



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.](#)
- [ENCUESTA SECTORIAL](#)

En FeS-UGT, hace unos meses tomamos la iniciativa de realizar una encuesta sectorial estatal a los trabajadores de las empresas de Consultoría y de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

La gran cantidad de respuestas obtenidas nos ha permitido acercarnos lo más posible a la realidad del Sector y elaborar el estudio que desarrollamos a continuación.

Queremos agradecer el apoyo y colaboración de los trabajadores que han respondido al cuestionario, lo que nos ha permitido realizar este trabajo. [Ver Informe](#)

- [UGT pionera en la presentación del Plan de Igualdad.](#)
- [IT Deusto se fusiona con Gesfor para competir con Indra.](#)
- [La falta de ingenieros informáticos desespera a las empresas del sector.](#)

Opinión

[La carrera por la reducción de los impuestos: un riesgo para el modelo de bienestar social](#)

Debes saber

- [Dos de cada tres españoles no pueden ahorrar.](#)
- [Las Mutuas incumplen con sus obligaciones en el nuevo Sistema de Enfermedades Profesionales.](#)
- [Las deslocalizaciones cuestan a España 1.600 millones de euros y 3.500 empleos al año.](#)
- [La diferencia salarial entre sexos crece a lo largo de la vida laboral.](#)
- [Falta al trabajo para hacer el amor y llévate un premio.](#)



CRISÁLIDA

Boletín Digital Mensual de UGT-Mujer

nti.oficinas@fes.ugt.org



¡Atención!

[Lipoatrofia Semicircular](#)

Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

Teletipo

- Uno de cada diez afiliados a la Seguridad Social ya es extranjero.
- UGT y la Unión de Consumidores de España piden al Gobierno la exención del IVA a los pañales.
- Las mujeres españolas viven más años (83) que los hombres (77).
- Las empresas fichan detectives contra el fraude de las bajas laborales.
- España es el país de Europa con más anuncios en televisión.
- El Tribunal de Justicia de la UE apoya el anonimato de las descargas en Internet.
- El Euríbor seguirá subiendo hasta situarse entre el 5% y el 5,5% en los próximos meses.
- El paro sube en agosto el doble que el año pasado.
- La deuda de los españoles crece un 56,1% en seis años.

Sector

ENCUESTA SECTORIAL

Estructura del informe

Se presenta haciendo una valoración por cada uno de los bloques en que se divide la encuesta.

Objetivo

Conocer la realidad del sector de una forma directa, a partir de las opiniones e inquietudes de los encuestados, y que ésta sea la base para la defensa y mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores que formamos parte del colectivo sectorial, en los diferentes ámbitos en los que se mueve la FeS-UGT: negociación del convenio estatal, conflictos colectivos, apoyo y soporte a las secciones sindicales en sus respectivas empresas, etc.

DATOS GENERALES

La actividad del sector se desarrolla principalmente, en las zonas geográficas donde existen grandes urbes y muy especialmente en Madrid y Barcelona, donde se concentran la mayor parte de las empresas y, por consiguiente, de los trabajadores. Si bien es cierto que se nota la deslocalización hacia nuevas ubicaciones geográficas, aún cuando hasta el momento, su contribución es poco relevante.

Se trata de un sector joven, estando el 80% por debajo de los 40 años, siendo la edad media de los profesionales que lo forman está en torno a los 35 años.

Hay una mayoría de hombres en el sector. Pero se tiende a equilibrar con el incremento de la presencia de la mujer.

El 40% de los trabajadores tienen 7 o más años de antigüedad en la empresa donde prestan sus servicios, lo que indica una importante rotación en el sector.

El área de actividad predominante es la de Desarrollo de software con un 50%, seguida por la Consultoría con un 25%. Destacar que la Atención Telefónica (Helpdesk, CAU, etc.) representa el 4,5% con una tendencia creciente.

JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES

La mayoría (65%) de los trabajadores están desplazados en los diferentes clientes, de los cuales un tercio realizan el horario de la empresa origen.

Sólo una pequeña parte de los encuestados manifiesta que trabaja después de las 19 horas, lo que permite disponer de más tiempo y posibilita mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

La mitad dispone de jornada intensiva en verano, si bien se detectan algunos problemas en el momento de disfrutar de ella.

Las vacaciones las pueden planificar con antelación la mayoría de los trabajadores.

