

CONVENIO DE COLABORACIÓN

UGT y UP impulsarán la formación continua y el empleo de calidad entre los profesionales

Cándido Méndez, Secretario General de UGT, y Carlos Carnicer, Presidente de Unión Profesional (UP), firmaron el pasado 22 de julio un convenio de colaboración por el que, entre otras cuestiones, ambas instituciones se comprometen a impulsar la formación continua y promover el empleo de calidad entre los profesionales, así como erradicar las formas de contratación que amparan situaciones irregulares.

EL COLECTIVO DE TRABAJADORES PROFESIONALES representa en nuestro país alrededor de un tercio de la población activa y entorno al 40 % en el conjunto de Unión Europea. UGT, que tiene entre sus objetivos la protección y promoción de los trabajadores profesionales y directivos, a través de la Unión de Técnicos y Cuadros (UTC-UGT) y la Unión Profesional que agrupa a las profesiones colegiadas, firmaban el pasado 22 de julio un acuerdo de colaboración.

El convenio reconoce un campo de interés común de los sindicatos, como defensores de los derechos socio-laborales de los trabajadores, y de los colegios profesionales, como garantes de la buena práctica profesional, la independencia y responsabilidad de los actos profesionales, en las relaciones laborales por cuenta ajena, porque en ese espacio se distingue lo sociolaboral de lo profesional.

El acuerdo establece un compromiso para que los colegios profesionales desarrollen programas de formación continuada de los profesionales con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y la carrera profesional y adecuar los conocimientos profesionales al estado del conocimiento disponible en cada momento para realizar una prestación profesional de calidad.

El convenio establece también el objetivo de erradicar los contratos que, bajo la apariencia de arrendamiento de servicios profesionales, perjudican a los trabajadores y amparan situaciones irregulares.

UGT y Unión Profesional han acordado establecer una relación de carácter permanente, a través de la creación de un comité mixto y paritario, que va a permitir intercambiar información y



En el fondo de la imagen, Carlos Hernández Pezzi (Arquitectos) y Vicente Martínez (Ingenieros Técnicos Industriales) observan la firma del convenio.



Carlos Carnicer y Cándido Méndez tras la firma del convenio.

El convenio establece también el objetivo de erradicar los contratos que, bajo la apariencia de arrendamiento de servicios profesionales, perjudican a los trabajadores y amparan situaciones irregulares

establecer objetivos comunes, entre otros aspectos, con respecto al Estado de Bienestar, a la atención a la dependencia y la igualdad de oportunidades, y en el plano internacional, en el Diálogo Social Europeo, a través del acuerdo Eurocadres (Consejo Europeo de Profesionales y Directivos), del que forma parte UTC-UGT, y el CEPLIS (Consejo Europeo de las Profesiones Liberales), del que forma parte la Unión Profesional. ■



Acompañando a Carlos Carnicer, por parte de UP, acudieron Luis Suárez (Geólogos), Carlos Hernández Pezzi (Arquitectos) y Vicente Martínez (Ing. T. Industriales).

Entrevista a Cándido Méndez, secretario general de UGT

«Este convenio redonda en una mejora de la situación de los profesionales de nuestro país»

Los máximos representantes de Unión Profesional y la Unión General de Trabajadores (UGT), Carlos Carnicer y Cándido Méndez, respectivamente, suscribían el pasado 22 de julio un acuerdo de colaboración para luchar por un objetivo común: mejorar la situación laboral de los profesionales de nuestro país. Con tal motivo, tuvimos ocasión de hablar con Cándido Méndez, quien se mostró muy esperanzado por el camino que dicho convenio abre. La defensa de la calidad del empleo y el impulso a la formación continua son otros de los puntos que abordarán en común ambas entidades*.

Carolina López Álvarez

Pregunta: ¿En qué consiste el convenio que, como principal representante de la UGT, acaba de suscribir con Unión Profesional?

