



## en este número

- 2 ♦ Editorial
- ♦ Opinión
- 3 ♦ Noticias
  - Programa de Acción. 39º Congreso Confederacional.
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Actualidad Jurídica
  - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Diálogo Social
  - Los trabajadores de las empresas insolventes
- 7 ♦ La mujer en la prensa

### ■ Programa de Acción. 39º Congreso Confederacional

## El objetivo de UGT es defender con eficacia los derechos de los trabajadores

El 39º Congreso Confederacional de UGT dejó claro que en la sociedad española actual el desempleo afecta, con particular incidencia, a una parte de la población trabajadora. El 60% de los trabajadores desempleados en el año 2003 eran jóvenes y en el caso de las mujeres, el paro alcanza la tasa más elevada de la Unión Europea. El sindicato es consciente de que la carencia de empleo, la imposibilidad de acceso al mismo o el desempeño de trabajo precarios o irregulares son factores que alimentan el riesgo de exclusión

social, en particular para aquellos trabajadores especialmente sensibles a la discriminación. Para ellos, la función integradora del empleo depende de garantizar su calidad.

Por ello, UGT es consciente de que hacer un sindicato para todos implica ofrecer respuestas a los trabajadores en el ámbito de la reivindicación política, asumiendo la defensa de sus intereses ante las Administraciones. Desde la acción sindical, promoviendo su participación y trasladando a la negociación colectiva sus reivindi-

caciones específicas. Y desde el ámbito organizativo, fomentando la afiliación, la participación en la vida sindical y el acceso a puestos de responsabilidad de integrantes de diferentes colectivos de trabajadores.

Una tarea para las uniones y departamentos en las materias y ámbitos que les son propios, y para el conjunto de la organización, a fin de cumplir el objetivo de defender con eficacia los intereses de los trabajadores, ampliar la implantación del sindicato y conseguir una sociedad mejor.

**DIRECCIÓN  
COORDINACIÓN**Comisión Ejecutiva  
Confederal de UGT**MAQUETACIÓN**M<sup>a</sup> Paz Carnerero**REDACCIÓN**

Marta Seara Nogueira

Dirección: C/ Hortaleza,  
88 - 28004 Madrid

Teléfonos: 91 589 78 15

Fax: 91 589 77 21

Mail: mujer@cec.ugt.org

**Editorial**

# Un sindicato para todos

Hacer realidad la igualdad de trato, como principio fundamental del ámbito sociolaboral, es un desafío y una oportunidad para el futuro inmediato.

Un futuro al que las diferencias no se traduzcan en desventajas y menos derechos, sino que por el contrario, sean el elemento que impulsa la adopción de medidas desde los poderes públicos para garantizar la igualdad.

La evolución de la sociedad española ha conllevado la aparición de nuevas reivindicaciones acordes con los cambios que se manifiestan, entre otras, en la necesidad de proteger a las familias, partiendo de un concepto amplio de la misma y en el establecimiento de un sistema de atención a la dependencia en un país en el que, además de una insuficiente protección a las personas con discapacidad, el 16,9% de la población tiene más de 65 años.

Cambios sociales que obligan a la superación y ampliación de la concepción tradicional de determinados derechos estableciendo medidas que permitan al conjunto de los trabajadores conciliar su vida personal, familiar y laboral. Y cambios en la composición de la clase trabajadora con la paulatina incorporación de trabajadores migrantes cuyas oportunidades de empleo están limitadas por factores externos al mercado de trabajo y la progresiva laboralización de los profesionales y directivos.

Restos todos ellos, para UGT, que han de afrontarse desde la adopción de políticas integrales para los distintos trabajadores que comprendan las reivindicaciones sociales y políticas, la acción sindical y las tareas organizativas. Hacer un sindicato para todos implica ofrecer respuestas a los trabajadores en el ámbito de la reivindicación política, asumiendo la defensa de sus intereses.

**39º Congreso Confederal**

## La nueva Comisión Ejecutiva Confederal trabajará para avanzar en la igualdad social y laboral

-Secretaría General:  
Cándido Méndez.

-Secretaría de  
Organización y  
Comunicación: José  
Javier Cubillo.

-Tesorería: Antonio  
Retamino.

-Secretaría de Acción  
Sindical: Antonio Ferrer  
Sais.

-Secretaría para la  
Igualdad: Almudena  
Fontecha López.

-Secretaría de Empleo y Protección  
Social: Jesús Pérez Martínez.

