

# Tu **Visión** Sindical

Imagen: MCA - UGT



## La reforma que viene Patronal y Sindicatos a la espera de la resolución del Gobierno

Pág. 11

Plataforma del Convenio  
de Servicios de Prevención  
Ajenos.

Pág. 3

Los riesgos psicosociales  
no se deben convertir en  
la siniestralidad silenciada

Pág. 5

Las medidas aprobadas por  
el Gobierno muestran una  
falta de estrategia ante la  
crisis.

Pág. 10

Servicios de Prevención Ajenos

3

Sector Seguros y Oficinas

6

UGT: Tu sindicato

10

Áreas de información

12

**Tu Visión Sindical** es una publicación del Sector Seguros y Oficinas de FeS-UGT, dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector de **Servicios de Prevención Ajenos**.

Si deseas más información puedes dirigirte a:

Sector Estatal de Seguros y Oficinas  
Avda. América, 25, 1º-28002 Madrid

**Tlfno:** 91 589 7154

**E-mail:** [seguros@fes.ugt.org](mailto:seguros@fes.ugt.org)

**Web:** <http://www.fesugt.es>



Todos los artículos de la sección *Tu sindicato* han sido obtenidos de la web de UGT. Si deseas más información, puedes encontrarla en <http://www.ugt.es>

## Plataforma para el Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos

Cómo ya adelantamos en el nº 6 de esta publicación y tras la denuncia del Convenio realizada en el mes de Septiembre, el pasado día 27 de Octubre se constituía la Mesa de Negociación del II Convenio de Servicios de Prevención Ajenos. Desde ese momento en FeS-UGT iniciamos las consultas con nuestros afiliados y delegados para recabar todas las propuestas que pudieran tener cabida en nuestras reivindicaciones para el nuevo Convenio Sectorial.

Una vez recibidas estas propuestas, nos pusimos a trabajar en la Plataforma que presentaremos a las patronales (ANEPA, ASPA y ASPREM) y que os trasladamos a continuación.

### **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

- El ámbito temporal vendrá marcado por la globalidad del convenio.
- Adaptación del texto del Convenio, en todo su contenido, en base a las nuevas modificaciones normativas.
- Cumplimiento de los compromisos adquiridos en las Disposiciones Adicionales del Convenio 2008-2011 para este período.
- Respaldo al técnico correspondiente, respecto a los informes elaborados, mediante la ratificación por parte de la Empresa con su firma como entidad mercantil.

### **CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

- Implantación de las 1700 horas anuales, según Disposición Adicional IV del Convenio 2008-2011.
- Avanzar en el objetivo de UGT de las 35 horas semanales de trabajo, mediante la implantación paulatina de la jornada continua con carácter general en las empresas del Sector.

- Considerar como tiempo de trabajo efectivo las interrupciones producidas por razones de seguridad e higiene que pudieran tener lugar durante la jornada diaria.
- Convención de un régimen distinto de vacaciones en el ámbito de cada empresa, bajo negociación colectiva.
- Ampliación a un mes sin empleo y sueldo en los permisos por nacimiento de hijo, acogimiento o adopción, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización (entendiéndose el parto y la cesárea como tal) o intervención quirúrgica sin hospitalización.
- Permitir que el derecho a los permisos en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización (entendiéndose el parto y la cesárea como tal) o intervención quirúrgica sin hospitalización pueda ser ejercido mientras dure el hecho que los origina.
- Ampliación hasta los 14 años en los casos de reducción de jornada por guarda legal a menores.
- Adaptación del texto del Convenio a la jurisprudencia al respecto de las vacaciones en caso de IT y baja maternal, y a la normativa vigente sobre paternidad y ley cuidado menores con cáncer y otras enfermedades graves.
- Eliminación de la limitación por parte de la Empresa del ejercicio simultáneo del derecho de reducción de jornada en caso de que el mismo sujeto sea el causante.

### **CAPÍTULO VII. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES**

- Eliminación del nivel 4 y traslado de las funciones por nivel del mismo al nivel 3 así cómo a todo el personal encuadrado en dicho nivel.
- La empresa se hará cargo de los gastos de colegiación del trabajador en caso de que el servicio

así lo requiera y este no haya sido contratado expresamente para ello.

