



Boletín para la PRL

unión. Semanario Digital

Afiliate

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



Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal



2007

AÑO EUROPEO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS

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](#)

SECTOR

XVI Convenio

UGT **mantiene** en la mesa una **actitud firme** sobre las propuestas que la patronal considera necesarias para el sector.

La pasada semana se celebró en Madrid la segunda reunión de la Mesa Negociadora del XVI Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación.

[Continúa.](#)

UGT demanda a EDS.

Después de haber agotado todas las posibilidades legales para llegar a un acuerdo, UGT ha demandado a la empresa para reclamar la parte no cobrada del aumento de 2007 (0,5%), correspondiente al acuerdo trienal firmado entre las secciones sindicales y la dirección de la empresa.

El próximo 3 de julio, a las 10:30 h., estamos citados en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en Madrid para defender los intereses de todos los trabajadores y las trabajadoras de EDS.

Opinión

“El sindicalismo ya no es tanto una cuestión de ideología, sino de **instinto solidario**”

Debes saber

- [Los accidentes laborales se cobraron tres muertes diarias en España el año pasado.](#)
- [UGT ha firmado 2.595 convenios colectivos hasta marzo.](#)
- [Gobierno y agentes sociales alcanzan un acuerdo para la reforma del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.](#)
- [Las empresas deberán formar a la plantilla contra el acoso laboral.](#)
- [Aumenta la discriminación genética y por estilo de vida en el ámbito laboral.](#)
- [El trabajo bajo presión pasa factura a las empresas.](#)

Nuestro **compromiso** eres **tú**



nti.oficinas@fes.ugt.org



¡Atención!

[El Supremo abre la vía a una lluvia de demandas de pago de horas extra.](#)

Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

Teletipo

- Microsoft y Caja Madrid se unen para ofrecer la posibilidad de realizar trámites bancarios a través de la televisión.
- La tasa de paro sube en el primer trimestre hasta el 8,47%.
- El Presidente de Ecuador insta al uso de software libre en toda América Latina.
- El Euribor sube al 4,25% y eleva en 88 euros al mes la hipoteca.
- La Seguridad Social logra 5.481 millones de superávit hasta marzo.
- Un estudio sostiene que internet es ya la primera fuente de información de los españoles.
- El 42% de las empresas españolas no tiene representación sindical.
- El sube un 1,4% en abril. La inflación interanual baja hasta el 2,4%.
- El Parlamento Europeo pide a los gobiernos que faciliten a los jóvenes la compra de la primera vivienda.



FEDERACION DE SERVICIOS

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2007

SECTOR ESTATAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

**CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS CONSULTORAS,
SERVICIOS DE INFORMÁTICA E INVESTIGACIÓN DE MERCADO**

2º COMUNICADO

MAYO 2007

Continuamos

Estimados Compañer@s:

La pasada semana se celebró en Madrid la segunda reunión de la Mesa Negociadora del XVI Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación. Como ya os anunciamos en el comunicado anterior, **UGT manifestó** en la mesa una **actitud firme**, sobre las propuestas que la patronal considera necesarias para el sector.

¿Van a abordarse en serio todos los temas, o se dan ya por perdidos muchos de ellos?
¿Tenemos que centrarnos sólo en aquellas propuestas que la patronal considera “necesarias” para el Sector?

La patronal AEC (Asociación Española de Empresas de Consultoría) confirmó lo que nos temíamos, el desencuentro existente entre la problemática que día a día nos encontramos los trabajadores del sector y la visión que de ello tiene la patronal. Su principal argumento es que existe una fuerte competencia que está rebajando los precios. Pero no mencionan que ellos mismos utilizan esta “competencia” cuando interesa en lugar de regular el sector.

Como única solución pretenden actuar sobre los costes de los trabajadores, reduciendo salarios e incrementando la productividad a base de ampliar la jornada de trabajo.

En UGT consideramos que la solución pasa por un convenio que regule las condiciones laborales sobre las que realmente se apoya nuestro sector y nos afecta a todos. De ahí nuestra actitud firme, aunque esto pueda suponer volver a soportar casi en solitario la presión de la AEC.

