



PROFESIONALES Y
Cuadros

N. 71 - enero 2009

El laberinto económico de 2009



LA ALTERNATIVA NECESARIA



04-06

¿Qué nos depara el 2009?



07

La demanda de puestos de Cuadros creció en el año 2008

08-09

**RAMÓN MARCOS,
coordinador de UPyD**



10

CCP se moviliza por la defensa del empleo en Renault



11

La mayoría de los empleados europeos no entienden su plan de pensiones



12-13

Los Cuadros demandan en Toulouse su participación en los Comités de Empresa Europeos



14-15

**Entrevista a:
GEORGES LIAROKAPIS**



17-20

Coleccionable Jurídico



21-22

Diccionario sindical

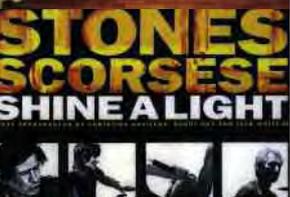


23-31

Nuestra Gente

32

Opinión



33

Ocio/Cultura

34-35

**Rutas en bicicleta
LAS HUELLAS DE ALMANZOR**

sumario

Órgano informativo de Confederación de Cuadros y Profesionales
Vallehermoso, 78, 2º.
Teléfonos 91 534 83 62 - 91 534 66 72. Fax 91 534 05 14. 28015 Madrid
www.confcuadros.com
confcuadros@confcuadros.com

Directora: Carolina Muñoz
Consejo de Redacción: Juan Zuriarrain, Francisco Sierra, Miguel López, Eusebio Fontán.

Diseño y maquetación: Félix Gil
Depósito legal: m-40.045-1985
ISSN: 0214-7130

Las opiniones vertidas en los diferentes trabajos de esta publicación son responsabilidad exclusiva de sus autores. La postura oficial de Confederación de Cuadros y Profesionales sólo se expresa a través del Editorial y la sección "Opinión".

Según el horóscopo chino 2009 es el Año del Buey, animal que representa la prosperidad alcanzada a través de la fortaleza y el trabajo. Por su parte la ONU lo ha designado, entre otras denominaciones, como el Año Internacional de la Reconciliación y para Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) es el año en el que se celebrará el IX Congreso Confederado en el que habrá que plantearse grandes metas. Una nueva cita para la que ya se han empezado a hacer los primeros preparativos con el deseo de que la Confederación siga apostando por unos objetivos ambiciosos.

Muchos han sido los cambios que se han producido en los últimos cuatro años, desde que en marzo de 2005 Ignacio de Navasqués fue elegido Presidente y se constituyó un nuevo Comité Ejecutivo. Ahora toca apostar por el nuevo período que se abre y por las personas que con su trabajo, ánimo y buena voluntad desean que las siglas de CCP sigan defendiendo los intereses y derechos de los Cuadros y Profesionales. Los cambios producen vértigos ante las numerosas incertidumbres que se plantean, pero el deseo que nos debe guiar es el reforzamiento de la Confederación que este año cumplirá sus 24 añitos.

El trabajo diario debe seguir fomentándose desde nuestras organizaciones de base a través de una política de servicios de calidad e intensificando la comunicación entre sus miembros y los responsables de cada una de ellas. Su afianzamiento y crecimiento en las empresas debe ser uno de nuestros objetivos principales, sin olvidarnos de la captación de nuevos afiliados con el fin de conseguir la representación en aquellas grandes empresas y sectores en los que todavía CCP no está presente. En este mismo sentido debemos aprovechar la fuerte presencia de las organizaciones de Cuadros y Profesionales en empresas europeas sin representación de CCP en sus sedes y filiales españolas para lograr su implantación.

La Confederación debe ampliar sus relaciones y darse a conocer. No se debe limitar a su acción sindical en el ámbito estrictamente laboral. Los contactos con instituciones académicas, Gobierno, partidos políticos, comunidades autónomas y ayuntamientos hay que potenciarlos, y todo ello aderezado de una fuerte acción en el ámbito de la comunicación con el propósito de que CCP sea identificable y conocida en los terrenos laboral, económico y social.

Apelaremos a la fortaleza y al trabajo del buey, dos grandes cualidades, para que presidan los designios de CCP en este nuevo periodo que se asoma para los afiliados y futuros afiliados de una organización que quiere seguir sirviendo, desde un punto de vista independiente y progresista, a los intereses de los Cuadros y Profesionales.

¿Qué nos depara el 2009?