- Inclusión en el texto sobre Complemento de Responsabilidad ejemplos como coordinador de seguridad y salud, recurso preventivo, dirección facultativa, etc.
- Aumento de la cuantía del Plus de Conducción de Unidad Móvil a 60 € mensuales
- Establecimiento de un importe mínimo de 0,32 € por kilómetro en la remuneración por Dietas y Gastos de Locomoción con revisión anual que impida una pérdida económica para el personal.
- Establecimiento de la Compensación por Comida, en una cuantía mínima de 10€, con incrementos anuales de 0,50 €, en base a lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio 2008-2011.

### **SECTOR ESTATAL DE SEGUROS Y OFICINAS**

#### **CAPÍTULO X. BENEFICIOS SOCIALES**

- Establecimiento de cobertura ilimitada, respecto a la responsabilidad civil y costes jurídicos derivados de la actividad profesional de los trabajadores que desarrollen funciones de personal sanitario o técnico prevencionista.
- Creación de una subvención o ayuda para la adquisición de vehículos para el traslado del trabajador a los diferentes centros evaluados.
- Establecimiento de Planes de Pensiones, o sistemas equivalentes, acorde a lo estipulado en la Disposición Adicional Sexta en referencia al artículo 58.2 del Convenio 2008-2011.

#### **CAPITULO XVII DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

- Seguir avanzando en los derechos sindicales, priorizando la interlocución a través de las Secciones Sindicales, adaptándonos a la nueva normativa.

#### **DISPOSICION ADICIONAL**

- Creación de una Disposición Adicional en la que se contemple, ante la evolución de la realidad social, los derechos de las parejas de hecho equiparándolos a los cónyuges en matrimonio.

## Los riesgos psicosociales no se deben convertir en la siniestralidad silenciada

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al año fallecen 2,3 millones de personas víctimas de unas malas condiciones de trabajo, lo que provoca la pérdida del 4% del PIB a nivel mundial en concepto de prestaciones, tratamientos médicos, hospitalarios y rehabilitatorios, paradas en la producción o sanciones a las empresas incumplidoras.

En España fallecen cada día 2 trabajadores como consecuencia de su trabajo, 17 sufren un accidente de trabajo grave durante su jornada y 1.752 tienen un accidente de trabajo leve durante su actividad.

Éstas y otras cuestiones se han dado a conocer en la jornada “Análisis e Investigación sobre los Riesgos Psicosociales” organizada por UGT, inaugurado por su Secretario General, Cándido Méndez, donde se ha mostrado la realidad de los riesgos psicosociales, conscientes de que son y serán la primera de las causas de baja en el trabajo y que es posible tomar medidas para evitar sus nefastas consecuencias.

Así, según un estudio de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), realizado a 300 empresas de 15 países, por cada euro que invierte la empresa en cada trabajador en la prevención de riesgos, se puede obtener un rendimiento económico de 2,20 euros.

Por lo tanto, se demuestra que aunque se diga que cuesta mucho prevenir, cuesta mucho más no hacerlo. Además, UGT advierte que, aunque se diga que los riesgos psicosociales son un problema sobre todo individual, la realidad es que son un problema vinculado a la organización del trabajo.

El sindicato demanda la necesidad de regular este ámbito con prácticas más eficaces, ya que se admite un

marco suficiente para la prevención. La acción sindical y social puede avanzar mucho mejor si se dispone de herramientas válidas, fiables y serias, y, en este sentido, el sindicato viene asumiendo y desarrollando desde hace tiempo nuevas vertientes de acción para mejorar la salud de los trabajadores.

Méndez ha manifestado que *“cuando la crisis entra por la puerta, la igualdad y la prevención de riesgos laborales salen por la ventana”*. Por eso, es necesario redoblar esfuerzos para evitar retrocesos. También ha advertido sobre la invisibilidad de estos riesgos, su tendencia creciente y el coste social y económico que suponen.

En esta misma línea, Marisa Rufino -Secretaria de Salud Laboral- ha advertido que *“los riesgos psicosociales no se tienen que convertir en la siniestralidad silenciada. Nuestro objetivo es darlos a conocer a la sociedad”*.

En este sentido, ha señalado que todos debemos implicarnos en evaluar, informar y formar a los trabajadores para que se haga una adecuada vigilancia y prevención de estos riesgos en los centros de trabajo.

