

La revista de los trabajadores de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

# ¿Hay alguien ahí?

## SECTOR DE INFORMÁTICA Y CONSULTORÍA EN LUCHA

La oreja de UGT



Más de 340.000 correos enviados.  
Decídete, haz 'clic'.

POR LA SANIDAD PÚBLICA



# CRISÁLIDA

UGT juventud!

Afíliate

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

### SECTOR

T-Systems quiere despedir a 550 trabajadores en España [Pg3](#)

Las consultoras se benefician de la crisis [Pg4](#)

Un convenio sectorial fuera de la realidad [Pg5](#)

Si dudas ...

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

[...¡Pregúntanos!](#)

### Teletipo

- 58 millones de mujeres carecen de ayuda médica al parir.
- Windows 7 sustituirá a Vista a comienzos de 2010.
- El 8% de las empresas congelarán salarios el año que viene.
- Seis meses de prisión por craquear software.
- Ocho millones de españoles ya realizan compras por Internet.
- El 78% del correo electrónico que se recibe es basura.
- Necesitaremos dos planetas al ritmo de gasto de recursos naturales.
- En España, 180.000 familias con problemas para pagar la hipoteca.
- El IPC armonizado de octubre baja al 3,6%.
- La compra del piso llega casi a la mitad del salario.
- El Euríbor llega a su nivel más bajo desde mayo.
- Los juicios por despido aumentan un 55%.
- Los ERE de 2008 afectarán a más de 100.000 trabajadores.

### Debes saber

Trabajo exige cotizar más por parte de los salarios [Pg6](#)

La improductividad del sufrimiento [Pg7](#)

El salario medio en España es un 34% menor que en el resto de la UE [Pg8](#)

Bienestar en la oficina [Pg9](#)

La mala salud laboral le cuesta a Europa un 4% de su PIB [Pg10](#)

España, a la cabeza del mundo en empleo temporal [Pg10](#)

## Plan Confederal de formación intersectorial 2007-2008

# Sector



## SECTOR DE INFORMÁTICA Y CONSULTORÍA EN LUCHA

Hemos empleado meses (muchos meses) negociando un Convenio sectorial con el que sentirnos identificados todos, tanto empleados como empleadores. Muchas horas de trabajo intentando acercar posturas.

Llegó un momento en que parecía que habíamos llegado a un punto aceptable para todos. Porque aceptable es, entre otras cosas:

- Una nueva clasificación profesional con una definición de categorías reales, con salarios actualizados y con promoción automática.
- Establecer por primera vez una reducción en el número de horas de jornada máxima anual, pasando a ser de 1800 horas (antes 1826).
- Aumentar el número de días de vacaciones de 30 naturales a 23 laborales.
- Definir un mínimo de un mes de jornada continua de 35 horas semanales en el mes de Agosto.

Pero ese momento fue un suspiro. Ambiciones personales y conceptos empresariales trasnochados hicieron que el esfuerzo de tanto tiempo y tantas personas quedara paralizado.

No ha habido manera. Nos hemos concentrado ante las empresas del sector. Nos hemos concentrado ante clientes importantes. Hemos querido seguir hablando.

Finalmente, el 10 de noviembre de 2008, la patronal AEC ha ratificado que nada de nada, que no quiere saber nada del asunto.

Antes de pasar a otro tipo de acciones más contundentes nos gustaría intentar hablar, dialogar, no enfrentarnos con una pared. Por eso gritamos:

**¿Hay alguien ahí?**

# Sector

## ERE en T-Systems

Durante estas semanas, representantes de las Secciones Sindicales en T-Systems hemos sido convocados a varias reuniones por la Dirección de la Empresa, en las cuales nos han informado del contenido del "Road Map" que espera implantar el Sr. Carles Peyra (CEO).

Lamentablemente este "Road Map" contiene medidas que afectan a nuestros puestos de trabajo, y que no compartimos. La Dirección de la Empresa presentó el 30 de octubre al Ministerio de Trabajo, un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), a nivel estatal, que afecta a 550 puestos de trabajo de T-Systems Iberia, quedando abierto el "periodo de consultas", en el que Empresa y RLT intentaremos llegar a un acuerdo que, de no fructificar, resolverá la Autoridad Laboral ante la Administración.

Es nuestra obligación y firme voluntad, que el número de puestos de trabajo afectados se minimice, y que finalmente el acuerdo sea el mejor posible para aquellos casos en que la extinción de la relación laboral sea inevitable.

