

POR UN CONVENIO DIGNO



Por un Convenio digno



OTRAS NOTICIAS DEL SECTOR

- [La patronal prevé un aumento del 10% en la facturación en 2007](#)
- [Telvent no para de crecer y se hace con Matchmind en un plan a tres años](#)

CRISÁLIDA

Boletín Digital Mensual de UGT-Mujer

nti.oficinas@fes.ugt.org



Afiliate

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

Debes saber

- [Mejores horarios para ganar en productividad](#)
- [Hartos de 'calentar la silla'](#)
- [Sólo el 8% de los trabajadores dispone de un horario flexible.](#)
- [Menos de la mitad de los padres se han acogido al nuevo permiso de paternidad](#)
- [Casi la mitad de las trabajadoras sufre en distinto grado acoso laboral.](#)

Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

Teletipo

- La mayoría de pensiones mínimas subirán entre el 3% y el 6,5%.
- La Seguridad Social perdió 30000 extranjeros en agosto.
- Los contratos gestionados por ETTs crecen un 10%.
- Comienza la tramitación parlamentaria de la Ley de Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.
- Nace el 26 de septiembre el diario 'Público'.
- El salario medio bruto en España se acerca a los 1700 euros
- El euríbor sube al 4,72% en septiembre.
- Un 75% de españoles vive expuesto a niveles peligrosos de contaminación.
- Las familias pagan por sus deudas más del doble de intereses que hace dos años.
- Entra en vigor el Estatuto del Trabajador Autónomo.

unión. Semanario Digital



Boletín para la **PRL**
Prevention of Risks in the Workplace



2007

AÑO EUROPEO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS

Por un Convenio digno

El pasado martes 9 de octubre comenzaron las anunciadas movilizaciones encaminadas a conseguir un nuevo convenio que recoja cuatro puntos principales:

Eliminación de la cláusula de compensación y absorción.

Perseguimos la no congelación salarial, que todos los años todos los trabajadores del sector se vean beneficiados por las cláusulas de revisión.

Sistema de clasificación profesional acorde a la realidad.

Continuamos con una clasificación perteneciente a los orígenes del sector. Un sector que ha cambiado mucho y que no puede continuar viviendo en los tiempos de las fichas perforadas.

Un salario mínimo del sector de 1.000 €.

¡Qué menos! Además de tratarse de un salario acorde a nuestros tiempos, se cierran puertas a los chiringuitos informáticos dispuestos a pagar la carne al peso. Recordemos que ya ha sido conseguido en sectores como el de lavanderías industriales de Cataluña.

Una jornada máxima laboral estableciendo jornada de verano y festivos.

Cuestión ya en vigor en diversas empresas del sector y que consideramos fundamental que se plasme en el convenio. Trabajar todos los años las mismas horas no parece nada extravagante. El año que viene, como casi todos, hay festivos que caen en sábado. Y además es bisiesto.

A pesar de no ser nada nuevo, no deja de sorprender que un sector basado en la modernidad y en la actualización constante de conocimientos y de métodos de trabajo esté sustentado en la parte empresarial por una Patronal tan poco ágil y con un discurso tan anclado en el pasado.

Es necesario un cambio de rumbo en la actitud de la Patronal. Con la unidad de acción manifestada en las concentraciones del día 9 seguiremos luchando por conseguir el Convenio que nos merecemos.

Tenemos que estar preparados. El futuro es de todos.

Unión General de Trabajadores



Nuestro
compromiso
eres **tú**

Sector

La patronal prevé un aumento del 10% en la facturación en 2007

Las compañías integradas en la Asociación de Empresas de Consultoría (AEC) prevén facturar 8.357 millones de euros en el conjunto del ejercicio 2007, cifra que supera en un 10,4% la correspondiente al año anterior.

La **patronal** del sector anunció además que dedicará cerca de 10 millones de euros a la formación de más de 25.000 trabajadores dentro del Plan Avanza. Con esta medida, la AEC pretende combatir la escasez de recursos humanos cualificados a la que se enfrenta la actividad.

La inversión estará destinada a todo tipo de profesionales, tanto a los que intenten conseguir su primer empleo como al personal contratado que necesite mejorar su formación. Esta iniciativa pretende complementar las inversiones que las empresas consultoras destinan a planes de formación con fines de retención y promoción del talento.

