



## Afíliate

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



## Conciliación

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



LLAMAMIENTO MUNDIAL A LA ACCIÓN CONTRA LA POBREZA



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

## SECTOR

### Negociación XVI Convenio

Siguen las negociaciones del convenio con un ritmo intenso, hasta el momento hemos intercambiado propuestas con la patronal AEC y aún cuando las posiciones se han acercado, todavía estamos lo suficientemente lejos como para que sea aventurado dar un pronóstico. Estamos trabajando con el objetivo de conseguir un acuerdo con la patronal sobre los aspectos principales del futuro nuevo convenio que nos permita empezar su desarrollo a continuación. De no ser posible el compromiso nos veremos en la necesidad de plantearnos llevar a cabo medidas de otro tipo, que posibiliten que éste sea el "convenio del cambio" y en el que se regulen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector.

### Tecnocom plantea un recorte de plantilla de 180 empleados [Pg2](#)

## Opinión

UGT reclama que todos los despidos que se produzcan durante una Incapacidad Temporal sean considerados nulos [Pg3](#)

## Debes saber

**Contratos temporales y antigüedad [Pg4](#)**

**Despido e indemnización [Pg4](#)**

**Las empresas pueden despedir a empleados durante su baja [Pg5](#)**

**UGT arremete contra las promesas de rebajas fiscales [Pg6](#)**

**Tres días libres por divorciarse [Pg6](#)**

**Trabajar más de 40 horas semanales es perjudicial para la salud [Pg7](#)**

Unión General de Trabajadores



Secretaría de Igualdad  
Departamento de la Mujer  
Avda. de América, nº 25 - 1ª planta - 28002 Madrid  
Teléfono: 91 589 0990 / 7164 / 7158 - Igualdad@fes.ugt.org

Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

## Teletipo

- El paro sube hasta el 8,6% en el último trimestre de 2007.
- Los expedientes de regulación de empleo aumentan un 31,4%.
- La Seguridad Social logra en 2007 el mayor superávit de su historia.
- El estado gasta 500 millones desde julio por el cheque-bebé.
- España, líder europeo en descargas pirata.
- Las jubilaciones anticipadas bajan por primera vez en cinco años.
- La plataforma contra el canon entrega en La Moncloa dos millones de firmas.
- El paro sufre la mayor subida de la democracia.
- El gasto en prestaciones por maternidad creció un 10% en 2007.
- Los figurantes de Cataluña consiguen un salario mínimo de 1000 euros.
- Bruselas obliga a las operadoras a abaratar los SMS y las descargas.

# Sector

## Tecnocom plantea un recorte de plantilla de 180 empleados

**Tecnocom ha anunciado el primer ajuste laboral tras cerrar la compra de Getronics España a finales del pasado mes de diciembre. La compañía, participada en un 14,3% por Caixa Galicia y en un 13,3% por Lalo Azcona, ha anunciado a los representantes de los trabajadores que recortará 180 empleos de esta filial en un plan abierto a dos años.**

La notificación del ajuste se produjo el pasado 8 de febrero, cuando la compañía se lo anunció a los representantes de los trabajadores. El recorte afecta a 180 empleados de Getronics España, que cuenta con una plantilla de 3.500 personas. La noticia llega unas semanas después de que Tecnocom comprara los activos en España y Portugal de la holandesa Getronics por 80 millones e informara a la CNMV que se convertía en la tercera compañía del sector de las tecnologías de la información en España, con unos ingresos superiores a los 450 millones y un Ebitda de 26 millones.

Según ha podido saber CincoDías, la compañía propone un plan abierto a dos años para ejecutar este recorte, que implica al 5% de la plantilla de Getronics. Del total de 180 trabajadores afectados, 117 saldrán antes de junio (55 de los cuales podrán acogerse a prejubilaciones), mientras el resto se irá ejecutando a lo largo del plazo fijado, explican fuentes próximas a la compañía.

Un portavoz oficial de Tecnocom negó que se vayan a producir despidos y aseguró que lo que han puesto en marcha es un plan de prejubilaciones que se ejecutará en los próximos dos años y medio. Además, advirtió que la empresa está trabajando en un programa de creación de empleo que incluye 750 nuevas contrataciones este año.

