



Boletín para la PRL

unión. Semanario Digital

Afílate

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



OPINIÓN

- ▶ [Manifiesto](#)
- ▶ [Datos básicos del 1º de Mayo](#)
- ▶ [Historia del 1º de Mayo](#)



POR LA IGUALDAD, EMPLEO DE CALIDAD

Sector

- [Arrancan las negociaciones del nuevo convenio](#)
- [Encuesta Sectorial](#)
- [Elecciones en Getronics](#)
- [Elecciones en T-Systems Iberia](#)
- [Elecciones en Capgemini-Langreo](#)

Debes saber

- [Dudas en las empresas sobre la regulación de los vales de comida.](#)
- [El endeudamiento por habitante se ha duplicado desde 2002.](#)
- [Los españoles recelan de las virtudes del trabajo.](#)
- [El TC declara inconstitucional el "decretazo" de la reforma laboral del PP que dio lugar a una huelga general](#)
- [Panasonic permitirá a 30.000 de sus empleados trabajar desde casa.](#)
- [El Constitucional acepta que la reducción de jornada rebaje la pensión de la mujer.](#)
- [30 años de la legalización de los Sindicatos.](#)

LLAMAMIENTO MUNDIAL A LA ACCIÓN CONTRA LA POBREZA



1.000 millones de personas viven en la más absoluta pobreza

[Llamamiento mundial a la acción contra la pobreza](#)

nti.oficinas@fes.ugt.org



¡Atención!

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

Publicada en el BOE el 23 de Marzo.

Si dudas ...


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

...¡Pregúntanos!

Teletipo

- El Hierro será la primera isla del mundo que se abastecerá al 100% con energías renovables.
- El IX [Internet Global Congress](#) reunirá a más de 2.500 expertos del 16 al 19 de abril en Barcelona.
- La tarifa del gas baja un 2,74%.
- LG ha acordado con Google incluir en los móviles sus servicios de búsqueda.
- Filmotech.com: alquiler y compra legal de películas españolas por un euro.
- El Parlamento Europeo detecta abusos urbanísticos generalizados en España.
- El Euríbor sube en marzo hasta el 4,105%.
- En España hay 4.000 ricos con más de 10 millones, según el Santander.
- La brecha digital de España con Europa crece por el alto precio de la banda ancha.
- El presidente del BCE considera que la productividad laboral en España es 'muy insatisfactoria'.
- El paro descendió un 0,7% en marzo.

Sector

 FEDERACION DE SERVICIOS	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	2007
	SECTOR ESTATAL SEGUROS Y OFICINAS	
	CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, SERVICIOS DE INFORMÁTICA E INVESTIGACIÓN DE MERCADO	

ARRANCAN LAS NEGOCIACIONES DEL NUEVO CONVENIO

Estimados Compañer@s:

Antes de las vacaciones de Semana Santa, se constituyó formalmente la Mesa Negociadora del XVI Convenio Colectivo de Empresas Consultoras, con una composición por la parte sindical de 7 miembros de UGT y 8 de CCOO, participando por la parte patronal la AEC (Asociación Española de Empresas de Consultoría) y ANEIMO (Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercado).

De entrada, UGT se sienta a la mesa de este Convenio con una actitud firme y exigente.

Recordaréis que en el anterior Convenio, **la Patronal** manifestó un **interés obsesivo por suprimir el plus de Antigüedad**, sin llegar a plantear, siquiera, contrapartidas económicas para transformar dicho concepto en otro similar. **UGT se opuso** entonces, con firmeza, y **logramos paralizar** este atropello que suponía un ahorro gratuito de costes para las empresas. Sin embargo, otras opciones sindicales mantuvieron una posición suficientemente ambigua, por lo que a partir del mes de Junio del 2006 soportamos casi en solitario una fuerte presión de la AEC.