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Más de la mitad de los trabajadores pueden adaptar el horario de trabajo a sus necesidades familiares, tantos como los que declaran tener un horario flexible. Se evidencia una importancia clara a avanzar en estos temas.

MOVILIDAD GEOGRAFICA

La mayoría de los trabajadores prestan sus servicios directamente en las dependencias del cliente, y de éstos, menos de la mitad, reciben algún tipo de compensación por ello.

FORMACION

Poco más de la mitad de los empleados del sector reciben algún tipo de formación anualmente. La gran mayoría (80%) de los formados tienen que poner, todo o parte, de su tiempo si quiere recibir dicha formación.

POLÍTICA SALARIAL. RETRIBUCION

Por áreas de actividad, se observa que la mejor retribuida es la Comercial, seguida de Consultoría, Desarrollo de software, Desktop y Atención telefónica.

Los ingresos vistos desde los extremos, nos muestran que el quince por ciento de los asalariados cobra un máximo de 18.000 euros anuales y sólo el diez por ciento supera los 42.000.

Sólo un tercio de los trabajadores percibe una remuneración igual a la estipulado en el convenio del sector.

Aparentemente, no se desprende que la pertenencia a uno u otro sexo, tenga incidencia en la remuneración salarial.

BENEFICIOS SOCIALES

Las preferencias de los encuestados son y en este orden: ayuda de comida, seguro médico, ayuda de transporte y plan de pensiones.

Sector

XVI Convenio

Se nos está agotando la paciencia. La patronal no quiere sentarse a negociar un convenio digno en el que se traten los cuatro aspectos claves para los trabajadores, que recordamos son:

- Supresión de la cláusula de Compensación y Absorción.
- Nuevo sistema de clasificación profesional.
- Establecer una jornada anual máxima con un día festivo.
- Salario mínimo no inferior a 1000 euros mensuales.

La UGT no va a firmar un convenio con sólo subida de las tablas salariales, como ha venido ocurriendo en los anteriores. Queremos un convenio que refleje la realidad que vive el sector y que deje de ser el refugio de empresas que por su negocio/actividad tendrían que pertenecer a otros sectores y sin embargo están en este por lo barato que les sale.

Por lo tanto, ha llegado el momento de pasar de las palabras a los hechos, de movilizarnos, de reunirnos todos los trabajadores en la defensa de nuestros intereses contra la patronal (AEC) que sólo tiene un interés, que las cosas sigan como están, lo que supone que cada vez estemos peor.

UGT pionera en la presentación del Plan de Igualdad

Tras la publicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) el pasado 22 de marzo, que traspone al ordenamiento español las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad, UGT continuó con su labor de implementar medidas para la mejora de las condiciones laborales.

Tal y como recoge la normativa mencionada, donde se especifica que en las empresas de más de 250 trabajadores deberán negociar y acordar con la representación legal de los trabajadores la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, la sección sindical de UGT en Atos Origin ha presentado una propuesta de Plan de Igualdad.

Este trabajo, que se extenderá al resto de empresas del sector, es una muestra de la preocupación y adaptación de esta organización a los tiempos actuales.

Estando este sector de las nuevas tecnologías de la información (NTI) copado mayoritariamente por hombres, se hace aún más necesario establecer medidas enfocadas a garantizar que el colectivo minoritario de las mujeres reciba igualdad de trato y eviten cualquier posible situación de discriminación.

UGT está en un proceso constante de capacitación por lo que todos sus miembros pueden adelantarse a los tiempos y marcar la diferencia con el resto, así como con las empresas, que cada día dan más muestras de letargo ante medidas de mejora del entorno laboral de sus empleados.

Sector

IT Deusto se fusiona con Gesfor para competir con Indra

05-09-2007
Cinco Días

Nuevo golpe de efecto de IT Deusto. La compañía que dirige Abel Linares, que el pasado mayo compró el 48% de la empresa de electrónica de defensa Tecnobit por más de 20 millones de euros, anunciará el próximo jueves su fusión con el grupo vasco Gesfor, según confirman a Cinco Días fuentes próximas a la operación. El objetivo es crear una consultora tecnológica suficientemente grande como para competir en España y Latinoamérica con los gigantes nacionales e internacionales del sector.

Ninguna de las dos empresas quiso ayer hacer comentarios sobre la operación. El acuerdo dará lugar a una empresa con una facturación cercana a los 300 millones de euros en 2007 y una plantilla de unos 3.300 profesionales, según la suma de las cifras que ambas empresas dan en sus respectivas web corporativas.

