



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

Elecciones en T-Systems Iberia

Se han celebrado las elecciones sindicales 2007 en la mayoría de los centros de trabajo de la empresa, con unos resultados muy favorables a UGT. [Ver Gráfico](#)

Elecciones en el centro de Langreo de Capgemini

El 30 de mayo se celebraron en el centro de Langreo de Capgemini las elecciones para elegir a los trece delegados de su primer Comité de Empresa. De los 13 delegados electos, **8 lo son por UGT**, apoyados en una alta participación, cercana al 72%.

Banco Popular

La Sección Sindical de UGT en Getronics nos comunica el Acuerdo alcanzado para los trabajadores de Getronics desplazados en el Banco Popular para el periodo del 4 de junio al 7 de septiembre. [Ver Acuerdo](#)

Getronics

En los últimos días TecnoCom se ha hecho con la filial ibérica de Getronics, como ya ocurrió en 2006 con Eurocomercial, Scorpion y Open Solutions.

Fiebre de compras en el sector tecnológico español

Desde enero se han movido millones de euros entre adquisiciones, inversiones y salidas a Bolsa. [Continúa](#)

Opinión

[Una clase media empobrecida](#)

Debes saber

- [Prohibido trabajar más de 48 horas a la semana.](#)
- [El estrés cuesta a los europeos 20.000 millones de euros](#)
- [UGT pide al gobierno desarrollar el Acuerdo sobre SMI](#)
- [El 40% de los empleados no se considera valorado.](#)
- [Ofensiva por la Europa social](#)
- [El CES alerta de la pérdida de peso de los salarios en la economía.](#)
- [UGT elabora un código ético para la selección de personal.](#)
- [Los planes de igualdad en las grandes empresas podrían beneficiar a más de 600.000 mujeres.](#)



CRISÁLIDA

Boletín Digital Mensual de UGT-Mujer

nti.oficinas@fes.ugt.org



¡Atención!

[Hijos, daños colaterales del exceso de trabajo](#)

Si dudas ...

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

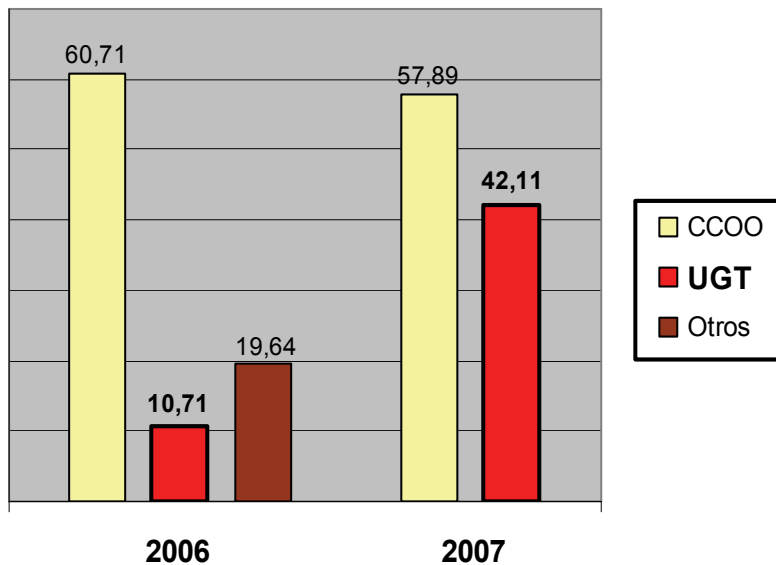
[...¡Pregúntanos!](#)

Teletipo

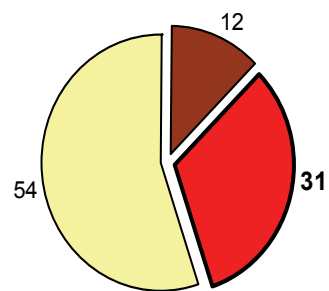
- Llamar por móvil entre países de la UE bajará un 70% desde agosto.
- La pensión media de jubilación sube en mayo el 5,2% hasta alcanzar los 758,25 euros.
- El IPC se sitúa en mayo en un 2,3%.
- El esfuerzo para comprar una vivienda es un 21,7% más elevado que en 1990.
- Los aparcamientos privados deben facturar por minutos desde el 1 de junio.
- La industria tecnológica china reconoce que un 65% de sus MP3 son defectuosos.
- UGT pide que el SMI alcance los 850 € al final de la legislatura.
- Los jóvenes tienen que usar el 69% del sueldo para comprar un piso.
- El 12% de los españoles trabaja más de 40 horas semanales.
- La pobreza obliga a trabajar a 218 millones de niños en el mundo.