Ahora, en línea de coherencia, y con la transparencia que queremos que nos diferencie, antes de que se inicien las nuevas negociaciones el próximo 8 de Mayo, **manifestamos públicamente que volveremos a oponernos**, pues sabemos que la AEC no ha abandonado sus planteamientos “ahorradores”.

En UGT, NO estamos de acuerdo, con el planteamiento de que la solución a los problemas de las empresas del Sector, consista **en suprimir conceptos salariales que se aplican a tod@s los empleado@s (como la Antigüedad)**, aumentando al mismo tiempo la cantidad de salario variable que “depende” de la empresa.

Este Sector necesita transformar sus políticas retributivas, basadas en la mal llamada “negociación individual”, que sólo sirven para congelar los salarios de muchos trabajadores/as, que ven absorbidas las subidas del Convenio de su Complemento personal, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo.

Vamos a presentar una **plataforma amplia**, abierta al diálogo y basada principalmente en la foto que nos habéis sacado en los resultados de la Encuesta Sectorial que os enviamos el pasado mes de Marzo. Seguimos apostando por un Convenio que regule, de una vez por todas, la realidad de nuestro sector, lo que día a día nos encontramos en nuestro trabajo: **funciones, carrera profesional, retribución, promoción, jornada, horarios, desplazamientos, guardias, turnos, formación, conciliación de la vida familiar y laboral, etc** También incluiremos **beneficios sociales**: complemento por IT, anticipos, préstamos, guardería, bolsa de estudios, cheque comida...

Os seguiremos informando. Un Saludo Cordial.

DIRECCIÓN SECTORIAL SEGUROS Y OFICINAS

Sector Estatal de Nuevas Tecnologías

Avda. 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

Sector

Encuesta Sectorial.

Tras finalizar el periodo de recepción de encuestas, queremos agradecer la gran aceptación y participación por parte de todos en la realización de la misma. Esta participación habilita la capacidad para determinar que las conclusiones que se obtengan, serán un reflejo del sentir y de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector de las nuevas tecnologías.

En fechas próximas se publicarán los resultados de la consulta. Así mismo los resultados servirán para confirmar que las demandas llevadas a la negociación sectorial del convenio por parte de UGT son basadas en la realidad de la situación de los trabajadores del sector.

Gracias a todos por la aportación.

Elecciones en Capgemini - Langreo.

Tras dos años de funcionamiento, el centro de trabajo de Langreo tiene ya una plantilla de más de 200 trabajadores.

Desde hace tiempo, UGT en Capgemini ha estado en contacto con un grupo de compañeros de la Factoría que pensaban que había llegado el momento de que el centro de Langreo tuviese voz propia a través de sus representantes sindicales, constituyendo un Comité de Empresa propio.

El pasado 27 de marzo, la UGT de Langreo inició el proceso para que a finales del mes de mayo, los trabajadores de Langreo voten a quienes les representarán tanto para los temas propios de su centro, como en las negociaciones que se lleven a cabo a nivel estatal.

Damos la enhorabuena a los compañeros de la Factoría por haber dado este paso adelante y reiteramos nuestro apoyo a quienes haciendo frente a las dudas e incertidumbres que supone ese primer paso, han decidido constituir la lista que se presentará por UGT en las próximas elecciones.

Sección Sindical de UGT en Capgemini.

Afíliate

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

Elecciones en T-Systems Iberia.

En los próximos días se van a constituir las Mesas Electorales, que marcan el inicio del proceso electoral, en todos los centros de trabajo de la empresa, por lo que previsiblemente las votaciones se realizarán a últimos del mes de mayo.

Desde FeS-UGT, queremos animar a los compañer@s/delegad@s y agradecer el esfuerzo y dedicación que la puesta en marcha y el proceso, en sí mismo, conlleva.

Elecciones en Getronics.

Pese a la precaria situación sindical de nuestro sector, con muy bajos índices de interés especialmente entre la población más joven, las Elecciones Sindicales del mes de Marzo en GETRONICS han arrojado un saldo positivo para los compañeros afines a la ideología de UGT.