-Secretaría de Salud Laboral y Medio



Ambiente: Dolors Hernández  
Navarro.

-Secretaría de Coordinación de  
Negociación Colectiva: Josefa Solá.

-Secretaría de  
Formación Sindical y  
Acción Cultural: Blanca  
Uruñuela Aguado.

-Secretaría de  
Coordinación de  
Políticas Territoriales y  
Formación para el  
Empleo: Teresa Muñoz  
Rodríguez.

-Secretaría de Juventud  
Trabajadora: Pilar Duce  
Pizarro.

-Secretaría Ejecutiva  
(Política Internacional):  
Manuel Bonmati Portillo.

-Secretaría Ejecutiva (Política  
Industrial): Ángel Fernández Íñiguez.

## El sindicato adoptará medidas que contribuyan a la igualdad de género

**La Unión General de Trabajadores considera necesaria la reflexión sobre determinadas situaciones discriminatorias que persisten para la mujer en el ámbito laboral con el fin de corregir y eliminar los síntomas de discriminación en cualquier ámbito de la vida laboral**

El programa de acción que se aprobó en el 39º Congreso Confederado de UGT señala que el crecimiento económico español de años anteriores no se ha traducido, en la misma medida, en avances en el terreno del empleo de las mujeres. Los datos siguen poniendo de manifiesto que la situación de desigualdad de las mujeres en el trabajo no ha variado sustancialmente.

Factores estructurales como la incorporación más tardía de las mujeres al mundo del trabajo, sus menores oportunidades de acceder a una determinada experiencia o antigüedad, la escasa presencia en sectores y puestos de trabajo fuertemente masculinizados y la precariedad laboral que afecta en mayor medida a las mujeres, contribuyen a la desigualdad salarial entre trabajadores de uno y otro sexo. Pero estos factores no explican por sí solos la desigualdad retributiva.

Para UGT, el origen de la discriminación salarial hay que buscarlo en la infravaloración del trabajo femenino que se traduce en la práctica en la menor retribución que perciben las trabajadoras respecto a los hombres y que conlleva la dualización del mercado laboral por razón de género.



En otro sentido, el 30º Congreso también dejó claro que el acoso moral por razón de género y el acoso sexual en el trabajo constituyen conductas que afectan mayoritariamente a las mujeres y que dan lugar a efectos negativos desde el punto de vista del empleo, tanto para la empresa como para la víctima y con graves repercusiones sobre la salud de ésta última. La complejidad de esta materia requiere una regulación que aborde desde todos los órdenes y que palle las actuales carencias legales. Por otra parte, siendo un objetivo prioritario la erradicación de la violencia por razón de género, es preciso tener en cuenta las dificultades en relación con el empleo que encuentran

las víctimas de la violencia de género en ámbitos distintos del laboral.

La menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la mayor presencia de ésta en la economía sumergida, la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares con las correspondientes interrupciones de sus carreras de cotización, la mayor presencia en las modalidades contractuales atípicas y la situación de discriminación laboral, tienen consecuencias que se traducen en un menor nivel de protección social y en un aumento de la feminización de la pobreza. Por ello, UGT seguirá adoptando medidas que contribuyan activamente en la igualdad de género.

## Aumenta al 30% la cuota para cada sexo en los órganos de control del sindicato

Aumentar la participación de las mujeres en el sindicato ha sido una de las medidas más importantes que se han tomado en el desarrollo del 39º Congreso Confederado de UGT. La participación de las mujeres en el sindicato responde a un equilibrio democrático entre mujeres y hombres y pretende ser un avance en las condiciones de las mujeres trabajadoras. Por ello, se ha llegado a la conclusión de que se debe incrementar el número de mujeres afiliadas a la organización, aproximando la tasa de afiliación a la de empleo. Para ello, se llevarán a cabo campañas específicas dirigidas a mujeres. La afiliación de mujeres a la Unión General de Trabajadores se ha producido con un aumento constante en los últimos años, representando en la actualidad un 31% de la afiliación y la tendencia apunta al mantenimiento de este crecimiento. Esta mayor presencia debe encontrar reflejo en una mayor participación de mujeres en todas las estructuras del sindicato. Para ello, es necesario establecer en el 30% la cuota de participación básica para cada sexo en los órganos de dirección y control de UGT a todos los niveles. Asimismo, deberá aumentarse la incorporación de más mujeres en las listas de elecciones sindicales así como en los procesos de negociación colectiva.