Algo que viene realizando UGT desde el año 2005, cuando se creó el Observatorio de Riesgos Psicosociales, *“un instrumento muy importante de cara a la acción sindical en los centros de trabajo”*, que además de cumplir su objetivo fundamental de dar a conocer estos riesgos, ofrece propuestas de actuación para prevenirlos.

Rufino ha señalado la relación entre éstos y la organización del trabajo y ha puesto de ejemplo los riesgos psicosociales que se generan en el trabajo rotativo y nocturno. *“Atajar estos riesgos supondría un ahorro muy importante para nuestro Sistema Nacional de Salud y para la Sociedad”*.

## Se inicia la Negociación del XVII Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos

El pasado 25 de noviembre FeS-UGT procedió a denunciar ante la Patronal (Tecniberia) el XVI Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería, comunicando tal circunstancia al Ministerio de Trabajo e iniciándose de tal manera los trámites preliminares para constituir la Comisión Negociadora del que será el XVII Convenio Colectivo, hecho que se ha producido el 20 de diciembre. En esta reunión se ha establecido un calendario de Negociación, para celebrarse la primera reunión el próximo 16 de enero de 2012 instante en que haremos entrega a la patronal de la Plataforma de Negociación.

En estos momentos, la negociación de este Convenio Colectivo alcanza especial trascendencia para nuestra organización, pues seguramente va a suponer un punto de inflexión respecto a lo que ha venido siendo hasta estos momentos la práctica habitual respecto al desarrollo de nuestra Acción Sindical y de la Negociación Colectiva.

Si tenemos en cuenta que el vuelco político que se ha producido en las pasadas elecciones generales tendrá las correspondientes repercusiones en el esquema de la Negociación Colectiva, desde FeS-UGT damos por descontado que se avecina una reforma de las reformas que efectuó el anterior Gobierno, y todo indica que en próximas fechas tendremos algunas certezas de gran calado como el papel que jugarán los Convenios Sectoriales en el marco de las relaciones laborales.

En el momento en el que nos encontramos, y más que nunca, debemos pararnos a reflexionar lo que nos jugamos los trabajadores en el futuro más inmediato, pues no es descartable que los Convenios Sectoriales queden reducidos a meras comparsas que den forma y cobertura a la negociación que se llevaría a las empresas, donde “en teoría” se discutiría sobre salarios y

jornada, básicamente. De ahí de la imperiosa necesidad que tenemos los trabajadores de organizarnos ante la más que previsible desregulación de nuestras condiciones laborales.

Todo ello, nos lleva a hacer un planteamiento “generalista” en el que algunas cuestiones vienen arrastradas de anteriores negociaciones, sin darles una correcta salida y otras obedecen a exigencias de modernización del sector.

Los aspectos que entendemos desde FeS-UGT como esenciales a la hora de abordar la Negociación Colectiva suponen entre otros:

- Apoyar estrategias para frenar la destrucción de empleo.
- Un crecimiento moderado de los salarios que suponga el mantenimiento de poder de compra de los mismos, sustentado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (ANC 2010-2012) suscrito entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME.
- Alcanzar una jornada anual acorde con el entorno.
- Vincular la articulación de nuevas condiciones laborales en aras de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Regular y estructurar un elemento estratégico como es la formación.
- Modernizar y actualizar la actual clasificación profesional.
- Estructurar y dar un sentido lógico a la movilidad geográfica.
- Dotar de carácter sindical la recién creada Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 13 de Diciembre.

## Publicado por fin el IV Convenio Colectivo de Gestión y Mediación Inmobiliaria

El pasado 10 de diciembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.), tras innumerables incidencias por parte de la Autoridad Laboral, el IV Convenio Colectivo Estatal de Gestión y Mediación Inmobiliaria. Las partes firmantes del Convenio Colectivo, conscientes de la difícil situación en la que se encuentra este sector en nuestro país, debido a la desaparición de multitud de empresas como consecuencia de la crisis inmobiliaria y financiera, han pactado un convenio colectivo responsable, en la línea de los criterios establecidos por los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 por GEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