Seguimos sin compartir con la Dirección que sus razones sean justificativas de la extensión de las medidas planteadas.

Desde UGT no contemplamos la extinción de puestos de trabajo que no sea de forma voluntaria, y así lo hemos manifestado a la Empresa, una vez estudiada la documentación entregada al Ministerio de Trabajo y representación legal de los trabajadores (RLT).

La idea de evitar cualquier despido la sostenemos en base a un planteamiento alternativo que hemos presentado a la Empresa. Tras un receso en la reunión, los representantes de la Empresa, consideran que dicha alternativa merece ser estudiada y han comprometido evaluar su compatibilidad con el objetivo de viabilidad de la Compañía.

### Puestos de trabajo afectados según la Empresa

Zona Este	308
Zona Centro	190
Zona Norte	24
Zona Levante – Sur	28
TOTAL	550

Ambas partes reconocemos mutuamente nuestra responsabilidad en la búsqueda de una solución, y entendemos que la Empresa prefiere una salida negociada, consciente del elevado coste que a todos los niveles supondría un final traumático.

Por último, la empresa pretende ligar este expediente a una congelación salarial, a lo cual nosotros nos oponemos por significar una medida innecesaria, máxime tras pretender despedir a los compañeros.

Cualquier medida pasará por mantener un mensaje positivo para la plantilla:

**Creemos en el futuro de T-Systems y en nuestros puestos de trabajo.**

## Las consultoras españolas prevén "sacar beneficio" de la crisis y crecer el 11% este año

Las consultoras españolas prevén cerrar este año con un volumen de negocio de 9.528 millones de euros, el 11,3% más que en 2007 y se muestran optimistas sobre el crecimiento para 2009 al considerar que pueden "sacar beneficio" de la actual crisis económica.

Así lo dijo el presidente de la Asociación de Empresas de Consultoría (AEC), que representa a más de 80.000 profesionales de 22 empresas, José de Rafael, tras asegurar que entre los asociados "hay más susto que realidad" y estimar un crecimiento de la facturación para el próximo año cercano al 8%.

José de Rafael confirmó que los clientes están "considerando" la actual coyuntura económica internacional y que el próximo año el porcentaje de crecimiento en el volumen de negocio no crecerá dos dígitos "por pánico". No obstante, se mostró optimista y estimó que el sector está "muy saneado" y que la situación económica es "tan crítica" que "o no hay para nadie o hay que arreglarlo todo, que es lo que ocurrirá".

Consideró que el sector financiero, primer cliente de las consultoras, sufrirá cambios importantes, bien por fusiones entre entidades bancarias o bien por nuevas regulaciones, y por lo tanto "no habrá suficiente talento para abastecer la demanda".

Las entidades financieras aportaron en 2007 el 27% de la facturación de las consultoras, a las que contrataron para que les asesoraran o les diseñaran proyectos tecnológicos como los de adaptación a Basilea II, el nuevo sistema de cálculo de las potenciales pérdidas derivadas del negocio de crédito o la situación del mercado.

"Habrá que cambiar muchas cosas en el sistema financiero. Quizá se tenga que establecer otro Basilea II, con otro nombre, con lo que estoy plenamente convencido de que sacaremos beneficio de esta situación", apostilló.

El director general de la AEC también dijo que el "outsourcing" o subcontratación de procesos representa el 45% de la actividad del sector y que la garantía es que son contratos a largo plazo, con lo que esta "consolidado el núcleo del negocio".

Insistió en que también son muchas las compañías que apuestan por las inversiones en tiempos de crisis y que las soluciones pasan por "gestionar bien la tecnología", tal como están demostrando -puntualizó- "nuestros clientes". Al respecto insistió en que la facturación de las empresas consultoras supondrá en 2008 el 1% del Producto Interior Bruto, que a su vez incrementa en el 8% el PIB exclusivo en tecnología. No obstante, José de Rafael, reconoció que en 2009 podría descender el 5% la facturación proveniente de la Administración Pública.

21/10/2008  
Cinco Días

# Sector

## La subida salarial media pactada en los convenios registrados hasta septiembre alcanzó el 3,51%

El incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos registrados hasta septiembre alcanzó el 3,52%, cifra inferior en un punto porcentual a la inflación interanual de ese mes (4,5%), según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, consultados por Europa Press.

En septiembre del año pasado, la subida salarial pactada en convenio fue del 2,89%, siete décimas menos que un año después.

Entre enero y septiembre se registraron un total de 3.534 convenios, que afectaron a 7.989.900 trabajadores y contemplaban una **jornada laboral media de 1.749,5 horas anuales**.

