



nti.oficinas@fes.ugt.org



Afíliate

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



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

HP reta a IBM con la compra de EDS por 8.970 millones [Pg2](#)

Unión General de Trabajadores



Opinión

Ofensiva por los derechos de los trabajadores [Pg3](#)

Que no nos pidan moderación salarial [Pg3](#)

Debes saber

Los currículos exagerados, motivo de despido para el trabajador [Pg4](#)

Salarios dignos y diálogo social frente a la crisis [Pg5](#)

Lesionarse en el portal de casa es accidente laboral; en el chalet, no [Pg5](#)

Conciliación en España, un quiero y no puedo [Pg6](#)

¿Tenemos cuento? La mitad de las bajas se debe al estrés [Pg7](#)

El empleo de los jóvenes comienza a pagar la crisis [Pg8](#)

El futuro es la participación en la gestión de las empresas [Pg9](#)

¡ Atención !

Decálogo Racional



Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

Teletipo

- CajaGranada y UGT impulsan el Observatorio Andaluz del Mercado de Trabajo.
- La Seguridad Social gana 20.974 cotizantes en abril.
- La UE ordena a España que recorte la publicidad en televisión.
- Llenar el depósito de gasoil, 14 euros más caro que hace un año.
- La CNE propone la mayor subida de la luz de los últimos veinte años.
- Sufrir un infarto tras discutir con el jefe es accidente laboral.
- Las ayudas a jóvenes dan pie a subidas en los alquileres.
- UGT propone crear una policía de siniestros laborales.
- Las ventas de móviles caen en Europa por primera vez en la historia.
- España dejará de fabricar bombas de racimo.
- El Euríbor alcanza el 5,063% y la hipoteca media se encarecerá en 647,4 euros.

Plan Confederal de formación intersectorial 2007-2008

Sector

HP reta a IBM con la compra de EDS por 8.970 millones

HP anunció ayer la compra de EDS, valorada en 13.900 millones de dólares (unos 8.970 millones de euros). Con la operación, el gigante informático ha lanzado un desafío a IBM en el segmento de los servicios de tecnologías de la información.

Hewlett-Packard ha dado un giro estratégico para reforzar su presencia en el área de los servicios de tecnologías de la información (TI). La empresa confirmó ayer la adquisición de Electronic Data Systems (EDS), que en la compra ha sido valorada en 13.900 millones de dólares (unos 8.970 millones de euros). Es la segunda mayor operación corporativa de la historia de HP desde la adquisición de Compaq en 2002, por la que pagó 18.900 millones de dólares, y la mayor de la historia del sector en el área de servicios.

El gigante informático pagará 25 dólares en efectivo por cada título de EDS. En una conference call con inversores, Mark Hurd, consejero delegado de HP, señaló que la transacción se financiará con tesorería y con deuda. En cualquier caso, la cifra supone una prima del 4% con respecto al cierre del lunes, si bien supera en un 34% el valor que tenían las acciones de EDS a la conclusión de la sesión del viernes. En la jornada del lunes, en medio de las especulaciones y después de que ambos grupos confirmaran las negociaciones, las acciones de EDS se dispararon un 28%. HP se vio penalizada con una caída ayer del 5%, igual a la sufrida en la sesión del lunes. Fuentes del mercado justifican esta caída en la decisión de HP de pagar en efectivo. No obstante, y en un intento de calmar a los mercados, Hurd aseguró que la empresa no cambiará su política de retribución a los accionistas.

En la operación, que todavía debe ser aprobada por las juntas de accionistas de ambas sociedades, JP Morgan y Lehman Brothers han asesorado a HP, mientras que Citigroup y Evercore Partners han hecho lo propio con EDS.

Hurd indicó que esperan cerrar la transacción durante el segundo semestre de 2008. Tras la compra, HP integrará su división de servicios de tecnologías de la información con EDS, de la que surgirá una nueva sociedad bautizada con el nombre 'EDS-an HP Company'. La nueva firma tendrá presencia en 80 países con una plantilla de 210.000 empleados (140.000 procederán de EDS) y unos ingresos anuales (en 2007) de 38.000 millones de dólares (16.000 de HP y 22.000 de EDS).

HP se situará como segundo proveedor mundial de servicios de TI por detrás de IBM, que en este área registró unos ingresos de 54.100 millones durante 2007. Eso sí, HP sobrepasa al gigante azul en volumen global de negocio. En este sentido, la empresa elevó sus previsiones de ingresos para este ejercicio hasta un rango de entre 114.200 y 114.400 millones de dólares frente a una estimación anterior de entre 113.500 y 114.000 millones (sin contar EDS). IBM no ha hecho aún previsiones, si bien en 2007 ingresó 98.800 millones frente a los 107.000 millones de HP, que también ayer anunció un aumento de sus ingresos del 10% en su segundo trimestre fiscal hasta 28.300 millones de dólares.