FeS-UGT consideraba fundamental un pacto que recogiera cláusula de revisión salarial, y que focalizara en la formación profesional sectorial para una auténtica profesionalización de los trabajadores. Este convenio nos ayudará a trabajar en pos de una clarificación de las categorías profesionales, a través de una comisión de clasificación profesional. También permitirá mantener poder adquisitivo en 2011, a través de la Cláusula de Revisión Salarial, así como incluir otros aspectos importantes como son los planes de igualdad, ampliación de derechos sociales y un día más de vacaciones. Los aspectos más destacables de este convenio son:

### Subida salarial:

- **2011:** Incremento de niveles salariales desde el 1 de enero en un 1,5%. Cláusula de revisión salarial hasta el IPC real, con efectos retroactivos desde el mes en que el IPC alcance el 2%.
- **2012:** Incremento inicial del 2% (desde el 1-1-2012). Cláusula de revisión salarial hasta el IPC real.

### Vigencia:

- 2 años (2011 y 2012).

### Categorías Profesionales y Formación Continua:

- Comisión Técnica que trabajará para la el análisis y actualización del actual sistema.
- Declaración de apoyo a la formación y certificación de la misma a través de un tiempo mínimo de formación, mejora y actualización de los recursos y competencias plenas con dinamización de la Comisión Paritaria de Formación.

### Derechos Sociales:

- Jornada intensiva para trabajadores con hijos menores de 8 años, minusvalía, enfermedad grave (propia o cónyuge pareja de hecho o familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad) o cuidado de personas dependientes.

### Vacaciones:

- 1 día más de vacaciones, pasando a 31 días naturales, así como un día más de libranza, que se sumarán a los 2 días de libre disposición existentes.

### Derechos Sindicales:

- Reconocimiento explícito de los sindicatos como interlocutores válidos y representativos.

## Convenio de Contact Center paralizado: ¿a la espera de las “ayudas del Gobierno”?

Como ya os informamos en el anterior comunicado, hoy había convocada una reunión de Mesa de Convenio y el pasado martes los abogados de nuestra Patronal, por medio de un correo electrónico, a las 18:30h nos informan que no puede celebrarse la reunión porque tienen juicios este mismo día, indicarnos que esa fecha se cerró en la mesa anterior, precisamente, porque ellos (los que ahora la anulan) lo tenían libre.

Es increíble que nuestra Patronal invierta la subida salarial que corresponde a las plantillas del sector en pagar a unos asesores que lo único que hacen es marear la perdiz, para tener su arcas mas llenas. Nuestra Patronal no se harta de repetir en la mesa de convenio: subidas salariales 0 y no le duelen prendas en seguir engordando a sus “asesores”.

Un vez más demuestran el poco interés que tienen unos y otros en avanzar en la negociación y en llegar a un cierre de convenio satisfactorio para ambas partes.

Con esta actitud quieren dejarnos más claro que su intención es que el convenio muera, para cada vez tener un sector más precarizado.

Lo han venido demostrando a lo largo de los 2 años que llevamos de “NO negociación”, pero en las 2 últimas reuniones ha sido, si cabe, aún más palpable, ya que solo aparecieron 2 empresas o simplemente anulan las reuniones.

Los Representantes Legales de los Trabajadores llevamos 2 años aguantando chantajes constantes, soportando el escaso interés de la patronal y escuchando reunión tras reunión lo que ellos solo quieren:

SUBIDA SALARIAL = ACEPTACION MODIFICACION DEL ART. 17 TAL Y COMO ELLOS QUIEREN.

Con la última propuesta presentada en la mesa quieren la flexibilidad absoluta del despido, como si la legislación vigente no les diera ya suficiente flexibilidad.

Todos juntos podremos luchar contra este GRUPO DE ASOCIADOS, para que no hundan todo por lo que llevamos conseguido desde hace más de 15 años, porque cada avance, jamás ha sido regalado.

## Patronales de ETT's con nulo espíritu negociador

El pasado 2 de Diciembre se volvió a producir una reunión por parte de los Sindicatos FeS-UGT, Comfia-CCOO, y AGETT, AETT y FEDETT como parte Patronal, en el enésimo intento más de iniciar la Negociación del VI Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal.

