

## Desiguales en el empleo... y en el desempleo

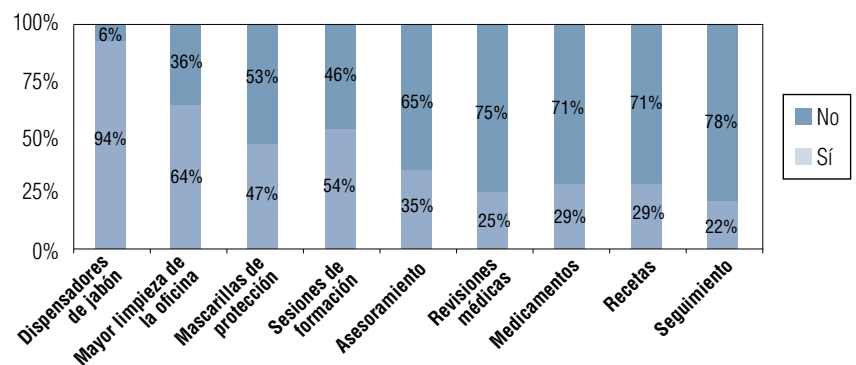
Las desigualdades en las prestaciones por desempleo evidencian las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y así lo ha hecho público Ghesta (Técnicos de Hacienda), quienes explican que las mujeres perciben una prestación media por desempleo de un 12,7% inferior a la de los hombres (3.044 euros anuales vs. 3.488 euros), según datos de 2008. Y de ello se colige que mientras que los hombres perciben un salario medio anual de 21.596 euros, las mujeres sólo cobran 15.620 euros, es decir, un 27,7% menos. Este desequilibrio económico afecta también a las pensiones que, precisamente, son donde se registran las mayores diferencias de género, entre otras razones, porque para su cómputo se toma como referencia las bases de cotización de los últimos quince años. De hecho, las mujeres pensionistas, con unos ingresos medios de 9.034 euros al año, cobran un 30,8% menos que los hombres, que se llevan al bolsillo al final de su vida laboral 13.051 euros anuales.

### Percepciones por desempleo medias 2008

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	PRESTACIÓN MEDIA VARÓN	PRESTACIÓN MEDIA MUJER	DIFERENCIA EN %
Andalucía	3.504	3.028	13,6%
Aragón	3.279	2.880	12,1%
P. de Asturias	3.532	2.816	20,3%
Islas Baleares	3.086	2.655	14%
Canarias	3.469	2.997	13,6%
Cantabria	3.128	2.672	14,6%
C. La Mancha	3.082	2.828	8,2%
Castilla y León	3.241	2.852	12%
Cataluña	3.827	3.414	10,8%
Extremadura	3.127	2.746	12,2%
Galicia	3.250	2.836	12,7%
C. de Madrid	3.787	3.349	11,8%
R. de Murcia	3.253	2.686	17,4%
La Rioja	3.504	3.037	13,3%
C. Valenciana	3.440	2.965	13,8%
C. de Ceuta	3.435	3.012	12,3%
Ciudad de Melilla	3.419	3.126	8,6%
TOTAL	3.488	3.044	12,7%

Fuente: Gesta, a partir de los datos de salarios desempleo y pensiones de 2008.

## Servicios que ofrecen las empresas a sus empleados frente a la Gripe A



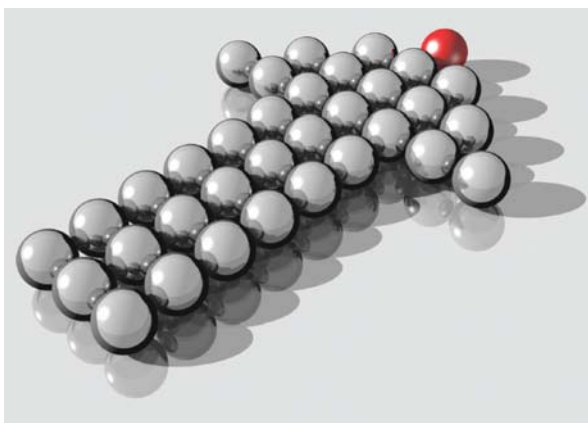
Fuente: Mercer, 2010.