De la centena de delegados que en la actualidad representan a los trabajadores de esta compañía, pertenecientes a cinco sindicatos, 26 de ellos lo hacen hoy bajo las siglas de UGT, habiendo conseguido crecer en número de miembros, en Barcelona de 8 a 10 delegados, en Madrid de 4 a 7 delegados y en Almería de 0 a 2 delegados.

A pesar de todo lo que se podría contar sobre lo acaecido en este Proceso Electoral, los compañeros de UGT en GETRONICS creemos que es el momento de pasar página, mirar al futuro y dedicarse a trabajar en aquello para lo que hemos sido elegidos: la defensa de los intereses de los casi 3.500 compañeros que integramos la plantilla de esta Compañía.

Sólo nos queda el mal sabor de boca de la escasa participación (en Madrid apenas llegó al 47%), pero a la vista de la mejoría respecto a la situación anterior creemos estar en el camino correcto aunque somos conscientes de que aún queda mucho por hacer.

Sección Sindical de UGT en Getronics.

Elecciones sindicales 2007

Nuestro
compromiso
eres
tú

¿En tu empresa, o en tu centro de trabajo,
hay problemas que se podrían resolver?

¿Crees que tú y tus compañeros
tenéis derecho a mejorar vuestras
condiciones de trabajo?



Debes saber

Dudas en las empresas sobre la regulación de los vales de comida.

La norma, que sustituye a la de 1999, eleva de 7,81 a 9 los euros diarios exentos de tributación, e introduce la exigencia de no acumular vales o crédito entre días, práctica que sirve en ocasiones para pagar comidas fuera del horario laboral y, según Hacienda, para adquirir otros productos en cadenas de restauración, lo que 'encubre una forma de fraude'.

El Gobierno cree que los tiques facilitan más estas irregularidades que las tarjetas de restaurante que se han ido imponiendo desde 2002, al considerar que es más fácil controlar su uso porque dejan 'huella' y las empresas pueden saber cuándo y cómo gastan sus empleados el dinero que se les ingresa normalmente a principios de mes.

El problema surge a la hora de aplicar la exigencia de que no se acumulen las aportaciones de varios días. Las empresas usuarias de este servicio esperan que las proveedoras se ocupen de los posibles cambios de gestión (para verificar que cada trabajador consuma sólo en días laborables y por el tope máximo), pero las proveedoras tienen posturas dispares.

Los vales y tarjetas de comidas tienen como beneficiarios a cerca de 400.000 trabajadores de varias miles de empresas. Guillermo Pérez, socio de Buen Menú, sostiene que la reforma supondrá que las empresas usuarias tengan que controlar que el empleado reciba cada día el importe exacto asignado, y 'serán ellas las que deban determinar el sistema administrativo que les permita cumplir con los requisitos de la nueva legislación'.

Desde Menu Pass sostienen que la tecnología para cargar y descargar cada día las tarjetas está disponible y la ofrecerán a sus empresas usuarias, aunque dudan que éstas la soliciten y opten por continuar como hasta ahora.

En cualquier caso, las empresas que ofrecen este servicio están a la espera de que se les aclare cómo deben aplicar la norma y en qué les va a afectar. Salvador Espinosa, de Garrigues, considera que el reglamento aclara un funcionamiento que desde siempre ha pretendido evitar que se acumulen los cheques no gastados diariamente. Reconoce que estos días numerosas empresas clientes del bufete han llamado interesándose por los cambios. Y aclara que la norma tiene efecto desde el 1 de abril, por lo que no servirá para los tiques emitidos con anterioridad.

Las dudas en su aplicación han llevado a las empresas suministradoras de los tiques o tarjetas a realizar una consulta a Tributos. Sin embargo, desde Hacienda entienden que el Reglamento está claro y 'que no se pueden acumular de un día para otro'. Pero, insisten, que no quieren que la nueva norma complique la vida diaria de las empresas.

