



Boletín para la PRL

unión. Semanario Digital



Afílate

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



2007

AÑO EUROPEO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS

OPINIÓN

8 de Marzo

Día Internacional de la Mujer Trabajadora



Sector

Nuevas tablas salariales del XV Convenio

El 28 de febrero se han entregado en la Dirección General de Trabajo para su registro y posterior publicación en el BOE las tablas salariales del segundo semestre de 2006 (Salario Base y Plus Convenio) que suponen un incremento del 0,7%, el diferencial existente entre la previsión de inflación para 2006 y la real alcanzada.

XVI Convenio Consultoras

Antes de finalizar el mes de marzo se celebrará la primera reunión de constitución de la Mesa del XVI Convenio según se establece en el artículo 5 del XV Convenio: "... las partes firmantes del presente Convenio acuerdan dar por denunciado este Convenio y por solicitada su revisión, convocándose ambas partes formalmente, en el acto de la firma de este convenio, para constituir la mesa negociadora del XVI Convenio Colectivo dentro del mes de marzo de 2007..."

FeS-UGT ya ha tomado iniciativas para evitar que ocurra como en ocasiones anteriores en que se ha demorado durante meses el inicio de las negociaciones.

Elecciones en Getronics

En estos días se celebran elecciones sindicales en los centros de Madrid, Barcelona, Almería y Castellón, por lo que desde FeS-UGT queremos animar a los compañeros y desearles unos estupendos resultados electorales. ¡¡ Se lo merecen !!

Debes saber

- [Productividad no es presencia en el trabajo.](#)
- [Jornada completa para las mujeres españolas.](#)
- [El Instituto de Política Familiar denuncia que las ayudas económicas a los hijos en España son "ridículas".](#)
- [La UE aprecia riesgo de que aumente la brecha entre salarios y beneficios.](#)
- [Un millón de trabajadores quiere cambiar de empleo por los sueldos y las largas jornadas.](#)
- [Proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social.](#)
- [Multa de 600 euros por dejar a la vista 42 direcciones de correo electrónico.](#)
- [Los usuarios de móviles pueden darse de baja sin coste.](#)

nti.oficinas@fes.ugt.org



¡Atención!

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

Aprobada en el Congreso el
15 de Marzo.

Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

Teletipo

- El Ayuntamiento de Zaragoza se pasa a Linux, ahorrando hasta 1 millón al año.
- Ninguna Comunidad Autónoma alcanza los objetivos europeos en I+D para 2010.
- El Banco Central Europeo eleva los tipos al 3,75%, el nivel más alto desde 2001.
- El gasto anual para amortizar la deuda hipotecaria aumenta un 8%.
- Dell planea vender ordenadores con Linux.
- El Gobierno ofrecerá teletrabajo a 20.000 funcionarios.
- Una ley obligará a identificar a los dueños de tarjetas de prepago para móvil.
- La Asamblea de Madrid creará la figura del defensor del internauta.
- El 95% de los correos recibidos en 2006 eran 'spam'.
- El IPC subió un 0,1% en febrero y la tasa interanual se mantuvo en el 2,4%.
- El 46% del software que se comercializa en España es pirata.

Debes saber

Productividad no es presencia en el trabajo.

Las empresas que concilian son más productivas.

España se enfrenta al reto de abandonar la cultura de la presencia para profesionalizar la de la eficiencia.

El modelo económico de desarrollo español se basa en la creencia de que cuantas más horas dediquen los trabajadores a su profesión mayor será la productividad cosechada por las empresas. Sin embargo, los expertos coinciden en que se trata de un planteamiento equivocado: la productividad española sólo ha crecido un 0,9% en la última década, y ya se encuentra 16 puntos por debajo de la media de la UE de los Quince, según la OCDE. Aunque intervienen otros factores, como el auge del empleo de baja calidad y la inmigración, está demostrado que las compañías que saben organizarse para que sus empleados concilien vida personal y laboral son las que obtienen mayores ratios de eficiencia. La satisfacción de las personas es imprescindible para su pleno rendimiento.