Fuentes sindicales, sin embargo, acusan a Tecnocom de estar encubriendo un expediente de regulación de empleo bajo amenaza de abrirlo si no llegan a un acuerdo. Estas fuentes señalan que 'es difícil negociar las condiciones que quiere imponer la compañía'. Para empezar, dicen, Tecnocom 'no ha dicho que sobren 180 personas sin más, sino que han presentado una lista nominal, donde incluyen muchos empleados que consideran caros porque llevan mucho tiempo en Getronics'.

Estas mismas fuentes aseguran que la empresa, asesorada por el bufete Sagardoy, ha mantenido con los sindicatos tres reuniones, y que está ofreciendo a los menores de 50 años una indemnización de entre 20 y 25 días por año trabajado, en lugar de los 45 días que corresponden por despido improcedente. Además, les darán el 40% de esos días y dos años de paro con un compromiso de volver a Tecnocom tras finalizar esos 24 meses, sin especificar ni el puesto ni el lugar donde se incorporarían. Si el empleado no acepta las condiciones, Tecnocom le pagará los 12 días restantes hasta cumplir esos 20 o 25 días y se rescindiría el contrato laboral. Los sindicatos critican que la firma busca 'un despido barato a cuenta del erario público'. Hoy miércoles y el viernes se celebrarán en Madrid sendas asambleas de los trabajadores de Getronics para analizar la situación y tomar decisiones.

### Una integración compleja

La integración de Tecnocom y Getronics parece que será complicada, según advierten distintas fuentes del sector. Estas explican que las culturas de ambas compañías son radicalmente diferentes, ya que mientras Getronics está especializada en dar servicio a grandes empresas (sus clientes son mayoritariamente del Ibex 35) y tiene un modelo centralizado de operación, Tecnocom trabaja sobre todo con pymes y mantiene un modelo descentralizado en su operativa.

Getronics tiene así una gran dependencia de algunos de sus principales clientes. Así, la compañía tiene trabajando para La Caixa unos 400 empleados (un 11,4% de su plantilla). Y, según fuentes cercanas a Getronics, los responsables de la entidad financiera catalana han manifestado en repetidas ocasiones las incertidumbres que penden sobre la relación que existe entre ambas firmas

27/02/2008  
Cinco Días

# Opinión

**UGT reclama que todos los despidos que se produzcan durante una Incapacidad Temporal sean considerados nulos**

**La sentencia reciente del Tribunal Supremo por la que considera improcedente y no nulo el despido de una trabajadora que estaba en situación de Incapacidad Temporal, obliga al trabajador a tener que elegir entre salud o empleo y contempla al trabajador como una mera fuerza de trabajo. Esta sentencia, que contradice a la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, revela además la necesidad de mejorar la regulación legal del despido. En este sentido, UGT planteará como cuestión prioritaria en el diálogo social, tras las próximas elecciones generales, una redacción clara del Estatuto de los Trabajadores, de manera que todos los despidos que se produzcan en supuestos de suspensión de contrato por Incapacidad Temporal, no sólo algunos, sean considerados nulos y conlleven la readmisión inmediata del trabajador.**

Recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) ha establecido en una Sentencia para la unificación de doctrina que el despido de una trabajadora estando en situación de Incapacidad Temporal (IT) debe ser calificado como improcedente y no como nulo, con la consecuencia de que el empresario pueda sustituir la readmisión inmediata fijada por el Estatuto de los Trabajadores en el caso de despido nulo, por una indemnización correspondiente al despido improcedente.

Desde el respeto y acatamiento que a UGT le merecen las decisiones de los Tribunales, tenemos que manifestar nuestro desacuerdo con la regulación legal del despido, cuya aplicación han venido haciendo hasta ahora los jueces con diferentes interpretaciones en función de su sensibilidad social y que el Tribunal Supremo ha zanjado de una manera muy negativa desde la perspectiva de la protección del trabajador, en unas circunstancias totalmente ajenas a su voluntad y de especial indefensión, como es la enfermedad.

De una manera u otra, como han alegado diferentes tribunales y en el caso que nos ocupa, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, cuya Sentencia es anulada por el TS, el derecho a la salud consignado por la Constitución Española no puede hacerse efectivo si de su ejercicio se derivan represalias para el trabajador por una “pérdida para la empresa de interés productivo del trabajador”.