Javier Berruguete, analista fiscal de CEOE, opina que los eslabones más débiles a la hora de posibilitar un uso incorrecto son trabajadores y restaurantes: 'Las empresas suministradoras quieren evitar complicaciones que hagan peligrar su negocio, y las empresas usuarias no quieren problemas con Hacienda'.

Fuentes de la Asociación Española de Empresas de Vales de Comida reconocen que ellos sugirieron a Hacienda incluir la no acumulación para extremar el rigor en el uso. Querían evitar que Hacienda tomase medidas más duras que hicieran peligrar su negocio. En la Federación de Hostelería quitan importancia a la no acumulación, al considerar 'que ya estaba implícita'.

Dudas sobre la eficacia

Donde el viejo reglamento del IRPF señalaba que los vales-comida o las tarjetas eran 'intransmisibles', ahora añade 'y la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día'.

En opinión de Luis del Amo, director del Registro de Economistas Asesores Fiscales, 'queda claro lo que la norma quiere, pero lo que no está tan claro es cómo podrá controlar Hacienda que esta situación se cumpla'. En su opinión, la mayor restricción del nuevo reglamento en este ámbito podría quedar sin eficacia por la falta de control sobre el gasto diario que realice el trabajador, informa Violeta Mazo. No obstante, la nueva norma, al igual que también la antigua, obligaba a llevar y conservar una relación de los vales-comida entregados a cada uno de sus empleados, numerados, expedidos en forma nominativa, con su importe nominal y la empresa emisora.

Cinco Días

J. Ferrari / M. Ezquerro / MADRID (11-04-2007)

Cada ciudadano debe 31.200 euros de media a las entidades financieras

El endeudamiento medio por habitante se ha duplicado desde 2002, pasando de los 15.500 euros de ese año hasta los 31.230 euros que cada ciudadano debe de media a las entidades bancarias en 2006, según los últimos datos publicados por la Fundación de las cajas de ahorros (Funcas) en sus 'Cuadernos de información financiera'.

La comunidad autónoma más endeudada es Madrid, donde cada habitante debe 54.690 euros a los bancos, un 75% más que la media española y también el doble que en 2002, cuando el endeudamiento ascendía a los 27.710 euros por habitante.

El estudio realizado apunta a una "tendencia generalizada al endeudamiento" en todas las comunidades autónomas, que se constata con el hecho de que todas las regiones españolas se hayan convertido en "deudoras" netas en 2006, cuando cuatro años antes sólo diez generaban más depósitos que créditos en términos netos.

Esta tendencia esta relacionada, según el informe, con la "importancia creciente de las disparidades regionales" en lo que se refiere a los precios de la vivienda y sus consecuencias sobre la demanda de financiación bancaria y niveles de ahorro financiero de hogares y empresas.

Adaptación

En este sentido, se indica que las cifras no parecen mostrar diferencias entre el tipo de servicio por comunidades, sino que constatan "la flexibilidad y adaptación del sistema bancario español a las necesidades de su clientela en cada momento".

Entre el resto de comunidades autónomas, los ciudadanos más endeudados son los de Cataluña, con 37.730 euros por habitante, seguido de los de Baleares (34.100 euros), País Vasco (32.660 euros), La Rioja (33.310 euros), Aragón (29.760 euros), Comunidad Valenciana (29.750 euros), Murcia (28.020 euros) y Castilla-La Mancha (21.080 euros). En el extremo opuesto se sitúan los de Ceuta (13.220 euros), Melilla (13.280 euros) y Extremadura (16.260 euros).

En cualquier caso, Madrid también es la comunidad con más ratio de depósitos por habitantes, con un total de 46.570 euros, aunque el estudio recalca la presencia en ella de numerosas sedes de entidades bancarias nacionales y foráneas en España. A continuación se sitúan los habitantes del País Vasco, con casi la mitad y 25.210 euros cada uno, los de Navarra (22.160 euros), Cataluña (21.830 euros), Castilla León (19.160 euros) y La Rioja (18.700 euros), mientras que los ciudadanos de Ceuta, Melilla y Canarias presentan los valores mas reducidos, con 8.980, 9.800 y 10.730 euros en depósitos por habitante, respectivamente. EP

ABC.ES EP 12/03/2007.