Elecciones en T-Systems Iberia

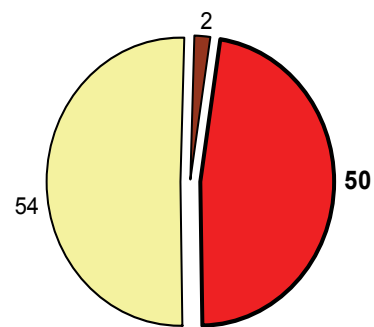
% T-Systems ITC Barcelona



Nº Delegados 2006

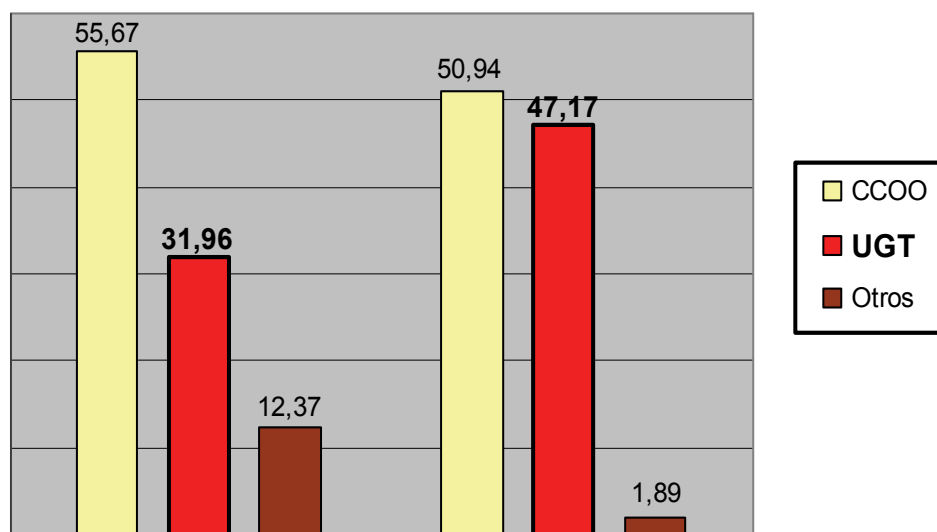


Nº Delegados 2007



Sector

% T-Systems ITC España



Sector

COMPENSACION HORARIO DE JORNADA INTENSIVA, DESDE EL 4 DE JUNIO AL 7 DE SEPTIEMBRE DE 2007, EN EL BANCO POPULAR, C/ LUCA DE TENA (MADRID)

ACUERDOS

Condiciones especiales para los técnicos desplazados en el Centro de Trabajo de Luca de Tena del Banco Popular de Madrid, entre los días 4 de Junio al 7 de Septiembre do 2007, y para este exclusivo Cliente, periodo y año, Se han llegado a los siguientes acuerdos con las Centrales Sindicales descritas en el epígrafe: CC.OO. y UGT de Madrid:

Que los técnicos desplazados en el mencionado Cliente y Centro de Trabajo que realicen el horario partido, de lunes a jueves, de 9 a 18 horas con una hora de descanso para las comidas (do 14:00 a 15:00), en los periodos comprendidos entre el 4 de Jun/c a? 7 de Septiembre, serán voluntarios.

No obstante en caso de que la Plantilla Dedicada, exceptuando el personal recogido en el último párrafo de este acuerdo, no alcanzara con la medida anterior, el 60% como mínimo de la plantilla destinada en ese centro, se propondrán turnos rotatorios, con una limitación máxima de 3 semanas al mes por técnico.

Como compensación la Compañía abonará 60 Euros por cada día trabajado sin disfrutar de Jornada Intensiva, esto es de 9 a 18 horas.

La mencionada cantidad incluye el pago de la comida establecida en la Sección 4ª, punto 4.1 y la compensación descrita en la Sección 2ª, punto 2.7 del presente Convenio Colectivo de G.E.S.

Aquellos técnicos desplazados al Centro de Trabajo de Luca de Tena que no deseen modificar su horario, respetando el mínimo descrito del 60% de la plantilla, realizarán el horario oficial descrito en el Convenio Colectivo do G.E.S en vigor, esto es, de lunes a Jueves de 8 a 15 horas y los viernes de 8 a 14:30 horas.

El personal con Reducción de Jornada por Guardia Legal (Convenio 5.3.1) queda excluido de los turnos rotatorios.