Estamos totalmente de acuerdo con la alegación del TSJ de Madrid, no apreciada por el TS, de que “nuestro sistema de valores constitucionales no permite la consideración de la persona del trabajador unilateral y exclusivamente como una mera fuerza de trabajo, determinada hasta en su salud por la voluntad unilateral del empresario aplicando patrones de eficiencia económica estricta”.

La consideración como despido improcedente, en lugar de nulo, consecuencia de situaciones de enfermedad, es posible tras la nefasta e impuesta reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 1994 que dio origen a una huelga general en enero de ese mismo año y que posteriormente ha debido ser corregida para evitar despidos no considerados nulos en supuestos de riesgo durante el embarazo, suspensión del contrato por permisos de maternidad y paternidad, permisos por nacimiento de hijo, acogimiento o adopción, lactancia o excedencias en casos de víctimas de violencia de género, entre otros. Corrección que debe efectuarse hasta el final, para considerar nulo todo despido que se produzca en situación de cualquier tipo de enfermedad.

De otra forma, la capacidad de arbitrariedad que se concede al empresario abunda en la dirección del despido libre que nuestro sistema de relaciones laborales no acepta, puesto que se exige al empresario la invocación de una causa para despedir, aunque no pueda demostrarla: la situación de enfermedad del trabajador no puede ser considerada como causa, fácilmente sustituible por una indemnización económica, como en el resto de situaciones de despido improcedente. La indefensión que se origina para el trabajador le coloca en el dilema inaceptable de verse obligado a elegir entre la salud y el empleo.

Por todo ello, UGT planteará como una cuestión prioritaria en el diálogo social, tras las elecciones del nueve de marzo, una redacción clara del Estatuto de los Trabajadores, de manera que el despido en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por IT sea considerado nulo y conlleve la readmisión inmediata del trabajador.

# Debes saber

27/01/2008  
El País

## Contratos temporales y antigüedad.

La antigüedad de un trabajador en una empresa determinada es el tiempo que el mismo viene prestando servicios a esa empresa sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos de clases distintas, temporales e indefinidos.

Con carácter general, si un contrato laboral concluye y a continuación es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes, se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal.

Esto es así toda vez que la relación laboral es la misma, pues la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes.

## Despido e indemnización.

Cuando hablamos del cálculo de la indemnización por despido nos hallamos ante una cuestión que, si bien carece de trascendencia jurídica, posee una indudable relevancia práctica por ser de utilización continuada en el tráfico jurídico. Dos decisiones del Tribunal Supremo han venido a incidir en este asunto, clarificando algunos puntos oscuros.

La indemnización por despido se calcula, según ley, como un tanto de salario por año de servicio “prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año”; y es precisamente esta última mención la que ha provocado la intervención del tribunal.

Tradicionalmente, para determinar la antigüedad del trabajador en la empresa, se han venido sumando los años trabajados por entero, los meses trabajados por entero y los días trabajados hasta el despido.

Pero si acudimos a una interpretación estricta de la norma, el resultado debería ser otro. Los días trabajados a partir del último mes completo se deberían tomar como si se hubiera prestado servicio la totalidad del mes. Y así es precisamente como debe entenderse el precepto. Estima el tribunal que si la redacción es lo suficientemente clara como para no introducir dudas, debería concluirse que el método interpretativo debe ser el literal.

Se considerará que no hay razón para fijar dos módulos de cálculo de la indemnización para aquellos periodos de servicios que no alcancen a un año: uno, para los meses completos, y otro, para los días servidos después del último mes completo, pues si el legislador hubiera querido expresarlo así, lo habría hecho. Por ello, para todo el tiempo de servicios inferior a un año, habrá de aplicarse la norma y prorratear “por meses” (y no por días en ningún caso) los periodos de tiempo inferiores a un año. Esto supone que fuera cual fuera el número de días servidos a partir del último mes completo se tomarán como si se hubiera trabajado la totalidad del mes.

Hay que concluir advirtiendo que un incorrecto cálculo de la indemnización puede generar “sorpresas desagradables”, como la posibilidad de que algún juez entienda que no es un error “excusable” susceptible de paralizar los salarios de tramitación.