Poco solapamiento

Fuentes de HP en España explicaron ayer que ambas firmas son bastante complementarias. 'Sólo compartimos un 10% de los más de 300 grandes clientes que tiene EDS en el mundo'. EDS cuenta entre sus clientes a la Administración estadounidense (que en su conjunto supone un 10% de los ingresos anuales del grupo) y a corporaciones como GM (que en los años 80 fue propietaria de EDS tras comprársela al fundador Ross Perot), Bank of America o Shell. En España tiene a Telefónica, Repsol, La Caixa, Bancaja, Banco Sabadell y Bankinter, entre otros.

HP, que niega que vaya a abandonar alguno de sus actuales negocios, se refuerza sobre todo en el segmento del outsourcing, que supone el 54% de los ingresos de EDS. La nueva sociedad será la primera firma mundial en externalización de aplicaciones con una cuota del 20%.

HP y EDS suman en la Península Ibérica un total de 5.000 empleados en el área de servicios, de los que 3.200 proceden de la empresa comprada. EDS registró 215 millones de euros de facturación en el último ejercicio contabilizado. HP alcanzó en España unos ingresos globales de 2.215 millones, de los que un 18% vino de los servicios.

14/05/2008
Cinco Días

Opinión

Ofensiva por los derechos de los trabajadores

Estamos inmersos en una crisis financiera internacional que afecta al crecimiento de las economías. La ralentización se traduce en pérdidas de empleos, disminución de los derechos laborales y recortes en las prestaciones sociales. Las turbulencias financieras no impiden la percepción de elevadas compensaciones de los gestores de fondos de alto riesgo. Mientras los 20 ejecutivos mejor pagados de los consorcios europeos perciben, como promedio, 8,5 millones de euros por año, o sea, 300 veces lo que percibe un trabajador promedio, las autoridades económicas, con el Banco Central Europeo a la cabeza, no cesan de reclamar "contención salarial". Sin embargo, durante años, Europa contempla cómo se deteriora el poder adquisitivo de los trabajadores al tiempo que decae la participación de los salarios en la renta nacional y crece la brecha en la distribución de la riqueza. En este Primero de Mayo de 2008, por lo tanto, parte de una reafirmación del internacionalismo que es consustancial al movimiento obrero. En nuestro continente, los sindicatos españoles reafirmamos la decisión aprobada por la Confederación Europea de Sindicatos de ir *A la Ofensiva* para mejorar la situación de los trabajadores europeos.

En el plano mundial, la Confederación Sindical Internacional ha declarado el 7 de octubre de 2008 Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Se trata de demandar otra globalización, que atenúe la desigualdad en la distribución de la riqueza, en los derechos de los trabajadores y en el progreso social.

En España, el inicio de una legislatura está marcado por dificultades económicas que ponen fin a un largo periodo de crecimiento económico y de creación de empleo. El diálogo social debe ser el cauce fundamental para abordar el necesario cambio de modelo productivo y las consecuencias de la desaceleración económica mundial.

La negociación colectiva es un instrumento fundamental para regular las relaciones laborales, incrementar la estabilidad del empleo y obtener las demandas de los trabajadores. Nuestras reivindicaciones consisten en mejorar y proteger el poder adquisitivo, ampliar la cobertura de los convenios a todos los sectores a los que aún no llega y desarrollar los derechos que han establecido leyes aprobadas por el Parlamento, como la Ley de Igualdad y la de Dependencia, entre otras.

El incremento del paro ante la crisis del sector inmobiliario requiere de medidas urgentes para estimular la inversión y la demanda. Sobre todo, el lanzamiento de planes de inversión pública en infraestructuras. La crisis económica afecta a los sectores más vulnerables del mercado de trabajo como son los trabajadores precarios y, en general, amplios sectores de familias de inmigrantes.

En este 1º de mayo expresamos también la defensa del Estado como garante de los derechos de los ciudadanos y de la igualdad ante la ley. Rechazamos la privatización de servicios públicos esenciales – enseñanza, sanidad... -. Acentúan la desigualdad y no garantizan el principio de universalidad.

Cándido Méndez.