La AEC agrupa a las principales firmas consultoras en España, que representan el 80% de la facturación del mercado de consultoría y emplean a más del 60% de los trabajadores del sector. En 2006, la facturación de los asociados ascendió a 7.570 millones de euros, un 9,8% más que en el año precedente.

El listado completo de los 21 miembros de la AEC está compuesto, por orden alfabético, por firmas tan prestigiosas como Accenture, Altran, Atos Origin, BearingPoint, Capgemini, Deloitte, Everis, Getronics, Grupo Delaware, Hay Group, IBM, Indra, Informática El Corté Inglés, IOR Consulting, PricewaterhouseCoopers, Sadiel, Sigma Dos, Steria, Tea-Cegos, T-Systems y Unisys.

24/09/2007

Gaceta de los Negocios

Telvent no para de crecer y se hace con Matchmind en un plan a tres años

Telvent no para de crecer, la filial tecnológica del grupo andaluz Abengoa anunció ayer que ya ha alcanzado un acuerdo para adquirir el cien del capital de Matchmind, una compañía con sede en Madrid especialista en integración de sistemas y en servicios de consultoría y outsourcing de tecnologías de la información, con más de 1.200 profesionales y con unas ventas previstas en 2007 de más de 70 millones de euros.

Según informó ayer **Telvent**, adquirirá inicialmente el 58 por ciento de Matchmind y el equipo directivo de ésta se hará con una participación del 40 por ciento en la sociedad. La participación de **Telvent** irá aumentando paulatinamente en los próximos tres años hasta alcanzar el cien por cien. Si se cumplen algunas condiciones financieras el proceso podría culminar antes del 15 de octubre.

Matchmind, con su actual director general, Carlos Delgado, al frente, se integrará dentro de **Telvent** en la división Global IT Services que dirige José Ignacio del Barrio y desde la que se prestan servicios a más de 450 clientes a través de su red de centros de datos de alta seguridad. El actual presidente y fundador de Matchmind, José Luis Galí (presidente de Cap Gemini España en el período 1997-2001), seguirá manteniendo una participación y ligado a su desarrollo estratégico.

26/09/2007

El Economista

Debes saber

Mejores horarios para ganar en productividad

Un día de trabajo dura más en España que en nuestros países vecinos; sin embargo, tenemos uno de los niveles de productividad más bajos. Según datos de Eurostat (Oficina de Estadísticas de la Unión Europea), referidos a 2006, nuestra productividad es de 96,2 cuando la media de las 15 naciones que constituían la UE antes de la ampliación a los países del Este fue de 106. Nos sobrepasan todas, excepto Portugal, pero es evidente que España, por su potencial económico, debería ocupar una mejor posición. ¿Qué nos está ocurriendo?

Esta pregunta no es fácil de responder, y podríamos hablar de la necesidad de modernizar equipos y tecnología, de invertir más dinero en formación y educación...; pero también de nuestros horarios, toda una singularidad europea. Cuanto más largos son, provocan un mayor deterioro en las personas y, en consecuencia, disminuye sensiblemente su rendimiento. Es decir, y aunque parezca paradójico, a más jornada, menos productividad.

Rafael Termes, fallecido en 2005, observaba en una ocasión que muchos españoles 'están en la oficina hasta bien avanzada la jornada, sin hacer nada que sea realmente útil, hasta ver quién se va primero; tienen que estar, es algo que se lleva'. O hasta que se va el jefe. Y en mitad de la jornada se hacen escapadas para resolver asuntos personales - como ir de compras, al banco o a la peluquería-, se charla por teléfono con la familia y los amigos, se navega por internet, se leen los periódicos... Eso sin contar las paradas, casi siempre excesivas, para desayunar y comer. Hay muchas horas improductivas, y la culpa no siempre es del trabajador. Felicitamos a Coca-Cola por un spot en el que todos aplaudían a un joven que se iba del trabajo antes que su jefe, después de haber realizado bien su tarea.