La presidente de Banesto, Ana Patricia Botín, y los principales sindicatos representados en la entidad, CCOO, UGT, CGT y FITC, firmaron un acuerdo de conciliación de la vida familiar y laboral, que contribuirá a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El secretario general de la Federación de Servicios de UGT, Juan Sánchez, aseguró que "es muy importante" equilibrar la vida familiar con el trabajo porque contribuye a "cambiar la mentalidad de la sociedad". El documento contempla la constitución de una comisión de igualdad para estudiar las iniciativas que potencien la igualdad de oportunidades, como la obligación de incluir a una mujer entre los candidatos a un ascenso o el hecho de que las trabajadoras que cumplan las condiciones exigidas puedan optar a una promoción aunque estén en periodo de excedencia.

## UGT pide un permiso de paternidad independiente al de maternidad

**El Programa de Acción que se debatió en el 39º Congreso introduce esta medida, además de impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar y el compromiso de aumentar la participación laboral de la mujer a través de un empleo de calidad**

El Programa de Acción que UGT, que se debatió en su 39º Congreso Confederal, propone varias medidas para facilitar a los trabajadores y trabajadoras la conciliación de la vida familiar y laboral, entre ellas el establecimiento de un permiso de paternidad independiente al de maternidad y la equiparación de las parejas de hecho en todos los derechos laborales familiares de los trabajadores/as.

Para el Sindicato, la conciliación de la vida laboral y familiar debe ser tratada como un "problema social" y no exclusivo de las mujeres. Entre otras medidas, UGT también reclama la instauración de un permiso retribuido por enfermedad de hijos/as o una mejora retributiva que permita a las mujeres que suspendan su contrato por riesgo durante el embarazo seguir percibiendo el mismo salario. Asimismo, el Sindicato renueva su compromiso en la lucha contra la discriminación retributiva de las trabajadoras, en el fomento de las mujeres y en el impulso de ayudas al empleo que faciliten el acceso de las mujeres al mercado laboral. La



perspectiva de género ha estado muy presente en la elaboración del Programa de Acción que se debatió en el 39º Congreso, un Sindicato que ha aumentado en un 10% la cuota de representación de las mujeres en sus organismos hasta alcanzar el 30% en todas las Uniones Provinciales y Federaciones. El objetivo es alcanzar, de forma progresiva, la paridad.

A lo largo de la geografía española se están desarrollando los congresos de las diferentes uniones y federaciones de UGT. Entre los que ya se han celebrado y han renovado sus comisiones ejecutivas están los de UGT en Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Catalunya, Ceuta,

Extremadura, Galicia, Madrid, Navarra y País Valenciano, además de las federaciones de Educación (FETE) y la de Servicios (FES).

En todos ellos, como ya se hizo en el Congreso Confederal, uno de los aspectos más destacables ha sido el compromiso de la Unión General de Trabajadores con la participación de las mujeres en el ámbito de la sociedad, empezando por el mayor número de mujeres que están presentes en los órganos de dirección sindical, y en la defensa de la igualdad. Así como en el aumento de la participación laboral de la mujer a través de un empleo de calidad y la eliminación de la discriminación salarial con medidas específicas.

## UGT quiere aumentar lo que perciben las trabajadoras en baja por embarazo

La secretaria para la Igualdad de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Almudena Fontecha, anunció en Logroño que este sindicato «está empeñado en conseguir» aumentar la percepción que reciben las trabajadoras en baja por embarazo.

Fontecha también destacó, entre las medidas que persigue UGT, la necesidad de conseguir que se consideren como factores de riesgo para la salud el acoso y la violencia de género. A su juicio, las mujeres «tienen más accidentes que los hombres» porque «está demostrado que la temporalidad hace que aumenten los accidentes y, a ésta, se le puede poner cada de mujer».

UGT de La Rioja celebró ayer una jornada-taller sobre Salud Laboral y Mujer. Fontecha, invitada al evento, explicó que «tener los mismos derechos», hombres y mujeres, «no significa que seamos



iguales», ya que las trabajadoras tienen «unos riesgos específicos» por su condición femenina.

UGT pretende concienciar a delegados sindicales de los riesgos laborales de la mujer y para ello ha editado unas 5.000 guías que recogen estas peculiaridades propias de las trabajadoras.

## Por el derecho básico a percibir un salario

La Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT ha mostrado su solidaridad con las trabajadoras de la cafetería del Museo de Altamira y el respaldo del sindicato a cualquier movilización de protesta para el inmediato pago de sus salarios si no se llegase a un acuerdo en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Según aclaró el responsable regional de Hostelería de UGT, "alguien tiene que forzar a la empresa a cumplir con un derecho como el de percibir el sueldo".