La incorporación de Gesfor fortalecerá la presencia de IT Deusto en España, ya que el grupo vasco presidido por José Manuel de Riva tiene una fuerte presencia en el sector bancario, seguros, distribución y sanidad. Entre sus principales clientes destacan entidades financieras como La Caixa, BBVA, Santander, Caja Madrid y Banco Popular; aseguradoras como ING, y empresas de distribución como Aldeasa, Carrefour, El Corte Inglés e Ikea. La compañía registró en 2006 unos ingresos de 62 millones de euros.

La operación dará un impulso a la presencia de IT Deusto en los mercados internacionales, especialmente Latinoamérica, donde Gesfor tiene siete filiales (además de otra en EE UU) y 900 empleados en la zona. Chile, México y Colombia son sus tres mercados principales en la región. IT Deusto, sin embargo, apenas había captado tres millones de euros de ingresos fuera de España en 2005, los últimos datos publicados en este sentido por la empresa.

De hecho, la firma sólo tiene presencia en Brasil, Portugal y Andorra. En términos globales, la empresa cerró 2006 con unas ventas de 95,31 millones, según datos de eInforma.

Accionariado

Ni Grupo Gesfor ni IT Deusto han explicado todavía cómo quedará establecido el capital de la nueva sociedad. Actualmente, la primera de ellas está controlada en un 91% por su fundador José Manuel de Riva (otros miembros de la familia también participan en la empresa). El capital de IT Deusto, por su parte, está en manos de la caja sevillana El Monte, quien anunció una inversión de 9,5 millones de euros para tomar un paquete accionarial del 25% en la empresa bilbaína en junio de 2006; Inova (participada a su vez por Torreal, Ibersuizas, GBS y Banco Pastor), que tiene un 24,46%; Caixanova, un 18,58%; Almagro Asesores, un 12,23%; Asesoría Digital un 4,41%, y José María de Arcas, uno de los consejeros de la firma bilbaína, un 2,88%. También se mantienen en el capital algunos socios promotores y directivos.

Las dos compañías, especializadas en outsourcing tecnológico, son conscientes de la necesidad de ganar en tamaño para mantener su independencia. Como reconocía el primer accionista del Grupo Gesfor el pasado julio en una entrevista en El País, o 'creces o te barren'. Y es que ambas firmas, de tamaño mediano, se mueven en un mercado cuyo ritmo lo marcan los gigantes internacionales ya históricos como IBM y Accenture; las grandes empresas nacionales como Indra, que el pasado año destinó en torno a 400 millones de euros para comprar Azertia y Soluziona, y los nuevos jugadores, que no por nuevos son mejor pujantes, como la empresa india Tata, que ya ha puesto un pie en el mercado de subcontratación tecnológica en España.

Los movimientos en el sector son rápidos y han proliferado en los últimos meses. El pasado junio quien movió ficha fue Tecnomcom. La española, presidida por Javier Martín, anunció la compra de los activos en España y Portugal de la holandesa Getronics por 80 millones. Apenas unos días después, la multinacional gala Bull, participada en un 10% por France Télécom, anunció la adquisición de la consultora tecnológica española Siconet en una operación que rondó los 15 millones de euros.

Las compras seguirán, según vaticinan la mayoría de analistas. El objetivo: crear una segunda Indra en España y un gigante europeo de la consultoría que haga frente a las firmas estadounidenses y asiáticas.

La mi rada sigue puesta en la Bolsa

IT Deusto mantiene sus planes de salir a Bolsa, y la operación con Grupo Gestor podría dar alas a ese sueño de cotizar. La compañía bilbaína también ha manifestado en repetidas ocasiones que antes de dar ese paso debería alcanzar una facturación de 200 millones de euros, algo que prevé lograr, dice, entre 2007 y 2010. La firma bilbaína no duda en alcanzar esa meta a golpe de compra. En apenas seis meses, la firma que dirige Abel Linares ha comprado el 48% de Tecnobit, una operación que le permite diversificar hacia el negocio de la electrónica de defensa, e integrar Gesfor, una referencia entre las consultoras medianas españolas.

La falta de ingenieros informáticos desespera a las empresas del sector

Sector

08-08-2007
La Vanguardia

Las empresas incentivan a sus empleados para que les busquen profesionales.