Desde la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles afirmamos que las empresas que concilian la vida personal, familiar y profesional de sus empleados mejoran su rendimiento. Como decía Víctor Pauchet, un célebre cirujano francés, 'el trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento'. Contento está un hombre -o una mujer- al que se le permite elegir parte de su horario, o quedarse un día a trabajar en casa para estar más cerca de sus hijos, por poner dos ejemplos. Se siente más valorado si su jefe acepta de buen grado sus requerimientos personales y le deja que atienda sus responsabilidades familiares.

No se trata de reducir el número de horas que marquen los convenios libremente pactados. De lo que se trata es de organizar mejor el trabajo, hacerlo más productivo, evitar los tiempos muertos, priorizar lo importante... Todo ello supone un cambio de cultura. Hoy debemos apostar por la cultura de la eficiencia antes que la de la presencia. Incluso, en estos inicios del siglo XXI, considero que nuestra apuesta debe ser por una cultura de la excelencia, si deseamos ser competitivos en un mundo cada día más globalizado.

No niego que la presencia en el lugar de trabajo sea necesaria e importante, en unas empresas más que en otras. Pero sí creo que medidas como la jornada continua, la semana laboral comprimida -para salir antes los viernes-, la hora de entrada y salida flexibles, el trabajo a tiempo parcial, la norma de apagar las luces a cierta hora, la opción del teletrabajo, la decisión de no convocar reuniones más allá de las primeras horas de la tarde, hacen más útil, más productivo, el tiempo que se está en el trabajo. ¡Qué duda cabe que un trabajador motivado, un trabajador satisfecho, que se siente atendido, rinde más que otro que no lo está!

El elemento común a todas las empresas que han evolucionado hacia una mayor flexibilidad de horarios es una dirección por objetivos. Esto exige un esfuerzo importante de los gestores empresariales, que han de renovar el modelo de mando, haciéndolo menos autoritario, y conceder mayor autonomía a sus empleados. Por su parte, los trabajadores deben responder con un firme compromiso. Lo que los primeros pidan y los segundos den se debe medir en términos de productividad y de trabajo realizado.

Si una persona cumple con sus objetivos, no debería pasar nada porque se vaya una hora antes, de la misma manera que cuando haya más trabajo se quede varias horas más y se le puedan descontar, por ejemplo, dándole libre la tarde de un viernes. La productividad pasa por unos horarios racionales, que permiten constatar que hay vida y oportunidades al margen del trabajo.

22-09-2007

Ignacio Buqueras y Bach
Cinco Días

Hartos de 'calentar la silla'.

30/09/2007
El País

La cultura de la presencia, basada en horarios rígidos e inflexibles, merma la productividad y aumenta el absentismo.

La mayoría de organizaciones alberga la creencia de que ver a sus trabajadores sentados en sus sillas es sinónimo de productividad. Pero "esta cultura presencial", basada en la "inflexibilidad y rigidez laboral, merma los resultados de las empresas y aumenta el absentismo de los empleados", según los expertos en management. Lo que sí funciona es la "gestión de los colaboradores basada en la confianza mutua, que se materializa a través de la dirección por objetivos y la flexibilidad de horarios".

"Estoy agotado física y mentalmente. Siento que no me quedan fuerzas. Me encanta mi trabajo, pero ya no puedo más". Así se confiesa el periodista P. R., de 30 años, que lleva casi tres años trabajando en una empresa de comunicación, en Madrid.

Su problema radica en el hecho de que tanto su jefe en particular, como su organización en general, valoran su presencia física, lo que le lleva a pasar muchas horas en la oficina, aunque "no todas son aprovechables", precisamente. P. R. admite que hay determinados aspectos de su profesión que requieren su presencia en la empresa, pero otros no, sobre todo gracias a las nuevas tecnologías, como internet, el móvil y el ordenador portátil.

"Esta situación está afectando negativamente a mi salud; estoy mucho menos motivado que cuando comencé y noto cómo mi rendimiento es bastante menor", explica P. R. "Ojalá gozara de más flexibilidad para demostrarles que puedo hacer uso de mi libertad con responsabilidad y profesionalidad". Y concluye: "A veces me gustaría comentarlo con mi jefe, pero él se pasa más horas que yo en el trabajo y tampoco parece muy abierto a escucharme. Está casi siempre cabreado".