Sector

Fiebre de compras en el sector tecnológico español

La ola de fusiones se ha extendido a España. Desde enero, las compras, rondas de financiación y salidas a Bolsa han movido más de 390 millones de euros. Y la cifra podría aumentar en los próximos meses, según cuenta el diario económico *Cinco Días*.

Google compró hace unas semanas Panoramio, por unos seis o siete millones de euros. Las cifras proceden de los rumores del sector ya que ninguno de los dos implicados en la compra ha querido hablar de la cantidad pagada.

Los grupos de capital riesgo también han tenido protagonismo. Veronis Suhler Stevenson se convirtió en accionista de Lanetro Zed, uniéndose a la familia Pérez Dolset y Planeta, que a su vez adquirió un 52% de la británica Monsternob, participación que ha elevado esta semana hasta el 66%. Además, mantuvo contactos para hacerse con la estadounidense Infospace, aunque esta operación no ha frugado hasta ahora.

La semana pasada Tecnomcom llegó a un acuerdo para comprar la filial Ibérica de Getronics, en una operación valorada entre 80 y 95 millones de euros. La adquisición incluye parte en efectivo y parte a través de un canje de acciones, que una vez que se ejecute podría convertir al grupo holandés en accionista de referencia de Tecnomcom (con un 12%) junto a Caixa Galicia y el presidente, Lalo Azcona.

Otra de las operaciones relevantes fue la compra de un 75% de Panda Software por parte de Investindustrial y Gala Capital, así como la fusión de Page y Eliop, también impulsada por Gala Capital.

Al mismo tiempo, algunas empresas han aprovechado para tomar participaciones en competidores con la intención de buscar futuros acuerdos más profundos. Así, IT Deusto adquirió un 48% de Tecnobit a 31 por 20 millones de euros, mientras que Avanzit se hizo con un 8,7% de Amper por 30 millones. En este último caso, la compañía controlada por Javier Tallada se ha encontrado con el rechazo de Amper.

Antonio Asensio, máximo accionista del Grupo Zeta ha encabezado una inversión de 25 millones de dólares (unos 18,6 millones de euros) en la compañía de internet MyStrands, fundada por el emprendedor español Francisco Martín,

El diario salmón prevé además que las compras continúen en las próximas semanas. Ibermática quiere elevar un 75% su facturación en tres años con una 'activa' política de compras. Asimismo, Amper podría cerrar durante 2007 una o dos compras en los segmentos de seguridad y defensa. Y no serán los únicos.

22/06/2007
ELPAIS

Opinión

Rafael Rodríguez González (Economista)

20/06/2007 El País

Una clase media empobrecida

Leía el viernes 16 de junio un sorprendente titular en EL PAÍS: "Los salarios crecen un 4,3%, el mayor ritmo en cuatro años". Me sorprendió porque yo creo que ocurre justamente lo contrario: los sueldos de la mayoría no dejan de retroceder. En el capitalismo *sin corazón* que nos ha traído la globalización, la mano de obra no cualificada o poco cualificada tiende a comportarse como una mercadería más, sometida por tanto a las leyes implacables de la oferta y la demanda, exactamente igual que cualquier otro bien material (un litro de aceite, un barril de petróleo...).

En nuestro país, la oferta de mano de obra no cualificada o poco cualificada ha aumentado exponencialmente en los últimos años, desplazando la oferta de empleo y bajando el precio de equilibrio, es decir, el salario que percibimos los trabajadores.

Muchas empresas, en este mercado inmisericorde, acuden con las cestas de sus departamentos de recursos humanos a por sus lotes de mano de obra: contables, dependientes de tienda, administrativos, **informáticos**, cajeras, mozos de almacén, teleoperadores, limpiadores..., y hoy en día, probablemente, ninguno de ellos llegará a *mileurista*, muchos ni lo soñarán. Cualquiera puede constatarlo en algún portal de empleo: encontrará miles de ofertas de estos oficios por salarios brutos anuales que oscilan entre los 9.000 y 16.000 euros.

"Les pagamos poco, pero es sólo de momento, ya ganarán más; lo importante es que nosotros obtengamos beneficios para poder crear más empleos. Además, hay tanta gente que si no firma uno firmará otro". Éste es el pensamiento dominante.

Un Gobierno que se jacta de ser "de progreso" debería poner coto a estos "desequilibrios" del mercado de trabajo. ¿Para cuándo un salario mínimo interprofesional decente y, sobre todo, muy alejado de la ridícula cifra de 570 euros?

Entre el vergonzoso precio de la vivienda y la evolución de los salarios estamos asistiendo al empobrecimiento masivo de la clase media de este país.

Debes saber

Caldera quiere vetar las jornadas pactadas que excedan las 48 horas

Prohibido trabajar más de 48 horas a la semana.