Nuestros planteamientos no son imaginativos, sino basados en las propuestas, inquietudes y peticiones recibidas de los trabajadores del sector, en nuestra diaria actividad sindical. En esta línea UGT ha planteado en la **Mesa del Convenio**:

- Un modelo basado en la implantación de una nueva estructura de categorías, que podrá abarcar, al menos, los primeros diez años de la carrera profesional incluyendo promociones salariales automáticas. Además una revalorización anual de conceptos fijos en la nómina garantizando un aumento efectivo del salario. De esta forma, el concepto de “complemento personal” ya no serviría de colchón permanente para que las empresas “disuelvan” las subidas de Convenio. Para esto se eliminará la cláusula de compensación y absorción.
- Un mínimo salarial de convenio en el que nadie esté por debajo de los mil euros mensuales. Porque **esta realidad** afecta a muchos trabajadores del sector que, desafortunadamente, no llegan a esta cantidad.



FEDERACION DE SERVICIOS

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2007

SECTOR ESTATAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

**CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS CONSULTORAS,
SERVICIOS DE INFORMÁTICA E INVESTIGACIÓN DE MERCADO**

2º COMUNICADO

MAYO 2007

- **No asumiremos la eliminación de la antigüedad**, ya que cada vez más, supone el único incremento salarial de muchos trabajadores.

Estudiaremos cualquier propuesta o alternativa que se nos proponga, no obstante caso de no reflejarse las condiciones planteadas será difícil que UGT pueda dar como bueno este convenio que estamos negociando.

Se ha acordado que la siguiente reunión de la mesa sea el 7 de junio, iremos informando puntualmente de la evolución de las negociaciones y de los avances que se vayan produciendo.

Un Saludo Cordial.

DIRECCIÓN SECTORIAL SEGUROS Y OFICINAS

Opinión

Extracto del artículo 'Los sindicalistas del Siglo XXI' publicado en *El Economista* el 1 de Mayo de 2007.



José Luis Mazón
Informático - UGT

“El sindicalismo ya no es tanto una cuestión de ideología, sino de instinto solidario”

José Luis Mazón, licenciado en Informática, se afilió a la UGT hace ya 10 años. Lo hizo porque la empresa de sistemas en la que trabajaba pedía a sus empleados jornadas maratonianas para poder ascender. Pensó que la mejor forma de defender sus derechos individuales era mejorando las condiciones colectivas de los trabajadores. Abrió brecha en un sector poco sindicalizado.

“Hoy todas las grandes empresas del sector tienen convenio colectivo”, subraya con orgullo. Una década después, José Luis forma parte de la estructura de UGT, en la Dirección Estatal del Sector de Seguros y Oficinas, y defiende el sindicato del bienestar frente al tradicional sindicato de clase. “Me gusta pensar en el sindicato como un lugar donde tú puedes defender mejor tus intereses y los de tus compañeros. No es una cuestión de ideología, sino de instinto solidario”.

LOS SINDICALISTAS DEL SIGLO XXI

El nuevo modelo es el de los *sindicatos del bienestar*, unas plataformas que luchan porque la mayor cantidad de trabajadores posible tenga acceso a beneficios sociales, dejando en un segundo plano los principios ideológicos. “El sindicato no debe ocultar que tiene detrás un mensaje político, pero tampoco debe perder de vista que su objetivo fundamental es defender los intereses de los trabajadores con independencia de su ideología”, recalca José Luis Mazón, un informático afiliado a UGT y partidario de impulsar la cara de los sindicatos como prestadores de servicios.

“En cierto sentido tenemos que buscar clientes y que éstos sepan que el sindicato les puede prestar un servicio de forma eficaz. Me gusta pensar en el sindicato como en un lugar donde tú puedes defender mejor tus intereses y los de tus compañeros”, subraya Mazón.

Y la incorporación de trabajadores de alta cualificación ha contribuido a mejorar estos servicios. Susana Montes, psicóloga y *liberada* de UGT, opina que los *nuevos sindicalistas* han venido a aportar conocimientos técnicos a un sector poco profesionalizado; útiles, sobre todo, a la hora de negociar cuestiones peliagudas y complejas con las grandes empresas.

En cierto sentido, estos *nuevos afiliados* han venido a aportar una visión más profesional a unos sindicatos que hasta hace pocos años estaban anclados en los usos tradicionales de la transición.

Debes saber

Los accidentes laborales se cobraron tres muertes diarias en España el año pasado.

Pese a las expectativas que supuso la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a principios de la década de los noventa, como recuerda Pilar Millor, las cifras siguen siendo de lo más desoladoras. «En el 2006, en España murieron un total de 1.338 trabajadores, lo que supone que más de tres personas fallecen al día en este país por accidentes laborales, lo que es una auténtica barbaridad», advierte la profesora. «¿Qué sucedería si una organización terrorista matase a tres personas cada día? Pues seguramente se tomarían muchas más medidas para poner remedio», dice Millor.