Debes saber

En opinión de la coach Rosaria Simone, especializada en transformación sistémica para personas y organizaciones, "el primer paso para poder cambiar esta situación es que exista voluntad por ambas partes de querer conversar sobre el asunto". Para ello, "el empleado tiene que tratar de empatizar con su jefe, dejando de lado su actitud de víctima para exponer de forma proactiva y positiva sus sugerencias al respecto".

"El esfuerzo del jefe", por su parte, "radica en su capacidad de saber delegar, dando toda la autonomía posible para que sus colaboradores se desarrollen con libertad", explica. "Está demostrado que **liderar desde la confianza trae mayores recompensas que hacerlo desde la supervisión**", afirma Simone. Y es que "el líder, precisamente por su posición, es el responsable de crear, a través de la comunicación, relaciones humanas mejores, que a su vez generan resultados empresariales excelentes".

A pesar de que existe unanimidad al respecto, "**demasiadas compañías españolas están apegadas, por rutina e inercia, a la cultura de haber quién se va el último**, postergando su vuelta a casa", lamenta Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. "Y lo lamentable es que este presentismo dificulta enormemente la necesaria conciliación entre vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, provocándoles estrés y tensiones, lo que merma su calidad de vida y su rendimiento profesional", apunta.

En su opinión, "en los países más avanzados de Europa, apenas se trabaja más allá de las cinco o las seis de la tarde y su productividad es mayor que la nuestra". Así, aunque "la cultura de la presencia aumenta el absentismo físico [que en España ronda el 4,1% y tiene un coste de 652 millones de euros al año, según un informe de Pricewaterhouse Coopers], también fomenta el absentismo emocional, que se podría definir como estar en el trabajo pero sin estar, algo difícil de cuantificar". Y concluye: "**El coste de la no conciliación siempre es superior al de la puesta en marcha de medidas que fomenten la racionalidad de los horarios y la flexibilidad laboral**".

Sólo el 8% de los trabajadores dispone de un horario flexible.

En España, un 9% de mujeres y un 8% de hombres dispone de horario flexible en su trabajo. En Europa, la libertad de jornada es una realidad para el 23% de los trabajadores y son más los hombres que las mujeres en esta situación. Además, España está a la cabeza en temporalidad.

Horarios inamovibles, abundancia de contratación temporal y declive para los contratos a tiempo parcial. Así de desolador resulta el mercado de trabajo en España según el *Euroíndice Laboral* de IESE-Adecco, que analiza una muestra de países formada por Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Portugal y Polonia. Como dato optimista, se apuesta por un crecimiento del empleo en España superior a la media europea y en conjunto, en el ranking IESE-Adecco, que lidera el Reino Unido, España está en el tercer puesto detrás de Alemania.

Adaptar el horario de entrada y de salida del trabajo a las necesidades personales es una realidad sólo para el 9% de las trabajadoras de España y para el 8% de sus colegas hombres. Sólo Portugal tiene menos empleados en esta situación. En el extremo contrario, están países como Alemania, en donde casi la mitad de los trabajadores tiene libertad para planificar su trabajo siempre que se cumpla con el número de horas y días pactados. También Francia, en donde la opción más habitual es adaptar los horarios de entrada y de salida, presenta unos niveles de penetración de la flexibilidad horaria en torno al 25% del empleo, por encima de la media de la UE, que es del 23%. En todo caso, salvo en España, los hombres disponen de horarios flexibles en Europa. Con todo, el horario rígido es la regla general en todos los territorios.

Otra de las fórmulas asociadas a la conciliación laboral y personal, el contrato a tiempo parcial, tampoco termina de despegar. En junio, un 18,5% del total de los ocupados en la UE trabaja a tiempo parcial, una décima menos que en junio de 2006. Alemania, Francia y Portugal sí han conseguido aumentar la proporción de trabajadores con este contrato. En tanto que en España, Italia y Polonia ha descendido el número de casos. En concreto, en España, los empleados a tiempo parcial suponen el 12% de los ocupados, la menor proporción entre los países analizados por el *Euroíndice*, con excepción de Polonia.