El ministro de Trabajo, Jesús Caldera, quiere introducir, sin fisuras, esta nueva señal viaria en el mercado laboral. El objetivo es homogeneizar la jornada de trabajo de las plantillas de las compañías e impedir a los trabajadores sobrepasar este umbral, a pesar de que hayan alcanzado un acuerdo privado con su empleador.

El titular de Trabajo rechazará "los intentos de perpetuar las excepciones que permiten trabajar más horas semanales por acuerdos individuales". Su planteamiento choca con el de los principales socios de la UE.

Recientemente, el ministro del ramo señaló, en el marco del congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, celebrado en Sevilla, "que se opondrá a los intentos de perpetuar las excepciones que permiten trabajar más horas por acuerdos individuales", una máxima que, según las fuentes sindicales consultadas por EXPANSIÓN, está ahora "en estudio" y "responde a una promesa sindical que lleva a sus espaldas años de negociación". Sin embargo, las mismas fuentes señalan la "preocupación" de que la futura directiva europea sobre el tiempo de trabajo pueda dar al traste con esta aspiración.

El origen del cambio

El tiempo máximo de trabajo en la UE está regulado por una norma europea de 1993, modificada diez años después, que contempla como excepción a la jornada máxima laboral -en España fijada en las 40 horas semanales- la posibilidad de que los empleados puedan aceptar jornadas medias superiores a las 60 horas.

Esta cláusula, que respalda la libertad de elegir la bolsa de horas trabajadas -fenómeno conocido como opt out en los países anglosajones- suscitó desde un principio los recelos del titular de Trabajo que, desde entonces, ha vetado el intento de un frente comunitario, capitaneado por Alemania y Reino Unido, de "que se institucionalicen las 65 horas semanales los doce meses del año".

El resto del pelotón comunitario -formado por 12 países- pide las 60 horas semanales durante tres meses y sin posibilidad de anulación, según el último informe emitido por Bruselas en 2006.

Los países disidentes -España, Italia, Grecia, Chipre y una vacilante Francia, que podría cambiarse de bando debido a la reciente elección de Nicolas Sarkozy, más proclive a eliminar las trabas en el libre mercado de trabajo- son los únicos Estados reacios a levantar el veto a la revisión de la directiva, estancada desde hace algo más de tres años.

Con este escenario, los agentes sociales apuntan a que "la solución ideal frente a la UE", más proclive a la liberización de la jornada laboral, pasa por que "España apriete el acelerador y fragüe la norma que impida los pactos individuales entre empresario y trabajador".

En esta batalla, la tesis mantenida por el Ejecutivo socialista siempre ha tenido dos vertientes: de un lado, que "todos los informes científicos indican que jornadas que superen las 48 horas son perjudiciales para la salud y para la seguridad de los trabajadores"; y, de otro, que "la competitividad" española debe conseguirse con otras políticas: por ejemplo, "mejor formación y no sólo alargando las jornadas".

En España, el 80% de los hombres que circulan en el mercado de trabajo y el 57% de las mujeres - en total, más de 13 millones de ocupados- invierten a la semana "entre 40 y más de 50 horas al trabajo", según se desprende del informe Tiempo de trabajo (2005), elaborado por Randstad y Esade. Afinando un poco más, el mismo estudio revela que el 22% de los varones empleados y el 10% de las mujeres trabajadores tienen una **jornada** semanal que supera las 50 horas.

Así, un futuro viraje legal en la bolsa de horas de trabajo afectaría, como mínimo, a 2,8 millones de trabajadores españoles.

30/05/2007
Expansión

Debes

El estrés cuesta a los europeos 20.000 millones de euros

El estrés laboral está considerado por la Unión Europea como **el segundo problema de salud más frecuente** tras los trastornos musculoesqueléticos y su coste anual en Europa se ha llegado a cifrar en 20.000 millones de euros.

Depresión, ansiedad, apatía, falta de concentración, problemas con el alcohol o con las drogas y problemas endocrinos, y también numerosas enfermedades como afecciones cardiovasculares, digestivas, respiratorias, neurológicas y cáncer, entre otras muchas. Éstos son algunos de los problemas que implica estar sobrepasado por el estrés, **una permanente tensión provocada por el agobio** de tener tantas cosas que hacer y tan poco tiempo para uno mismo.

Esta alteración del cuerpo humano, tanto física como psíquica, está provocada por someterse de forma continua y sin descanso a exigencias que fuerzan a uno mismo a estar **al límite** de su rendimiento.