Debes saber

Los españoles recelan de las virtudes del trabajo.

Que el trabajo dignifica al hombre o que es el camino para realizarse son frases tópicas que no han calado entre los españoles. Una encuesta de Target Group Index, una empresa dedicada a los estudios de mercado, muestra que la mayoría de españoles, un 79%, define al trabajo sólo como un recurso para ganar dinero. Apenas un 21% lo considera una vía de desarrollo personal y de progreso.

La encuesta, realizada a más de 700.000 personas de 50 países, revela que Uganda, India y China son los países que mantienen una percepción más positiva hacia el trabajo. Cerca de dos tercios de los encuestados de estos países consideran que el trabajo es un carrera por encima de una mera fuente de ingresos. Entre los países europeos, España es el que mantiene una visión menos positiva.

La encuesta no indaga en los motivos, pero apunta a que la excesiva jornada laboral puede explicar el nulo entusiasmo español hacia el trabajo. De hecho, el Eurostat señala que los españoles son los europeos que más horas trabajan. Según la oficina estadística comunitaria, en España se trabaja una media 38,2 horas semanales, mientras que la media europea es de 36,3. El semanario The Economist, situó a España como el quinto país del mundo donde más horas pasan los profesionales en su puesto de trabajo. Y si ello fuera poco, los españoles también están por debajo de la media en días libres. Los europeos gozan de 25,1 días de vacaciones al año y los españoles de 22,8, sólo los griegos y los trabajadores de los países del Este disponen de menos vacaciones.

Con estos datos, no sorprende que el 60% de los encuestados responda que no "tiene la suficiente cantidad de horas en el día para hacer lo que le gustaría". Y tampoco es de extrañar que un 30% de la población trabajadora presente secuelas de estrés. Encima de trabajar más que nadie y gozar de menos tiempo libre, un 23% reconoce que durante su tiempo de ocio sigue pensando en el trabajo.

El estudio de Target Group Index explica que buena parte de los datos indican que en España pervive una "cultura empresarial en la que en lugar de prevalecer la dirección por objetivos, todavía se premia la presencia física de los empleados en el lugar de trabajo". Pero echarle más horas que nadie no es garantía de nada. Es más, algunos expertos argumentan que la larga jornada laboral es una de las causas de que España esté en la cola en productividad por hora trabajada.

Y a pesar de que los españoles asocien el trabajo con dinero, sólo el 21% está de acuerdo con la afirmación de que "el dinero es la mejor medida del éxito". El porcentaje aumenta hasta el 30% para Alemania y en Rusia, donde el capitalismo y el libre mercado son relativamente recientes, alcanza el 57% de los encuestados. La mayoría de españoles prima la seguridad por encima del salario. Así, temas como el desempleo o la inestabilidad laboral atormentan a los trabajadores. "Quizás, el miedo al desempleo guarde una relación directa con el hecho de echarle más horas a la jornada laboral", opina Rosana Valverde, consultora de Enlightenment España. Todo ello se traduce, según esta especialista, en "un fuerte malestar general respecto a la manera de ganarse la vida".

14/03/2007

J. Viñas Madrid
Cinco Días.

El TC declara inconstitucional el "decretazo" de la reforma laboral del PP que dio lugar a una huelga general

El alto tribunal no estima justificada la urgencia que alegó el Gobierno para aprobar la norma .

Madrid. (EFE).- El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el Real Decreto Ley de la reforma laboral de 2002, más conocido como "decretazo", por no estimar justificada la urgencia que alegó el Gobierno para aprobar esta norma rechazada por los sindicatos y que dio lugar a una huelga general.