01/05/2008
El Economista

"Que no nos pidan moderación salarial"

El secretario general de la UGT considera que la crisis es "importada y transitoria"

El secretario general de la UGT, Cándido Méndez, cree que es lógico que la concertación social se retrase hasta después del Primero de Mayo. "Tendremos que consensuar un diagnóstico sobre la situación económica y las medidas para cambiar el modelo de crecimiento en España, que necesariamente implicará menos empleo pero de más calidad".

¿Teme la crisis?

Es una crisis importada y transitoria. Muy centrada en el sector de la construcción. Los problemas por discutir están más centrados en el terreno económico que en el laboral.

¿La reforma laboral, la moderación salarial, la emigración... no son prioritarios?

No. Lo prioritario es conseguir que los créditos que deja libres el ladrillo se destinen a la industria. Cómo se pasa de construir viviendas a infraestructuras. O cómo se incrementa la productividad con la innovación.

¿Productividad o empleo?

En este momento, sin lugar a dudas, aumento de la productividad. Es una disyuntiva a la que se enfrentó el PP en 1996 y el vicepresidente Rato optó por el empleo con baja productividad aprovechando el tirón de la emigración y el boom de la construcción que provocó la bajada de tipos y las desgravaciones fiscales a la compra de vivienda. Ahora ha entrado en crisis y hay que darle la vuelta como un calcetín. Los empresarios tienen que darse cuenta de que se ha acabado lo de Alicia en el país del ladrillo. ¿Por qué ha empeorado tanto la situación en la EPA? Existía un saludable aterrizaje suave de la construcción que se ha ampliado con la crisis financiera. Lo importante es que se siga creando empleo neto y eso va a pasar este año y el que viene.

¿Asumirán sacrificios?

Que no nos pidan moderación salarial porque ahí no podemos dar nada. Que den ejemplo los grandes ejecutivos y se bajen el sueldo. Un crecimiento moderado de los salarios en torno al 4% con las cláusulas de revisión salarial pactadas en el 2007 va a permitir mantener un cierto nivel de consumo. Si no es así, ¿por qué se han bajado los impuestos en 400 euros?

¿Las cláusulas de revisión no provocan la espiral de precios?

Si no quieren cláusulas, negociaremos sobre inflación pasada como en el resto de Europa, tomando como referencia el 3,8% donde acabaron los precios.

¿No habría que eliminar la rigidez de los convenios?

No vamos a aceptar eliminar las ventajas logradas en el pasado. Con la legislación laboral actual esto ha funcionado como un cañón. ¿Por qué cambiarla?

¿Y la Seguridad Social?

Tampoco hay que tocarla. Las medidas pactadas en la última reforma apenas están en marcha. Ahora le toca al Parlamento renovar el Pacto de Toledo. El futuro de las pensiones públicas no corre peligro.

27/04/2008
La Vanguardia

Debes saber

Los currículos exagerados se convierten en motivo de despido para el trabajador

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid reprocha la conducta de un empleado por el “engaño” a la empresa en cuanto a la titulación académica en la que se basó su contratación. El fallo considera que las irregularidades probadas son de “suficiente entidad” para justificar el despido.

La Justicia ha puesto coto a la vanidosa hinchazón que, en ocasiones, muestran los aspirantes a un puesto de trabajo cuando hablan de sus logros académicos. A raíz del caso de un empleado de una firma de arquitectura y urbanismo, que con una singular astucia logró ocupar el sillón de gerente de la empresa, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) concluye que “haber engañado en cuanto a la titulación académica” merece un reproche que “justifica el despido” de un trabajador (Sala de lo Social, 686/2007).

La sentencia, según los juristas consultados, envía un mensaje a navegantes: la tendencia a incluir “todo tipo de titulaciones” en el currículum tiene los días contados, pues la información que entrega el candidato, “puede volverse contra sí mismo, si la organización prueba que su destreza o profesionalidad no está a la altura del puesto para el que ha sido contratado”.

En el caso que ocupa al TSJM, la altivez del aspirante llega incluso a causar “cierto rubor” a los jueces, pues el intrépido candidato fichado para ser gerente de la compañía, (percibía un salario bruto anual de 73.152,57 euros), ni siquiera pudo asumir “su responsabilidad en las gestiones burocráticas más elementales de la compañía”.

Pese a que el TSJM señala que la empresa “pudo ser más diligente al comprobar” la veracidad de los títulos, concluye que “lo importante en los hechos es el engaño del trabajador”. Así, argumenta que “de haber sabido [la dirección] que el candidato no contaba con tal titulación, no le hubiera contratado”.