Gracias a la intermediación de la parte social, se ha podido constituir la mesa negociadora, si bien, por parte de las patronales, nuevamente se han “sacado de la manga” otro argumento más para desacreditar en la mesa negociadora la labor de defensa de los derechos de los trabajadores que realizamos desde los sindicatos presentes.

Esta vez, vienen a echarnos en cara que los sindicatos no hacemos lo “suficiente” para que sus cuentas de resultados se incrementen año tras año y tienen el descaro de amenazarnos que mientras no potenciemos frente a las administraciones y la sociedad la imagen de las ETTs, no aceptarán las propuestas laborales que haremos en la mesa negociadora para incrementar y mantener las condiciones conseguidas en anteriores convenios colectivos.

Desde FeS-UGT una vez más hacemos un llamamiento a las patronales para que modifiquen su actitud de bloqueo de inicio y se sienten a negociar con una voluntad constructiva las justas reivindicaciones que los trabajadores del sector están demandando.

Atrasan cualquier acuerdo, intentando que el convenio estatal que regula las condiciones laborales, se bloquee a perpetuidad y estemos durante años sin subidas salariales ni otras condiciones que pensarán no respetar ni pagar cuanto más tiempo vaya pasando. Por lo menos, se les puede aplicar el calificativo de poco serios con sus trabajadores, en el sentido de que sabiendo los bajos salarios del sector, además se quieren quedar con la mínima subida que se ha tenido desde los comienzos

de éste convenio, siendo las organizaciones sindicales quienes han intentado ir dignificando las retribuciones de los trabajadores de las ETTs.

Con semejante situación tenemos que negociar. Recordemos que estas situaciones de bloqueos repetitivos llevan provocando un retraso de cerca de un año desde la denuncia del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral, con la consiguiente repercusión en la negociación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores de las ETTs en nuestro país.

En FeS-UGT apostamos por seguir profundizando y consolidando las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, así como dotar al Sector de flexibilidad horaria, que el disfrute de las catorce festividades sea efectiva, una reducción de la jornada máxima anual, incluir la jornada intensiva durante los viernes y mejora de derechos y beneficios sociales.

Salarialmente, consideramos imprescindible establecer unos incrementos salariales acordes con la situación de crisis económica en la que nos encontramos, garantizando a través de la cláusula de revisión salarial un incremento de poder adquisitivo de los trabajadores.

Posteriormente, las partes fueron convocadas a la siguiente reunión el próximo día 19 de enero de 2012. Esperamos que en dicha reunión definitivamente se pueda iniciar de buena fe la Mesa Negociadora y la presentación de las plataformas negociadoras de las partes.

## Las medidas aprobadas por el Gobierno muestran una falta de estrategia ante la crisis

UGT considera que el paquete de medidas aprobado por el Gobierno en el Consejo de Ministros del pasado 30 de diciembre es decepcionante y muy preocupante, porque evidencia la ausencia de una estrategia integral para abordar la salida de la crisis, y son solo un anticipo de las que se aprobarán antes del 31 de marzo, con la aprobación de unos Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2012 que reflejan la apuesta por un camino de recortes muy peligroso.

El sindicato manifiesta, en su informe "Recortes injustos e improvisación. Sin medidas de impulso de la actividad y el empleo no saldremos de la crisis", que las medidas suponen un freno seguro para la economía y el empleo y señalan un camino de recortes indiscriminado que empobrecerá más nuestro país, además de recortar nuestras capacidades de reactivación, afectando a partidas e instituciones básicas de marcado carácter social, como el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), los salarios de empleados públicos, la dependencia o las ayudas a los jóvenes.

A su vez, muestran una falta de estrategia decepcionante ante la crisis, con medidas puntuales y deslavazadas, como las medidas tributarias adoptadas, que suponen un picoteo fiscal improvisado y, en ocasiones, contradictorio, en lugar de abordar una reforma fiscal integral que revise el conjunto de las figuras fiscales de nuestro país para aumentar su potencia recaudatoria y elevar la equidad y progresividad del sistema.

A pesar de ello, UGT recuerda que el paquete incluye algunas medidas positivas, fruto del Acuerdo Social y Económico firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado mes de febrero, como la subida del 1% de las pensiones o la prórroga del Plan Prepara, pero resultan aún insuficientes.