El año 2008 pasará a la historia como el primer ejercicio negativo de la primera crisis del siglo XXI. Si bien es cierto que el debilitamiento económico observado en el segundo semestre del ejercicio 2007 mostraba el agotamiento de una fase expansiva que se estaba prolongando demasiado tiempo.

A pesar de las muestras de euforia descontrolada observadas en los mercados de valores que llevaron al selectivo español a rozar su máximo histórico en los 16.000 puntos en noviembre de 2007, los fundamentales de nuestra economía ya mostraban una serie de desequilibrios macroeconómicos que se han mostrado a lo largo de este ejercicio y el propio mercado debe corregir paulatinamente.

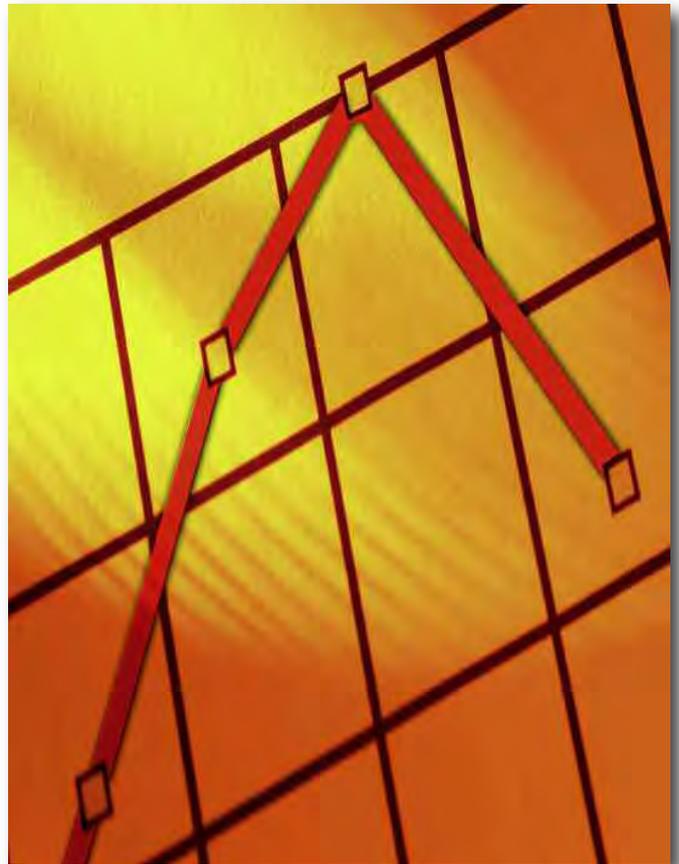
El fin de ese ciclo cimentado en el mercado inmobiliario, muchos de cuyos actores se encuentran un año después con graves problemas de solvencia, aderezado con una crisis de liquidez internacional como la sufrida a lo largo de 2008, deja un escenario complicado. El hecho de que en España se hayan unido las tres crisis en una; la financiera, la económica y la inmobiliaria, dificulta aún más el contexto de desarrollo.

Las previsiones publicadas por diferentes organismos, tanto nacionales como internacionales, sobre las principales variables de la economía española no hacen sino empeorar notablemente la situación económica en el ejercicio entrante 2009 con respecto al 2008.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES PARA EL 2009

Hasta aquí, la historia es conocida, la incertidumbre surge al plantear lo que sucederá durante el que pronostican será el peor ejercicio económico en décadas, con las principales economías del mundo occidental en recesión.

La economía española, debido a su propia idiosincrasia, muestra sus propias debilidades y fortalezas indepen-



dientes al resto de las economías y serán determinantes en el impacto y evolución durante el período de análisis.

Entre las fortalezas destaca la solvencia de las entidades financieras españolas, con dos bancos entre los ocho con mayor capitalización del mundo y una sana clase media. Ello supone que cuando los efectos de la crisis financiera empiecen a remitir a finales del 1º semestre, salvo nuevas desagradables sorpresas, la liquidez en nuestra economía estará garantizada.

Los efectos positivos de la bajada de tipos de interés que el Banco Central Europeo (BCE) ha efectuado durante el último año, se multiplican en España debido al elevado endeudamiento contraído por las familias durante la fase expansiva en la que han vivido a crédito. El BCE ha disminuido en 1,75 puntos el tipo de interés durante el último trimestre del año pasado hasta cerrar el mismo en el 2,5%. La desaparición de los riesgos inflacionistas con la disminución experimentada en la inflación de la Zona Euro que el pasado mes de diciembre bajó hasta el 1,6% desde el 2,1% registrado en noviembre, deja abierta las puertas a nuevas bajadas que podrían materializarse en los primeros meses del año hasta el 2%; más aún, una vez vistos los niveles en los que se han situado los tipos de interés de la Reserva Federal (0,25%) y el Banco de Inglaterra (1,5%) tras las recientes disminuciones ejecutadas.