En el proceso de selección, el empleado alegó ser licenciado en Ciencias de la Comunicación y tener un máster en Dirección y Administración de empresas. Por un acontecimiento casi anecdótico (la elaboración de una memoria de la compañía) se le pidió la documentación necesaria para acreditar esta formación, momento en el que se descubrió el artificio: el trabajador, en un último esfuerzo para conservar su puesto, aportó documentos que no le respaldaban e, incluso, escribió una carta para justificar su propia mentira.

Para el TSJM “queda fuera de duda” que, si algún sentido tiene el currículum vitae que entregó el trabajador, “consiste en dejar reseña del historial laboral y profesional”.

El fallo pone encima de la mesa de las empresas un serio debate. Alejandro Gortari, socio de la firma de caza talentos Zavala Gortari Asociados, señala que “sentencias como éstas demuestran que la comprobación de los datos que aportan los candidatos es lo más importante. Con la toma de referencias –contactar con ex compañeros del candidato, antiguos jefes, proveedores, clientes, etc.– se comprueba su perfil y si su experiencia profesional es verídica. En ocasiones, se dicen verdades a medias sobre trabajos anteriores”, apunta.

25/04/2008
Expansión

Salarios dignos y diálogo social frente a la crisis

La historia del Primero de Mayo es paradójica en sí misma. Por supuesto, arranca un Primero de Mayo de 1886, cuando alrededor de 34.000 trabajadores estadounidenses se pusieron en huelga para conseguir una jornada laboral de 48 horas semanales. La protesta finalizó con una masacre y un juicio amañado contra los líderes anarquistas y socialistas que fueron ahorcados un año y medio después.

En 1890, se decidió elegir el Primero de Mayo como la fiesta de los trabajadores en todo el mundo. ¿En todo el mundo? No, en EEUU, se conservó la tradición de celebrar el día del Trabajo el primer lunes de septiembre. Así, el país que dio origen a una de las celebraciones más emblemáticas del sindicalismo ha logrado casi borrar el recuerdo de aquellos trágicos acontecimientos.

Con todo, la lucha de los trabajadores que se conmemora hoy ha evolucionado al compás de los logros sociales y los retos de un mercado laboral y un mundo globalizado.

"Es el momento de la igualdad, el salario digno y la inversión productiva" corean este año las organizaciones sindicales españolas. Y, es que, este Primero de Mayo está enmarcado en un contexto de desaceleración económica, un marco en el que no se celebraba una marcha como la de hoy desde hace casi quince años. Los sindicatos quieren llevar a las calles la defensa del poder adquisitivo de los trabajadores, que corre peligro de verse mermado por la inflación o por las consecuencias de la crisis.

Los sindicatos plantan cara así a los consejos vertidos desde el Gobierno y los organismos internacionales de no incorporar la subida de la inflación a los salarios por temor a una espiral de precios.

En línea con la consecución de una retribución digna, demanda que este año han hecho suya todos los sindicatos europeos, está la petición del incremento del salario mínimo. Aunque el PSOE introdujo en su programa electoral subirlo desde los 600 euros actuales a 800 en 2012, la patronal ha pedido congelarlo hasta salir del bache económico.

Los sindicatos han manifestado su disconformidad con esta petición y la urgencia de asimilar el salario mínimo español al de los países vecinos (en Francia es de 1.308 euros desde hoy).

Por último, la igualdad vuelve ser por tercer año consecutivo el eje de las peticiones del Primero de Mayo. Y, es que, aunque la mujer ya no es una ciudadana de segunda, en muchos aspectos, es una trabajadora de tercera. En cualquier caso, además de para la reivindicación hoy es un día para celebrar los avances en derechos laborales que se han logrado en la historia del Primero de Mayo.

01/05/2008
Público

Una lesión en el portal de casa es accidente laboral, pero no en la puerta del chalet.

El Alto Tribunal defiende que las escaleras de la comunidad forman parte del trayecto para ir a trabajar, por lo que cualquier resbalón se considerará un accidente 'in itinere'.

Nunca como hasta ahora cobró tanta importancia el hecho de vivir en un bloque de apartamentos; en un adosado a las afueras de la ciudad o en una casa unifamiliar en medio del campo. En un fallo reciente, el Tribunal Supremo amplía la definición de accidente in itinere -cualquier lesión sufrida con ocasión o por consecuencia del desplazamiento al trabajo-, incorporando las escaleras del portal del inmueble como "parte del trayecto que recorre" el empleado para ir a su centro de trabajo. Es decir, un resbalón en este espacio se considerará accidente laboral.

