

## ESTA VEZ EN EL SIMO



## Respuesta insuficiente

Boletín para la **PRL**  
Previsión de Riesgos Laborales

### Opinión

UGT defiende las cláusulas de revisión salarial para que los trabajadores no "paguen" los vaivenes del IPC

[nti.oficinas@fes.ugt.org](mailto:nti.oficinas@fes.ugt.org)



### Si dudas ...

- [Estatuto de los Trabajadores](#)
- [XV Convenio Sectorial](#)
- [Lo que debes saber en tu relación laboral.](#)

...¡Pregúntanos!

**unión.** Semanario Digital

**Conciliación**

la ley de igualdad y las mejoras en el empleo

Los Organismos 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



### Afíliate

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

Nuestro compromiso eres **tú**



### Teletipo

- El Guggenheim Bilbao Museoa cumple 10 años.
- El Euríbor baja por primera vez en dos años.
- Seguimiento masivo en Francia de la primera huelga contra una reforma de Sarkozy.
- Jazztel empieza a instalar sus propias líneas telefónicas.
- El canon podría encarecer un 60% los CDs y DVDs.
- UGT pide extender las ayudas al alquiler a jóvenes de hasta 35 años.
- El 47% de las jubilaciones en España son anticipadas.
- Iberdrola aprueba el horario de 7:30 a 15:30 para todos sus empleados.
- La Seguridad Social pierde 75.700 cotizantes en octubre.
- Inspección de Trabajo suspende 100.000 visitas por falta de plantilla
- El gasto de los hogares sube un 7,7% en 2006.

### Debes saber

- [Las empresas no pueden fisgar en los ordenadores de los trabajadores.](#)
- [Ley de igualdad : Los planes de igualdad obligan a las empresas a conocerse a fondo.](#)
- [Un empresario sube el sueldo a sus empleados tras vivir con su salario.](#)
- [Una empresa china paga según la estatura que midan sus oficinistas](#)

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](#)

**CRISÁLIDA**

Boletín Digital Mensual de UGT-Mujer



## Respuesta insuficiente

Recordemos cuáles son las principales pretensiones de la parte sindical:

- **Eliminación de la cláusula de compensación y absorción.**
- **Sistema de clasificación profesional acorde a la realidad.**
- **Un salario mínimo del sector de 1.000 €.**
- **Una jornada máxima laboral estableciendo jornada de verano y festivos.**

Tras la concentración de delegados del 9 de octubre (consultar el número 9 de esta revista) hemos continuado con las movilizaciones.

Los trabajadores del sector hemos apoyado, de forma masiva y sin precedentes, la campaña de recogida de firmas: **Más de 10.000.**

El 7 de noviembre la **concentración** a las puertas del SIMO tuvo una gran respuesta por parte de los delegados sindicales del sector.

La unidad de acción sindical y el apoyo de los trabajadores han sido claves para la tímida reacción de la patronal AEC, que se produjo el 15 de noviembre en una nueva reunión de la mesa de negociación del Convenio.

Los puntos básicos de su propuesta fueron los siguientes:

- **Retirada de su pretensión de eliminar el concepto de antigüedad.**
- **Disposición a establecer una jornada de verano de un mes.**
- **Jornada máxima anual de 1800 horas.**
- **Mantenimiento de la cláusula de Compensación y Absorción.**

Todavía lejos de lo necesario. Pero, además, nada de clasificación profesional ni de tablas salariales.

La respuesta es, pues, insuficiente.

Las movilizaciones han sido fundamentales para este movimiento patronal, por lo que seguimos pidiendo el apoyo de todos los trabajadores para poder seguir avanzando.

Debemos seguir juntos. El futuro es de todos.

Unión General de Trabajadores



Nuestro  
compromiso  
eres **tú**

# Opinión

## UGT defiende las cláusulas de revisión salarial para que los trabajadores no “paguen” los vaivenes del IPC

UGT reafirma que es necesario incorporar cláusulas de revisión salarial en todos los convenios, para que los trabajadores no sufran una pérdida de poder adquisitivo ante los vaivenes de los precios, y establecer salarios mínimos garantizados. El dato de octubre no es bueno y, aunque tiene un carácter estacional, se ha visto amplificado por factores externos, como la subida de los productos energéticos y de los cereales, lo que repercute directamente en el bolsillo de los ciudadanos. Factores que afectan no sólo a nuestro país, sino a todos los países de nuestro entorno. UGT hace un llamamiento a las autoridades para que vigilen los comportamientos oportunistas por parte de algunos sectores empresariales y que se adopten medidas para facilitar mayor transparencia en el mecanismo de formación de precios.

El dato del IPC correspondiente al mes de octubre señala una aceleración de la inflación que sitúa la tasa de variación interanual del IPC en un 3,6%, nueve décimas más que en septiembre y 1,1 puntos más que en octubre de 2006.