La caída de los tipos de interés empuja a la baja al Euribor y aunque las revisiones hipotecarias se realicen se-

mestralmente, empezará a suponer durante el segundo trimestre del año una importante descarga para la “generación cautiva” (aquella que ha comprado una vivienda, por primera vez, entre los años 2001 y 2007 y que se ha hipotecado durante los próximos 30 años).

La llegada de liquidez y el precio de la misma serán factores claves para la reactivación de una economía en la que más del 80% de la actividad se concentran en pymes, que están resultando ser las más castigadas en estos tiempos de crisis.

Los efectos perniciosos que históricamente han lastrado nuestra economía debido a la dependencia energética de nuestro país, se convierten en bálsamos cuando el precio del crudo se sitúa en mínimos de 40\$/barril como los actuales, abarata los costes de producción y favorece las exportaciones que, unido al descenso de las importaciones por la restricción del consumo, equilibra la balanza comercial.

Entre las debilidades se encuentra en primer lugar el desempleo, con cuatro puntos porcentuales por encima de

la media de la Unión Económica y Monetaria, y con la sangría que supone el excedente de más de medio millón de trabajadores procedentes de la construcción. El desempleo alcanzará, salvo que algún plan de choque del Ejecutivo lo evite, el 15% durante el ejercicio 2009.

El paro unido a las bajas tasas de productividad, que se prevén mejoren hasta en un 33% durante el año 2009, han sido durante las últimas tres décadas el talón de Aquiles de nuestra economía en tiempos de apuros.

El mercado laboral será el gran sacrificado en otra época de crisis. Una vez desaparecido el papel predominante del sector inmobiliario, España se queda huérfana de un sector de referencia. El sector industrial, con la industria automovilística a la cabeza, estaba llamada a tomar el testigo pero con la contracción sufrida por el consumo que ha disminuido las ventas de vehículos de más del 40% durante el ejercicio 2008, su situación no se antoja mucho mejor que la del sector de la construcción.

La ausencia de interés por parte de las empresas unido a la falta de incentivo por parte del Gobierno de una políti-