Respuesta: El convenio lo que hace es establecer un vínculo estable que se va a instrumentalizar a través de una comisión mixta y paritaria entre Unión Profesional y la Unión General de Trabajadores (UGT) para intercambiar información, conocer las posiciones respectivas de Unión Profesional en relación con la problemática de los técnicos profesionales de nuestro país y de UGT en el mismo ámbito, y tiene a su vez unos objetivos concretos que giran en torno a una defensa compartida de la calidad del empleo desde la función que nos corresponde a cada organización; un impulso a la formación continua, que es una apuesta fundamental para que los profesionales tengan permanentemente actualizados sus conocimientos en relación con la materia de la que son titulares; y hay también indudablemente un objetivo común, estrechamente vinculado al empleo de calidad, que es el de conseguir erradicar las prácticas irregulares que en la contratación padecen desgraciadamente muchos profesionales en nuestro país. Son unos objetivos, para UGT, muy importantes. Para nosotros, el día de hoy [de la firma del convenio] es un día de una gran trascendencia y esperamos que pueda repercutir la aplicación de este convenio en una



mejora de la situación laboral y profesional de los técnicos y profesionales de nuestro país.

P.: ¿Qué ha cambiado en el profesional con la creciente laboralización en el ámbito de las profesiones colegiadas?

R.: En un tiempo no excesivamente largo, ha habido un cambio muy brusco en tanto en cuanto se ha dado un salto a la irrupción de una relación asalariada cada día mayor entre los profesionales y las empresas en nuestro país. Del profesional independiente que da un servicio de calidad a una empresa, en los últimos años por razones vinculadas también a los cambios productivos que ha habido en nuestro país, se ha producido una

asalarización masiva de los profesionales. Esa circunstancia le da una especial relevancia a la colaboración entre una organización sindical y Unión Profesional.

P.: ¿La firma de este convenio evidencia que la tradicional enemistad entre sindicatos y colegios profesionales es ya leyenda?

R.: Creo que se puede decir así. Tengo que reconocer que la organización sindical, hablo en nombre de UGT, siempre miraba con recelo el papel de los colegios profesionales, pero el conocimiento recíproco a lo largo de estos últimos años nos ha llevado a la conclusión de que no existen o no tienen por qué existir ámbitos de competencia y, muchísimo menos de confrontación, sino ámbitos de colaboración, de cooperación, porque tenemos ese objetivo común que es el de la defensa de la calidad en el empleo de los profesionales, la necesidad de impulsar la formación continua, el objetivo común de erradicar prácticas irregulares que perjudican a nuestros profesionales... Por lo tanto, hemos sabido reconocer aquella frase que dice algo así como que «no existe la verdad, son los hechos» y son los hechos los que nos empujan a esta relación que, efectivamente, va, a mi juicio, a repercutir beneficiosamente en el devenir de Unión Profesional y de UGT y, sobre todo, tiene que repercutir beneficiosamente en la situación de los profesionales de nuestro país. ■

* En el informativo radiofónico de Canal Profesionales del mes de agosto pueden escuchar un extracto de dicha entrevista.

«De la crisis, la inmigración es víctima y no causa»

«No hay bien ni mal que cien años dure». Lo dice el refranero español, singular y único como el país en el que habitamos. La singularidad de los últimos años españoles proviene de constatar como el país europeo que obtuvo una de las tasas de crecimiento económico más altas con respecto a la media. La ocupación de la inmigración en algunos sectores pudo ayudar en cierta medida a la obtención de dicha bonanza. Hoy, con más de dos años de crisis a nuestras espaldas, hay quienes sitúan a los extranjeros en el primer lugar de la lista en padecer sus consecuencias.