## Derechos de las mujeres en el mundo

# El Foro Social del Mediterráneo estudia la situación real de las mujeres en la industria

El respeto de los derechos laborales de las mujeres ha sido el tema central de discusión que Intermón Oxfam presentó en el Foro Social del Mediterráneo (FSM), que se organizó en Barcelona entre el 16 y el 19 de junio. Este seminario, en el que también participaron representantes de Egipto y Palestina, reflejó la situación real de las mujeres en el sector industrial y el doble trabajo que se está realizando, tanto en los paí-

ses desarrollados como en sus propios países, para mejorar las condiciones laborales de miles de mujeres. Durante este seminario, Isabel Tamarit, del Departamento de Campañas y Estudios de Intermón Oxfam, presentó el trabajo que se realiza con las empresas textiles españolas para que apliquen criterios de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión de sus procesos de producción. De esta

forma, explica Intermón Oxfam, se garantizaría la coherencia de las exigencias comerciales y éticas que la empresa realiza a sus proveedores y subcontratistas.

El Foro Social del Mediterráneo es un encuentro regional dentro del marco del Foro Social Mundial de Porto Alegre y reunió a redes sociales, organizaciones y personas de la región mediterránea para discutir sobre los problemas

que afectan a los países de la zona. Bouchra Bouchentouf, representante de la Confederación Democrática del Trabajo, fue una de las participantes ¿Cómo defender los derechos de las trabajadoras en las cadenas de producción mundializadas?, presentado por Intermón Oxfam. Su organización forma parte de una alianza que trabaja en Marruecos para hacer respetar los derechos de las trabajadoras.

## La mesa de diálogo social debe mejorar la situación de los trabajadores afectados por empresas insolventes

Es una de las conclusiones de la ponencia sobre empleo que tuvo lugar en el 39º Congreso Confederado del sindicato

UGT propondrá a la mesa del Diálogo Social modificar la actual regulación de las prestaciones para mejorar la situación de aquellos trabajadores afectados por situaciones de insolvencia de sus empresas, aprovechando el superávit del Fondo de Garantía Salarial. Ésta es una de las conclusiones de la ponencia sobre empleo del 39º Congreso Confederado del sindicato que, además de plantear medidas para reducir la temporalidad en general y en particular en la administración, primando en los concursos públicos la estabilidad, la seguridad y la igualdad, ha planteado promover que las organizaciones sindicales puedan denunciar fraude en la contratación, si el trabajador no puede o no quiere hacerlo.

UGT apuesta por un nuevo modelo productivo que potencie y mejore la gestión del mercado de trabajo, revise las políticas activas de empleo, acometa las reformas para reducir de forma significativa la temporalidad y restablezca la contratación indefinida como la pauta de contratación para las empresas. Este modelo, según ha concluido la ponencia sobre



empleo del 39º Congreso Confederado, debe desarrollar un funcionamiento integrado del mercado laboral, impulsar políticas de empleo de calidad y formación, instaurar una política de inmigración laboral y facilitar la igualdad de trato y protección social.

El sindicato, en este objetivo, plantea entre otras medidas:

-El desarrollo de iniciativas para reducir la temporalidad en el empleo público y en las adjudicaciones de la Administración, primando en los concursos públicos la estabilidad, la seguridad y la igualdad.

-La deslocalización no es inevitable porque el futuro no está en los bajos costes y precariedad laboral sino en base a la calidad de los productos y los servicios.

-Es preciso regular la subcontratación y revisar la regulación del contrato a tiempo parcial. Mayor cobertura por desempleo.

-UGT propondrá a la mesa del Diálogo Social modificar la actual regulación de las prestaciones que perciben los trabajadores por otra que mejore la situación de aquellos que resultan afectados por situaciones de insolvencia de las empresas.

## La negociación colectiva debe ser un instrumento para mejorar la salud laboral

UGT apuesta por la negociación colectiva como instrumento para prevenir riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y la calidad en el empleo y erradicar de la discriminación en cualquiera de sus formas. La consolidación de los derechos colectivos y la participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones empresariales, así como la responsabilidad social de las empresas, constituyen una reivindicación prioritaria para este sindicato.