El estudio '**Estrés. Aspectos médicos**', de César Martínez Plaza, ha analizado las causas del estrés bajo la supervisión del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), organismo dependiente del Ministerio de Trabajo.

Más de la mitad de las personas padece estrés, según la última encuesta del INSHT. Las patologías más comunes asociadas al estrés son el cansancio, la alteración del sueño y las cefaleas. El nivel de estrés más elevado lo sufren los directivos, con un 28,7%, seguido de los profesionales (23,6%), los que tienen estudios universitarios (21,8%), los técnicos (19,6%) y los trabajadores de servicios (19%).

La productividad es la primera víctima del estrés, de modo que el propietario de la empresa también es un afectado por el bajo rendimiento de sus empleados. Esta pérdida de concentración implica mayor riesgo de sufrir accidentes laborales y aumenta el absentismo.

En el ambiente laboral se registran cinco tipos de esta alteración:

- **El estrés propiamente dicho**, que se puede dar en cualquier actividad laboral y consiste en hiperactividad emocional con predominio de daño fisiológico.
- **El síndrome de 'estar quemado'**, dado en especial en aquellas profesiones que exigen una concentración continua durante largos plazos de tiempo y con trabajo que puede surgir de forma imprevisible, como en el mundo de la salud o del periodismo. En este tipo de estrés predomina el daño emocional con efectos negativos y sus manifestaciones clínicas son alteraciones del estado de ánimo, metabólicas y cardiovasculares.
- **El 'mobbing'** o acoso psicológico en el trabajo, que se basa en un falta de respeto y de consideración respecto del derecho a la dignidad del trabajador. Los mayores perjudicados por esta forma de estrés son los trabajadores del sector servicios y los de administraciones públicas. Sus efectos son trastornos físicos y psíquicos, como conductas autolesivas, que pueden implicar ruptura familiar e incluso el suicidio.
- **El síndrome agudo de estrés y de estrés postraumático**, consecuencia de una experiencia que supuso un grave peligro para la integridad física. Provoca trastornos de ansiedad que afectan, fundamentalmente, a los integrantes de los Cuerpos de Seguridad del Estado, a bomberos, equipos de rescate, personal de agencias bancarias o comercios expuestos a acciones delictivas, y a trabajadores que sufren un accidente laboral grave o con riesgo de muerte.

El '**Karoshi**', un término que procede de Japón y que se refiere a una clase de estrés que puede provocar la muerte por exceso de trabajo en entornos laborales muy exigentes, como es el caso de muchos ejecutivos.

24/05/2007
El Mundo.

Saber

UGT pide al Gobierno desarrollar el Acuerdo sobre SMI

UGT ha pedido al Gobierno que dé cobertura legal a los acuerdos alcanzados, en diciembre de 2004, sobre Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que incluyen una cláusula de revisión anual de este salario, que sustituye a la semestral existente en la actualidad.

En estos momentos este salario se sitúa en 570,60€ por catorce pagas. Se acerca, por tanto, al objetivo de los 600€ comprometidos para esta legislatura. El sindicato apuesta porque esta renta laboral básica llegue, en la próxima legislatura, al 60% del salario medio real de España, como recomienda la Carta Social Europea, una cifra que podría estar próxima a los 850€.

En el periodo 2004-2006, fruto del proceso de Diálogo Social y del compromiso obtenido por el Gobierno, esta renta laboral básica ha conseguido ganar casi un 10% de poder de compra en tan sólo tres años. En este mismo periodo ha crecido un 11% más que el salario medio, de modo que su cuantía ha pasado de representar el 41,3% del salario medio neto de nuestro país en 2003 al 45,6% en 2006, y aproximadamente el 47% este año.

El SMI afecta fundamentalmente a aquellos trabajadores no cubiertos por la negociación colectiva, como empleados del hogar y trabajadores del sector agrícola. Sin embargo, esta renta es importante en la medida en que constituye un suelo retributivo para dignificar el resto de los salarios de los trabajadores de este país.

El 40% de los empleados no se considera valorado

Pese a que la mayor parte de los empleados nos manifestamos disconformes con nuestra actual condición laboral, poco o nada hacemos para modificar esta situación. Según un estudio realizado por Towers Perrin-ISR, tan sólo el 13% de los trabajadores se plantea seriamente dejar su empresa y ello a pesar de que el 40% considera que su compañía no desarrolla plenamente su potencial.

Una incongruencia que puede tener su explicación en el conocido refrán de "más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer". Sin embargo, y pese a que esta característica podría ser entendida como propia del trabajador español por su conformismo, el informe pone de relieve cómo precisamente los trabajadores italianos (12%) y alemanes (10%) son los que menos consideran la posibilidad en serio de cambiar de trabajo. Por el contrario, son los británicos, con una tasa del 24%, los que asumen con más naturalidad la idea de cambiar activamente de trabajo.