Los estudiantes encuentran trabajo antes incluso de acabar la carrera

Lo habitual es que las empresas incentiven al empleado que obtiene los mejores resultados. Lo que ya no lo es tanto es que la empresa pague a sus empleados para que les busquen candidatos a ser contratados. Raona, consultora tecnológica especializada en desarrollo de proyectos a medida para software, paga hasta 4.000 euros por ello. "Nuestros clientes son empresas que ya cuentan con profesionales informáticos, pero que necesitan mentores expertos en tecnología de última generación que ayuden en sus programas", explica uno de los dos socios directores de la empresa, Jordi Castells.

"Intentamos que un trabajador nuestro explique de primera mano cómo es la empresa y nuestra filosofía a algún amigo o conocido que corresponda con el perfil que necesitamos. Si éste supera las pruebas psicotécnicas, las entrevistas y demuestra que es válido durante un año, quien lo haya recomendado cobrará hasta 4.000 euros si se trata del perfil más buscado (el de *Biztalk* sénior en este caso)", apunta Castells.

El método no es nuevo. Se empleó durante la burbuja tecnológica del 2000. Lo nuevo es su urgencia por la creciente escasez de licenciados en Ingeniería Informática. Los canales tradicionales para encontrar esta clase de personal están saturados. Las ofertas en empresas como Infojob, Tecnoempleo o Monster cada vez despiertan menos respuestas. Año tras año, los currículum enviados para una oferta de trabajo disminuyen. "Colgamos una oferta en Infojob, y en el 2003, obtuvimos 85 inscripciones; durante el 2004 y 2005, 50 cada año; en el 2006 sólo 21; y en lo que llevamos de 2007, nos han respondido 16 interesados", añade Castells.

Un licenciado informático puede cobrar 18.000 euros brutos en su primer año, 24.000 en su segundo año y no es infrecuente que en ese periodo algunos alcancen los 30.000 euros.

En ocasiones, los jóvenes licenciados ni siquiera necesitan terminar la carrera para encontrar trabajo. Es el caso de Marc Buxeda, 25 años, que trabaja en una consultora desde hace unos meses. "Tengo el título de ingeniero superior en informática pero me falta el proyecto, y me contrataron al mes de lanzar mi primer currículum", dice. Buxeda empezó trabajando en una pequeña empresa informática, pero la dejó por la actual compañía, ya que le ofrecía un salario mucho más jugoso. "Para trabajar no hay problema. Otra cosa es poder trabajar de lo que te gusta", continúa. Y añade: "Al final trabajamos por el dinero, no porque nos guste la profesión".

"Los acabados de licenciar están más interesados en el salario que en los resultados profesionales. Como tienen trabajo antes de acabar la carrera, terminan su formación durante los primeros años de trabajo, lo que provoca pérdidas para la empresa", cuenta el director de Salgri Informática, Ramón Griera. Salgri es una pequeña empresa de Sabadell. Su caso es más complicado, ya que a menudo no disponen de los recursos de las más grandes para ofrecer incentivos.

En el caso de Raona, la falta de empleados cualificados ralentiza su crecimiento. "En el 2006 crecimos al 50%, y esperamos mantenerlo este año. Pero con más profesionales, los resultados serían notablemente mejores", apunta Castells. El perfil que busca Raona es muy específico. Se requieren dotes de liderazgo, facilidad para tomar decisiones, capacidad de aprendizaje y pasión por la informática. El inglés, los certificados y la experiencia son cualidades valoradas pero no excluyentes.

"Nuestro proceso de selección es muy exhaustivo. El currículum es el primer contacto, pero se tienen que pasar pruebas psicotécnicas y entrevistas, ya que lo que más valoramos es el carácter", aclara Castells. Raona apuesta por contratar personal que tenga perspectivas de futuro. Y añade: "En el caso de que una persona recomendada por un trabajador no funcionara a largo plazo, el premio se reduce a una cuarta parte".

Raona ha abierto también sucursal en Argentina, donde el mercado no está tan saturado como en España. "El problema de los argentinos es que no están en la Unión Europea y los trámites para trabajar aquí duran más de seis meses", comenta Castells. También ha probado suerte en las universidades al intentar captar a los más preparados. "Ofrecemos cursos tecnológicos gratuitos a los alumnos de la UPC, y los llenamos, pero la mitad de los que asisten ya trabajan. Sólo dos o tres acaban por encajar en nuestra filosofía", señala Castells.