Aclarado este punto, el Alto Tribunal argumenta que el portal es "un lugar de libre acceso para todos los vecinos". O, dicho con otras palabras, no pertenece al "espacio cerrado y exclusivo" del hogar. Esta apreciación es de suma importancia, ya que no sólo pone luz entre las jurisdicciones contradictorias que han venido dictando los tribunales acerca del perímetro que limita un accidente laboral (el Tribunal Superior de Justicia andaluz rechazó, en 2006, el portal como escenario de un accidente de trabajo, mientras que en 2007 el Tribunal Superior de Justicia vasco lo respaldó).

El exhaustivo grado de detalle de este fallo, dictado el 26 de febrero, también suscita las suspicacias entre los laboralistas que lanzan la siguiente pregunta: ¿Y qué ocurre si la lesión ocurre en las escaleras de un chalet? Al tratarse de una propiedad privada, "el trabajador no podría hacer nada", señala Fermín Guardiola, socio laboral de Baker & McKenzie.

"Lo relevante es que el descenso por las escaleras no es un acto preparatorio del trayecto en el interior del domicilio, sino que ya se ha iniciado por un lugar de libre acceso", señala el Supremo, que se agarra a este argumento para dar la razón a una limpiadora y al Instituto Nacional de la Seguridad Social en el litigio contra una mutua reticente a reconocer como accidente de trabajo la ruptura del antebrazo de una limpiadora en un espacio "común".

En definitiva, pese a que el Supremo reconoce que el concepto de domicilio puede estar constituido por una vivienda unifamiliar o bien por un piso, sólo en este caso existen "unas zonas comunes utilizables para todos los propietarios". Es en este terreno, y no en otro, donde puede hablarse de accidente laboral.

28/05/2008
Expansión

Debes saber

Debes saber

Conciliación en España, un quiero y no puedo

Equilibrar la vida personal y el trabajo parece que sigue sin ser posible. Se hacen esfuerzos. Las empresas se lo proponen y los profesionales comienzan a valorar más positivamente medidas como la flexibilidad en los horarios, el teletrabajo o la posibilidad de reducir la jornada laboral. Sin embargo, la retribución económica sigue siendo el factor más importante a la hora de cambiar de compañía.

Éstas son algunas de las conclusiones que se desprenden del Estudio Anual Cátenon de Satisfacción Laboral y Calidad de Vida 2008, que la consultora ha realizado durante los meses de marzo y abril a partir de encuestas a casi mil trabajadores españoles. Los resultados no son muy optimistas; tres cuartas partes de los españoles cree que para lograr una brillante carrera profesional es necesario renunciar a una parte importante de la vida personal. En este sentido, las principales medidas que proponen los encuestados para mejorar la conciliación entre trabajo y vida privada son, por orden de preferencia, el horario flexible, la distribución libre de las horas de trabajo a lo largo de año, el teletrabajo y la posibilidad de reducción de la jornada laboral o la excedencia.

Además, el dinero no lo es todo para el profesional de hoy en día. El 72% de los trabajadores consultados aseguran que estarían dispuestos a renunciar a una parte de su salario para mejorar su calidad de vida, siendo más del 40% los que renunciarían al 10% de su salario y la cuarta parte estaría dispuesto a perder el 25% de su retribución. A pesar de estas cifras, que demuestran la gran importancia que tiene para los profesionales el tiempo libre y la vida personal más allá del entorno laboral, el aspecto económico continúa siendo el factor principal que motiva a las personas a un cambio de trabajo -el 23% de los encuestados lo consideran el motivo principal para el cambio-. A continuación van otros aspectos como la responsabilidad y la autonomía en el puesto o las posibilidades de desarrollo y promoción dentro de la compañía.

Otros aspectos que los profesionales tienen en cuenta a la hora de valorar una oferta son la cercanía del lugar de trabajo a la residencia del propio empleado, así como las condiciones del entorno respecto a la ubicación de la compañía. El 8% de los empleados de los considera fundamentales.

En lo que respecta a las diferencias entre hombres y mujeres sobre los factores que más les retienen en su actual empleo, ellos destacan, por este orden de importancia, la responsabilidad y autonomía en el puesto, el reconocimiento dentro de la empresa y sentirse bien pagados. Las mujeres consideran más importante el buen ambiente laboral, el reconocimiento dentro de la compañía y la flexibilidad en los horarios.

