpretación sobre los permisos por hospitalización la comparte la patronal de las grandes superficies, que también ha fue denunciada pero no se presentó al juicio.

Ante el fallo de la Audiencia Nacional, Alcampo y la patronal de las grandes superficies de distribución pueden interponer un **recurso de casación** ordinaria ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

EL MUNDO
EUROPA PRESS Madrid
13/02/2007



nti.oficinas@fes.ugt.org

[Ventajas Afiliación](#)

[Cuotas de Afiliación](#)

[Solicitud Afiliación](#)

[Servicios a Afiliados](#)

Firmado el ANC para 2007

Los Secretarios Generales de UGT y CCOO, Cándido Méndez y José María Hidalgo, y los Presidentes de la CEOE y CEPYME, José María Cuevas y Jesús Bárcenas, han firmado hoy el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) para 2007, una imagen de acuerdo y de coincidencia en objetivos que benefician a la sociedad española y que, según Cándido Méndez, Refleja más la realidad de nuestro país que la que se puede percibir a través de los debates políticos.

Sindicatos y Patronal han realizado un llamamiento al acuerdo en el ámbito de la política, en un acto en el que se ha reconocido también el importante papel desarrollado por José María Cuevas al frente de la CEOE, el primero tras anunciar su retirada hace unos días. Méndez recordó, a este respecto, que UGT firmó con él como Secretario General de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales el Acuerdo Básico Interconfederal que fue “piedra angular para la definición de unas relaciones laborales modernas, democráticas y asentadas en el ejercicio de la autonomía y del protagonismo de sindicatos y patronales en el tratamiento de los problemas que afectan a los trabajadores”. Fue el primer gran acto de concertación social y la base para el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cándido Méndez ha señalado que el ANC para 2007 constituye un buen instrumento para la mejora del poder adquisitivo de los salarios, para aumentar la contratación indefinida, la seguridad en el trabajo y la cualificación de los trabajadores y las empresas, así como para avanzar en la igualdad salarial y en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres y entre trabajadores fijos y temporales.

UGT - Actualidad
06/02/2007



nti.oficinas@fes.ugt.org

[Ventajas Afiliación](#)

[Cuotas de Afiliación](#)

[Solicitud Afiliación](#)

[Servicios a Afiliados](#)

Sindicatos y patronal reclaman concordia a la clase política

La concordia que exhibieron ayer patronal y sindicatos al firmar el acuerdo de negociación colectiva para 2007 "refleja mejor la realidad social española de lo que se puede percibir en el debate político". El líder de UGT, Cándido Méndez, lanzó ayer este llamamiento a la clase política, un mensaje reforzado por su homólogo en Comisiones Obreras, José María Fidalgo: "El país tiene futuro si todos remamos en la misma dirección y en el mismo barco. Deberían hacerlo también las fuerzas políticas", añadió Fidalgo. Y el presidente de la CEOE, José María Cuevas, concluyó: "Este acuerdo debería ser un ejemplo a la sociedad en un momento en que no sobresalen los acuerdos".

Los representantes patronales y sindicales estamparon su firma por sexto año consecutivo en un texto que detalla los criterios que deben seguir empresas y trabajadores en la negociación colectiva. El acuerdo establece subidas salariales que rondan el 3%, fomenta la creación de empleo, especialmente indefinido, y destaca el papel de la moderación salarial como herramienta antiinflacionista y dinamizadora de la economía. Esta iniciativa constituye "una práctica excepcional en la Unión Europea", subrayó Cuevas.

Precisamente en Alemania, los sindicatos reclaman subidas salariales muy superiores a las aplicadas en España. IG Metall, principal sindicato del país cuya política salarial sirve de referencia para el resto de organizaciones, pidió ayer incrementos del 6,5% para 2007.

El acuerdo de ayer constituye el último que suscribirá Cuevas con los sindicatos, pues el jefe de la patronal, de 71 años, ha anunciado que dejará su cargo por razones de salud. Los 11 vicepresidentes de la CEOE propondrán previsiblemente el próximo día 14 como sucesor a Gerardo Díaz Ferrán, actual líder de la patronal madrileña. La propuesta tendrá que ser posteriormente respaldada por la junta directiva y por la asamblea. La CEOE calcula que Cuevas permanecerá en su puesto hasta mediados de año. Méndez y Fidalgo elogiaron ayer su labor como promotor de acuerdos sociales en sus 23 años de mandato.

EL PAÍS
L.A.-Madrid
07/02/2007

¡Atención!

Ley de Igualdad (I)

La Ley de Igualdad se encuentra actualmente en el Senado contando con apoyo mayoritario. En este número, y sucesivos, iremos analizando distintos aspectos de la misma, realizando una comparativa con la situación actual.

MATERNIDAD

DERECHO DE LA TRABAJADORA	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	16 semanas de permiso o 18 por parto múltiple . Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.	Se mantiene la misma duración, pero se amplía a 20 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad .
DISFRUTE POR EL PADRE	Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, salvo la 6 primeras semanas. También en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma.	Se mantiene igual
EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable	Se mantiene igual
PARTOS PREMATUROS	Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas)	Se mantiene igual.
REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	Se exigen 180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras.	Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: - Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna . - Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, ó 180 días en toda la vida laboral . - Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 365 días en toda la vida laboral .
SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA	No se reconoce	Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM , durante las 6 primeras semanas (42 días naturales) .
PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	Cantidad equivalente al 75% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
RECONOCIMIENTO DE PERIODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	No se reconoce	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

2007 "AÑO EUROPEO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS"