PREVISIONES ECONÓMICAS PARA ESPAÑA, 2008-2010 (FUNCAS)							Fecha: 21-11-08		
Tasas de variación anual en porcentaje, salvo indicación en contrario									
	Datos Observados			Previsiones Funcas			Variación de previsiones (a)		
	media 1996 - 2007	2006	2007	2008	2009	2010	2008	2009	2010
1.- PIB y agregados, precios constantes									
PIB, pm	3,7	3,9	3,7	1,2	-1,5	0,5	0,1	-1,0	-1,0
Consumo final hogares e ISFLSH	3,8	3,9	3,4	0,4	-2,0	0,6	-0,6	-1,6	-0,7
Consumo final administraciones públicas	4,2	4,6	4,9	5,0	3,5	2,4	1,6	1,3	0,1
Formación bruta capital fijo	6,2	7,1	5,3	-1,8	-8,4	-2,8	0,1	-1,8	-2,2
- Construcción residencial	7,7	6,0	3,8	-10,0	-20,5	-15,0	-0,7	-2,9	-4,0
- Construcción no residencial	3,8	5,7	3,9	1,8	0,9	2,1	-0,4	-1,2	-0,9
- Equipos y otros productos	7,3	8,9	7,5	1,6	-7,0	0,2	1,1	-1,5	-2,4
Exportación bienes y servicios	6,6	6,7	4,9	2,9	0,2	2,1	-0,2	-2,3	-1,8
Importación bienes y servicios	9,1	10,3	6,2	0,5	-0,1	0,5	-0,5	-2,4	-1,9
Demanda nacional (b)	4,5	5,3	4,4	0,6	-2,9	0,1	0,0	-1,2	-1,1
Saldo exterior (b)	-0,8	-1,5	-0,8	0,6	1,4	0,4	0,1	0,2	0,1
PIB precios corrientes: - millardos de euros	--	982,3	1.050,6	1.098,3	1.114,3	1.146,6	--	--	--
- % variación	7,4	8,1	7,0	4,5	1,5	2,9	0,1	-1,0	-1,1
2.- Inflación, empleo y paro									
Deflactor del PIB	3,5	4,0	3,2	3,3	3,0	2,4	0,0	0,0	-0,1
Deflactor del consumo de los hogares	3,1	3,5	3,2	4,1	1,8	2,5	-0,2	-0,4	-0,1
Empleo total (Cont. Nac., p.t.e.t.c.)	3,2	3,2	2,9	-0,4	-3,4	-1,3	-0,1	-1,4	-1,3
Productividad por p.t.e.t.c.	0,5	0,7	0,8	1,5	2,0	1,8	0,1	0,5	0,3
Remuneración de los asalariados	7,1	7,7	7,1	4,8	-0,2	1,6	0,2	-1,7	-1,6
Excedente bruto de explotación	7,3	7,9	8,8	9,1	4,4	4,4	0,9	0,3	-0,7
Remuneración por asalariado (p.t.e.t.c.)	3,2	3,9	3,7	5,2	3,6	3,0	0,3	-0,1	-0,2
Coste laboral por unidad producida (CLU)	2,7	3,2	2,9	3,6	1,6	1,2	0,2	-0,6	-0,5
Tasa de Paro (EPA)	11,9	8,5	8,3	11,2	15,9	18,0	0,0	1,1	2,0
3.- Equilibrios financieros (porcentaje del PIB)									
Tasa de ahorro nacional	22,2	21,9	21,1	20,2	20,4	19,9	0,7	1,0	0,6
- del cual, ahorro privado	18,9	15,5	14,1	17,1	19,5	20,3	1,0	2,1	2,0
Tasa de inversión nacional	26,6	30,9	31,2	29,9	27,3	26,1	-0,1	-0,5	-0,9
- de la cual, inversión privada	23,2	27,2	27,3	26,0	23,2	22,0	-0,1	-0,5	-1,0
Saldo cta. Cte. Frente al resto del mundo	-4,4	-9,0	-10,1	-9,6	-6,9	-6,1	0,8	1,4	1,6
Cap. (+) o nec (-) de financiación de la nación	-3,4	-8,4	-9,7	-9,0	-6,3	-5,7	0,8	1,5	1,6
- Sector privado	-2,6	-10,4	-11,9	-7,2	-2,0	0,0	1,1	2,6	3,1
- Sector público (déficit AA.PP.)	-0,9	2,0	2,2	-1,8	-4,3	-5,6	-0,3	-1,1	-1,5
Deuda pública bruta	53,2	39,6	36,2	38,4	45,8	53,3	1,2	5,2	9,3
4.- Otras variables									
Tasa de ahorro hogares (% de la RDB)	12,2	11,2	10,2	11,2	13,8	15,5	0,4	1,4	1,8
Deuda bruta hogares (% de la RDB)	82,4	123,1	131,0	128,4	116,6	99,5	-1,0	-2,6	-5,2
EURIBOR 3 meses (% anual)	3,6	3,1	4,3	4,7	2,5	2,9	0,1	0,1	0,0
Deuda pública española 10 años (% anual)	4,9	3,9	4,3	4,4	4,6	4,7	0,0	0,0	0,0
Tipo efectivo nominal euros (% variación anual)	--	0,3	4,0	4,2	-9,5	-1,0	1,5	-0,5	3,0

(a) Variación en puntos porcentuales entre las previsiones actuales y las publicadas el 17/10/2008