## Las empresas pueden despedir a empleados durante su baja

**El despido que se sustente en la baja por enfermedad del trabajador no es discriminatorio ni atenta contra la dignidad de la persona. Así lo ha establecido una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, que ha declarado improcedente, y no nulo, el despido de una trabajadora que sufrió un infarto y pasó a la situación de baja por enfermedad.**

El despido, en el caso resuelto por el Supremo, le fue comunicado cuando se encontraba en situación de Incapacidad Temporal y la mujer lo impugnó porque entendía que se trataba de un acto nulo por vulneración de derechos fundamentales. El principal efecto de la nulidad del despido, al ser firme, es la readmisión del trabajador en la empresa. Con este fallo, el Supremo, que ya había dicho que el despido en estas condiciones no es discriminatorio, ahora establece que los trabajadores no podrán esgrimir tampoco el argumento de que se ha vulnerado su integridad física y moral. En otras palabras, refuerza que las compañías puedan despedir a los trabajadores en situación de baja pagando la indemnización de improcedencia sin tener que readmitirlos.

El juzgado de lo social que primero estudió el caso dio la razón a la empresa y confirmó la improcedencia del despido, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó tal decisión y declaró la nulidad. Según este tribunal, el despido sí provocó la “lesión de derechos fundamentales”, por lo que obligó a la empresa a readmitir a la trabajadora. Entre otros argumentos, este tribunal entendió que una vez “reconocido” el derecho a la salud en la Constitución, “cualquier acto de ejercicio de este derecho, como lo es el de recuperar la incolumidad corporal, no puede originar una consecuencia perjudicial”. En otras palabras, el trabajador “no puede sufrir un acto de represalia por el empresario”. Tal planteamiento ha sido vetado ahora por el Supremo.

El Alto Tribunal había declarado ya que el despido por enfermedad no es discriminatorio y, ahora, ha entrado a valorar el argumento de la posible vulneración del derecho a la dignidad y a la integridad física y moral del trabajador, lo que ha rechazado. Precisamente, no había una interpretación unánime en los tribunales superiores de justicia, que ahora queda zanjada y establecida.

La sentencia recuerda que “la enfermedad, desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no es un factor discriminatorio en sentido estricto”. Lo que existe en estos casos es una “pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador”. Esta tesis se apoya también en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Y el despido por enfermedad tampoco afecta a la dignidad y a la integridad física y moral, porque, según el Supremo, “se distorsiona la realidad de los hechos cuando se afirma que la trabajadora ha sido represaliada por haber ejercitado su derecho a la salud (con baja laboral y asistencia sanitaria), siendo así que el despido se produce por la situación (inicialmente transitoria) de incapacidad para el trabajo, no por el parte de baja”. En relación con el derecho a la dignidad, la sentencia explica que “no es un derecho fundamental susceptible de protección autónoma”.

Fuentes jurídicas consultadas por EXPANSIÓN explican la trascendencia de este fallo. Como explica Martín Godino, socio de Sagardoy Abogados, “la consecuencia de este pronunciamiento es que la empresa puede despedir a los trabajadores pagando la indemnización por improcedencia, cuando éstos se encuentran en situación de enfermedad sin más causa que la propia incapacidad temporal para trabajar”. Este experto apunta que se trata de una “dura doctrina”, por lo que “no es descartable que termine encontrando una respuesta del legislador”.

La sentencia, redactada por el magistrado Luis Fernando de Castro, también tiene su interés porque deja abierta una puerta, muy estrecha, en la que cabría apreciar la vulneración de derechos fundamentales en caso de que el trabajador termine siendo discapacitado: “El hipotético éxito de tal pretensión hubiera requerido la cumplida prueba de las secuelas definitivas presumiblemente atribuidas al infarto y de su incidencia en la funcionalidad”, afirma.

Debes saber

07/02/2008  
Expansión

## UGT arremete contra las promesas de rebajas fiscales

La economía española necesita recursos para desarrollarse. Con este convencimiento, UGT pide a los partidos que no ofrezcan rebajas fiscales como señuelo electoral. El sindicato presentó ayer en el Círculo de Bellas Artes de Madrid un balance de la legislatura que elogia la labor del Gobierno, especialmente en diálogo social, y advierte contra las bajadas de impuestos.

El secretario general del sindicato, Cándido Méndez, mostró "reservas" con la propuesta del PSOE de devolver 400 euros a los trabajadores en el IRPF. La del PP le parece "un disparate fiscal". Tanto Méndez como la escritora Almudena Grandes, que intervino el acto, mostraron sus simpatías por las opciones políticas "progresistas".