El Tribunal estima así los recursos contra este decreto -aprobado durante el Gobierno del PP y con Juan Carlos Aparicio como ministro de Trabajo- que presentaron entonces la Junta de Andalucía y diputados de los grupos del PSOE, IU y Mixto en el Congreso. Es la primera vez que este tribunal anula un decreto ley por no estimar justificada la urgencia y extraordinaria necesidad de legislar en esta materia alegadas por un Gobierno.

El Constitucional da la razón a los recurrentes en el hecho de que el Gobierno no tuvo razones de urgencia cuando aprobó este decreto el 24 de mayo, justo un día después de que los sindicatos anunciaran la convocatoria de una huelga general para el 20 de junio ante el estancamiento de las negociaciones.

Al aprobar la norma, el Gobierno la justificó por la "cambiante situación de la economía internacional" o "nuevas oportunidades más variadas que en épocas anteriores", motivos que cita el Tribunal en su sentencia, al señalar que ni en el preámbulo de la norma ni en el debate parlamentario posterior hubo "pistas" de que estas razones se produjesen.

Además, considera que ninguna de los motivos aducidos, que califica como "marcadamente teóricos y abstractos" sean propios de una "situación de extraordinaria y urgente necesidad".

El Constitucional entiende que el mercado laboral exige una acción de "permanente adaptación", aunque aclara que esta necesidad "no es coyuntural, sino estructural", por lo que recuerda los "estrictos límites" que la Constitución marca al Gobierno en su ejercicio del poder legislativo. "Lo contrario", añade la sentencia, supondría "excluir prácticamente en bloque del procedimiento legislativo parlamentario el conjunto de la legislación laboral y de Seguridad Social, lo que obviamente no se corresponde con nuestro modelo constitucional de distribución de poderes".

El Tribunal da la razón a los recurrentes cuando rechazan la justificación de urgencia y como prueba recuerdan que los interlocutores del Ministerio de Trabajo en esta negociación habían aludido en diferentes ocasiones a la conveniencia de que las conversaciones acabaran antes del verano de 2002 para que la reforma pudiese tramitarse como ley y entrar en vigor el 1 de enero de 2003. El hecho de que se hubiese marcado este calendario supone para los recurrentes una prueba de que no había tal necesidad.

30/03/2007

La Vanguardia.

Debes saber

El Constitucional acepta que la reducción de jornada rebaje la pensión de la mujer

El Tribunal Constitucional (TC) considera que la reducción de la cotización a la Seguridad Social -esencial en el cálculo de la pensión- por la reducción de jornada laboral tras acogerse al derecho de cuidar de un hijo o un familiar a su cargo no discrimina a la mujer. El TC rechaza así una cuestión de constitucionalidad planteada por un juzgado de Guadalajara, que entendía que el artículo relativo a este extremo en la Ley de la Seguridad Social vulneraba la Constitución, por "una diferencia de trato por razón de sexo que no resulta justificada y razonable". El auto cuenta con el voto discrepante de dos magistradas -las dos únicas mujeres de entre los 11 miembros del alto tribunal-, entre las que figura su presidenta, María Emilia Casas.

El juzgado de Guadalajara planteó la cuestión al entender que los periodos en los que la mujer trabaja a tiempo parcial por haberse acogido al derecho de reducción de jornada -por cuidado de un hijo menor de seis años o familiar a cargo- debían computarse como si se tratara de jornada a tiempo completo en el cálculo de la pensión. Según el auto del pasado 27 de marzo, las dudas planteadas "no resultan suficientes".

Para el TC, es el legislador quien debe decidir el grado de protección que merecen las distintas necesidades sociales, en atención a las circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la viabilidad de la Seguridad Social.

Por el contrario, los votos particulares de la presidenta y la magistrada Elisa Pérez Vera destacan que el trabajador que se acoge a la reducción de jornada para cuidar a familiares ejerce un derecho con fundamento directo en la Constitución, y advierte de que no se ajusta a la Carta Magna "una regulación que implica un perjuicio o tratamiento peyorativo para el trabajador".