## El absentismo se reduce, pero no porque se gestione



Durante el último año, el absentismo por enfermedad ha disminuido un 90 por ciento y las ausencias no justificadas prácticamente han desaparecido, a tenor de los datos recabados por Randstad. Pero, lejos de constatar una mayor aplicación de políticas activas de gestión del absentismo, estos ratios parecen estar ligados directamente a la coyuntura de crisis que estamos viviendo y, por ende, hablan de la relevancia de los aspectos motivacionales a la hora

de hablar de absentismo. El estudio revela también que dentro de las causas estacionales de absentismo, el primer factor que aparece es el vinculado con los expedientes de regulación de empleo (ERE), que arroja una cuadruplicación del número de horas no trabajadas por ERE en 2009 respecto a 2008. Consecuentemente, la industria se posiciona como el sector más absentista (el 80% de los afectados por ERE en 2009 pertenecen al sector industrial). [www.randstad.com](http://www.randstad.com)



## Coaching en clave de liderazgo

■ El líder, además de preocuparse de su propio perfeccionamiento, tiene la responsabilidad de crear líderes que sean mejores que él mismo para asegurar el futuro de la compañía. Los buenos líderes se rodean de gente que es mejor que él.

■ El liderazgo no se trata de mí, se trata de la siguiente generación. ¿Qué estamos entregando a los siguientes? Los líderes se centran en las personas.

■ El líder tiene a su alcance diferentes herramientas para hacer liderazgo, pero lo que distingue al coaching de otras disciplinas es que es la propia persona la que encuentra su solución, sin que nadie le haya dicho qué y cómo es lo que tiene que hacer. Y cuando esto sucede surge una fuerza difícil de superar.

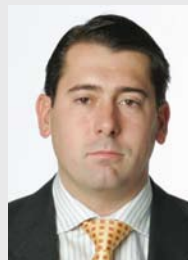
■ A las personas hay que capacitarlas y responsabilizarlas en el día a día como una faceta más de su quehacer cotidiano. El coaching facilita a los líderes la posibilidad de “acompañar” a sus colaboradores de forma continuada y con naturalidad, dándoles poder y autonomía responsable y consiguiendo que sean dueñas de sí mismas.

[www.a-persona.com](http://www.a-persona.com) ).

## NOMBRAMIENTOS



■ **Randstad** ha nombrado a **Carlos Carpizo** director de recursos humanos del grupo en España y miembro de su Consejo Ejecutivo, puesto desde el que coordinará la estrategia del departamento para la gestión y desarrollo de las 1.500 personas que conforman el equipo de la compañía en España. Su vinculación profesional con la compañía comienza en el año 2001 y desde entonces ha ocupado los puestos de director del departamento de control de gestión, contabilidad y calidad y director de operaciones de Umano Servicios Integrales, compañía de outsourcing del grupo. El despacho **Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios** ha incorporado al equipo de letrados del Área Laboral de Madrid a **Cristina Prieto Ramos, Zaida Arcaya Jiménez** y **Carlos Blázquez Pérez**. Además, ultima el proceso de selección para la inmediata incorporación de otro abogado para el Área Fiscal.



■ **Eduardo Gómez de Enterría** ha sido nombrado recientemente nuevo socio de **Sagardoy Abogados**, quien ha desarrollado toda su carrera profesional en Sagardoy Abogados, donde se incorporó hace doce años. Eduardo, miembro del Colegio de Abogados de Madrid desde 1997, es también miembro de la IBA (International Bar Association), de ILA (International Law Association) y de FORELAB (Foro Español de Laboralistas). Además es experto en negociación y mediación por la Universidad de Harvard y el Instituto de Empresa y Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por el Centro de Estudios Financieros.

## El sector financiero reduce los bonos a corto de sus directivos

El 80 por ciento de las organizaciones del sector financiero ha hecho o planea hacer cambios en el diseño de sus bonos anuales o incentivos a corto plazo, focalizándose en el equilibrio, los sistemas de medición del rendimiento ajustados al riesgo y los bonos diferi-

dos a varios años. El “*Estudio mundial sobre planes de incentivos de los directivos en el sector financiero*” de Mercer así lo revela después de consultar con 61 compañías con presencia mundial en los sectores de banca y de seguros. Un tercio de las empresas que ha participado en el estudio ha recibido ayuda gubernamental de algún tipo y la mayoría de ese tercio (un 82 por ciento) ha impuesto límites en sus programas de compensación de directivos durante el periodo en que la ayuda ha sido prestada. En general, la mayoría de las empresas está disminu-

yendo el porcentaje del bono anual dentro de la compensación total, mientras que está aumentando el salario base y el porcentaje diferido obligatorio. Y sobre todo llama la atención que la mayoría de las organizaciones están modificando sus acuerdos de incentivos a corto plazo, introduciendo un bono diferido obligatorio ligado al rendimiento. La opción más extendida es un acuerdo de *bonus-malus*, en el que el bono anual se mantiene en reserva y puede reducirse en caso de pérdidas futuras.

[www.mercer.es](http://www.mercer.es) ).