Los expertos en filosofía y psicología laboral lo vienen diciendo desde hace tiempo: "En el equilibrio se encuentra la virtud", lo que se traduce en "ocho horas para trabajar, ocho para descansar y otras ocho para vivir, que al fin y al cabo es para lo que estamos aquí", afirman con rotundidad. A pesar de la simplicidad de esta ecuación, "en demasiadas ocasiones las necesidades y los objetivos de las empresas sepultan el deseo de conciliación de la gran mayoría de personas que trabajan para ellas", añaden estos especialistas en management.

Este desequilibrio se agrava todavía más en el caso de España, el quinto país del mundo donde más horas pasan los profesionales en su puesto de trabajo (1.780 de media durante 2006, según The Economist). Lo cierto es que, el año pasado, el 15% de la población activa dedicó más de 50 horas semanales a su función profesional, sin contar las horas extra, el tiempo destinado a comer o los desplazamientos in itinere, según una encuesta elaborada por el portal de Internet Monster, especializado en ofertas de empleo. La mitad de los profesionales trabajó más de 40 horas; el 25%, entre 25 y 40 horas, y el 10% restante, menos de 25 horas.

Pero estar en el trabajo no es lo mismo que estar trabajando. "A diferencia de los países anglosajones o del norte de Europa, donde prevalece la dirección por objetivos, la cultura empresarial española todavía premia la presencia física de los empleados en el lugar de trabajo", explica Alfredo Pastor, profesor de Economía del IESE. A su juicio, "la jornada laboral de muchos españoles es rígida y absurda", puesto que "genera que se pierda mucho tiempo y energía en cuestiones que nada tienen que ver con la productividad", como, por ejemplo, "las largas y redundantes reuniones o las copiosas comidas, ¡que a veces duran casi tres horas!".

Desconfianza laboral

En muchos ambientes laborales, lamenta Pastor, se suele "mirar con mala cara a quien decide salir a la hora que estipula su contrato o cuando simplemente ha concluido con sus obligaciones del día". De hecho, continúa, "no se confía en los trabajadores ni se les da la oportunidad de hacerles responsables de sus respectivos cometidos", con lo que "constantemente se les niega la posibilidad de demostrar lo que pueden llegar a hacer por la empresa".

Todo ello provoca que el estrés forme parte de la rutina laboral de, como mínimo, el 30% de los trabajadores, según varios informes de consultoras de recursos humanos. "La falta de descanso y el exceso de tensión genera que en los ambientes laborales prevalezca la irritabilidad y la impaciencia", afirma la profesora de comportamiento organizacional en el Instituto de Empresa, Pino Bethencourt, socia directora de la consultora Bethencourt Strategic Development, especializada en estrategia emocional.

Con el paso del tiempo, añade, "esta ansiedad también provoca que los individuos se encierren en su propia percepción subjetiva, que les hace interactuar con los demás de una manera egocéntrica y negativa". De esta forma, "las empresas pierden el valor añadido que les debería generar su capital humano, lo que merma sus índices de productividad", sostiene.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, establece que el estrés provoca una pérdida económica entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de un país. Pero "el poder para cambiar esta situación reside, sobre todo, en manos de los directivos, que son los primeros que menos concilian", concluye Bethencourt.

En orden a fomentar el equilibrio necesario para que las empresas consigan mejorar sus resultados sin necesidad de explotar a sus trabajadores, la Fundación + Familia concede desde el año pasado el certificado de Empresa Familiarmente Responsable, apoyado por el Ministerio de Trabajo. Su director, Roberto Martínez, apunta que están luchando para que la conciliación sea lo que es: "Un derecho fundamental y no un privilegio".

Entre la veintena de compañías que cuentan con este sello de excelencia empresarial destaca el grupo asesor de marketing David Rey, que después de dos años de andadura profesional ya cuenta con 12 empleados y una facturación superior al millón de euros. Su director, David Rey, constituyó esta compañía después de sufrir en su propia piel las consecuencias negativas de la no conciliación durante 10 años. "Podemos pasarnos toda la vida fingiendo que el trabajo es lo primero, pero llega un día que la vida te pasa factura", advierte. "Lo importante no son los triunfos externos", concluye Rey, "sino cómo te sientes por dentro".

BORJA VILASECA
4 de marzo de 2007
El País - Nacional

Debes saber

Jornada completa para las mujeres españolas.