Opinión

La carrera por la reducción de los impuestos: un riesgo para el modelo de bienestar social

El gasto público en España representa un 38,5% del PIB y se encuentra casi a 10 puntos de distancia del promedio de gasto de la Unión Europea de los 25 (47,1%), mientras el gasto en protección social se aleja más de 7 puntos (un 20% del PIB en España y un 27,3% en la UE-25).

Por otra parte, el porcentaje de **ingresos sobre el PIB** en España también es inferior (40,3% frente a 45,4% en la UE25), debido a una presión fiscal que se sitúa aproximadamente 4 puntos por detrás del promedio europeo.

De lo anterior se deriva que España debe hacer frente a un esfuerzo sostenido adicional en las políticas de gasto, imprescindible para avanzar en nuestro nivel de desarrollo tanto económico como social y alcanzar los niveles europeos.

Es indudable que existe una relación directa entre el nivel de gasto público de un país y su volumen relativo de impuestos como fuente principal de ingresos, que refleja que cuanto menor es la recaudación global derivada de impuestos y cotizaciones sociales, menor es el grado de cobertura de sus necesidades básicas.

En este contexto, y si añadimos que la nueva programación de la Unión Europea para el periodo 2007 – 2013 sobre la asignación de los Fondos Estructurales y de Cohesión, ha modificado las perspectivas de ingresos para España, una **reducción de los impuestos** supondría un riesgo para el cumplimiento de los principios básicos del modelo fiscal español, consagrados de forma explícita en la Constitución (garantizar la suficiencia de la recaudación, la generalidad de las aportaciones y la equidad). Nuestro estado de bienestar se vería amenazado por la disminución de los ingresos públicos, necesarios para la ejecución del gasto público.

En la actualidad, los trabajadores son la principal fuente de recaudación impositiva. Los ingresos públicos recaudados vía impuestos proceden fundamentalmente de las rentas del trabajo. Por otra parte, como muestra la distribución de la renta nacional en España, la remuneración de los asalariados ha caído 3 puntos entre los años 2000 y 2006 (en 2006, representaba un 46,6%), mientras las rentas del capital han ganado casi 2 puntos (42,4%) y los impuestos indirectos netos 1,2 puntos (11,1%). Este aumento del peso de los **impuestos indirectos** en la renta, que no discriminan según el nivel de ingresos, se une a la diferencia en el gravamen de las **rentas del trabajo y del capital**, las primeras sujetas a una tarifa progresiva, mientras que las segundas (de capital y empresariales) tributan a un tipo único o con mecanismos que no reflejan su capacidad real de pago.

UGT manifiesta la exigencia de lograr un mayor grado de justicia social distributiva, que compense a los trabajadores, mediante un modelo fiscal que cumpla los principios básicos:

- **De suficiencia, con la obligación de que los ingresos públicos obtenidos permitan financiar las políticas de gasto.**
- **De equidad (que rentas iguales paguen lo mismo)**
- **De progresividad (que pague proporcionalmente más aquel que más tiene),**

Junto a ello, debe intensificarse la persecución del fraude fiscal, tanto por la disminución de recursos que representa para la hacienda pública, como sobre todo por el posible aumento de la evasión fiscal derivado de un efecto imitación.

Por ello, el sistema tributario debería elevar su potencia recaudatoria con dos objetivos:

- **Para sustentar financieramente las inversiones que precisa el cambio de modelo productivo (infraestructuras, sistema tecnológico, política industrial) y el mantenimiento del crecimiento del empleo en el futuro, contrarrestando el impacto de las menores aportaciones de los fondos europeos.**
- **Para conseguir una mejora del sistema de servicios públicos y protección social, con políticas redistributivas de sanidad, educación, pensiones, dependencia y servicios sociales, familia y vivienda, entre otros.**

Comunicado de Prensa UGT
11/07/2007

Dos de cada tres españoles no pueden ahorrar

Debes saber

Sólo el 33% de los consumidores españoles ha logrado poner a buen recaudo parte de su renta en los últimos doce meses, según publica el último número de Cuadernos de Información Económica de la Fundación de Cajas de Ahorros (FUNCAS).

El estudio, elaborado mediante 2.000 entrevistas a consumidores, asegura que el 58% de los consultados se queda como está al no poder ahorrar ni endeudarse, mientras que el 9% ha pedido algún préstamo.

La situación, señala el estudio, cambia "de forma radical" según el patrimonio personal. Las personas con rentas altas ahorran, mientras que sólo el 12% de los consumidores que disponen de unos ingresos bajos consigue hacerlo.