Y hace otra comparación para mostrar la gravedad de la situación: desde marzo del 2003 a marzo del 2006 murieron 3.170 soldados en la guerra de Irak; mientras que en ese mismo período en España hubo más de 5.000 fallecimientos a causa de accidentes laborales. «Esto nos lleva a hacer una reflexión y plantear una pregunta: ¿En qué guerra participan nuestros trabajadores?», advierte Millor. Estas terribles cifras sitúan a España en el primer puesto del macabro ranking de fallecimientos en accidentes laborales de Europa.

25/04/2007

La Voz de Galicia

UGT ha firmado 2.595 convenios colectivos hasta marzo.

Un total de 4.735.910 trabajadores tienen sus condiciones laborales reguladas para este año a través de los 2.595 convenios colectivos firmados en el primer trimestre, de los que 63 son nuevos y el resto son revisiones, según el avance de Negociación Colectiva elaborado por UGT.

El incremento salarial medio se sitúa en el 2,88%. El 65,73 % de los trabajadores disponen de cláusulas de garantía salarial que entrarán en funcionamiento si el Índice de Precios al Consumo (IPC) supera una media del 2,21% a finales de año.

UGT insiste en la importancia de incorporar las cláusulas de revisión salarial a todos los convenios colectivos con eficacia plena porque éstas evitan la pérdida de poder adquisitivo y garantizan la mejora salarial acordada.

Otros datos de este informe indican que la jornada laboral disminuye en 538 convenios, que representan el 20,73% del total de los cerrados hasta el mes de marzo. La reducción media es de 15,48 horas al año.

La jornada pactada en el conjunto de los convenios firmados para su vigencia en este año y registrados en este primer trimestre se sitúa en una media ponderada de 1.756,24 horas al año.

24/04/2007

UGT.

Gobierno y agentes sociales alcanzan un acuerdo para la reforma del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

El Gobierno y los agentes sociales han llegado a un acuerdo sobre la reforma del Fondo de Reserva de la Seguridad Social que permitirá, entre otras cosas, invertir en bolsa parte de la hucha de las pensiones. El Ministerio de Trabajo ha informado hoy de que se toman medidas para evitar influir en empresas a través del Fondo y las inversiones tendrán en cuenta los principios de responsabilidad social, económica y ambiental.

La ley amplía las facultades de los gestores y los mecanismos de control de los interlocutores sociales y prevé la fijación de límites para hacer efectiva la seguridad y la diversificación. Los ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme), CCOO y UGT han llegado a un acuerdo sobre el texto del anteproyecto de Ley que modificará la actual norma reguladora del Fondo de Reserva.

Esta modificación persigue dotar a la gestión del Fondo de mayor flexibilidad para conjugar la seguridad de las inversiones con una mayor rentabilidad mediante la diversificación de riesgos, aunque no especifica qué porcentaje del Fondo se sacará a bolsa.

La ley amplía los activos para la inversión y permitirá que se oriente hacia valores de renta fija emitidos por entidades privadas, acciones y otros instrumentos financieros, participaciones de instituciones de inversión colectiva y otros valores.

Los firmantes del acuerdo se reunirán en los próximos días, en el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, con los grupos parlamentarios para exponer los contenidos del acuerdo y el desarrollo reglamentario de la ley también se producirá en el contexto de dicha comisión.

24/04/2007

El País.

Debes saber

Las empresas deberán formar a la plantilla contra el acoso laboral.

Las empresas europeas deberán formar a sus empleados para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, problema que afecta al 5% de los trabajadores de la UE, según datos de la asociación empresarial europea BusinessEurope. Las patronales y los sindicatos europeos firmaron ayer el primer acuerdo sobre la violencia y el acoso laboral que deberán asumir todas las compañías de la Unión en un máximo de tres años. "Sólo uno de cada tres europeos conoce sus derechos en un caso de discriminación", señaló el comisario europeo de Empleo, Vladimír Spidla.

El pacto establece directrices a los empresarios sobre cómo actuar ante un caso de violencia y acoso laboral, dejando claro que la responsabilidad de determinar, revisar y gestionar las medidas apropiadas para atajarlo es del empleador. El texto indica que ante una acusación de violencia o acoso, el empresario debe actuar con máxima discreción para con la víctima y adoptar medidas inmediatamente.