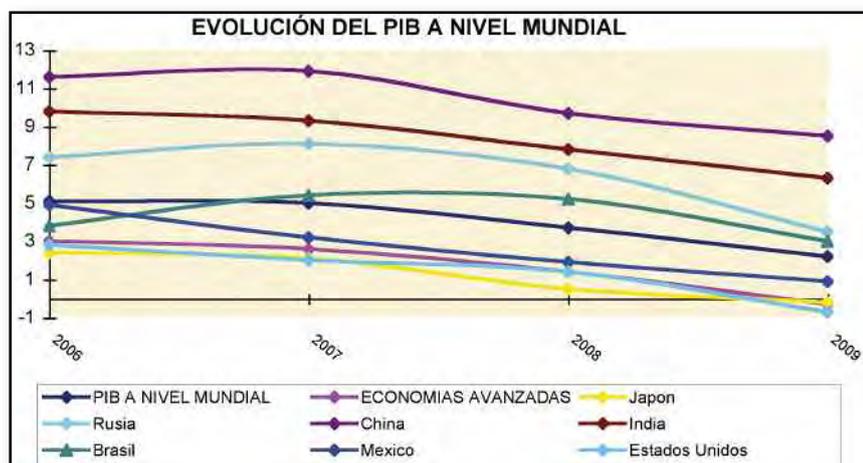
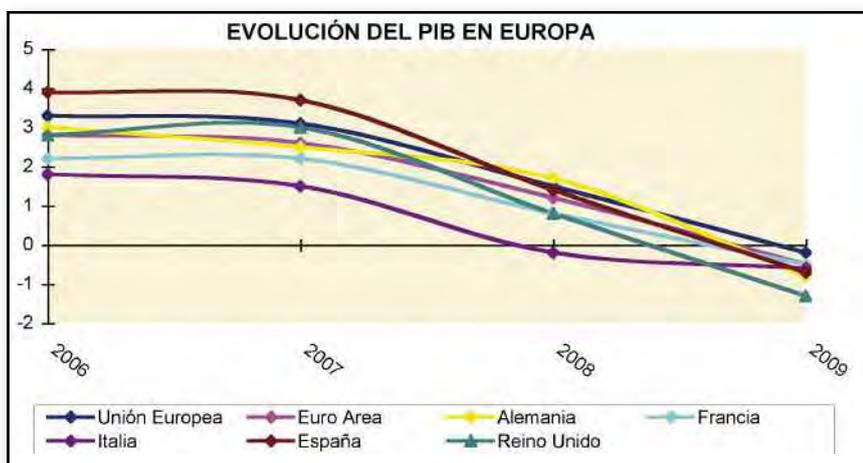
(b) Aportación al crecimiento del PIB, en puntos porcentuales.

Fuentes: 1996-2007: INE y BE. Previsiones 2008-2010: FUNCAS

ca coherente y prolongada de I+D+i, han hecho que en momentos complicados como el actual las potenciales oportunidades de la economía española de solventar la crisis sean más reducidas que las de otros países que si han invertido en la época de bonanzas recursos materiales, financieros y humanos a tales fines.

Por último, nuestro país tendrá que asumir una dura recuperación del consumo, motor de la demanda interna, que con unos niveles históricos de endeudamiento en las economías domésticas unido a unas crecientes tasas de ahorro ante la incertidumbre del panorama actual, contraen los presupuestos de gasto de las familias.

PIB EN EUROPA	2006	2007	2008	2009
Unión Europea	3,3	3,1	1,5	-0,2
Euro Area	2,8	2,6	1,2	-0,5
Alemania	3	2,5	1,7	-0,8
Francia	2,2	2,2	0,8	-0,5
Italia	1,8	1,5	-0,2	-0,6
España	3,9	3,7	1,4	-0,7
Reino Unido	2,8	3	0,8	-1,3
PIB A NIVEL MUNDIAL	5,1	5	3,7	2,2
ECONOMIAS AVANZADAS	3	2,6	1,4	-0,3
Japon	2,4	2,1	0,5	-0,2
Rusia	7,4	8,1	6,8	3,5
China	11,6	11,9	9,7	8,5
India	9,8	9,3	7,8	6,3
Brasil	3,8	5,4	5,2	3
Mexico	4,9	3,2	1,9	0,9
Estados Unidos	2,8	2	1,4	-0,7



PREVISIONES

Las previsiones, a pesar de mantener la misma dirección, varían no sólo en sus registros y profundidad según quien sea el interlocutor de las mismas, sino que son continuamente modificadas por los mismos según van publicándose nuevos datos macroeconómicos.

Todas mantienen que el ejercicio 2009 será mucho peor que el recién finalizado 2008. Sin embargo, aún existen factores no cuantificables que pueden influir notablemente en la evolución de nuestra economía. Entre otras, y fundamentalmente, se debe esperar a ver los resultados de la aplicación de las medidas del Gobierno cuyos efectos beneficiosos empezarán a ser palpables a partir del segundo trimestre del año.

Históricamente, ha resultado siempre mucho más complicado gestionar y dirigir proyectos en tiempos de crisis que en tiempos de bonanzas. A pesar de que la crisis financiera pueda verse resuelta a lo largo del tercer trimestre del año, la crisis económica no empezará a mostrar signos de mejoría hasta finales de 2010 o principios del 2011, y la inmobiliaria se podrá extender hasta el 2012; por lo que deberemos aplicarnos al trabajo y la paciencia.