La riada de cifras expuestas con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora da prueba de que la igualdad en el plano laboral no es, ni mucho menos, una realidad. Las diferencias existen aquí y ahora: en el seno de la Unión Europea, España es uno de los países con mayor desequilibrio entre el número de mujeres y de hombres con contratos indefinidos.

Aunque ellas son el motor del empleo en la Unión Europea -ocupan seis de los ocho millones de puestos de trabajo creados en su ámbito desde el año 2000-, siguen sufriendo grandes desventajas en el mercado laboral con respecto a los hombres, según la Comisión Europea.

Entre las desigualdades que sufren ellas en la UE frente a sus compañeros destacan las diferencias en la tasa de empleo y salario, la menor presencia en puestos de responsabilidad -tan sólo un 25% de los puestos de supervisión y dirección en Europa son ocupados por mujeres- y las mayores dificultades para conciliar trabajo y familia.

En términos absolutos, en la Europa de los 25 las mujeres activas son casi 22 millones y medio frente a los 33 millones de hombres, pese a que el número de hombres (182 millones) es sensiblemente inferior al de mujeres (196 millones), tal y como recoge el estudio europeo Atlas 2007, realizado por la compañía ADP.

La 'brecha de género' persiste en la UE, donde hay una diferencia media del 15% entre el número de hombres contratados frente al de mujeres, agrega el estudio de ADP. Eso sí, se observa un amplio margen de diferencia entre países: en Noruega, Suecia y Finlandia la diferencia de empleo en función del género es menos del 5%, mientras que en España, Chipre y Grecia es superior al 25%.

Otro de los aspectos que muestra diferencias entre hombres y mujeres es la contratación de duración limitada. España es uno de los países que se encuentra a la cabeza, muy por encima de la media europea, ya que las mujeres en esta situación ocupan un porcentaje cercano al 50%, frente al 20% de los hombres.

Varios organismos, entre ellos la Comunidad Europea, aprovechan el Día Internacional de la Mujer Trabajadora para alertar de la "creciente dificultad" de las mujeres a la hora de conciliar su vida profesional y privada, y la "desigual división de responsabilidades domésticas y familiares".

Ese desequilibrio se pone de relieve con un hecho que la CE considera "llamativo": la tasa de empleo de las mujeres en la UE entre 20 y 49 años cae 15 puntos cuando tienen un hijo, mientras que la de los hombres crece seis puntos en la misma situación.

Además, las mujeres recurren con mucha más frecuencia a las contrataciones a tiempo parcial (un 32,9% de media en la UE en 2006, frente al 7,7% de hombres).

No obstante, sólo el 8% de las mujeres españolas disfrutan de jornada reducida, según el estudio europeo Atlas 2007, frente países como Holanda y Suecia, en los que un 48 y 41% de las mujeres, respectivamente, disfrutan de esta modalidad de trabajo.

Entre las barreras que impiden la conciliación de trabajo y familia, la CE menciona la ausencia de guarderías, motivos económicos, parones en las carreras, el riesgo de quedarse descolgada de la vida laboral y las dificultades para volver al mercado de trabajo

ELMUNDO.ES
AGENCIAS 07/03/2007.

El IPF denuncia que las ayudas económicas a los hijos en España son "ridículas"

El Instituto de Política Familiar (IPF) ha fijado en 5.546 euros el mínimo coste medio anual por hijo durante sus 18 primeros años de vida, lo que supone un coste medio de 455 euros al mes y 15 euros al día, según se desprende de su informe 'Las ayudas a los hijos en España', que se presentará hoy en rueda de prensa en Madrid, y en el que se denuncia que este coste "es muy superior a las prestaciones que se reciben de las administraciones", que sitúa en 291 euros anuales.

"Según datos iniciales aportados por la Confederación Española de Organizaciones de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (CEACCU), el IPF calcula y destaca en su informe, que una familia gasta, como mínimo, 98.200 euros en cada hijo durante los 18 primeros años, lo que significa un coste medio anual de 5.546 euros/año", resalta el presidente del IPF, Eduardo Hertfelder de Aldecoa.

El trabajo resalta que es en las edades de 0 a 3 años donde se produce el mayor gasto, al menos 7.384 euros de media anual, es decir 20,5 euros al día o unos 615 euros al mes.