Para UGT estos datos reiteran la necesidad de que, más que nunca, se produzca el máximo cumplimiento de las cláusulas de revisión salarial y de los salarios mínimos garantizados para amortiguar el efecto negativo de los factores directamente relacionados con el aumento del coste de la vida para los trabajadores, que no pueden ser los que soporten el coste de una mayor inflación. Máxime cuando, como en este caso, ha sido sobrevenida por factores externos a nuestra economía.

En este sentido las declaraciones vertidas en los últimos días desde organismos como el Banco de España, la OCDE o el FMI relativas al “papel perverso” de las cláusulas de indexación salarial de los convenios colectivos como factores determinantes de la inflación en nuestro país, vuelven evidenciar la falta de imaginación de estos organismos y, lo que es más preocupante, su alejamiento creciente de nuestra realidad económica.

Asimismo, para garantizar la estabilidad macroeconómica a nivel nacional UGT insiste en la necesidad de llevar a cabo actuaciones políticas decididas y de responsabilidad, dotando de mayor transparencia al mecanismo de formación de precios.

# Debes saber

24/10/2007  
Expansión

## Las empresas no pueden fisgar en los ordenadores de los trabajadores.

Las empresas no pueden fisgar en los ordenadores de los trabajadores para ver qué es lo que hacen éstos en su jornada laboral. Máxime, si previamente no han advertido a los empleados sobre los límites que debe tener la utilización de esta herramienta de trabajo, y sobre los controles y los medios que van a aplicar para verificar que se cumplen sus directrices. Lo contrario es una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, de acuerdo con la Constitución, el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y el Estatuto de los Trabajadores.

Este es el sentido de la importante sentencia del Tribunal Supremo, del 26 de septiembre, sobre los límites del empresario para controlar el uso que el trabajador hace del ordenador en el centro de trabajo. De hecho, es la primera sentencia en España que unifica doctrina sobre esta materia, según resalta Iñigo Sagardoy, socio director de Sagardoy Abogados.

El Alto Tribunal respalda la calificación de despido improcedente formulada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y los Juzgados de lo Social de A Coruña al recurso de unificación de doctrina interpuesto por la empresa Coruñesa de Etiquetas S.L.

El 11 de mayo de 2005, la citada compañía llamó a un técnico para "comprobar los fallos en un ordenador" que usaba el trabajador J.A.P.C. Sin la presencia del empleado, ni representante alguno de los trabajadores, el técnico detecta un virus informático como consecuencia de "la navegación por páginas poco seguras de Internet". Con la presencia del Administrador de la empresa, la inspección descubre en la carpeta de archivos temporales "la existencia de antiguos accesos a páginas pornográficas". La compañía almacena dichos archivos en un dispositivo USB, imprime las páginas en papel y entrega todo ello a un notario "para su custodia". Una vez reparado el ordenador, se hace la misma operación, también sin la presencia del trabajador afectado, pero sí con la de dos delegados de personal. El empleado recurrió su despido ante el Juzgado de lo Social que le dio la razón en sentencia del 30 de septiembre de 2005.

Según resalta el propio Tribunal Supremo se trata de resolver el problema "sobre la determinación de los límites del control empresarial sobre un ámbito [el uso del ordenador en la compañía] que, aunque vinculado al trabajo, puede afectar a la intimidad del empleado". Es decir, la compatibilidad entre ambos aspectos del mundo laboral.

Sin embargo, en sus fundamentos de derecho, la sentencia recuerda que el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la intimidad "también ha de respetarse en las relaciones laborales, en las que, en ocasiones, es factible acceder a informaciones (...) del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad". ¿Cómo se relaciona, entonces, la visión de páginas pornográficas con el derecho a la intimidad? El Supremo recuerda que el Convenio Europeo de Derechos Humanos incluye en la protección a la intimidad "la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet porque esos archivos pueden incorporar datos reveladores sobre la ideología, orientaciones sexuales, aficiones personales, etc".

Sin embargo, y en tercer lugar, es muy importante que el Supremo puntualice que esta protección de la intimidad es "compatible" con el derecho de la empresa de "establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de la instauración de un control y de las medidas que se van aplicar para garantizar la utilización laboral" del ordenador.

Por esta razón, Sagardoy explica que la sentencia refuerza la idea de que es necesario tener en las empresas políticas telemáticas preventivas, "ya que, pese a que se flexibiliza la acción del empresario respecto al correo electrónico e Internet por parte de sus empleados, esta flexibilidad no es total". "El fallo impulsará la necesidad de las empresas de poner en marcha códigos para regular el uso de los medios telemáticos que ponen a disposición de los trabajadores", apunta Sagardoy

## Ley de igualdad : Los planes de igualdad obligan a las empresas a conocerse a fondo.

Las empresas se enfrentan a un nuevo reto: los planes de igualdad. Los directores de recursos humanos se han puesto manos a la obra para poder cumplir con esta obligación legal en aquellas empresas de más de 250 trabajadores, en el caso de que el convenio colectivo establezca tal obligación o cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador como medida sustitutiva de una sanción.