Lo que sí lideramos los españoles, con una tasa del 40%, es la creencia de que la empresa donde trabajamos no hace lo suficiente a la hora de desarrollar plenamente nuestro potencial. A continuación, con el 38%, se sitúan los suecos, con el 36% los italianos y con el 35% franceses y alemanes.

El informe pone de relieve cómo las empresas españolas invirtieron en 2006 cerca de 40 horas de formación por empleado y 520 euros en formación anual por empleado medio. Una cifra inferior al abanico comprendido entre los 600 y 1.000 euros anuales de muchas empresas europeas. Pero estos datos además se complementan con el relativo poco interés que se percibe de las empresas para retener a sus empleados con más talento. De hecho el 47% de los trabajadores franceses consultados y el 46% de los británicos, considera que sus jefes hacen poco para retener a los trabajadores con más talento. Por el contrario, españoles (39%) y alemanes (34%) son los que menos opinan así.

Estos resultados contrastan con una investigación realizada por la Corporate Executive Board en EEUU, que puso de relieve que más de la mitad de los directores de recursos humanos en el mundo afirmaba que atraer y retener los talentos era su prioridad número uno.

30/05/2007

Gaceta de los Negocios

Debes saber

El CES alerta de la pérdida de peso de los salarios en la economía

El colectivo de asalariados es cada vez mayor, pero el peso de sus retribuciones sobre el total de la economía se contrae año a año. El pasado ejercicio no fue una excepción: la remuneración de asalariados representó un 46,6% del producto interior bruto (PIB), cuando en el año 2000 rozaba el 50%. El Consejo Económico y Social (CES), órgano consultivo del Gobierno, destaca en su última memoria esta tendencia y advierte sobre sus efectos nocivos: "Puede contribuir a debilitar la demanda y el crecimiento económico en la medida en que se resienta el consumo privado".

El reparto de la tarta económica ha favorecido en los últimos años los beneficios empresariales en detrimento del trabajo. El CES explica por qué: la retribución del trabajo crece menos que la media de la economía, mientras que las ganancias empresariales crecen más. Esta tesis, recientemente negada por el secretario general de Comisiones Obreras, José María Fidalgo, se apoya en varios datos. La remuneración por asalariado avanzó un 3,4% el año pasado, frente al 26,6% que crecieron los beneficios de las sociedades cotizadas en Bolsa.

Jorge Aragón, ponente de la memoria, atribuye el retroceso de los salarios al tipo de empleo que se está creando. "Una buena parte son de baja cualificación y los ocupan inmigrantes, jóvenes y mujeres. El problema no es de los salarios que se negocian por convenio, sino de los que están fuera", explicó. El documento aclara que esos empleos peor remunerados se localizan en construcción y servicios y alerta sobre la "creciente dualización" del mercado de trabajo, compuesto por trabajadores bien pagados y por otros muy precarios.

08/06/2007
El País

La CES ha iniciado en Sevilla la ofensiva por la Europa Social

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha renovado en Sevilla su compromiso por la Europa Social y ha diseñado una estrategia y un plan de acción para los próximos cuatro años encaminada a desarrollar una organización más fuerte y más influyente, en beneficio de los trabajadores europeos y del mundo.

El manifiesto de Sevilla, aprobado por unanimidad en la última jornada de su 11º Congreso compromete a la Confederación en la ofensiva, como línea de acción necesaria para responder a los desafíos políticos, económicos medioambientales y sociales que plantea Europa. Los trabajadores europeos pasarán a la ofensiva por:

- Un **mercado laboral europeo** que, entre otras cuestiones, defienda más y mejores empleos y pleno empleo, mejores condiciones de trabajo, derechos sindicales, salud y seguridad, aumento de las rentas de los trabajadores y la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la lucha contra las deslocalizaciones, así como promover la igualdad y la integración y combatir el racismo y la xenofobia y alentar a una mejor protección social.
- Por el **diálogo social**, el reforzamiento de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores a nivel europeo
- Por un **desarrollo económico, social y medioambiental** europeo más eficaz que permita relanzar la estrategia de Lisboa, establecer servicios públicos más fuertes y promover una Europa más sostenible.
- Por una **Unión Europea fuerte**, en la defensa de la esencia del Tratado Constitucional, que incluya la carta de derechos fundamentales, y por unas organizaciones sindicales y una CES más fuerte, coordinada con la nueva CSI y su consejo regional paneuropeo.