Votos particulares

Las dos magistradas estiman que la Ley de la Seguridad Social debería ser analizada "a la luz" de lo establecido en la Constitución respecto a que los poderes públicos deben asegurar "la protección social, económica y jurídica de la familia".

El auto incorpora información estadística que corrobora que son las mujeres quienes se acogen mayoritariamente a este derecho. Para las magistradas, éste es un factor "decisivo", que obliga a garantizar que las mujeres trabajadoras que hacen uso de la reducción de jornada "estén en la misma situación que otros trabajadores que prestan sus servicios a tiempo parcial o reducen su jornada por razones diferentes".

18/04/2007
EL PAÍS.

Panasonic permitirá a 30.000 de sus empleados trabajar desde casa

Tokio. (EFECOM).- El fabricante japonés de productos de electrónica, Matsushita Electric Industrial (Panasonic), permitirá que 30.000 empleados con niños o con familiares ancianos que necesitan cuidado constante puedan trabajar desde casa por internet, informa hoy la prensa económica local.

La nueva normativa, que entrará en vigor la próxima semana, beneficiará a casi todos los empleados de "cuello blanco" de la empresa que cuenta con una nómina de 76.000 personas en 23 filiales, según el diario Nikkei.

El personal que lo solicite podrá trabajar desde su casa una o dos veces por semana, y el equipo de ordenadores y cámaras necesarios para la teleconferencia será facilitado por la empresa.

Una prueba exitosa realizada el pasado mes de abril y en la que participaron 1.000 empleados redujo las horas de los desplazamientos, permitió que los empleados fijaran sus propias horas de trabajo, y no tuvo efectos negativos en la eficiencia o el trabajo en equipo, según el rotativo.

La pionera de las empresas que usan internet para que sus empleados no tengan que presentarse físicamente en la oficina es IBM Japan, que desde 2001 permite a todos sus empleados esa modalidad laboral practicada a menor escala por la firma automovilística Toyota y otras empresas de tecnologías de la información.

28/03/2007
La Vanguardia.

Debes saber

Cuéntame cómo pasó: hace 30 años el Gobierno de Suárez legalizó los sindicatos.

El 1 de abril de 1977 el Parlamento español aprobó la asociación sindical y el derecho a la afiliación.

Tal día como ayer, hace 30 años, el Parlamento español aprobaba la Ley 19/1977 sobre el Derecho de Asociación Sindical, que reconocía el derecho a constituir centrales sindicales y a la afiliación de los trabajadores después de cuatro décadas de ilegalidad. Aunque la legalización formal de UGT, CCOO y USO – las primeras centrales en regularizarse – no se produjo hasta el 28 de abril siguiente, la aprobación de la ley supuso el primer paso hacia la configuración formal de un marco social y laboral plenamente democrático.

Cuando el Gobierno de Adolfo Suárez tomó la decisión de llevar a la Cámara la regularización de la representación de los trabajadores, justo una semana antes de afrontar la legalización del último gran rescoldo de la clandestinidad en España, el Partido Comunista, los sindicatos de clase eran ya una poderosa realidad política y social en la España de la transición.

En 1976 las facciones obreras del socialismo, el comunismo y el humanismo católico (UGT, CCOO y USO) constituyeron, desde la ilegalidad, la denominada Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), que pretendía hacer el palanca para la regularización del asociacionismo sindical.

La experiencia fracasó, pero sirvió para que los sindicatos se dieran cuenta de que, muerto Franco, podían actuar sin ser objeto de persecución por las autoridades políticas del momento. Entre el 15 y el 18 de abril de 1976 UGT celebró en Madrid su XXX Congreso Confederado, en el que se definió las líneas maestras de su estrategia sindical a favor de la implantación de la democracia en España.