La edad influye menos que el patrimonio a la hora de ahorrar, según la investigación. No obstante, si se aprecian marcadas diferencias entre los consultados de entre 18 y 34 años (Ahorra el 45%) y los mayores de 55 años (ahorra un 21%).

Los consumidores no ven claro el futuro

El estudio desvela que el 43% de los usuarios españoles ve con pesimismo la situación económica y sus expectativas para el futuro son ligeramente peores que hace un año.

Así, respecto a la economía doméstica, más de la mitad de los encuestados (el 51%) considera que su situación no ha experimentado cambios importantes, mientras que el 30% cree que ha ido a peor, y el 19% afirma que ha mejorado.

Sobre la economía del país, 37% de los consultados cree que la economía española está estancada, mientras que sólo el 20% aprecia una evolución favorable.

El 76% de los consumidores consultados cree que la inflación ha subido "mucho o bastante", frente al 24% de los que estiman que los precios han aumentado poco o se mantienen igual que hace un año.

No obstante, el 52% espera que los precios permanecerán estables y el 40% cree que aumentarán más lentamente que hace un año.

FUNCAS señala que esta percepción contrasta con la "baja" tasa interanual de la inflación en junio, del 2,4%, algo que, según el estudio, puede deberse a factores como la falta de seguridad de los empleos estables y las condiciones del mercado laboral.

Los problemas que más preocupan a los españoles

Un último capítulo de este estudio recoge los principales problemas de los españoles y cómo afectan a los diferentes colectivos.

Para los jóvenes madrileños y barceloneses de entre 18 y 34 años el principal problema es la vivienda, según el informe, mientras que el paro es la preocupación más importante para las personas de entre 45 y 54 años que viven en poblaciones de hasta 400.000 habitantes y no tienen estudios secundarios.

La calidad de empleo es sólo un problema destacado para el 14% de los consultados, si bien, indica el artículo, preocupa especialmente a los obreros cualificados de entre 25 y 34 años, con estudios medios o con formación profesional (FP) y que viven en ciudades de más de un millón de habitantes.

Las pensiones, según FUNCAS, no son una cuestión importante para la mayoría, pues sólo preocupan a las personas mayores de 65 años, jubilados e individuos sin estudios.

30/07/2007
El Mundo

UGT acusa a las Mutuas de no cumplir con sus obligaciones en el nuevo Sistema de Enfermedades Profesionales

Debes saber

UGT acusa a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de incumplir sus obligaciones y no declarar todas las enfermedades profesionales que se producen, por sus propios intereses de gestión. En estos seis primeros meses del año, el número de enfermedades profesionales con baja declaradas ha descendido en, prácticamente, un 50%, mientras que el número de enfermedades sin baja, que no tienen coste alguno, ha aumentado un 36%. El sindicato insta al Ministerio de Trabajo a que corrija esta situación que perjudica a un amplio colectivo de trabajadores, que padecen una enfermedad que habría de ser declarada profesional y están siendo derivados al Sistema Público de Salud para ser atendidos como enfermedad común.

Cumplidos ya seis meses de la entrada en vigor del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprobó el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecieron los criterios para su notificación y registro, cabe hacer una primera valoración.

UGT apoyó, durante el amplio proceso de diálogo que derivó en su aprobación, la conveniencia de actualizar el listado de enfermedades profesionales y el proceso de notificación y registro de las mismas.

El Real Decreto atribuye la obligación de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional a la entidad gestora o colaboradora, es decir, a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y de la Seguridad Social con la cual el empresario tenga cubiertas las contingencias de esos trabajadores.

Por su parte, la empresa deberá facilitar a la Mutua la información que obre en su poder y que le sea requerida por ésta para la elaboración del parte.

A la vista de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, correspondientes al primer semestre del 2007, las Mutuas han hecho dejación de su obligación, pues no se explica que las enfermedades profesionales con baja, declaradas en este periodo, hayan descendido, prácticamente, un 50%, cuando las enfermedades sin baja, es decir, sin coste para la Mutua, han aumentado un 36%. UGT considera que las Mutuas no están declarando todas las enfermedades profesionales por intereses de gestión.

Que el fruto del Diálogo Social y de años de trabajo, para elaborar un nuevo sistema que hiciera aflorar las enfermedades profesionales latentes en nuestro país se haya visto truncado por la mala actuación de los que están obligados a garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores es intolerable.