Del total de convenios registrados, 2.607 eran de empresa, con efectos sobre 719.300 trabajadores, y 927 tenían ámbito sectorial, con cobertura sobre 7.270.700 trabajadores.

La subida salarial pactada en los convenios de empresa alcanzó en los nueve primeros meses del ejercicio el 2,90%, frente al 3,57% de los convenios sectoriales. No obstante, también es menor la jornada laboral en los primeros (1.711,7 horas anuales) que en los segundos (1.753,2 horas).

Por sectores de actividad, el mayor **incremento salarial** acordado hasta septiembre correspondió a la construcción (3,65%), seguido de los **servicios (3,56%)**, la industria (3,40%) y la agricultura (3,20%).

En cuanto a la jornada media por trabajador, **los convenios** de agricultura tienen pactadas 1.771,5 horas anuales; los de industria, 1.750,9 horas; los **de servicios, 1.747,6 horas**, y los de construcción 1.745,7 horas.

La negociación colectiva se rige por el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) para 2008 consensado por CC.OO., UGT y CEOE y Cepyme y que, entre otras cosas, trata de favorecer la moderación salarial.

Así, este acuerdo recomienda que las subidas salariales se pacten en función de tres variables: la previsión oficial de la inflación (2%), el reparto negociado de la productividad y la inclusión de cláusulas de revisión salarial para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo.

19/10/2008  
Invertia

# Sector

# Debes saber

## Trabajo exige cotizar más a empresas y empleados por parte de los salarios

Golpe a los complementos salariales en plena crisis económica. Mientras el paro y las quiebras se disparan y la recaudación del Estado empieza a caer, la Seguridad Social ha decidido reinterpretar la norma donde se recogen las exenciones de cotización de la empresa y de las cuantías que cobran los trabajadores como complemento de su sueldo.

En época de crisis y de freno de ingresos, subida del control inspector. El viejo temor de los contribuyentes parece reencarnarse. La Seguridad Social reinterpreta la ley para elevar los recargos por conceptos que, como los seguros médicos, están dentro del salario flexible.

Y la reinterpretación ha tenido un claro signo de incremento del pago. El resultado: los seguros médicos que las plantillas asumen como parte de este tipo de ingresos y por los que hasta ahora no se cotizaba a la Seguridad Social, ahora sí deberán pagar al organismo. El pago no será reducido: de un 4,7% para el empleado y del 23,6 % para la empresa.

La mala noticia ha sido transmitida a través de una comunicación interna remitida por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al director territorial jefe de la Inspección Provincial de Madrid, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN. En el texto se aclara que algunos conceptos retributivos "que sustituyen a los monetarios, están mencionados como no cotizables a la Seguridad Social, en todo o hasta determinadas cuantías".

Alude, así, a los conceptos recogidos en el Reglamento General de Cotización a la Seguridad Social, donde aparecen, junto a los seguros médicos, las entregas de acciones a empleados, pagos por guardería, comedores de empresa o seguros de accidentes. Todos ellos, hasta ahora, se beneficiaban de la exención en la Seguridad Social.

Ahora, la nueva postura de Trabajo pasa por asegurar que "el trabajador tiene derecho originariamente a una determinada retribución, que configura a su vez unas bases de cotización". Y aclara que, tomando como base el Estatuto de los Trabajadores, debe considerarse que "los trabajadores no podrán disponer validamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos".

La conclusión supone un incremento de la recaudación por parte de la Seguridad Social: "Vemos que el principio general de irrenunciabilidad de derechos resultaría vulnerado si, mediante el sistema de salario flexible, se cotizara por bases inferiores a las que el trabajador tuviera derecho desde un principio". O, lo que es lo mismo, que consideran que el trabajador realmente quiere cotizar más para cobrar una mayor pensión.

El revuelo entre las empresas conocedoras de esta comunicación no ha tardado en dispararse. Especialmente porque la argumentación jurídica utilizada toca un apartado donde no sólo se habla de los seguros médicos, sino que incluye la práctica totalidad de las remuneraciones en especie utilizadas dentro del salario flexible.

### Amplia interpretación

La comunicación de la Seguridad Social no oculta que "podríamos seguir analizando los diversos conceptos que, por la modalidad del salario flexible pueden sustituir a las retribuciones dinerarias". Y dentro de ellas, el mismo reglamento enumera "la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan [...], las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengán exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo, [...] las entregas a empleados de productos a precios rebajados en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social [...], la utilización de bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado [...], las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o responsabilidad civil del trabajador [...], o la prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

Los abogados consultados por EXPANSIÓN no ocultan que, por lo tanto, la misma argumentación empleada por la Seguridad Social para exigir el pago de cotizaciones en los seguros médicos puede usarse para pedir el pago por el resto de conceptos.