Esther Plaza Alba

LO ESPECÍFICO DE NUESTRO DESARROLLO entre los años 2000 y 2007 ha sido la combinación de un crecimiento económico alto con haber estado basado en sectores que requieren mucha mano de obra no necesariamente cualificada (construcción, servicios, etc.). Durante esta etapa de bonanza, nuestro mercado laboral sufría un desajuste nada despreciable, ya que eran muchas las actividades y categorías para las que no se encontraban trabajadores. No obstante, hubo solución: Los inmigrantes resolvieron estos desajustes, favoreciendo el desarrollo de empresas y sectores enteros. Es entonces evidente, el estrecho vínculo que durante años ha tenido el crecimiento económico de nuestro país y la inmigración proveniente de América del Sur, Marruecos o los países del Este de Europa. Mientras que la *hucha* de la Seguridad Social aumentaba y se consolidaba el futuro sistema de pensiones, España vivía en su propia *burbuja*, hasta que percibimos la llegada inminente de un cambio de ciclo, de ese bien por mal que no dura cien años, y en este caso, ni siquiera diez.

Desde ese momento, las noticias dejaron de ser buenas (2007), para ser regulares (2008), para acabar siendo peores (2009).

Desempleo

La tasa de actividad de la población extranjera (77,51 %) bajaba durante el segundo trimestre del 2009 47 centésimas, mientras que la de la población española descendió cuatro hasta el 57,58 %. La diferencia entre ambas tasas es prácticamente de 20 puntos. La estructura por edad de los extranjeros explica, en gran medida, esta diferencia (Encuesta de Población Activa —EPA—). Los datos últimos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo e Inmigración constatan la disminución progresiva de la afiliación a la Seguridad Social de trabajadores extranjeros (agosto del 2007 con 2.015.069 vs. agosto del 2009 con 1.915.328).

A pesar de estos datos, conceptos como *inmigración incontrolada*, *efecto llamada* o *reagrupación familiar*, seguían ocupando parte de los informativos de nuestro país. Para la secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, «la inmigración no es responsable, en todo caso es víctima como el resto de la población, del incremento del desempleo a causa de la crisis económica». Consuelo Rumí, secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, añade que los inmigrantes «ahora resultan



Maty

«El esfuerzo de estos años y el rigor de la política de inmigración ha permitido imponer progresivamente el principio de legalidad en las incorporaciones al mercado laboral»

especialmente vulnerables al ocuparse mayoritariamente en sectores donde la crisis se ha cebado especialmente. Y no hubo más efecto llamada que la existencia de empleo no cubierto a causa de nuestro crecimiento económico». Por su parte, Paloma López, de la secretaria confederal de Empleo y Migraciones de CC.OO., cree que «en una situación de crisis, nuestro modelo productivo afecta en mayor medida a la destrucción de empleo en sectores de escaso valor añadido y con mayores índices de temporalidad que son además donde hay mayor presencia de inmigración y por tanto un aumento del desempleo importante para este colectivo». Paloma López se atreve a señalar que en nuestro país, «la economía sumergida supone más del 20 % del PIB». Es en la economía sumergida donde, según CC.OO., realizan sus actividades muchos de los inmigrantes que carecen de permiso de trabajo y

residencia, los que son explotados por empleadores que obtienen ventajas competitivas a costa de las condiciones de trabajo pero también a costa de no cumplir con sus obligaciones con la sociedad española.

Retorno

La inmigración irregular, coloquialmente conocida como *sin papeles*, alcanzaba en abril del 2009 a ocho millones de personas que viven en la Unión Europea (UE). En junio del 2008, la Eurocámara aprobaba la nueva Directiva del Retorno, según la cual, tras la orden de expulsión, se establece un período para el retorno voluntario del inmigrante, de entre 7 y 30 días.

En España, campañas publicitarias recomendaron durante algunos meses el retorno de aquellos que no tuvieran posibilidades de trabajar y así como el número de inmigrantes recién llegados se ha visto considerablemente reducido, no ha sido tanto en el caso del retorno, puesto que, «muchas personas tienen desarrollado su proceso migratorio y por tanto no se plantean el retorno como una opción. Además, hay que tener en cuenta que la crisis es global y que los países de origen de los inmigrantes también sufren esta situación», cuenta Paloma López. Por su parte, Consuelo Rumí sostiene que en el momento que el empleo merma, «las llegadas descienden sustantivamente. Ese mensaje funciona antes que las campañas. El esfuerzo de estos años y el rigor de la política de inmigración ha permitido imponer progresivamente el principio de legalidad en las incorporaciones al mercado laboral».