Las relaciones humanas en el entorno laboral han ido adquiriendo con los años una creciente importancia por parte de los trabajadores. El trato con el superior es una de las más importantes para muchos profesionales. ¿Qué se le pide al jefe? El informe realizado por Cátenon destaca que los hombres dan mayor importancia a la capacidad de liderazgo, la comunicación con los subordinados, la capacidad de delegar y la honradez y humildad. En cambio, las mujeres priman ante todo su capacidad de comunicación, el liderazgo, que sepa trabajar en equipo y que sea una persona honrada y humilde.

Como dato más anecdótico, la encuesta pregunta también a los trabajadores qué harían en el caso de que les tocasen 200.000 euros en la lotería. El 18% de los españoles montaría su propio negocio, mientras que un 72% continuaría trabajando y gastarían el dinero en caprichos, deudas o inversiones. Sólo un 10% se tomaría un año sabático.

01-05-2008
Cinco Días

Debes saber

¿Tenemos cuento? La mitad de las bajas se debe al estrés

Dermatitis, caída del cabello, gastritis, insomnio y ansiedad son algunos de los efectos del estrés sobre nuestro cuerpo. Según el Observatorio Europeo de Riesgos, más de la mitad de las bajas laborales se debe a este síntoma (el estrés no se considera enfermedad). "Ya en 2002 el 28 por ciento de los trabajadores españoles tenía estrés. En este país se vendieron legalmente 35 millones de cajas de ansiolíticos", dice la psicóloga Elisa Sánchez. Casi una caja por habitante, sin contar las del mercado negro.

Según Guido Stein, profesor de Iese, "la sensación de estar quemado [síndrome de burnout] la provocan **la cantidad de trabajo, la exigencia** (no es lo mismo ser cirujano o controlador aéreo que profesor) y la relación con el jefe y los compañeros".

Insomnio, dolores de cabeza, desmotivación

El número de visitas al médico por problemas ligados al estrés aumenta. Según José Rodríguez Sanz, miembro del grupo Comunicación y Salud de la Sociedad Española de Medicina Familiar y Comunitaria: "Los síntomas son dolores de cabeza y espalda, dificultad para dormir, desmotivación, inhibición en las relaciones con la familia... Algunos pacientes van a la consulta sabiendo que lo que sufren es estrés; otros, no". ¿Los cura el médico de cabecera? "Problemas como el insomnio se pueden solucionar con psicoterapia". Cuando los componentes del problema son más profundos, se deriva al paciente al psicólogo o al psiquiatra.

Elisa Sánchez, que da cursos de control de estrés a directivos, explica: "**el estrés es la manera en que uno reacciona ante ciertas demandas**. Pueden ser autoexigencias o demandas externas". Cada persona es diferente: "Ante un mismo jefe y horario unos se estresan más, otros menos y otros nada. Existen personalidades con patología de ansiedad. Hay amas de casa que sufren estrés y cirujanos que no lo padecen".

"**Poca gente pide bajas laborales por estrés, pocos lo dicen así**. Van al médico cuando ya les ha generado una úlcera, un problema cardíaco o ataques de ansiedad", señala la psicóloga.

¿Qué nos angustia?

Guido Stein explica lo que considera los detonantes de la angustia en los empleados: "Esta generación nos ha enseñado a ser cortoplacistas. El futuro importa poco y queremos las cosas ya". **Nos marcamos retos fuertes y nos angustiamos si no los alcanzamos rápidamente**. "Mucha gente que está en puestos directivos no mide hasta dónde puede llegar. Arriba hace más frío y estás más solo. Tienes más responsabilidad y más problemas. Quizá les falta realismo. Deberían preguntarse ¿soy capaz o no?".

Hijos vs trabajo

La familia también está ahí. Las nuevas generaciones no están dispuestas a renunciar a sus hijos y pensar que están en la oficina en lugar de pasar tiempo con los niños les crea un conflicto.

Varios expertos consultados coinciden en que **a menudo el estrés se lo causa uno mismo**. "La presión, en muchos casos, te la pones tú solito. Yo tengo dudas de que sea el jefe el que te estresa; eso sería una depresión exógena. Lo que de verdad te lleva a descuadrarte es la presión interior que tú te pones porque el reto que quieres superar es demasiado y todo tiene que ser ya", afirma Stein. El profesor de Iese insiste en la importancia de llevarse bien con los colegas: "Tus propios compañeros te pueden llevar al estrés. Que el jefe te ponga a parir no es un problema; es el jefe". Pero la opinión que los compañeros tienen de uno, dice este profesor, nos importa más.

Sin embargo, la presión de los superiores crea muchos problemas. **A menudo se producen casos del llamado mobbing o acoso laboral**. El reto de quien lo sufre es probarlo.