Este nuevo instrumento de fomento de la igualdad debe contener: los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del plan.

Asimismo, los planes de igualdad deben regular materias como: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y el ascenso, las retribuciones, la conciliación de la vida profesional y familiar, la prevención ante el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para poner en marcha un plan de igualdad, lo primero que hay que hacer es una auditoría, es decir, analizar la situación real de la empresa en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una vez analizada la situación, hay que adoptar el plan organizado en áreas de actuación, según el diagnóstico previo. Tras la adopción del plan, habría que pasar a la fase de verificación en la que se aconseja hacer comprobaciones periódicas sobre la implementación de medidas y resultados obtenidos.

### Medidas complementarias

De manera complementaria e independiente a los planes de igualdad, todas las empresas, sin exceptuar a ninguna, en función de su tamaño, deben adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Una medida de la Ley de Igualdad, que no es obligatoria ni de inminente puesta en marcha, pero que ha generado una gran polémica entre todos los sectores empresariales, es la que se refiere a la paridad de hombres y mujeres en los consejos de administración. Esta disposición se refiere únicamente a las compañías que estén obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Sin embargo, esta medida no es obligatoria ni inmediata, sino que es una recomendación con un plazo de ocho años para su consecución. De este modo, la ley dice que las empresas procurarán incluir, en el consejo de administración de las sociedades mercantiles, un número de mujeres que permita alcanzar un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres.

Deben elaborar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas de más de 250 trabajadores. También, tendrán esta obligación las empresas de menos de 250 trabajadores cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Los planes de igualdad son voluntarios para las demás empresas, previa consulta con los trabajadores.

Cuatro años después de la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, con sindicatos y empresarios, el estado de la negociación colectiva sobre igualdad, y a estudiar, sobre la evolución habida, las medidas que resulten pertinentes.

30/10/2007  
El Economista

## Un empresario sube el sueldo a sus empleados tras vivir con su salario.

El empresario italiano Enzo Rossi, de 42 años, ha decidido subir el sueldo de sus empleados en 200 euros netos al mes después de haber intentado vivir con su salario y llegar sólo al día 20, según publicaba ayer el diario *La Repubblica* en su edición digital. Rossi, director de la fábrica de pasta Campofilone, declara tras la experiencia que “es justo tomar más de los ricos para dárselo a los pobres”.

El empresario se asignó un **sueldo de 1000 euros** para sí y otros 1000 para su mujer, que también trabaja en la sociedad, aunque reconoce que esos 2000 euros de ingresos son superiores, incluso, a los que tienen algunas de las familias de sus empleados. El empresario explica que decidió hacer la experiencia porque “estamos volviendo al siglo XIX cuando en mi pueblo había condes y barones, por un lado, y aparceros, por el otro, y se decía que los cerdos nacían sin piernas porque los jamones debían ir a los señores”. “En los últimos decenios la vida de los trabajadores creció y las diferencias con las otras clases sociales había disminuido. Pero ahora se está volviendo atrás y hay que remediarlo”, aseguró.

Rossi comenta que no ha sido capaz de llegar al día 20 después de haber pagado las facturas del agua, el gas, el seguro del automóvil y haber tenido cuidado en el gasto cotidiano. “eso significa que en un año entero habría estado sin dinero durante 120 días”.

22/10/2007  
El Economista.

## Una empresa china paga según la estatura que midan sus oficinistas

“Es un método eficiente para elegir las personas adecuadas”, han asegurado fuentes de la empresa

Una empresa dedicada a la exportación en la ciudad china de Chongqing ha lanzado una oferta de empleo en la que avisa que pagará a sus nuevas oficinistas según su estatura, según informa el diario 'Xin Jing Bao'.

De acuerdo con el anuncio colocado en los medios de comunicación por la compañía, cuyo nombre no fue revelado, las empleadas que midan en torno a 160 centímetros cobrarán 1.000 yuanes, unos 100 euros.

Con cinco centímetros más, el sueldo subirá a 1.500 yuanes, 150 euros, una cifra similar al salario medio en el país asiático, mientras que con una altura de 170 centímetros las contratadas llegarán a cobrar 2.000 yuanes, unos 200 euros.

La empresa exporta productos plásticos y maquinaria para jardín, y busca nuevas oficinistas que tengan una "buena imagen", ya que serán las encargadas de participar en negociaciones comerciales y asuntos relacionados con sus clientes extranjeros.

"Es un método eficiente para elegir las personas adecuadas", aseguraron fuentes de la empresa al ser preguntadas por periodistas sobre el extraño método de pago.

06/11/2007  
El Mundo