A pesar de las ventajas que a corto plazo, puede ofrecer el retorno a sus países de origen de la inmigración, la OCDE subrayaba en junio del 2009 que «hay que dejar la puerta abierta a los trabajadores inmigrantes para responder a las necesidades de mano de obra a plazo».

Sectores, nacionalidades y cualificación

Lo cierto es que la crisis ha destruido mucho más empleo en sectores con trabajadores no cualificados o de categorías medias-bajas. Y aunque por nacionalidades el colectivo con mayor número de parados durante el 2008 fue el marroquí, la mayor pérdida de afiliación a la Seguridad Social en términos absolutos pertenece a los ecuatorianos. Rumí recuerda que «la construcción es sin duda un sector donde se registra una especial incidencia en cuanto al desempleo de población inmigrante. El sector es sin duda un factor decisivo, aunque no el único para explicar la situación». Sector, dice Paloma López, «donde los inmigrantes han desarrollado una gran parte de su actividad laboral, por tanto son los hombres los que más han sufrido la situación de desempleo inicialmente, ya que en los últimos meses el desempleo afecta al sector servicios y es aquí donde las mujeres están siendo más afectadas por la crisis». En cualquier caso añade, «la vulnerabilidad viene determinada fundamentalmente por la formación y la capacidad de reciclaje y esta afecta lo mismo a los extranjeros que a los españoles».

Muchos inmigrantes optaron por el autoempleo, lo que no ha sido del todo favorable para su economía. Sebastián Reyna, secretario general de UPTA sostiene que «el proceso de evolución del trabajo autónomo entre los inmigrantes ha sido espectacular entre los años 2004 y 2008 a pesar de las dificultades objetivas para acceder a un permiso de trabajo por cuenta propia». Sin



«La vulnerabilidad viene determinada fundamentalmente por la formación y la capacidad de reciclaje y esta afecta lo mismo a los extranjeros que a los españoles»

embargo, continúa Reyna, «en los últimos doce meses el número [de autónomos] ha caído de forma considerable, tanto por los cierres de negocios, cómo por la falta de nuevas incorporaciones. En la actualidad, aunque muchos inmigrantes que se encuentran en desempleo están interesados en afrontar nuevas iniciativas, la realidad es que la desconfianza en el futuro y la incertidumbre no les animan a ello».

Paradójicamente, de vez en cuando surgen informaciones de aquellas actividades que aún en época de crisis siguen demandando trabajadores cualificados, este es el caso de médicos, ingenieros o terapeutas ocupacionales. Y es que Rumí advierte que «la demanda no desaparece por completo aunque lógicamente se mitiga de manera considerable». CC.OO. recuerda que «trimestralmente se elabora el Catálogo de puestos de difícil cobertura donde se determinan, en base a la situación nacional de empleo, los puestos de trabajo que han de ser cubiertos por trabajadores extranjeros ya que no hay demandantes de empleo en España para cubrirlos».

Inmigración y crisis

Con este panorama, Gobierno y agentes sociales se enfrentan a la tentación ciudadana, desde cierto punto de vista, *xenófoba*, de vincular inmigración y crisis. Y aunque, Paloma López cree que «la sociedad española es madura y constata diariamente que muchos trabajos no se podrían realizar sin la presencia de trabajadores inmigrantes» la crisis ha provocado en algunos autóctonos la idea de que han venido demasiados. La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración mantiene que «los inmigrantes están sometidos a las mismas decisiones laborales que el conjunto de la población trabajadora». UPTA no pone en duda que «el diálogo social tiene un papel muy importante que jugar con respecto a la inmigración. El fomento del emprendimiento y del autoempleo debería ser uno de los objetivos prioritarios y para ello necesitamos de unas políticas públicas con suficiente consenso y apoyo social». ■

GESTIÓN

Reflexiones y consejos para ser más eficaz



Josep Mas
Socio director
y formador en Habilidades Directivas
The Art of Newmanagement

A NADIE SE LE ESCAPA la gran importancia del tiempo en nuestra vida, ya que el Tiempo es la Materia Prima de que está hecha la Vida.