El 19 de enero de 1977, casi tres meses antes de la legalización de los sindicatos, fue Marcelino Camacho el que presentó los estatutos de las Comisiones Obreras, la plataforma sindical de la que se dotaron los comunistas, que durante la segunda mitad del año anterior ya había estado organizando su estructura territorial y sectorial.

Los compañeros del metal

Los tiempos de la política quisieron, sin embargo, que el primer gran acto sindical celebrado tras la legalización fuera el XV Congreso de la Federación del Metal de UGT, que tuvo lugar en el Palacio de Congresos de Barcelona durante los días 7, 8 y 9 de abril de 1977.

El destino no podría haber sido más caprichoso. Ese XV Congreso debería haberse celebrado en 1934, pero tuvo que ser suspendido por la revuelta minera de Asturias, uno de los hitos más relevantes de la quiebra social que anunciaba la Guerra Civil.

Se programó después para el año 1936, pero el alzamiento y el conflicto militar que desintegró la República impidieron finalmente su celebración.

El de 1977 tampoco estuvo exento de problemas. Fue organizado desde la clandestinidad y se celebró cuando los sindicatos todavía no habían obtenido el *pláacet* del Gobierno para actuar con libertad.

Además, pese a su indudable capacidad de movilización social, e incluso peso político, la situación de ilegalidad en la que vivían las centrales sindicales restringían al máximo sus posibilidades financieras. La Federación del Metal pudo organizar su congreso, gracias, en buena medida, al apoyo logístico y económico prestado por el IG Metall alemán.

El acto se convirtió en un acto internacional de apoyo al sindicalismo español. En Barcelona se dieron cita, además de 450 delegados en representación de 9.000 afiliados que, aún en la clan destinidad, ya tenía la UGT del metal, distintos dirigentes de plataformas sindicales internacionales. También históricos de la lucha sindical española como *Rafa* (Félix Maestre), uno de los dirigentes más activos del exilio; José Andrés Paul, que resultó elegido secretario general de la federación; o el que fuera posteriormente ministro de Interior con Felipe González, José Luis Corchera, designado secretario de organización de UGT-Metal.

El Congreso actuó como crisol y canalizador de las ansias de libertad y democracia de toda una generación de jóvenes sindicalistas. Allí fue, por ejemplo, donde se conocieron *Lito* y José María Álvarez, que treinta años después ya se han ganado la consideración de históricos como dirigentes de las federaciones del metal y Cataluña, respectivamente.

El primer paso

Y allí fue donde se consolidaron los principios de recuperación de la libertad sindical, desmantelamiento de la estructura del sindicato vertical, participación en la vida política, lucha por la derogación de las normas laborales franquistas y defensa de la autonomía de la negociación colectiva como guía de la acción de UGT en la transición.

Días después UGT, CCOO y USO se convertían en organizaciones legales. Y sólo unos meses después el Gobierno y el sistema de partidos se apoyaba en los sindicatos, y en las organizaciones empresariales, para aprobar los históricos Pactos de La Moncloa, que pusieron las bases del marco laboral democrático que se desarrollaría después.

02/04/2007

El Economista.

¡Atención!

Ley de Igualdad (III)

PATERNIDAD

DERECHO DEL TRABAJADOR	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	No se reconoce	13 días ininterrumpidos o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Trabajador.
DISFRUTE POR LA MADRE		No es posible. Es un permiso exclusivo de los padres, si no se disfruta se pierde.
REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN		Se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores a aquel en que se produzca el nacimiento, adopción o acogida, o 365 días en toda la vida laboral .
DESTINATARIOS DEL PERMISO		Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS.
FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO		El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.

LACTANCIA

DERECHO DEL TRABAJADOR / A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY
PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	No se reconoce	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
DISFRUTE POR AMBOS PROGENITORES	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.	Se mantiene igual.
ACUMULACIÓN	No se reconoce, salvo por CC	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de $\frac{1}{2}$ hora c/u, o una reducción en $\frac{1}{2}$ hora de la jornada laboral, al principio o final de la misma.	Se mantiene igual.