Por eso, UGT insta al Ministerio de Trabajo a que, cuanto antes, corrija esta malísima praxis que está perjudicando a los más desfavorecidos del mercado de trabajo, a los que padecen una enfermedad que habría de ser declarada profesional y están siendo derivados al Sistema Público de Salud para ser atendidos como enfermedad común.

ACCIDENTES DE TRABAJO	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL MISMO PERIODO DEL AÑO ANTERIOR			
			VALORES ABSOLUTOS		PORCENTAJES	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
ENFERMEDADES PROFESIONALES	13.757	8.934	-2.371	-4.823	-14,70	-35,1
CON BAJA	11.722	6.164	-2.142	-5.558	-15,50	-47,40
SIN BAJA	2.035	2.770	-229	735	-10,10	36,10

Debes saber

Las deslocalizaciones cuestan a España 1.600 millones de euros y 3.500 empleos al año

Las deslocalizaciones de empresas extranjeras en España sacan fuera del país 1.600 millones de euros cada ejercicio y destruyen 3.500 empleos, según los datos recopilados por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio que, no obstante, matiza la importancia de este problema, al advertir que en bastantes casos estos movimientos no han causado un perjuicio estimable en los sectores donde se han producido. Pese a ello, el Gobierno mantiene su preocupación e incluso se ha llegado a plantear un posible veto legal a la 'fuga' de sociedades, mientras la justicia europea ha autorizado a los sindicatos a utilizar la 'acción colectiva' para oponerse a ese tipo de operaciones. Este veto, empero, no está muy claro.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 15 de junio el anteproyecto de ley de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, elaborado por el departamento de Justicia que dirige Mariano Fernández Bermejo y que, en la práctica, no hace más que transponer dos directivas europeas.

En su redacción inicial, se concedía al Ejecutivo la facultad de vetar el traslado de compañías españolas al extranjero bajo la apelación a un pretendido «interés público», así como de oponerse por el mismo motivo a fusiones entre empresas de diferentes Estados de la UE.

Fue entonces cuando 'saltaron las alarmas' en el Ministerio de Economía. Primero, porque desde Bruselas se es totalmente contrario a este tipo de medidas (las presiones para que el Estado eliminará su llamada 'acción de oro' en las empresas privatizadas así lo acreditan). Y segundo, porque España esta en el punto de mira de las instituciones europeas a raíz de toda la polémica que ha rodeado las opas sucesivas sobre Endesa. Pedro Solbes se puso manos a la obra y, en apariencia, logró retirar del texto los dos artículos controvertidos. Sin embargo, hoy no está claro si lo consiguió y habrá que esperar a conocer en septiembre el proyecto final que se mandará al Parlamento.

En Justicia defienden el primer texto porque la normativa europea permite a sus Estados regular «el derecho de posición» frente a determinados cambios estructurales de las empresas. Asimismo, recuerdan que en la ley aprobada hace un año y medio sobre la sociedad anónima europea ya se contempla la posibilidad de que España pueda oponerse al traslado de una de esas compañías, opción que, por el contrario, no se ha previsto para las empresas nacionales

06/08/2007
El Comercio

Debes saber

La diferencia salarial entre sexos crece a lo largo de la vida laboral

La diferencia salarial entre hombres y mujeres europeos resiste todos los intentos de acabar con ella. Entre 1995 y 2005 apenas ha bajado del 17% al 15%, según los datos de la Comisión Europea. En España estaba en el 13%. Y a mayor vida laboral, más diferencia: hombres y mujeres cuyos ingresos diferían al principio de sus carreras en un 7%, tras 30 años de trabajo ven esa diferencia crecer hasta el 33%.

La discriminación salarial entre hombres y mujeres es ilegal en la Unión, pero la realidad es que, año tras año, las diferencias se mantienen sin apenas cambios, como reconoce el Ejecutivo comunitario. La disparidad estadística mide la diferencia relativa de renta recibida por hora trabajada por hombres y mujeres en el conjunto de la economía. “No hay discriminación directa [distinto salario por el mismo puesto], pero persiste la indirecta [ellas acceden a trabajos peor pagados], que es más difícil de eliminar”, comenta el comisario checo de empleo, Vladimir Spidla.

Las causas son complejas, constata la Comisión, que las vincula a factores legales, sociales y económicos que trascienden el principio de “a igual trabajo, igual salario”. Entre ellas, el que los sectores feminizados suelen tener salarios más bajos, que las mujeres tienden a trabajar más a tiempo parcial y que tienen más dificultades que los hombres a la hora de conciliar la vida laboral con la vida privada, y que por ello renuncian a mayores responsabilidades.