El agresor deberá recibir una sanción disciplinaria si se confirma que llevó a cabo los hechos y, si procede, podrá ser despedido. Se considera acoso "el repetido y deliberado abuso, amenaza o humillación de uno o más trabajadores a otro empleado de la compañía", sea cual sea el rango en la empresa tanto de la víctima como del agresor. Por violencia se entiende tanto la agresión física como la psicológica.

El acuerdo también se aplicará cuando el acoso provenga de alguien ajeno a la compañía como un cliente. Spidla recordó que los sectores más afectados por la violencia y el acoso en el trabajo son la educación, las administraciones públicas, el transporte y la hostelería.

27/04/2007
El País

Aumenta la discriminación genética y por estilo de vida en el ámbito laboral.

Tener un estilo de vida «saludable» y un historial médico «limpio» se están convirtiendo en factores determinantes para conseguir o mantener un empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada vez son más las empresas y organismos públicos que a la hora de contratar nuevos empleados basan su criba en razones tan personales como cuestionables, como por ejemplo, si conduce coches rápidos, si es fumador fuera del ámbito laboral o si padece hipertensión. Más allá del límite de la legitimidad se encuentran los que obligan a sus candidatos a someterse a pruebas genéticas para tantear la posibilidad de contraer una enfermedad determinada

Libertades individuales

Situaciones como ésta son denunciadas en el último informe del OIT, «La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean», y clasificadas en el apartado de «manifestaciones incipientes de discriminación laboral». Se trata de nuevas formas de discriminación laboral o relativamente recientes en comparación con las tradicionales, como la raza o el sexo, y que mantienen abierto el debate sobre su legitimidad y legalidad.

Según el informe, que defiende que este tipo de discriminaciones han sido demostradas e impugnadas ante varias instancias judiciales en todo el mundo y sobre todo en los países industrializados, «plantean importantes interrogantes sobre lo que los trabajadores hacen fuera de su lugar de trabajo, y la libertad individual de vivir como se elija».

En el caso de la discriminación genética, en la que los países anglosajones llevan la voz cantante, los despidos improcedentes o la denegación de empleo son generalmente justificados por razones de seguridad y salud, en especial cuando los trabajadores están expuestos a sustancias peligrosas

Si bien en este caso la Organización Internacional del Trabajo no defiende una postura en el debate sobre si existen o no motivos para justificar la exclusión o el trato menos favorable de un individuo debido a sus genes, insiste en que toda diferencia de trato debe tener un fundamento «objetivo y proporcional».

Por otra parte, las empresas se interesan cada vez más por el estilo de vida de los trabajadores y exigen una vida sana para evitar costes adicionales en el seguro de enfermedad por los hábitos poco saludables que puedan tener sus empleados. En Estados Unidos se cuentan por miles ya las empresas que no contratan a fumadores o los penalizan obligándoles a cotizar más por el seguro de enfermedad, y ya son once los Estados que permiten diferenciar entre el precio del seguro de los fumadores y de los que no lo son.

Los vetos de EE.UU.

Manuela Tomei, autora del informe de la OIT que ayer se presentó en Bruselas, informó a este periódico de que en EE.UU. son 6.000 las empresas que prohíben contratar fumadores con el pretexto de reducir el consumo de tabaco, algo que ella calificó de «medida draconiana» que no ayudará a luchar contra el consumo.

Dinamarca, Finlandia, Francia y Suecia han adoptado medidas legales para prohibir la discriminación basada en la genética, La empresa IBM ha revisado su política de contratación y 30 estados de EE.UU. prohíben la discriminación contra los fumadores.

11/05/2007
Abc.

El trabajo bajo presión pasa factura a las empresas.

¿Debe doler el trabajo? Los casos de acoso y estrés reavivan en Europa el debate sobre los nuevos riesgos laborales "Burn out" (quemados), titula la prensa europea las informaciones sobre los 1,2 millones de empleados que sufren mobbing en Alemania, o sobre la ola de suicidios en Renault (un informático y dos ingenieros de la planta de Guyancourt) y en el consorcio energético EDF (tres empleados de la central gala de Chinon an der Lire).

Uno de cada dos empleados alemanes habla de fuerte presión laboral y uno de cada cinco trabaja al límite de sus fuerzas, según datos del Instituto de Mercado Laboral. Paralelamente se registra en Alemania y Estados Unidos un boom de manuales de autoayuda para sortear los malos tratos en la oficina. "Burn out es la consecuencia directa del nuevo fenómeno europeo del trabajo sin fin", denuncia Klaus Pickshaus, responsable de salud y seguridad laboral del mayor sindicato alemán, IG Metall.