Por otra parte, el tiempo no puede comprarse ni alquilarse, ni se pueden hacer *leasings* ni *renting* (arrendamientos), por tanto, no puede obtenerse ni en tienda ni a través de bancos. Con nuestro tiempo, únicamente lo que podemos hacer es aprovecharlo apropiadamente.

El hecho es que cada mañana cuando nos levantamos tenemos en nuestra cuenta corriente del Tiempo únicamente 1.440 minutos, con la condición de que no los podemos guardar sino consumir durante el día. Ni uno más ni uno menos, que no podemos ni perder ni tirar, ni dejar que nos los roben, dado que son los que componen nuestra Vida y por tanto, los debemos utilizar al 100 % de forma práctica y eficiente.

Debemos gestionar apropiadamente nuestros 1.440 minutos con el fin de lograr un apropiado equilibrio de los 4 elementos básicos que componen nuestra Vida: Salud, Relaciones, Trabajo y Ocio-Aficiones.

Si realizamos apropiadamente dicha gestión a buen seguro que nos sentimos satisfechos con nosotros mismos.

El mencionado equilibrio deberá permitirnos conseguir nuestros objetivos personales y profesionales. Indudablemente ello supone que los mismos los tengamos establecidos apropiadamente, de forma clara, y con el correspondiente plan de acción para conseguirlos.

Sin un plan de acción detallado y específico, que contemple las distintas acciones a efectuar en las fechas establecidas para su realización, indicando las personas responsables y las involucradas a cada una de ellas, va a ser casi imposible lograr el objetivo ya que estamos apelando a una inspiración especial que sea la que nos lleve a conseguirlo.

Para gestionar nuestro tiempo, es imprescindible que sepamos diferenciar claramente lo importante (la tarea que nos lleva a lograr nuestros objetivos) de lo urgente (la tarea que se halla condicionada por el factor tiempo), y que focalicemos toda nuestra energía y esfuerzo en desarrollar las tareas importantes que todavía no son urgentes, dado que ello nos permitirá realizarlas con mayor tranquilidad, y por tanto, menor presión, tensión y estrés, facilitando su realización con una mayor calidad y evitando que se conviertan en tareas que también sean urgentes (es decir, importantes y urgentes).

Indudablemente, a nadie se le escapa, que no es posible prever, planificar, o programar la totalidad (el 100 %) de las tareas, ya que muchas aparecen de forma imprevista e inesperada. Sin embargo, es muy importante, que estas sean una excepción y no la tónica general que nos suponga que siempre estemos actuando como apaga fuegos, es decir, como bomberos, al tener que actuar sobre las tareas importantes que se han convertido en urgentes, con el consecuente consumo de energía, de tensión y de estrés que ello origina.

El saber establecer de forma sistemática y adecuada nuestras prioridades, tanto en nuestras tareas diarias como periódicas, es un elemento crítico para el éxito de nuestra gestión. La utilización de alguno de los distintos métodos, exitosamente experimentados, que para ello existen en el mercado (ABCDE, Pareto...) nos ayudarán en gran manera a lograr dicha función.

El arte de saber delegar va a ser, sin duda, uno de nuestros más importantes aliados para la gestión de nuestro tiempo y por tanto de nuestra vida.



Utilicemos al máximo la herramienta de la delegación, dadas las numerosas ventajas y beneficios que el delegar correctamente tiene, tanto para el que delega, como para la persona a la que delegan, y por descontado para la organización en la que están integrados

Es imprescindible compartir la célebre frase de Rockefeller «no hagáis jamás vosotros mismos lo que puede ser realizado por otro. Si sois responsables de un departamento, elegid los mejores de vuestros subordinados, dadles la formación necesaria, distribuid entre ellos vuestras tareas, y sentaos confortablemente y buscad cómo la Estándar Oil puede ganar más dinero», interpretada según el entorno específico de cada uno de nosotros.