Daniel Moreno
Aitor Monasterio
Servicio Confederal de Análisis y Opinión

La demanda de puestos de Cuadros creció en el año 2008

Según los últimos datos facilitados por el Instituto Nacional de Empleo sobre la demanda de puestos de trabajo de Cuadros, referidos al mes de noviembre de 2008, se ha superado el medio millón de solicitudes, rompiendo de este modo la tónica general del año 2007 y parte de 2008.

Previamente al análisis de las conclusiones se debe puntualizar las categorías profesionales que abarcan cada uno de los 5 grupos de cuadros, que son:

1. Cuadros I, considera a directivos expertos,
2. Cuadros II, agrupa a mandos intermedios y supervisores expertos,
3. Cuadros III, comprende a los expertos sin autoridad o profesionales,
4. Cuadros IV, aglutina a los directivos y mandos no-expertos,
5. Cuadros V, engloba a los cuadros básicos, es decir, supervisores no-expertos y técnicos sin autoridad.

DATOS COMPARATIVOS DE LOS MESES DE NOVIEMBRE DE 2007 Y 2008 SOBRE LA OCUPACIÓN SOLICITADA POR LOS DEMANDANTES DE EMPLEO COMO PRIMERA OPCIÓN EN SU BÚSQUEDA DE TRABAJO

En la variable ocupación solicitada, el grupo de Cuadros ha mantenido una tendencia ascendente desde noviembre del año pasado con un incremento del 24,06%: 512.851 en noviembre 2007 frente a los 636.230 de noviembre de 2008. En el mes de noviembre con 636.230 se ha producido un incremento respecto a octubre con 612.024, con una variación porcentual experimentada del 3,96%.

La demanda de empleo Cuadros ha pasado en este mes de noviembre de los 630.000 cuando venía situándose en torno al medio millón de demandas durante todo el año 2007 y parte del año 2008. (según gráficas).

La ocupación de Cuadros solicitada en cómputo general ha aumentado en el último mes de noviembre con respecto a agosto en todas las categorías de Cuadros. El incremento producido en términos absolutos ha sido de 24.206 solicitantes.

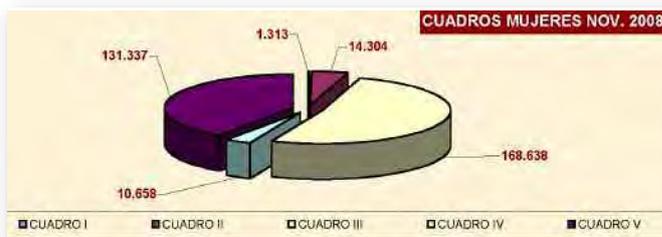
El aumento de la ocupación solicitada durante el periodo objeto de estudio (octubre – noviembre) se ha producido en las mujeres con un peso relativo del 2,27%, mientras que en los hombres ha aumentado un 5,79%; en términos absolutos 319.012 – 326.250 y 293.012 – 309.980 respectivamente (según gráficas).

Las categorías Cuadros V y III aglutinan casi la totalidad de solicitudes durante el mes de noviembre con un peso relativo del 47,29% y un 39,17% respectivamente cada una. Las

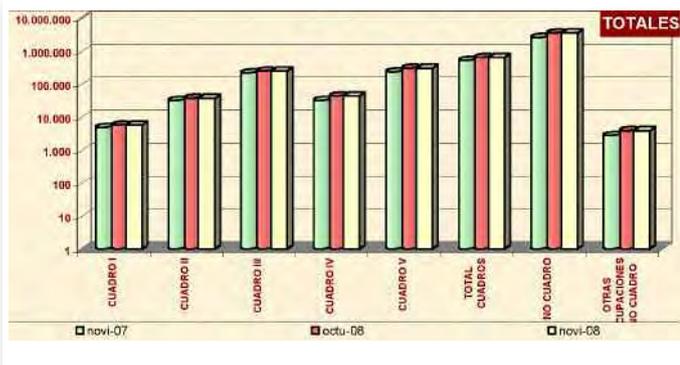
solicitudes del resto de categorías de Cuadros tienen una incidencia limitada, ya que entre las categorías I, II y IV suman sólo un 13,54%. Sin embargo, dicha distribución varía considerablemente por sexos, puesto que entre los hombres la categoría predominante es la del Cuadro V, con un 54,69% del total de las solicitudes, seguido de Cuadros III con un 26,01%. Sin embargo, entre las mujeres encabeza la lista la categoría Cuadro III, con un 51,69%, seguida del V con un 40,26%. Los datos extraídos del mes de noviembre son representativos, ya que muestran una tendencia ascendente en el período de estudio (según gráficas).