30/10/2008  
Expansión

## La improductividad del sufrimiento

"Me siento liberado, como si hubiera vuelto a nacer". Son palabras de Enrique O., de 29 años, que hace seis meses tomó una importante decisión en su vida: le comunicó a su jefe que dejaba definitivamente su trabajo como ejecutivo de cuentas en una agencia de publicidad, en Barcelona. "Después de darlo todo por la empresa durante tres años, llegué al punto en que sentía que estaba atentando contra mi propia salud", afirma este joven.

La historia de Enrique no es un caso aislado. Al formar parte de una empresa tóxica sufrió el síndrome del trabajador quemado, más conocido como *burnout*, que en España ya afecta al 15% de la población activa. Además, según un reciente estudio realizado por la firma internacional Mercer, el 72% del total de tiempo de trabajo perdido se debe a ausencias cortas y frecuentes (inferiores a siete días) y el 28% se debe a bajas de larga duración, cuya causa suele relacionarse con el estrés y problemas de salud mental.

Sea como fuere, los expertos coinciden en señalar que este sufrimiento tan sólo pone de manifiesto que algo no está funcionando en la gestión de las personas por parte de las organizaciones. Lotfi EL-Ghandouri, fundador de la consultora Creative Society y autor de *El despido interior* (Alienta), afirma que "el sufrimiento y la insatisfacción de los profesionales no sólo atenta contra la salud de la sociedad, sino que además genera una notable pérdida de competitividad y de valor añadido para las empresas". Según él, "en las organizaciones tóxicas, que no cuidan ni potencian el bienestar de sus empleados, predomina el despido interior, una actitud de desconexión personal y resignación profesional, caracterizada por el *pasotismo* hacia el trabajo, lo que atenta contra la innovación, la productividad, contra los resultados de las compañías".

Aunque es cierto que en última instancia cada profesional es responsable de la actitud que adopta frente a sus circunstancias, cabe decir que "esta falta de compromiso" es una consecuencia de "ver frustradas ciertas expectativas profesionales y de sentir el trabajo como un proceso mecánico, en el que la posibilidad de creatividad y de aportación personal brilla por su ausencia".

En opinión de EL-Ghandouri, "muchas personas fingen estar enfermas para no ir a trabajar, lo que pone de manifiesto un cinismo muy difícil de detectar, pero que envenena la calidad del ambiente laboral y del servicio a los clientes". Y dado que "la empresa es un ente vivo, cuya salud, productividad y sostenibilidad es un reflejo del estado interno de la mayoría de las personas que la componen, si éstas padecen malestar e insatisfacción, la organización inevitablemente terminará sufriendo las consecuencias", sostiene la *coach* Carmen Yates, directora del centro de formación La Rueda y autora de *La empresa sabia* (Díaz de Santos).

Lo paradójico de esta situación es que, según un informe realizado por la consultora de recursos humanos Towers Perrin-IRS, sólo el 13% de los trabajadores españoles "piensa seriamente cambiar de trabajo". Es decir, "este malestar individual todavía puede aguantar un poco más antes de que se vuelva insostenible", afirma Yates, "produciéndose una saturación colectiva que obliga a introducir a la fuerza cambios en la cultura organizacional". -

12/10/2008  
El País

## El salario medio en España es un 34% menor que en el resto de la UE

El informe señala que el salario medio anual bruto en la UE fue de 32.414 euros, mientras que en España se situó en los 21.402 euros. Además, apunta que en países como Dinamarca, Reino Unido o Alemania la remuneración promedio supera los 40.000 euros anuales, mientras que en los países del este no llega a los 10.000 euros.

Además, el estudio subraya que la diferencia de España respecto al resto de la Unión ha ido aumentando en los últimos años. Entre 2002 y 2006 la remuneración promedio en la UE tuvo un incremento real del 3,9%, mientras que en España fue de sólo un 1,3%. De hecho, se convirtió en el único país de la muestra que, estando **por debajo de la media**, no se aproximó a ella.

### Más igualitarios

En lo que sí que mejora la situación en España respecto a la de la Unión es en la brecha salarial entre hombres y mujeres. La media europea se sitúa en una remuneración un 15% superior en los hombres que en las mujeres, mientras que en España es del 13%.

