



PÁGINAS WEB. VIDA LABORAL Y CÁLCULO DESEMPLEO

Petición Vida laboral

http://www.seg-social.es/Internet_1/Lanzadera/index.htm?URL=50

Programa de autocálculo de la prestación de desempleo

<https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/dgsimulador/introSimSimuladorPregunta1.do>

LA FORMACIÓN Y LA DESINFORMACIÓN

Tanto la Empresa como la Representación Legal de los Trabajadores actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como de los trabajadores/as.

Parece que este principio no es comprensible para la empresa y debe ser la autoridad laboral, tras diversas denuncias, la que imponga que se lleve a efecto una obligación, ya legal, recogida en el artículo 64 del RDL 1/1995 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ésta, en la dinámica de entorpecer la información, (entregar en un formato anacrónico y no ecológico) perder tiempo y dinero, aunque para estos menesteres parece ser que no hay restricciones económicas, por ser interesada unívoca, y realizar esfuerzos perdidos en el tiempo. La ofimática existe para ahorrar, desde hace años, para facilitar la rapidez en su entrega y realizar cualquier modificación.

Aun así los datos suministrados por la empresa siguen siendo insuficientes, y contradictorios entre lo presentado y lo documentado en las Cuentas Anuales depositadas en los distintos organismos públicos.

Cuanto más clarificación en la información menos tendencia a pensar que se quiere ocultar algo, bien por el mero hecho de no informar o por pecadillos de monaguillo.

No se aclaran los cursos de "Gestión Premier", de gran contenido en horas dedicadas y por tanto de mucha dedicación de nuestros compañeros/as, sacrificando su tiempo de vida familiar y que, desde aquí, queremos reconocer su valía.

En fin, llenemos el *futuro de esperanza*, que los cambios de rumbo nos lleven a buen puerto y que los vicios adquiridos los desterremos definitivamente; el problema es que la nave la dirigen

la mismas personas y si no hay acto de contrición y no se cumple la penitencia mal asunto mi señor.

EL ACUERDO

Una de las lecciones más claras de la historia, incluida la historia reciente, es que los derechos no son graciosamente concedidos, sino conquistados.

Franklin D. Roosevelt, presidente de los EEUU una vez acaecida la gran depresión de 1929, tomó la clara e inédita decisión de otorgar mayor poder a los sindicatos como medida propiciatoria, entre otras, para salir de tamaña crisis. Pensaba, el ilustre mandatario, y los hechos, a la postre, le dieron la razón, que un fortalecimiento de la fuerza sindical equilibraría la balanza negociadora empresa-trabajadores/as, lo que a su vez supondría mayores prerrogativas para estos últimos, que de una u otra forma redundaría, directa o indirectamente en un mayor poder de consumo, lo que daría lugar a una mayor demanda de bienes y servicios, reactivando de esta forma todo el sistema productivo.

Desde entonces ha llovido mucho, y aunque hoy persisten sectores que parecen no saber o no poder aprender la lección y permanecen anclados en la obsoleta y anacrónica máxima de que la reducción salarial y la flexibilidad laboral, en definitiva el deterioro de las condiciones laborales, son las claves de la reactivación económica. Por nuestra parte entendemos que las actitudes valientes e innovadoras encierran el secreto de la coexistencia equilibrada de progreso empresarial y social, máxime teniendo en cuenta que la prelación desmedida del primero sobre el segundo, no hace sino fortalecer las variables que definen a las economías tercermundistas, situándonos en las antípodas de la competitividad.

Así lo hemos entendido siempre y así lo hemos puesto en práctica en el proceso de negociación que nos ha llevado al acuerdo sobre el nuevo plan de competitividad. Mediante una actitud firme, un talante negociador y un posicionamiento de medidas razonables y equilibradas, hemos conseguido dar la vuelta a una ridícula propuesta de mínimos, consiguiendo, tras un dilatado y tortuoso proceso de negociación, un acuerdo que la propia autoridad laboral ha calificado como satisfactorio (objetividad que tienen por los numerosos eres que ven a diario) y encuadrado dentro de los criterios en los que se han regulado el resto de acuerdos del sector.

Pero con independencia de la mayor o menor habilidad y saber hacer que los representantes sindicales podamos hacer gala en negociaciones de este calado, lo que es fundamental para conseguir que un buen acuerdo roce la excelencia es nuestra fuerza representativa. El índice de afiliación sindical es el barómetro por el que la empresa mide la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores/as, ya que ello determina, en buena medida, la capacidad, en última instancia, de movilización. Y esta capacidad de negociación, tarde o temprano nos termina afectando a todas/as y cada una de las personas que formamos parte del entramado productivo de la empresa.