Utilicemos al máximo esta gran herramienta que es la delegación, dadas las numerosas ventajas y beneficios que el delegar correctamente tiene, tanto para el que delega, como para la persona a la que delegan, y por descontado para la organización en la que se hallan integrados.

Mi vasta experiencia como ejecutivo, pero también como consejero, *coach* y formador, me permite hacer la advertencia, en general, de que si delegamos pero realizándolo bien, tomando en consideración el buen número de aspectos a tener en cuenta para que la delegación sea apropiada, ya que en caso contrario, posiblemente todos lo habremos vivido de cerca, o en nuestras propias carnes, los resultados suelen ser malos o funestos.

Qué importante es tener bajo control los terribles ladrones del tiempo: las reuniones interminables, ineficaces y frustrantes, la gran pesadilla del correo electrónico, el inoportuno e insistente teléfono, las interrupciones inapropiadas y las visitas inesperadas, como Ladrones más destacados.

Como bien decía Napoleón «Hay ladrones a los que no se les castiga, pero que nos roban nuestro más preciado tesoro: nuestro tiempo» y a continuación mencionaba qué incongruentes somos los hombres.

Como contrapunto, debemos saber aprovechar inteligentemente los «tiempos muertos», durante nuestros viajes en tren, AVE, avión o autobús, nuestras esperas, etc.

La tarea de planificar y programar eficazmente nos va a permitir ahorrar mucho tiempo en tareas operativas facilitando la consecución de aquellos objetivos que nos hemos establecido.

Los tiempos difíciles con los que nos enfrentamos requieren la máxima utilización de nuestras capacidades y habilidades. Debemos ser capaces de asimilar y cribar con rapidez y eficacia la gran cantidad de información que nos llega cada día, debemos ser capaces de generar más y mejores ideas y por tanto, ser más creativos e innovadores, de aprender con mayor eficacia y de acuerdo a nuestras específicas características personales.

Por ello, el aprender siguiendo nuestro particular estilo de aprendizaje y utilizando herramientas tan potentes como los mapas mentales nos permitirán seguir siendo competitivos en el complejo y cambiante entorno que nos ha tocado vivir.

La optimización tanto de nuestro tiempo como de nuestra energía, así como la potenciación de nuestras habilidades neuronales nos aportarán un potente rayo de luz en el entorno actual y de futuro en el que nos encontramos inmersos. ■

Convenio Marsh y Universia para colegios profesionales

MARSH Y UNIVERSIA han firmado un acuerdo de colaboración por el que los colegios y asociaciones profesionales se beneficiarán de un amplio programa de servicios. El proyecto, denominado Marsh PRO – Universia, es un programa de protección integral de la actividad profesional y un conjunto de herramientas para la excelencia y el futuro del empleo colegiado. Marsh PRO ofrece a los miembros de los colegios profesionales importantes beneficios relacionados con la protección profesional y familiar, programas de formación, actividades de información, atención a consumidores y usuarios, y gestión del empleo.

«Ante los numerosos retos y exigencias que plantea la futura Ley Ómnibus, Marsh PRO ofrece a los colegios profesionales y a sus integrantes soluciones concretas capaces de dar valor añadido a la colegiación, y protección a los colegiados. Y es que, en el



Javier Sagi-Vela, director general de Universia Holding, y Luis Docío Rosado, director de riesgos financieros y profesionales de Marsh, en el momento de la firma del acuerdo.

contexto actual, los profesionales y sus órganos de representación no sólo necesitan contar con un seguro, sino también con la formación necesaria para gestionar y minimizar los riesgos de su profesión, a los que cada vez estarán más expuestos con la nueva ley», explica Luis Docío, director de riesgos financieros y profesionales de Marsh.

Para Javier Sagi-Vela, director general de Universia Holding, «con este acuerdo, los colegios profesionales que se adhieran al programa tendrán la posibilidad de implantar en sus webs el portal de empleo Universia, adaptado a su imagen corporativa, y recibir ofertas de empresas de toda Iberoamérica para sus colegiados, con la finalidad de mejorar la gestión del empleo».