Un poco 'flojitos'

Dicen algunos expertos que los trabajadores de hoy exageramos. Que somos unos agonías. Guido Stein afirma: "Mentalmente somos más flojitos, nos lo dan todo más hecho. La generación de la posguerra era más fuerte. Ellos pasaban hambre y nosotros sufrimos estrés".

Elisa Sánchez explica cómo muchas cosas pequeñas suman una grande: "No tenemos más estrés que el que padecieron nuestros padres, es que el estrés es diferente. Que un hombre no tuviera alimentos para su hijo era mucho más grave que lo que nos ocurre hoy en día, evidentemente. Ahora, el estrés lo generan pequeñas cosas: un atasco, la mala contestación de un jefe... Pero son muchas y acaban por desbordarnos". Otro factor importante es que nos sentimos más solos: "Hace décadas, la gente contaba con un apoyo social mucho mayor, sobre todo porque no había ciudades tan grandes".

05/05/2008
El Economista

El empleo de los jóvenes comienza a pagar la crisis

La desaceleración económica empieza a atacar a los más débiles. Y en el empleo, los más desfavorecidos son los menores de 30 años, que en los primeros meses de 2008 han visto como su tasa de paro crece hasta el 15%, frente al 13,8% con la que cerró 2007. Son los cálculos del observatorio trimestral del Consejo de la Juventud de España que ayer publicó los datos de las condiciones del trabajo de los jóvenes en los últimos meses del año pasado.

La radiografía muestra amplios porcentajes de población joven sumida en la temporalidad y la precariedad. Ni siquiera el sector público garantiza un nivel tolerable de contratación de calidad. La mitad de los 352.556 empleados por la Administración con una edad comprendida entre los 16 años y los 30 tiene un contrato temporal. En el caso de las mujeres, el dato se dispara. Tres de cada cuatro jóvenes contratadas tiene un contrato con fecha de caducidad.

Las mujeres sufren más

Los datos del observatorio reflejan un panorama especialmente oscuro para las mujeres jóvenes. Su tasa de paro es del 16,3%, frente al 11,8% de los hombres. Ellas están 7,7 puntos porcentuales por encima de la tasa global de paro en España, situada en el 8,6%. Los cálculos del Consejo para 2008 alertan de que la crisis se está cebando especialmente con ellas al elevar su tasa de paro juvenil hasta el 17,2% en el mes de marzo.

El 85% de las jóvenes trabajan en el sector servicios, donde abundan los contratos temporales. Las desventajas sufridas por las trabajadoras explican que una de cada diez empleadas esté buscando activamente otro trabajo. Entre los hombres, pretenden cambiar de empleo un 6,8%. El avance de los datos de 2008 sólo enseña un dato positivo: desciende la temporalidad. Sin embargo, Esteban Sánchez, sociólogo coordinador del observatorio, cree que ese aspecto esconde otro indicador del ajuste. "La coyuntura económica hace que los primeros empleos que se destruyen son los temporales, por eso baja la temporalidad", analiza. Al mismo tiempo, hay razones para la esperanza: "Puede que las reformas a largo plazo anunciadas por el Gobierno empiecen a surtir efecto".

El presidente del Consejo de la Juventud, Daniel Lostao, lanzó ayer un puñado de reclamaciones a las administraciones públicas para suavizar el áspero mercado laboral juvenil. "Es necesario apostar por la inversión en investigación y desarrollo, aunar el mundo laboral y educativo y coordinar los programas de empleo de las diversas administraciones públicas", dijo.

Los miembros del Consejo extraen como conclusión fundamental que los jóvenes mejor situados en la lucha frente al paro y los contratos temporales son aquellos que han estudiado un módulo de Formación Profesional. El paro en los varones con ese nivel de estudios es de un 5,6%. Entre las mujeres, llega al 10%. Este dato, unido al fenómeno de la sobrecualificación, que afecta al 9% de las jóvenes ocupadas, obliga a la Administración a replantear el sistema educativo, según el Consejo de la Juventud.

Ellas cobran 200 euros menos al mes que ellos

La desigualdad salarial de género empieza a los 16 años. El observatorio de empleo juvenil dice que el salario medio de los 207.876 hombres de entre 16 y 19 años es de 896 euros. Entre las 116.733 mujeres de esa edad es de 659 euros mensuales. Si se avanza en la escala de edad, la distancia permanece, de tal manera que el salario medio de las mujeres menores de 30 años es de 1.000 euros justos y el de los hombres se eleva a 1.203. Los que más cobran son los hombres de entre 25 y 29 años, que llegan a los 1.318 euros mensuales de media. En total, hay 4,3 millones de jóvenes trabajadores, según los datos del Consejo de la Juventud extraídos de la Encuesta de Población Activa.