11/09/2007
El País

Falta al trabajo para hacer el amor y llévate un premio

Un gobernador ruso insta a las parejas a librar este miércoles para hacer el amor.- Si al cabo de un año tienen un niño son premiados.

El gobernador de una provincia del centro de Rusia ha instado a las parejas trabajadoras a tomarse libre el miércoles para hacer el amor. Si la mujer da a luz exactamente nueve meses después, el 12 de junio en el calendario ruso, podrá optar a un premio.

“[El premio] Será algo para el hogar, como una nevera o un televisor”, ha afirmado Yelena Yakovleva, de la oficina de prensa de la administración de la provincia de Ulyanovsk. “Y no importa si es niño o niña”.

El gobernador regional Sergei Morozov ha exhortado a los empresarios a que contribuyan a una campaña del Kremlin para elevar el número de nacimientos y que den a sus empleados un día libre para que hagan el amor.

REUTERS
12/09/2007

¡Atención!

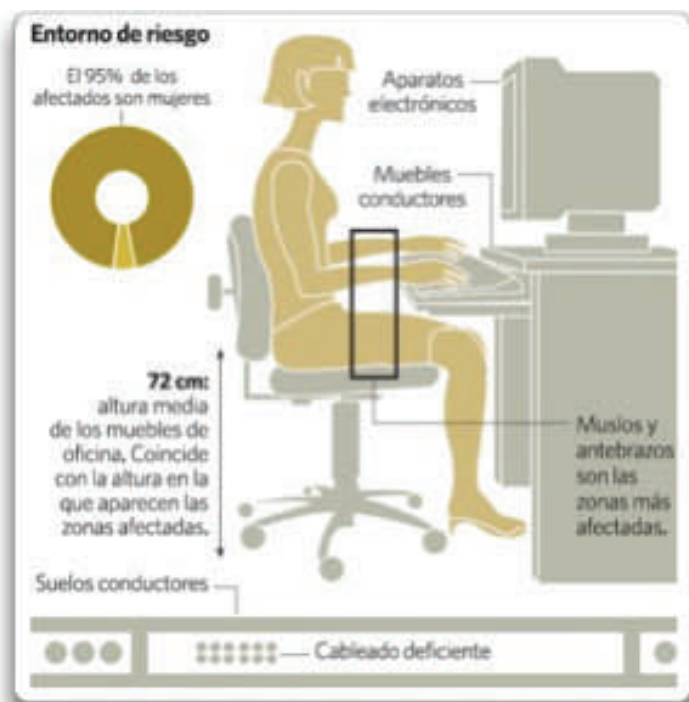


La **lipoatrofia semicircular** es una enfermedad que provoca la pérdida del tejido adiposo en las piernas y/o brazos y/o glúteos preferentemente. Esta anomalía en el cuerpo humano se manifiesta mediante unas marcas profundas en la piel, parecidas a las que pueden dejar los calcetines o las medias en los tobillos o muslos. Se observa una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres y en las extremidades inferiores sobre las superiores.

LIPOATROFIA SEMICIRCULAR

Nuevos casos se están detectando en España, en algunos casos en edificios de oficinas de reciente construcción tal como el edificio AGBAR. A primeros del presente año (El periódico 18-04-07) se conocieron más de 300 casos en varias empresas de Barcelona: Gas Natural (250 afectados), Serveis d'Emergències Mèdiques (12 afectados), La Caixa (64 afectados), Aguas de Barcelona, etc.

Aunque no se conocen exactamente las causas, se han determinado varios elementos que están presentes. Entre los principales: baja humedad, excesivos campos magnéticos y concentración de aparatos electrónicos, mobiliario con elementos metálicos y cableados defectuosos, un incremento de la situación de estrés de los trabajadores, etc. **Por ello nuestra actuación irá encaminada a observar que se cumplen las condiciones de seguridad de edificios y elementos de trabajo, especialmente si se han producido traslado masivos de trabajadores a centros nuevos y, sobre todo, informar a los trabajadores de la existencia de este trastorno de origen laboral para, detectando que se producen casos, distinguirlos de una enfermedad común y actuar para impedir su extensión.**



Páginas de interés:

Información: www.segla.net/lipoatrofia_semicircular.htm

Protocolo de actuación: www.aspb.es/quefem/docs/Protocolo_Lipoatrofia_semicircular.pdf