Para Hertfelder, las prestaciones por hijo a cargo "son tan ridículas que apenas cubren el 5% del gasto para niños de 0 a 18 años y solo para el 10% de las familias".

Según el IPF, España es uno de los pocos países de la UE que impone restricciones para la prestación social por hijo a cargo. De hecho, constata, los límites son tan restrictivos (9.328 euros de ingreso brutos al año entre ambos cónyuges), que el 90% de las familias en España no pueden obtener dicha prestación. Con todo, constata el IPF, la mayoría de las familias europeas (UE-15) sin ayuda por hijos son españolas 3 de cada 5 familias excluidas son españolas.

"Pero si esto ya es discriminatorio con respecto a Europa, lo es más si tenemos en cuenta la cuantía (24,25 euros/mes) de dichas prestaciones, que podemos calificar de ridícula", añadió Eduardo Hertfelder.

Así, la cantidad percibida por las prestaciones a cargo "es tan pequeña que apenas, y como máximo, cubre entre el 5,5% gasto por hijo y solo para aquellas familias con rentas inferiores a 8.800 euros al año", según los datos del trabajo del IPF.

La solución que propone el IPF es extender la paga de los 100 euros mensuales a todas las familias españolas -actualmente la perciben solo las madres con trabajo remunerado- con hijos menores de 18 años -y no solamente a los hijos menores de 3 años- para cubrir al menos el 21% de los costes mínimos de una persona.

Además, insta a universalizar la prestación social por hijo a cargo -actualmente para rentas menores de 8.800 euros- para llegar a que las prestaciones (por hijo a cargo más la paga de los 100 euros) cubran el 27,5% de los costes de un niño.

La Vanguardia
07/03/2007
Madrid. (Europa Press).-

Debes saber

Un millón de trabajadores quiere cambiar de empleo por los sueldos y las largas jornadas.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), además de los 2.082.508 parados registrados hay 932.000 trabajadores en activo que tienen presentada una demanda de empleo en sus oficinas. Es decir, quieren cambiar de trabajo porque no les gusta el que tienen, es precario o lo buscan en otro lugar.

Siempre según la información del INE, en algunos casos se trata de personas que están obligados a inscribirse para percibir una prestación o un subsidio, por ejemplo, los trabajadores agrarios andaluces y extremeños. Otros presentan su demanda para poder recibir beneficios ajenos al empleo, como la formación ocupacional para poder prepararse y cambiar de trabajo.

En las consultoras privadas dicen que no hay estadísticas de cuántos empleados están descontentos con su trabajo y querrían cambiarlo, pero la impresión que tienen es que el resultado «asustaría a cualquier gobierno. Las condiciones laborales, sobre todo el sueldo y las interminables jornadas, son las principales causas de malestar».

Las oficinas del Inem sólo intermedian un 10% de las contrataciones que se realizan. Es decir, la mayor parte de las demandas de empleo no llegan al Inem porque los trabajadores, ocupados o no, tienen pocas esperanzas de encontrar trabajo a través de la gestión pública. En la mayoría de los casos es el trabajador el que encuentra empleo por sus propios medios -generalmente por relación familiar y de amistad- e, instado por el empresario, se da de alta y de baja en el paro en el mismo acto para que el contratante reciba las subvenciones estipuladas.

Se trata de trabajadores con relación laboral a los que técnicamente se les considera demandantes de empleo no parados. Están catalogados en varios colectivos. Así, como «demandantes ocupados» se considera a los que se encuentran afiliados a la Seguridad Social en los regímenes generales o autónomos, los trabajadores fijos discontinuos, los eventuales agrarios y los que están inmersos en un expediente de regulación de empleo.

Existe otro colectivo, de unas 98.000 personas, que demandan un empleo «con baja disponibilidad». Entre ellos se encuentran jubilados y pensionistas que pretenden simultanear de forma proporcional la prestación y un sueldo, ya que no pueden compatibilizar el cobro total de la pensión con el trabajo.

Otros 75.000 demandantes reciben la calificación de «no ocupados», aunque estadísticamente no pueden figurar como parados. Entre ellos se encuentran los estudiantes menores de 25 años o los que buscan su primer empleo si tienen más de esa edad; trabajadores a tiempo parcial de jornada inferior a las 20 horas semanales y empleados coyunturales por un período inferior a los tres meses.