El 11º Congreso de la CES eligió una nueva Comisión Ejecutiva, que por primera vez será presidida por una mujer, Wanja Lundby Wedin, que sustituye en el cargo a Cándido Méndez, Secretario General de UGT.

Las conquistas sociales y laborales en peligro.

Wanja Lundby Wedin alertó sobre los peligros que "acechan" a las conquistas sociales y laborales consagradas en Europa. "Muchos piensan que tenemos la mejor sociedad del bienestar y el mejor sistema social del mundo, pero no podemos contentarnos ante los intentos de nuevos gobiernos conservadores, como en Suecia, de desmembrar nuestro sistema social", afirmó. "Tenemos que trabajar día a día por una Europa más social con nuevos pasos que garanticen la igualdad real de las mujeres y los hombres", dijo.

La CES se movilizará en defensa de la Carta de Derechos fundamentales

La CES no apoyará ningún Tratado Europeo que conceda a la Carta de Derechos Fundamentales un estatus legal ambiguo. Se movilizará para trasladar su opinión a los Jefes de Gobierno en la Cumbre del 21 y 22 de junio en Bruselas y organizará una manifestación sindical a nivel europeo, tal y como recoge la declaración de urgencia aprobada en el 11º Congreso sobre este tema.

UGT elabora un código ético para la selección de personal

UGT-Madrid ha elaborado un "código ético para la selección de personal" con el que se pretende que las empresas asuman el compromiso de seleccionar personal de una forma responsable, así como eliminar las graves situaciones de indefensión y vulneración de derechos que se producen en las pruebas para acceder a una oferta de trabajo. UGT denuncia que el 78% de las empresas analizadas en dicho estudio no tienen código ético para la selección de personal.

Esta iniciativa responde a las normas laborales que, desde Naciones Unidas a la OIT, van dirigidas a la eliminación de la discriminación en el terreno de la ocupación y el empleo.

Los planes de igualdad en las grandes empresas podrían beneficiar a más de 600.000 mujeres.

Los planes de igualdad que deben aprobar las empresas de más de 250 trabajadores en virtud de la nueva Ley de Igualdad, que entró en vigor el pasado 24 de marzo, podría beneficiar a más de 600.000 mujeres, según UGT.

El sindicato, que recuerda que la ley establece que las empresas deben negociar con los representantes de los trabajadores medidas para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, apuesta por abordar cuanto antes estas medidas de igualdad, una tarea que debe empezar a tratarse en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

Para UGT, el desarrollo de la Ley de Igualdad en la negociación colectiva entre empresarios y sindicatos debe desarrollarse tanto en el ámbito de las empresas de más de 250 trabajadores, como en la negociación de los convenios de carácter sectorial, en los que se debería incluir un conjunto de medidas para evitar la desigualdad entre hombres y mujeres.

En concreto, apuesta por que los planes de igualdad sean negociados y acordados entre empresarios y representantes de los trabajadores, negociación que debe tener un carácter integral y con información compartida.

Además, UGT afirma que los planes no deben vulnerar el espíritu de la ley, por lo que indica que la adopción de medidas puntuales, parciales o unilaterales con otros contenidos y objetivos sociales no pueden ser considerados planes de igualdad.

Finalmente, entiende que los planes de igualdad deberían contemplar unos objetivos "mínimos", como "cláusulas de acción positiva" para fomentar el acceso a las mujeres en igualdad de condiciones a ocupaciones concretas, el establecimiento de sistemas de selección y promoción con criterios objetivos y neutros por razón de sexo, la fijación de criterios de conversión de contratos temporales en fijos que favorezcan a las mujeres en igualdad de condiciones o la subsanación de diferencias retributivas con los hombres.

Igualmente, propone una clasificación profesional no sexista, incluir las definiciones contempladas en la ley sobre discriminación directa, indirecta o acoso sexual y evaluar la aplicación del convenio desde la perspectiva de género.

11/06/2007

Europa Press

Debes saber

¡Atención!

Agresividad en las aulas

Pero detrás de esta fachada tan amenazadora y conflictiva, el niño agresor esconde una "profunda falta de autoestima, de cariño y de confianza", que el 74% de los 6.000 profesores encuestados achaca, en primer lugar, al abandono sistemático de la tarea educativa por parte de los padres.

En opinión de la psicóloga infantil Nuria García, que trabaja en una escuela de Barcelona, "el problema no radica en la incapacidad de los padres para querer a sus hijos, sino en su inhabilidad para hacer que se sientan queridos". Y es que "los niños perciben rápidamente si sus padres les están dedicando un tiempo de calidad, y éste tan sólo existe cuando se produce una entrega amorosa e incondicional", asegura.