29/05/2008
Público

Debes saber

Debes saber

"El futuro es la participación en la gestión de las empresas"

Matías Carnero // Presidente del Comité de Seat

Matías Carnero, un barcelonés de 40 años que empezó a trabajar en la cadena de producción del Seat Marbella, es uno de los dirigentes jóvenes de UGT con mayor proyección. Su modelo se inspira en el sindicalismo alemán, que conoce bien por su pertenencia al comité mundial de la multinacional Volkswagen.

¿Hacia dónde van los sindicatos en España?

La situación actual es positiva, porque hemos conseguido asegurar derechos y conquistas sociales. Pero a veces da la impresión de que estamos anclados en el pasado. Nos cuesta avanzar. Debemos ser más valientes y asumir nuevas líneas de trabajo.

¿En qué dirección?

Debemos ir hacia el modelo alemán de participación directa y cogestión en las empresas. Ése es el futuro. Los sindicatos debemos estar en los consejos de administración, que es donde se toman las decisiones trascendentales para los trabajadores.

Pero eso implica también más responsabilidad y desgaste...

Claro, y por eso a veces nos da miedo. Pero debemos estar en los centros de poder. Y no para que nos informen, sino para participar en las decisiones, teniendo incluso opciones de veto sobre determinadas decisiones de carácter estratégico. Esto vale para las grandes compañías multinacionales, que deben entender que no pueden hacer todo lo que quieren, y también para las empresas públicas.

Si una compañía pública decide privatizarse, ¿cómo no vamos a estar ahí? Un modelo es el sindicato alemán IG Metal, que tiene una gran capacidad de movilización y de implicación en la vida pública.

Pero ese modelo no será fácil de implantar en España...

Será difícil, sí. Hay que remover muchos obstáculos legislativos, políticos, etc. Pero debemos ir en esa dirección. La situación de los trabajadores ha mejorado, pero no debemos conformarnos.

Desde el punto de vista sindical, ¿cómo hay que afrontar los desafíos de la globalización y su impacto en los trabajadores?

Cuando viajas por el extranjero te das cuenta de que ése es el gran reto sindical. La competencia de los grandes países emergentes de Asia, como India o China, y también de la Europa del Este, está ahí y tenemos que buscar fórmulas para afrontar el problema, que por otra parte ya hemos sufrido en sectores como el textil. Se ha acabado eso de estar a verlas venir. Las soluciones no son fáciles, pero está claro que si no podemos competir en costes tenemos que apostar por factores como la formación, la calidad, la infraestructura logística o la productividad.

01/05/2008
Público

Atención

Decálogo racional de La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles

1. **Separe lo personal de lo laboral.** Intente seguir la regla de ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de tiempo libre.
2. **Priorice.** No todas las tareas pendientes son urgentes; unas son más apremiantes que otras. Organice su tiempo en función de éstas y no devalúe el sentido de la palabra "urgente".
3. **Aprenda a decir "no".** Le ayudará a gestionar adecuadamente el tiempo y a evitar tareas que no le corresponden.
4. **Planifíquese.** La planificación es la piedra angular de la gestión del tiempo. Algo tan simple como escribir un listado de tareas es muy útil.
5. **Sea respetuoso con el tiempo.** Si se ha comprometido a no extenderse más allá de un tiempo en la realización de una tarea, sea escrupuloso con su cumplimiento, y exija a los demás que lo sean también.
6. **Sea puntual.** Si respeta los horarios de sus citas o de comienzo de jornada estará más legitimado para salir puntualmente a su hora.
7. **Evite y combata el presentismo.** Las empresas cada vez evalúan más a sus trabajadores de acuerdo a sus resultados. Pasar 12 horas al día en la oficina no nos ayudará a ser más valorados en el trabajo ni a ser más productivos ni más eficaces.
8. **Convoque reuniones sólo cuando sea necesario.** A menudo se pueden sustituir por una simple conversación telefónica.
9. **Organice sus reuniones para que no se extiendan.** Hay que fijar no sólo hora de inicio, sino también de finalización. Previamente, mande a los participantes un orden del día con los puntos a tratar, y encauce el tema de la reunión si se desvía.
10. **Sustituya las comidas de trabajo por desayunos.** Igual de efectivos para la toma de decisiones, pero mucho más breves.