Casi un 60% de estos demandantes descontentos son mujeres y tienen estudios secundarios, aunque hay unos 54.000 licenciados que quieren cambiar de aires. En general se trata de trabajadores que buscan empleo en la agricultura, en los servicios en general y de tipo administrativo, aunque también destaca que más de un 20% de estos demandantes descontentos pretendan un empleo de técnico y de profesionales relativos a la sanidad, operaciones financieras y profesiones asociadas a la enseñanza.

FRANCISCO NUÑEZ. Especial para EL MUNDO

19 de febrero de 2007

(c) Diario EL MUNDO, 2007. .

La UE aprecia riesgo de que aumente la brecha entre salarios y beneficios.

Por primera vez desde 1999 se han cambiado las tornas. Los riesgos para la economía europea ya no están en el crecimiento de los salarios, sino en el aumento exponencial de los beneficios empresariales junto a la moderación salarial. Los ministros de Economía de la Unión Europea expresaron ayer su preocupación por las consecuencias de la "desigual distribución de la riqueza", que se está generando debido al aumento exponencial de los beneficios empresariales al mismo tiempo que se mantiene la moderación salarial. En su opinión, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores "puede afectar negativamente a la demanda".

El ministro de Finanzas de Alemania, Peer Steinbrück, y el comisario de Asuntos Económicos y Monetarios, Joaquín Almunia, coincidieron en la necesidad de mejorar la "distribución de los frutos de la recuperación económica". Steinbrück calificó de "desigual" y Almunia de "desigual e injusta" la actual distribución de la renta entre beneficios y salarios. Ambos advirtieron, no obstante, que no correspondía al Consejo de Ministros proponer soluciones concretas, aunque en los debates se barajaron varias posibilidades para corregir la situación, como "la participación de los trabajadores en beneficios de las empresas".

Almunia, que fue quien introdujo el debate en la reunión del día anterior del Eurogrupo, precisó que "la parte de los salarios en la renta nacional era la más baja desde hacía muchos años". El comisario explicó que la economía europea estaba "viviendo un momento de crecimiento, con empresas con beneficios muy importantes, pero la distribución entre salarios y beneficios en la renta nacional no está beneficiando a los salarios, sino a las rentas no salariales". "Muchos analistas", añadió, "han señalado que esta situación no es sostenible. Si el crecimiento económico va a seguir hay que pensar en qué mecanismos son capaces de distribuir mejor los frutos del crecimiento, porque no se puede pensar que la situación vaya a ser sostenible si beneficia siempre a los mismos, que son pocos, y no beneficia a la mayoría".

En parecidos términos se expresó el ministro de Finanzas alemán, quien recordó que durante años "en los asalariados y las capas medias se han producido unas pérdidas netas de salarios, mientras que hemos vivido una explosión de los beneficios de las empresas". Si esta situación continúa "llegaremos a una crisis de legitimidad del modelo de la economía social de mercado europea".

Almunia explicó que el debate "se abre porque así como en los primeros años de la Unión Monetaria, desde 1999, los salarios en Alemania han evolucionado año tras año por debajo de la productividad, este año parece que los sindicatos alemanes ponen más presión en conseguir mejoras salariales".

ELPAIS.com

ANDREU MISSÉ - Bruselas - 28/02/2007

Debes saber

Multa de 600 euros por dejar a la vista 42 direcciones de correo electrónico.

Cuidado al mandar mensajes masivos: utiliza el campo CCO.

Da igual que sea un despiste, pero todo aquel que en una actividad que no sea doméstica o personal deje a la vista las direcciones de correo electrónico de sus destinatarios está cometiendo una infracción multada hasta con 60.101, 21 euros por la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Doña A.G. S. sabe bien que no se trata de una amenaza, pues ha tenido que pagar 601,01 euros por haber dejado a la vista 42 direcciones de *email* al enviar un mensaje promocional de telefonía móvil por encargo de una pequeña empresa conocida como La Cremallera, que estaba llevando a cabo una campaña para Vodafone.