A través de conversaciones con los niños más conflictivos, esta psicóloga ha constatado que la mayoría de sus padres regresan a sus hogares a la hora de cenar, "normalmente demasiado cansados para atender a sus hijos como estos necesitan y se merecen". Así, "los niños se acostumbran a ser educados por abuelos, niñeras extranjeras y, en la gran mayoría de los casos, por la televisión y los videojuegos, que los entretienen, pero también los convierten en **adictos potenciales a la evasión constante de sí mismos**", sostiene García.

Volver a casa para cenar

Además, "para compensar esta ausencia", concluye, "los padres suelen decirles que sí a todo, bombardeándolos con obsequios materiales que no refuerzan una adecuada educación, precisamente".

Pese a todo, "algunos de estos padres reconocen sentirse culpables por no poder estar más tiempo en casa y estas inquietudes y preocupaciones suelen distraerles cuando están trabajando", explica el psicólogo y ex defensor del menor en la comunidad de Madrid, Javier Urra, socio director de Urrainfancia, consultora especializada en educación infantil.

El Instituto de Directivos de Empresa (IDE-CESEM), en colaboración con Urrainfancia, organizó recientemente el primer curso de formación para "padres profesionales".

El objetivo de este curso, es "analizar casos prácticos para comprender de qué manera los padres que trabajan pueden encontrar un sano equilibrio entre vida profesional y personal", así como "hacer ver a las empresas que **la flexibilidad de horarios conlleva notables mejoras de productividad a medio plazo**", destaca Urra.

En su opinión, "una cosa es trabajar para ganar el dinero que necesitamos para vivir y otra perder la perspectiva y convertirnos en esclavos de nuestro empleo". Y es que como dijo Albert Einstein: "La palabra progreso no tiene ningún sentido mientras haya niños infelices".

20/05/2007

El País

Hijos, daños colaterales del exceso de trabajo

Educar a los hijos parece hoy más difícil que nunca. "El compromiso que exigen las empresas impide que muchos trabajadores sean dueños de su tiempo", señalan los expertos en conciliación. "Y lo lamentable", añaden, "es que en el nombre del estatus y del dinero cada vez más personas viven como si su ocupación fuera el centro de su existencia, descuidando las necesidades emocionales de sus familias". Una de las consecuencias, concluyen, es la falta de dedicación hacia los hijos, que desarrollan "conductas violentas e hiperactivas para llamar la atención". El IDE-CESEM organiza los primeros cursos en España para ayudar a los profesionales a "optimizar su tiempo" y dejar así de ser padres a distancia.

Lejos de ser una moda pasajera, el humanismo en la empresa empieza a contar con datos que avalan la reclamación que los expertos en psicología y filosofía del trabajo llevan haciendo desde hace años:

"La conciliación entre vida laboral y personal no puede ser un privilegio, sino un derecho universal para todas las personas que trabajan para poder vivir digna y equilibradamente".

No en vano, se estima que el 38% de los asalariados -unos 7,6 millones de españoles- padece algún síntoma nocivo derivado del exceso de trabajo (estrés y burnout) o que es víctima de las relaciones agresivas que a veces se generan dentro de las empresas (mobbing), según el informe Cisneros VI, del Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo (IIEDDI), especializado en prevención de riesgos psicosociales.

Pero más allá de estos malestares psicológicos, que parecen ir in crescendo entre la población activa, el actual modelo de desarrollo empieza a generar otro importante daño colateral: "la soledad afectiva y emocional de muchos hijos, que carecen del cariño y de la orientación de sus padres", demasiado ocupados en cumplir con las exigencias de sus respectivas ocupaciones profesionales, señala Araceli Oñate, directora general del IIEDDI.

Con la progresiva incorporación de la mujer a la actividad productiva "la educación de los hijos se está delegando cada vez más a los centros escolares", constata Oñate. "Pero sin el apoyo directo de los padres y de las madres, está más que demostrado que los hijos no pueden desarrollarse sanamente", afirma Oñate.

"No se trata de culpabilizar a nadie", concluye, "pero si la manera en la que hemos organizado la actividad laboral impide que los padres tengan tiempo para jugar cada día con sus hijos, es que algo no estamos haciendo bien".

Según las conclusiones del estudio Cisneros X -en colaboración con la consultora Mobbing Research-, cerca del 80% de los niños mayores de siete años muestran conductas agresivas hacia sí mismos, hacia sus compañeros y, sobre todo, hacia sus profesores.