Por todo ello, el sindicato considera que las medidas adoptadas ponen necesariamente en entredicho la solidez del programa con el que el Partido Popular concurre a las elecciones generales, al recoger propuestas absolutamente opuestas al contenido de dicho programa, como la subida de impuestos. Esto refleja una preocupante falta de coherencia del nuevo Gobierno, por lo que UGT reclama abordar políticas más realistas que compatibilicen el necesario ajuste fiscal con el impulso selectivo de la actividad y el empleo, sin debilitar los derechos sociales y laborales.

En este sentido, las organizaciones sindicales ya hemos elaborado y difundido una estrategia alternativa, que el Gobierno debería estudiar en profundidad, y abrir un proceso de diálogo sobre las medidas que contiene para fijar así una estrategia creíble, justa y sostenible de salida de la crisis cuanto antes.

## Sindicatos y patronal remiten al Gobierno un documento sobre el Diálogo Social bipartito

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales –CEOE, CEPYME, UGT y CCOO– hemos remitido al Gobierno un documento sobre el Diálogo Social Bipartito en el que se incluye:

### **Materias en las que se ha alcanzado un acuerdo:**

- Solución autónoma de conflictos.
- Formación profesional para el empleo.
- Absentismo y mutuas.
- Racionalización de festivos.
- Jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación.
- Bonificaciones y reposición de prestaciones en los ERES.

**Materias que, por su propia naturaleza, corresponden fundamentalmente a los Interlocutores Sociales, sin perjuicio que alguna de ella tenga trascendencia legislativa.**

Los Sindicatos y Organizaciones Empresariales consideran que corresponde fundamentalmente al espacio bilateral de negociación, y concretamente en el marco de renegociación del vigente acuerdo de Negociación Colectiva abordar:

- La renegociación del acuerdo de salarios vigente para 2012.
- Orientar la evolución de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014.
- Favorecer el uso de la flexibilidad interna.
- Abordar la estructura de la Negociación Colectiva

Todo ello con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas y la creación de empleo.

### **Cuestiones sin acuerdo en este momento**

- Contratación, intermediación y flexibilidad externa.
- Mutuas: altas y bajas de IT por contingencias comunes.
- Fondo de capitalización de los trabajadores.

## Proyecto Artemisa: una apuesta por la igualdad

El Proyecto Artemisa es un servicio de UGT destinado al asesoramiento y la orientación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral con el objetivo de favorecer el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el empleo desde la perspectiva del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

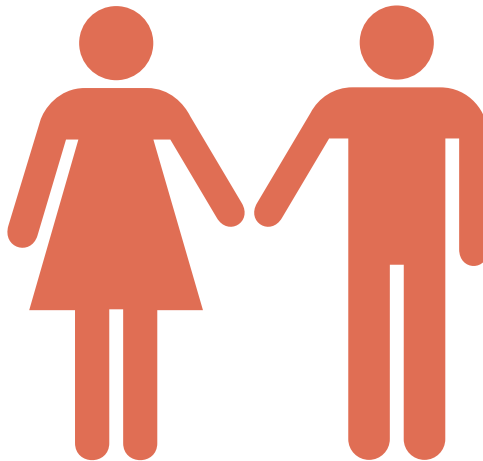
Se trata de una iniciativa del Departamento Confederal de la Mujer, en marcha desde 2003, y cuyo núcleo principal es un servicio de consultas jurídicas a través de internet en el que se presta asesoramiento y orientación. En la página web del proyecto podemos encontrar también, documentación e información útil entre la que se encuentra un glosario de términos en materia de igualdad, la normativa internacional, comunitaria y nacional relativa al principio de igualdad entre mujeres y hombres, sentencias recientes y novedosas, un apartado dedicado a la negociación colectiva y otro que recoge las consultas más frecuentes.

El servicio está destinado a cualquier trabajador o trabajadora que quieran plantear sus dudas directamente, así como a órganos de representación sindical (comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales), organismos de UGT (Uniones o Federaciones), orientadores socio-laborales o asesores jurídicos que demanden este tipo de servicios.

De 2003 a 2010 se atendieron desde Artemisa más de cuatro mil consultas. La mayor parte de las cuales (un 66,42%) estaban relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. De enero a julio de 2011, se han atendido más de 400 dudas, y de ellas, la temática gira también mayoritariamente en torno a la conciliación

y los permisos de maternidad y paternidad.