06/02/2008  
El País

## Tres días libres por divorciarse

Hime&Company, una empresa japonesa de marketing con sede en Tokio cuya plantilla está compuesta exclusivamente por mujeres, concede permisos pagados por ruptura amorosa a sus trabajadoras, según ha informado hoy el diario británico *The Independent*.

El número de días de permiso por esta causa aumenta con la edad. Así, las empleadas de hasta 24 años pueden beneficiarse de un día al año, las de 25 a 29 de dos días y a partir de esa edad de tres jornadas.

"Las mujeres de 20 años suelen encontrar nueva pareja más rápido, pero es más difícil para mujeres de 30 años en adelante, y sus rupturas suelen ser más dolorosas", ha argumentado Miki Hiradate, presidenta de la empresa. "Tener unos días libres para reahacerse permite a las trabajadoras reincorporarse a su actividad más animadas", ha añadido.

Hime&Company también concede dos mañanas libres en dos épocas del año a los integrantes de su plantilla para que puedan ir a las rebajas.

01/02/2008  
SERVIMEDIA

Debes saber

# Debes saber

04/02/2008  
Público

## Trabajar más de 40 horas semanales es perjudicial para la salud

Trabajar más de cuarenta horas semanales es perjudicial para la salud, especialmente la de las mujeres, según un estudio que ha elaborado la Agencia de Salud Pública de Barcelona.

El estudio, que lleva por título "Perspectiva de género en el análisis de la relación entre largas jornadas laborales, salud y percepción del propio estado de salud", lo han redactado Lucía Artazcoz, Imma Cortés, Carme Borrell, Vicenta Escribà-Agüir y Lorena Cascant y lo acaba de publicar el *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, que es una publicación científica bimensual que se edita en Helsinki.

Para elaborarlo, se entrevistó a 2.792 personas, todos trabajadores legales, de ellos un 51% hombres y, el resto, mujeres, durante un año, con cualquier tipo de perfil laboral.

En el estudio se asegura que las largas jornadas laborales afectan diferente a los hombres y a las mujeres, ya que "mientras a los hombres sólo supone dormir un número determinado de horas insuficiente, para las mujeres supone dormir poco, insatisfacción laboral, síntomas de ansiedad y depresión, mayor probabilidad de fumar, hipertensión y no hacer ejercicio en el tiempo libre".

No obstante, aunque para las mujeres superar la jornada de cuarenta horas contrae cargas más negativas para la salud que para los hombres, el estudio señala que no hay "diferencias de género en el estado de salud".

De la población estudiada, son los hombres los que hacen jornadas laborales más largas (30,4% de los hombres frente el 17,1% de las mujeres), sin embargo, son las mujeres las que dedican más tiempo al hogar, que asciende a más de 20 horas semanales (34,4% de la mujer frente el 9,2% del hombre).

Aun así, el estudio apunta que las graves consecuencias que tienen para la mujer las largas jornadas laborales no "se explican completamente con el hecho de tener que asumir tareas domésticas".

Según el estudio, también hay diferencias, según el nivel socio- económico de cada individuo: por ejemplo, mientras que las mujeres de clase más desfavorecidas son las que tienden a trabajar más horas, en cambio, en el hombre es al revés, es decir, los que trabajan más de cuarenta horas semanales son los que tienen un buen nivel socio-económico.

Otro dato destacable es que las mujeres separadas o divorciadas hacen largas jornadas laborales en mayor proporción que los hombres (5,8% frente al 2,2% de los hombres).

De cara a describir la implicación del trabajo en la salud, el estudio destaca que se tiene que tener en cuenta "la posible larga exposición a unas malas condiciones laborales, así como la vulnerabilidad determinada por las necesidades económicas, que sería más frecuentes entre las ocupaciones menos cualificadas".

En este sentido, dentro del estudio se enfatiza una "necesaria aproximación del género de repercusiones en la salud de las largas jornadas laborales", y lo enfoca en algunos colectivos especialmente sensibles a raíz de los datos obtenidos: los trabajadores de hostelería y restauración, los empleados de tiendas y comercios y las mujeres que hacen tareas en industrias y pequeñas empresas.