Por sectores, el mayor salario medio de la UE corresponde al sector de la **banca, seguros y finanzas**, con 50.186 euros brutos anuales, frente al sector de Hoteles y Restaurantes, que presenta la menor remuneración con 21.461 euros.

España presenta la misma tendencia, aunque el salario del sector financiero es de 40.012 euros y el hotelero de 15.164 euros.

### Desaceleración del empleo

Asimismo, el estudio advierte de que España ha pasado de crear el 90% del empleo generado en el conjunto de la UE en 2003 a sólo el 3% ahora. En este sentido, apunta que la creación de empleo del 0,3% interanual registrado en la primera mitad del año "no ha sido suficiente para dar cobertura al crecimiento de la población activa, del 3,1% interanual, por lo que el colectivo de parados ha aumentado un 35,3%, el mayor avance de los países analizados".

El informe prevé que hasta final de año España seguirá teniendo el mayor crecimiento interanual de **parados**, hasta registrar un incremento en diciembre del 34,2% y un total de 2.586.000 desempleados, el número más elevado desde 1998.

También la tasa de desempleo en España es **la más elevada de la UE**, tras haber aumentado 2,5 puntos porcentuales. A final de año el estudio espera que se incremente todavía en una décima más hasta alcanzar el 11,2%.

El peso de la desaceleración del crecimiento del empleo está siendo soportado principalmente por los hombres, que han visto disminuir su ritmo de acceso al empleo a una tercera parte de lo que era un año antes (del 1,9% al 0,6% en el segundo trimestre de 2008). Por su parte, la ocupación femenina continúa aumentando a un paso similar (del 2% al 2,1% actual).

14/10/2008  
Cadena Ser

# Debes saber

## Bienestar en la oficina

A V. M., de 31 años, le "encanta" su profesión, pero "odia" su lugar de trabajo. Aunque desde hace seis años forma parte del departamento de innovación de una empresa del sector de telecomunicaciones, paradójicamente su oficina está situada en el sótano del edificio, sin luz natural y muy poca ventilación.

Lo cierto es que V. M., que trabaja unas nueve horas diarias, siente que estas condiciones atentan contra su salud física y mental. "A las cuatro o cinco horas empiezo a sentir la vista cansada, lo que a veces deriva en falta de concentración; dolores de cabeza, nervios y estrés, sobre todo por no tener más remedio que seguir sentado delante del ordenador en medio de un ambiente triste, aburrido y gris", lamenta este profesional.

Su situación también es la realidad de millones de trabajadores, y se debe a que "la cultura empresarial española ha ignorado una verdad fundamental: el espacio de trabajo influye notablemente en el bienestar de las personas y, por ende, en su rendimiento profesional", afirma Elvira Muñoz, directora de diseño de la consultora DEGW, especializada en desarrollar soluciones para optimizar sedes empresariales.

Debido a la necesidad de mejorar las condiciones laborales para atraer, retener y comprometer a los profesionales con más talento, "cada vez más compañías, sobre todo las que se atreven a ser innovadoras y humanistas, están apostando por crear espacios laborales que generen energía y promuevan que la profesión se viva con alegría, entusiasmo y buen rollo", sostiene Muñoz.

No en vano, "mejorar la productividad no requiere alargar la jornada laboral, sino hacer que ésta pase de la forma más agradable posible", añade. "Las personas queremos pertenecer al lugar donde pasamos tantas horas al día y, para conseguirlo, éste tiene que ser inspirador, estimular nuestra parte creativa y que nos permita sentirnos como en nuestra propia casa", concluye Muñoz, que ha participado en el diseño de las nuevas oficinas de Garrigues, Telefónica, Google, Prisacom y PricewaterhouseCoopers.

"Para conseguir que el espacio laboral sea salubre, digno e inspirador lo primero, y quizás lo más difícil, es reconocer que ahora mismo no lo es", declara el arquitecto Francisco Vázquez, presidente de la consultora 3G Office, especializada en el diseño y optimización de sedes corporativas. En segundo lugar, "la empresa puede reflexionar sobre los beneficios de reorganizar su espacio, un cambio que se lleva a cabo por fases, para no impedir la actividad laboral", añade.

En caso de traslado de sede o de la creación de una nueva empresa, Vázquez anima a que "se tenga en cuenta desde el inicio que es el espacio el que se debe adecuar a las personas y no a la inversa". La inversión media por metro cuadrado suele oscilar entre los 400 y los 500 euros.