La demanda de empleo para ocupación de Cuadros en el mes de noviembre es superior entre las mujeres, representando el género femenino el 51,28% de las solicitudes, frente al 48,72% de los hombres. Mientras que el primero alcanza las 326.250 solicitudes, en el género masculino se sitúa en las 309.980. Dicha tendencia se mantiene muy similar a lo largo de todos los meses de estudio (según gráficas).

Todas las conclusiones se fundamentan en las gráficas que se adjuntan al informe.



Daniel Moreno
Aitor Monasterio
Servicio Confederal de Análisis y Opinión



UPyD



**RAMÓN MARCOS,
COORDINADOR DE UPyD**

Unión, Progreso y Democracia (UPyD) pronto cumplirá un año desde su constitución como formación política en el Parlamento español, el día 9 de marzo de 2008. La pluralidad de partidos contribuye a afianzar nuestro sistema democrático y Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se congratula de este hecho. Desde CCP no queríamos dejar pasar la oportunidad de entrevistar a sus miembros, tal y como hemos hecho con el resto de partidos con representación parlamentaria que amablemente han respondido a nuestras preguntas en anteriores números de nuestra publicación.

Ramón Marcos, es el Coordinador de UPyD de Madrid y miembro del Comité de Dirección, con el que hemos dialogado.

UPyD se presenta ante los ciudadanos con dos principios que subraya y enfatiza, la defensa de la libertad y la igualdad.

Nosotros consideramos que no puede haber libertad si no se garantiza un mínimo de igualdad para todos los ciudadanos. Para conseguirlo, en estos momentos en España, es necesario hacer ciertas reformas institucionales, ya que creemos que se está quebrando la igualdad de las personas, no la de los territorios. Los diferentes estatutos de autonomía, pactados con una financiación y reglas determinadas, dependiendo de cada Comunidad, están quebrando esta igualdad. Según donde vivas los servicios básicos de sanidad, educación o el desarrollo de la Ley de Dependencia, van a ser distintos. Ante este panorama, y para la consecución de estos dos objetivos: la igualdad y la libertad, UPyD propone al Estado que recupere ciertas competencias y que se adopte un cierre de modelo de Estado en el que se revise las atribuciones realizadas por ciertas Comunidades Autónomas en sus actuales estatutos. Un ejemplo claro de discriminación y falta de libertad es el uso del castellano. En estos momentos no se está discriminando a esta lengua, sino a los hablantes, a las personas concretas que quieren utilizarla en alguna de las partes del territorio español.

Seguimos hablando de igualdad, pero en este caso la de oportunidades hombre y mujer. ¿Desde su partido cómo valoran los cambios que se han empezado a introducir en nuestra sociedad para fomentar esta igualdad?

Para nosotros la igualdad hombre-mujer es una cuestión básica y el ejemplo lo tenemos con Rosa Díez, la única candidata a la presidencia del Gobierno que ha habido en España. Creemos que se tiene que hacer el mayor esfuerzo posible para que las mujeres rompan el llamado techo de cristal y accedan a los puestos de responsabilidad. Estamos completamente de acuerdo con la aplicación de la Ley de Igualdad pero pensamos que todavía hay muchas cosas por hacer. En

este sentido, hemos propuesto una serie de medidas concretas en política familiar. Consideramos que es importante garantizar la gratuidad de la educación de 0 a 3 años, de lo contrario se está expulsando a muchas mujeres del mercado de trabajo. En cuanto a la actual prestación familiar, proponemos que tenga un carácter universal y se conceda 100 euros, susceptibles de aumentar, por cada hijo a cargo hasta que éste cumpla los 18 años de edad. Se trata de una medida que es aplicada en países como Francia en donde ha aumentado la natalidad y esta contribuyendo a fomentar esta igualdad.

Los diferentes estatutos de autonomía están quebrando la igualdad de las personas

¿Cuál es el balance que UPyD hace de su corta vida parlamentaria?

Hemos venido a trabajar y lo estamos haciendo. La prueba de ello son las numerosas iniciativas y preguntas parlamentarias que hemos formulado. En estos meses hemos presentado una serie de iniciativas que contienen reformas institucionales como la de la Ley Electoral que garantice una mayor proporcionalidad y respete la igualdad y la libertad de los ciudadanos a la hora de elegir y nombrar a sus representantes políticos, educativas como el reconocimiento de la autoridad del profesor y otras como la disolución inmediata de los ayuntamientos que gobierna ANV. Y por supuesto hemos presentado iniciativas sobre la situación económica y nos hemos posicionado sobre las del Gobierno, creemos que con coherencia y sentido de Estado. Además, desde UPyD respaldamos todas aquellas iniciativas que consideramos de interés para los ciudadanos, con independencia del partido que las haya planteado, sin sectarismo.