Pero, ¿qué está pasando? "¿Debe doler el trabajo?", se pregunta el rotativo muniqués Süddeutsche Zeitung. A raíz de los citados suicidios en Francia, IG Metall preguntó en abril a los comités de empresa alemanes por la situación de sus trabajadores. La respuesta de los representantes de la industria del automóvil, del sector informático y de otros muchos fue que se expande el fenómeno del trabajo sin fin con el consecuente incremento de los riesgos psicosociales y de estrés.

Según la encuesta de la Iniciativa Nueva Calidad en el Trabajo del Gobierno alemán, el 61% de los trabajadores declara no recibir elogios por su rendimiento y el 50% no se siente vinculado a la empresa. "¡Alarmante!, sobre todo en un país que depende de las innovaciones", opina Süddeutsche Zeitung. El rotativo alemán apunta tres razones: la ética protestante, la influencia del management americano y la globalización.

Ralf Brinkmann, profesor de sociología de la Universidad de Heidelberg, añade que "una gran parte de los trabajadores se ha autodespedido ya interiormente". Médicos, sindicalistas y expertos de salud y seguridad laboral creen que los europeos trabajan demasiado y contra el reloj. Sufren remordimientos por la doble presión laboral y familiar. Y, además, tienen miedo de perder sus puestos. El estrés se ha convertido así en el gran riesgo sanitario y se registra un aumento de bajas laborales y prejubilaciones por cuestiones psíquicas.

En Alemania, en los últimos siete años el número de bajas por problemas psicosociales crece un 74%, generando un coste anual de 24.500 millones anuales (de los que 13.400 millones son asumidos por las empresas). "La mayoría de las empresas alemanas ignora todavía el problema del estrés", argumenta el semanario económico Wirtschaftswoche. Sin embargo, cada vez más empresas ofrecen seminarios para combatirlo. El Commerzbank imparte cursos a sus 36.000 empleados desde octubre de 2006. También el organismo de control aéreo alemán DSF o el consorcio farmacéutico Sanofi-Aventis disponen de programas especiales. Este último cuenta, desde hace dos años, con un centro de asistencia al que pueden recurrir confidencialmente los empleados en situaciones de crisis. "Un 2% de la plantilla lo utiliza", revela Thomas Eckebrecht, jefe médico del consorcio.

Jefes con personalidad psicópata

Uno de cada 30 jefes responde incluso a un perfil de personalidad psicópata, afirma Reinhard Sprenger, el autor de management más reconocido en Alemania. "Reducir el estrés es sobre todo una cuestión del estilo de mando", opina Jürgen Merz, de üv Süd Life Service, una empresa especializada en prevención, "el 50% de todos los factores de estrés tiene que ver con el modo de trabajar (discutir, mandar, pedir, elogiar...) de los jefes con sus empleados".

Un estudio realizado por el Instituto Finlandés de Medicina del Trabajo entre 6.500 oficinistas de Londres (abarcaba los años de 1985 a 1999), le da la razón: los empleados que afirmaban tener un jefe "justo" padecieron menos enfermedades del corazón (-30%).

El listado de enfermedades profesionales en España, actualizado en diciembre del año pasado, no incluye el estrés ni ninguna otra enfermedad de riesgo psicosocial. Sin embargo, datos de la Organización Internacional del Trabajo aseguran que los empleados españoles de baja por estrés faltaron al trabajo una media de 138 días en 2004. Un informe de Ernst & Young Abogados augura que en 2007 la cosa va a más: el mobbing y los daños morales producidos en la empresa van a saturar los tribunales de lo social.

Con el fin de evitar el embarazoso paso ante el juez, diversos sectores, como el bancario y el asegurador, mantienen protocolos en sus convenios por los que los casos de acoso psicológico o sexual se resuelven en casa. Para ello se han habilitado comités internos que intervienen en caso de que un empleado denuncie malos tratos.

La consultora Mercer Human Resource acaba de desvelar que el estrés es la gran amenaza contra la empresa española. Un tercio de las compañías consultadas tienen en el cansancio psicológico la causa del 10% de las bajas laborales. Puestos a vigilar las bajas por enfermedad, especialmente las derivadas de estrés y depresión, la Seguridad Social ha incluido en su presupuesto una partida de 280 millones para que las Comunidades Autónomas mejoren el control.

10/05/2007
Cinco Días

¡Atención!

Jornadas, salarios y bonus bajo lupa.