Además de mejorar la calidad de vida de los profesionales, estas inversiones suelen recortar costes a medio plazo. Según un estudio de 3G Office, el lugar de trabajo tradicional asignado a cada empleado tan sólo se utiliza el 50% del tiempo; el resto se va en reuniones con compañeros o con clientes y, en ocasiones, en viajes institucionales. Y el coste laboral por empleado (en materia de alquiler, consumo de energía, limpieza, mantenimiento, etcétera) es de 8.000 euros al año, un gasto directamente proporcional al espacio que una empresa ocupa. "De ahí la necesidad de reflexionar sobre cómo organizarlo todo mejor, promoviendo espacios más flexibles, diáfanos y luminosos, que inciden positivamente en la productividad y pueden reducir hasta un 20% del gasto por empleado", concluye Francisco Vázquez.

07/09/2008  
El País

# Debes saber

## La mala salud laboral le cuesta a Europa un 4% de su PIB

“El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud”. Cualquier empresario o trabajador firmaría esta declaración de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Pero lo cierto es que uno de cada cuatro trabajadores cree que su empleo está afectándole.

Y es que cerca de 300.000 personas fallecen cada año en Europa por enfermedades relacionadas con las malas condiciones de salud en el trabajo. Algunas de estas muertes están causadas por accidentes laborales (27.000 al año) y el resto se deben a dolencias cardíacas, pulmonares o factores de riesgo como el estrés y la depresión, recordó ayer Rokho Kim, director del Programa de Salud Laboral de la OMS, durante una reunión de expertos celebrada en Madrid.

El impacto económico de los trastornos laborales es evidente: hasta un 4 por ciento del PIB europeo se pierde entre asistencia sanitaria, bajas laborales o pérdida de productividad asociadas al estrés o los trastornos músculo esqueléticos.

Pero, aparte del castigo económico, ¿hay que ir más lejos y sancionar a las empresas que no son saludables? Manuel de la Peña, presidente del Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social y anfitrión del encuentro opina que, al contrario, “hay que premiar a las que tengan buenos resultados”.

17/10/2008  
El Economista

## España, a la cabeza del mundo en empleo temporal

Sigue la precariedad en el trabajo. En 2006, casi el 30% de los trabajadores españoles tenía contrato temporal, frente a algo menos del 25% en 1991.

España es el país con una proporción más alta de empleo temporal, según el “Informe sobre el trabajo en el mundo 2008” elaborado por la Organización Mundial del Trabajo y que se hizo público la semana pasada. En 2006 casi el 30% de los empleados españoles trabajaba en régimen de contratos temporales, mientras que en 1991 la proporción de temporales no llegaba al 25%.

En cualquier caso tanto en 1991 como en 2006 España era la campeona mundial del trabajo temporal, por encima de todos los países desarrollados que forman parte de la OCDE así como de las naciones del Este europeo, recién llegadas a la economía de mercado.

El Informe sobre el trabajo en el mundo 2008 está centrado en el análisis de las desigualdades de la renta en la que llama “era de la finanza global”.

Desde esa perspectiva, para la OIT una proporción alta de empleo temporal es un dato negativo, en la medida que en todos los países desarrollados, excepto Irlanda, el ingreso por hora de un empleado temporal es inferior al de uno contratado por tiempo indefinido.

### Menos salario

En ese punto de desigualdad retributiva entre empleos temporales y fijos, en la muestra de 22 países analizados por el informe de la OIT, España hace un mal papel pues figura en el segundo puesto en cuanto a diferencia salarial, sólo por encima de Rumanía. Un empleado temporal apenas cobra el 70% de lo que gana un empleado fijo.

En sus conclusiones el “Informe sobre el trabajo en el mundo 2008” señala que el desafío de los líderes políticos es doble: por una parte, frenar el incremento de la dualidad en el mercado laboral, entre los empleos indefinidos y los temporales o a tiempo parcial y, en segundo lugar, hacerlo manteniendo el nivel de creación de empleos totales. “Lo cual significa —señala el informe de la OIT— que en las reformas de las regulaciones laborales se deben tener en cuenta la cantidad y la calidad de los empleos”.

Según las últimas cifras de EPA del tercer trimestre, la tasa de temporalidad se ha fijado en el 29,53%. Este leve descenso obedece a que precisamente los trabajadores con contrato temporal, son los primeros que van al desempleo como consecuencia de los efectos de la crisis, principalmente en el sector de la construcción. Son ceses más económicos y sencillos de aplicar para la empresa.

30/10/2008  
La Gaceta de los Negocios