Teniendo en cuenta que las consultas son anónimas, y aunque se piden algunos datos solo es obligatorio el campo de la consulta, de la información recabada se obtiene que la mayor parte de los usuarios de este servicio son mujeres. Hay que decir, sin embargo, que también son muchos los hombres que plantean sus dudas, y que, desde 2006 la participación de los compañeros ha aumentado significativamente en las sesiones informativas del proyecto realizadas en las CCAA, quizá debido a la obligación recogida en la Ley de Igualdad de negociar medidas y planes de Igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva.



Los datos estadísticos del seguimiento del servicio jurídico revelan que la principal dificultad que encuentran las mujeres en el acceso y permanencia en el empleo es la maternidad y la conciliación de la vida laboral y profesional.

La información recibida permite además contrastar la falta de información acerca de los derechos

en materia de maternidad y conciliación, las dificultades que encuentran las mujeres en el ejercicio de sus derechos y el escaso reparto entre mujeres y hombres a la hora de disfrutar los permisos.

Al servicio de consultas se accede a través de la página web de UGT en el apartado de mujer trabajadora en la siguiente dirección [www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html](http://www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html), o bien a través del correo electrónico dirigido a [artemisa@cec.ugt.org](mailto:artemisa@cec.ugt.org).

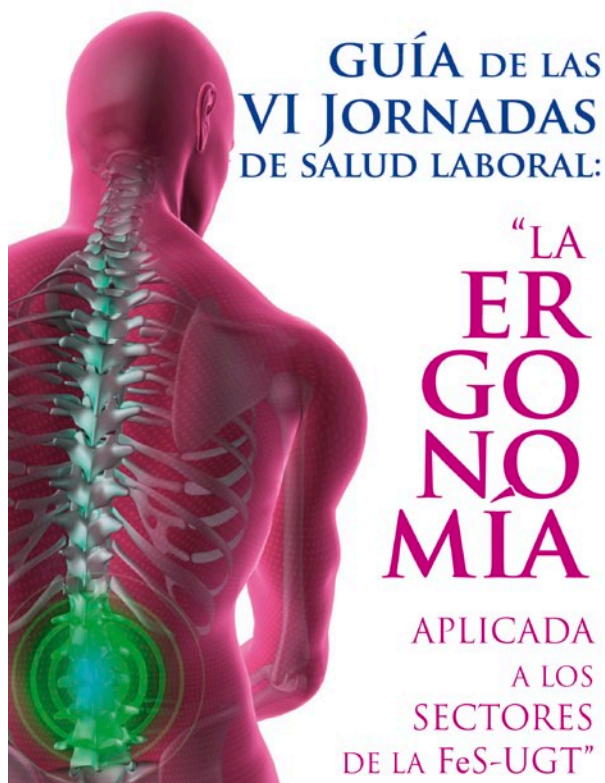
Con las consultas más frecuentes el sindicato ha editado una guía a la que también se puede acceder a través de la web.

## Guía sobre la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas participantes en programas de formación

Tras la publicación el pasado 27 de octubre del Real Decreto 493/2011, los jóvenes que participan o han participado en programas de formación tendrán reconocidas una serie de prestaciones sociales. Es por ello que UGT ha editado una guía, enmarcada en la campaña que está realizando el sindicato sobre los acuerdos alcanzados en el ASE, para dar a conocer esta integración de una manera más clara y sencilla.

Podéis encontrarla en la web de UGT en el apartado de Juventud o entrando en <http://www.ugt.es/actualidad/2011/diciembre/Guia%20inclusion%20RGSS%20programas%20de%20formacin.pdf>

## Guía sobre la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas participantes en programas de formación



## La ergonomía aplicada a los sectores de la FeS-UGT

Como cada año, la Secretaría de Salud Laboral de FeS-UGT publica su Guía de las Jornadas de Salud Laboral, celebradas los pasados 25 y 26 de Octubre de 2011 y cuyo tema fue "La Ergonomía aplicada a los sectores de la FeS-UGT".

Podéis encontrarla en la web de FeS-UGT en el apartado de Salud Laboral junto con las de años anteriores o entrando en <http://www.fesugt.es/salud-laboral/guias>