Las últimas sentencias del Tribunal Supremo han puesto del revés las alfombras del suelo empresarial español. En una resolución reciente, el alto tribunal asestó un duro golpe a la táctica comercial de bancos y cajas de ampliar su horario comercial para atender las necesidades de los consumidores.

En concreto, la entidad financiera Caja Madrid planteó a sus nuevos trabajadores la necesidad de pasar de una jornada continua a otra partida. La medida fue recurrida y, finalmente, fue el Supremo quien puso la última palabra a un litigio lleno de aristas: concluyó que la modificación del salario o la jornada requiere el apoyo de los representantes de los trabajadores. Cualquier decisión al margen, "atenta contra la negociación colectiva".

La jurisprudencia del Supremo también ha alcanzado a los métodos de retribución variable que las empresas utilizan para fidelizar a parte de la plantilla. Así, en marzo, el Tribunal reconoció el derecho a cobrar el bonus de una ejecutiva que abandonó voluntariamente la compañía, sin cumplir el tiempo mínimo exigido para percibir ese plus. El siguiente guiño a los empleados vinculados a empresas de retribución variable vino de la mano de la Ley de Igualdad. A raíz del sistema de bonus implantado en una empresa de telefonía española, el Supremo consideró que las pagas extras vinculadas al número de jornadas laborales que cumple el trabajador discrimina a las empleadas embarazadas, privadas de este incentivo, si deciden disfrutar de modo íntegro su permiso por maternidad, un derecho reconocido.

El alto tribunal tumba el argumento mantenido hasta ahora por otras instancias e impone severos límites a los pactos de disponibilidad. Dice que deberán ser radicalmente claros y sin rebasar el tope de 80 horas extra al año.

Los pactos entre las empresas y los trabajadores para gozar de una mayor disponibilidad temporal de los profesionales no están libres de límites. Es más, según la reciente jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo, no sólo no son libres, sino que están sujetos a muy severas restricciones.

El alto tribunal ha abordado este tipo de remuneración. Se trata de un concepto salarial totalmente extendido entre los ejecutivos y directivos de todos los países avanzados y que permite a las compañías pactar un pago a sus trabajadores en contraprestación por las horas adicionales que podrían tener que llegar a desarrollar. Los profesionales que reciben esta remuneración asumen, a su vez, tener disponibilidad para trabajar más allá de su jornada estándar.

La sentencia, recogida el pasado mes de marzo en una publicación especializada en recopilación de sentencias, se centra en un caso nada extraño. Un trabajador demandó a su empresa tras haber sido ascendido a un cargo de gerencia en una de las divisiones de su compañía. El ascenso le supuso un incremento salarial, bonus y plus de disponibilidad. Pero, pese a ello, el profesional consideró que el elevado número de horas trabajadas adicionales al horario convencional no quedaba compensado con esos pagos. El Tribunal Superior de Madrid dio la razón a la empresa al estimar que si se habían pactado esas cantidades dentro del acuerdo de disponibilidad, el pago era lícito, pero el empleado recurrió el caso. La postura del Supremo ha sido tajante: no rechaza los plus de disponibilidad, pero deben ser absolutamente claros e "indudables" sus contenidos, y, además, no pueden superar los límites mínimos de retribución y máximos de jornada. O lo que es lo mismo, "que no se pueden sobrepasar las 80 horas extra que la legislación española permite como máximo al año y, por otra parte, el pago realizado no podrá ignorar el pago mínimo que tendrían esas horas", como señala el socio responsable de Laboral en Ernst & Young, Jesús Domingo. En el caso juzgado, el trabajador probó haber ampliado sus jornadas en más de 600 horas al año.

Para Domingo "este principio adoptado por el Tribunal Supremo es extrapolable a cualquier tipo de empresa en los casos en los que un directivo, ejecutivo u otro profesional trabajen mucho más de lo que se supone que pueden estar cubriendo las partidas de retribución asignadas por el cargo". El Supremo destaca, de hecho, que los incrementos de pago registrados (bonus, plus y subida salarial) responden más a la cualificación del cargo que a la cantidad de horas.

El experto laboral añade que "los sindicatos tienen ahora la puerta abierta a reclamaciones multitudinarias" basadas en esta sentencia y que "los contratos con este tipo de cláusulas de disponibilidad deberán analizarse con sumo cuidado para evitar que puedan ser anulados".

El Supremo abre la vía a una lluvia de demandas de pago de horas extra.

El tribunal señala que los plus no pueden superar las 80 horas anuales ni reducir el precio de la hora.

25/04/2007
Expansión.