El Euroíndice también destaca el momento de estabilidad que está teniendo la creación de empleo en la UE, en donde se prevé una ligera aceleración del empleo femenino, que conseguirán el 49% de los puestos. No obstante, para España, en donde se prevé que el crecimiento del empleo siga por encima de la media de la UE, la participación de la mujer pasará del 55% al 50% en diciembre, la menor proporción en seis años.

9/10/2007
Cinco Días

Debes saber

Menos de la mitad de los padres se han acogido al nuevo permiso de paternidad

Los hombres pueden coger su permiso de paternidad desde finales de marzo y los datos indican que hasta ahora ha ejercido ese derecho un 46% de ellos, respecto al número medio de nacimientos. En la memoria económica de la Ley de Igualdad el Gobierno preveía que tomara ese permiso de 15 días el 60% de los 436.000 beneficiarios potenciales, por la experiencia de otros países ¿Qué ocurre con el resto? Algunos trabajadores autónomos consideran imposible parar durante 15 días; otros empleados chocan con la mirada reprobatoria de sus patronos; y una parte no se ve aún en el papel de la crianza.

El temor a que las presiones de algunos empresarios puedan estar impidiendo en la práctica que muchos padres cojan este permiso ha llevado al colectivo feminista a pedir que esta baja sea obligatoria, como lo son, para la mujer, las seis primeras semanas tras el parto.

Los colectivos feministas insisten en las trabas que puso la patronal cuando se discutía la Ley de Igualdad y el permiso de 15 días para los padres. "No cabe esperar que en algunas empresas hayan animado para coger la baja paternal", dice Bravo. Efectivamente, algunos trabajadores han escuchado "insolentes frasecitas disuasorias" cuando mencionaron su intención de acompañar por 15 días la crianza de sus hijos.

Begoña San José, vicepresidenta del Fórum de Políticas Feministas, que en su día reivindicó que este permiso fuera obligatorio para evitar "las presiones de los empresarios sobre los trabajadores", celebra este dato que, "después de no tener nada, parece muy bueno". Aún así, la vicepresidenta espera que poco a poco se vayan sumando más padres y asegura que es necesario que sean todos los padres los que lo pidan y no sólo los "heroicos".

María Pazos, de la Plataforma por el Permiso de Paternidad Intransferible, cree que tras ese 46% se pueden ocultar algunas carencias, por tanto, sigue reivindicando un permiso más largo y obligatorio. "Hay presupuesto para ello. Los 2.500 euros prometidos para cada nacimiento, una medida cuya eficacia para fomentar los embarazos no está contrastada en ningún sitio, darían de sobra para financiar dos meses de permiso de paternidad".

"El modelo actual no lleva a la igualdad, es sólo un modelo de amabilidad. Ese 46% puede subir al 50% o algo más, pero tiene un tope, y no va a subir por sí sólo, hay que hacerlo obligatorio", añade. Los tres primeros meses cogieron el permiso algo más de 43.000 padres y sólo en los dos siguientes superaron esa cifra hasta pasar los 50.000.

24/09/2007

El País

Casi la mitad de las trabajadoras sufre en distinto grado acoso laboral.

El acoso laboral afecta en mayor o menor grado al 30 por ciento de los hombres y al 40 por ciento de las mujeres, según datos de un informe hecho público el viernes por Dolores Dulce, coordinadora del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT.

El estudio del observatorio también revela que un 2 por ciento de los trabajadores vive en situación de "acoso extremo", mientras que "un 16 por ciento se encuentra en situación de abuso que si no se controla puede desencadenar en una situación de acoso".

Las personas "más proclives a sufrir acoso (el 18 por ciento) son las que tienen entre 30 y 45 años" seguidas de las de 18 a 29 y las de 46 a 55 (7 por ciento). "El 9 por ciento de las empresas no actúa cuando se produce una situación de acoso en el ámbito del trabajo", "el 33 por ciento aplaza su actuación" y "el 32 por ciento afronta la situación rápidamente", detalló Dolores Dulce en unas jornadas.

Esta serie de datos están extraídos del informe técnico *Incidencias de los riesgos psicosociales*, para cuya elaboración se encuestó a un total de 2498 profesionales (42 por ciento hombres y 38 por ciento mujeres) que trabajan en pequeñas y medianas empresas de diferentes sectores en España.

01/10/2007

El Economista

Debes saber