UGT considera que la realidad del tejido empresarial español y la ausencia de una adecuada cultura preventiva, así como la degradación del mercado de trabajo y las formas de externalización empresarial, hacen necesario un desarrollo de las medidas en el marco de la negociación colectiva y del diálogo social como piezas fundamentales en el desarrollo de las normas relativas a la prevención de los riesgos laborales y de la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país, todo ello sin menoscabo de una nítida voluntad política para el efectivo cumplimiento de la Ley y la actuación administrativa conducente a su efectiva aplicación.

## Cruz Roja publica un manual sobre la igualdad de género en los proyectos de desarrollo

La Cruz Roja publicó el manual de herramientas para trabajar género en la cooperación para el desarrollo dirigido a las organizaciones no gubernamentales y a los gobiernos que trabajan en el ámbito de la cooperación. La idea no es otra que dar recursos útiles para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo y en el funcionamiento interno de las propias organizaciones. En los últimos años, tanto las organizaciones

no gubernamentales como las administraciones han incorporado la igualdad de género en sus acciones y han intentado dejar atrás los proyectos de desarrollo que consideraban a la mujer como receptora pasiva de la ayuda. Sin embargo, en la actualidad hay cierta "confusión" cuando se habla de perspectiva de género en el mundo de la solidaridad. Laia Franco, una de las autoras, explicó que "no se ha acabado de incorporar

del todo bien el tema de la perspectiva de género", se ha introducido "como un requisito técnico" en organizaciones y, sobre todo, en administraciones, pero en la práctica no está implantado. Como ejemplo, señaló el poco tiempo y los escasos recursos invertidos en realizar la identificación de cualquier proyecto, una fase crucial para conocer las necesidades, los intereses y las fortalezas de las comunidades beneficiarias.

## Estancias de tiempo libre para mujeres con problemas económicos y sociales

El Instituto de la Mujer financia, un año más, el Programa de Estancias de Tiempo Libre para mujeres que tengan hijas e hijos exclusivamente a su cargo y se encuentren en situación de precariedad económica y social. Este año, el presupuesto destinado a esta acción asciende a 567.430 euros, casi un 8% más que el año pasado y se beneficiarán 2.114 mujeres y menores. Además participan en el programa 86 monitoras, que se encargarán de la organización de actividades. Las estancias tendrán una duración de 10 días, durante la primera quincena de julio y se desarrollarán en hoteles de la costa española, en régimen de pensión completa. El programa sirve para aumentar su autoestima y ayudarles a buscar recursos de subsistencia en sus zonas de origen.

## Gijón tendrá el primer centro de atención integral a víctimas de violencia de género

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, y el presidente del Principado de Asturias, Vicente Álvarez, han firmado un protocolo de colaboración para la construcción de un Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género en Gijón. De los más de tres millones de euros con los que cuenta el proyecto, el

Ministerio financiará un tercio, mientras que el Principado -encargado de la ejecución material- aportará las otras dos terceras partes. El Centro será el primero concebido tal y como recoge en su artículo 19 la Ley Integral contra la Violencia de Género. La norma establece el derecho de las víctimas a una asistencia social integral que garantice la

atención de emergencia, el apoyo, la acogida y la recuperación integral de estas mujeres. La atención de emergencia y psicosocial, el alojamiento y protección a las víctimas, la orientación y acompañamiento para el acceso al empleo y la vivienda, así como programas educativos son algunos de los servicios con los que contará el Centro.

## La lucha de la mujer a lo largo de la historia

El 17 de agosto de 1907, cincuenta y ocho delegadas de países europeos y de otras regiones del mundo asistieron a la primera Conferencia de la Internacional Socialista de Mujeres, celebrada en la ciudad alemana de Stuttgart. En ella decidieron establecer

un secretariado internacional, al frente del que pusieron a la alemana Clara Zetkin. La Conferencia adoptó una resolución sobre el voto femenino que se convirtió en el punto de partida de una incansable lucha por los derechos políticos de la mujer.

## Datos para no olvidar

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en Latinoamérica y el Caribe mueren más de 20 mil mujeres al año en edad reproductiva por motivos relacionados con el embarazo y el parto, lo que significa una defunción cada 25 minutos. Pero lo más doloroso es que alrededor del 80% de esas muertes podrían evitarse si se cumplieran las estrategias establecidas por los organismos

sanitarios internacionales. Las mujeres soportan la falta de atención sanitaria más elemental desde niñas, la ausencia de cuidados en la adolescencia, no tener derecho para decidir el número de hijos y el momento para tenerlos, así como la violencia sexual. Mención especial requiere el aborto inducido, una de las complicaciones más frecuentes del embarazo no deseado.