Uno de los destinatarios de este mensaje sintió que se violaba su intimidad al exponer su dirección y no utilizar la opción de copia oculta (CCO), y presentó una denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), quien inició el proceso.

El correo electrónico se considera un dato personal desde 1999, según explica en su blog dedicado al derecho y las nuevas tecnologías Samuel Parra, y sólo se puede utilizar para los fines que su propietario ha autorizado. Este punto echó por tierra la defensa de la denunciada, quien alegaba que la dirección de correo de su denunciante se podía encontrar en Internet en diferentes páginas web.

“Esto (se refiere a LOPD) nos deja cristalino que aunque la dirección aparezca en Internet, si no tenemos consentimiento del interesado no podremos utilizarla para ningún tipo de comunicación”, explica Parra. La sentencia de la AEPD asegura que se ha violado el artículo 10 de la LOPD en el que se refiere al deber de secreto profesional. La agencia ha aplicado la menor multa contemplada para este tipo de infracción considerada leve.

En cualquier caso, la lección que se saca de esta multa es que en ningún momento se debe de copiar en el apartado CC (Copia Carbón) las direcciones de nuestros destinatarios si estamos realizando cualquier tipo de comunicación, que se salga del ámbito doméstico o personal.

ELPAIS.com

Madrid - 23/02/2007

El Gobierno recuerda a los usuarios de móviles que pueden darse de baja sin penalización.

Se ha puesto a disposición de los consumidores el teléfono 901336699 y la página de Internet www.usuariostelego.es

Los usuarios de móviles podrán darse de baja en sus contratos "sin penalización alguna", en el caso de que decidan no aceptar las modificaciones de tarifa propuestas por las operadoras, según ha recordado hoy el Instituto Nacional de Consumo, dependiente del Ministerio de Sanidad y Consumo, en una nota de prensa.

El próximo 1 de marzo, las operadoras, acostumbradas a aplicar el redondeo al alza en la tarificación, estarán obligadas a facturar únicamente por el tiempo consumido, en virtud de la Ley de mejora de la protección de los usuarios.

Como consecuencia de ello, advierte el departamento que dirige Elena Salgado, algunas compañías de móviles han anunciado la modificación de sus tarifas.

Ante estas variaciones, Consumo recuerda dos aspectos. El primero, que el usuario tiene derecho a ser informado con un mes de antelación de las modificaciones de tarifas de telefonía móvil. Y el segundo, que las operadoras no podrán condicionar la portabilidad -cambio de operador con conservación del número- más que en el caso de corte previo del servicio por falta de pago.

No importan las cláusulas de permanencia

Así, el derecho a desistir del contrato no podrá verse condicionado u obstaculizado por las cláusulas de permanencia, ni vincularse a pagos previos en concepto de penalización, añade este organismo, recalcando que las cláusulas de penalización más comunes son las relacionadas con permanencia o financiación del aparato terminal.

Para cualquier reclamación relacionada con el derecho a darse de baja en el contrato, la Oficina de Atención al Usuario de Telecomunicaciones ha puesto a disposición de los consumidores el teléfono 901336699 y la página de Internet www.usuariostelego.es.

Asimismo, indica que si los clientes de telefonía lo desean, podrán dirigirse a la Junta Arbitral de Consumo que les corresponda por razón de su domicilio.

La nueva normativa, de 29 de diciembre, prohíbe la práctica del redondeo, por lo que los operadores deberán actualizar los contratos de acuerdo con lo establecido a los dos meses de su entrada en vigor, plazo que se cumple el próximo 1 de marzo.

ELPAIS.com

AGENCIAS - Madrid - 22/02/2007

¡Atención!

Ley de Igualdad (II)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

DERECHO DEL TRABAJADOR / A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY
ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	No se reconoce	Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la N.C. o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA	2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días	Se mantiene este mismo permiso en su duración, pero se contempla una nueva situación, la “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario” .
VACACIONES	Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural , salvo que la N.Ctva. reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa.	Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda
REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	Para el cuidado de menores de 6 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma. No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación.	Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma. Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares
EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año , considerándose este periodo como cotizado a efectos de SS.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años , considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. - Cuando estas excedencias vengán precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. - Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 1 año , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. - En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años .	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años .