La inmigración y su regulación es uno de los principales asuntos que preocupa a España y al resto de países europeos. En este sentido ¿cuál es su opinión acerca de las medidas que se barajan para encauzar este fenómeno?

Nosotros estamos en contra de un posible contrato de integración de los inmigrantes porque pensamos que la mejor manera de conseguirla es a través de un permiso de trabajo y de residencia, cumpliendo estrictamente las normas y las leyes españolas. Tampoco consideramos que se deba exigir hablar el idioma del país receptor, éste se adquiere con su uso, utilizándolo poco a poco allí donde se vive. Respecto a los ilegales, creemos que tiene que haber controles claros en la frontera y permitir la entrada sólo a las personas que se necesiten

en relación con el mercado laboral, pero no estamos de acuerdo con la directiva europea de mantener detenidos a los inmigrantes ilegales hasta 18 meses. También rechazamos la expulsión de los menores no acompañados a terceros países. Un menor que venga sin acompañante y llegue a territorio español sin que se sepa su procedencia, es un menor que hay que acoger y no se puede expulsar, es más, de acuerdo con nuestro Código Civil tiene derecho a la nacionalidad española si no ha cumplido la mayoría de edad.

La inmigración ha sido un fenómeno muy positivo para España, esto es evidente, y ha contribuido al crecimiento económico y a la pluralidad de nuestra sociedad. Pero también está claro que ha planteado una serie de problemas por la presión que está ejerciendo sobre servicios públicos esenciales como la sanidad y la educación, y que no se están afrontando adecuadamente. Se tenía que haber invertido más para evitar que se generen estas tensiones. Se han adoptado medidas para incentivar el regreso de los inmigrantes a sus países de origen, esto me parece bien para aquellos que lo quieran, pero la realidad es que la gran mayoría se van a quedar (al programa por ahora prácticamente no se ha acogido nadie) y con la actual crisis económica y el desempleo generado, hay que tratar de que no se produzcan tensiones sociales que impliquen una competencia con los españoles a la hora de percibir las prestaciones sociales que todos los trabajadores tiene derecho a recibir.

¿Cómo solucionarlo? No es fácil. Pero desde luego haciendo todo lo posible para que todos los españoles sean conscientes de que son unos nuevos ciudadanos que en su mayoría se van a quedar y cuyos hijos son tan españoles como nosotros.

El Gobierno, los sindicatos y la patronal están a favor de un cambio en el modelo productivo, ¿qué medidas consideran ustedes que hay que adoptar ante la crisis de nuestra economía?

Nuestras propuestas están recogidas en parte, en las intervenciones de Rosa Díez en el Congreso dentro de los debates que ha habido sobre los presupuestos y la crisis económica. Consideramos necesario cambiar el modelo productivo en muchas cosas, como son en innovación, en nuevas tecnologías, en mejorar la eficiencia del sector servicios y en la administración pública, entre otras. Esto es lo que es imposible con un presupuesto que sigue destinando la mayoría del dinero a sectores antiguos como el carbón, el textil o el naval en lugar de a los sectores más innovadores.

Hay que tender a la creación de un modelo capaz de corregir el déficit exterior. En términos relativos nuestro déficit exterior es el más abultado del mundo, lo que quiere decir que nuestra demanda interna excede nuestra producción. Al mismo tiempo nuestros productos no son competitivos por no haber cambiado, precisamente, el modelo productivo. Producimos pocos productos y servicios con valor añadido y a precios elevados lo que imposibilita la exportación a terceros países.

En cuanto a la Seguridad Social, ahora no hay problemas, las dificultades vendrán a medio o largo plazo, sobre todo en la prestación de jubilación. Para garantizarla habrá que tomar medidas desde ya. En este sentido nosotros vamos a hacer

unas propuestas en la comisión del Pacto de Toledo en las que se van a recoger todos estos aspectos.

La Unión Europea ha aprobado la posibilidad de pactar entre trabajador y empresario las 60/65 horas semanales. ¿Esta directiva resuelve en alguna medida los problemas laborales por los que estamos atravesando?

Estamos completamente en contra de la propuesta de las 60 horas y apoyamos la votación del Parlamento Europeo contra esa directiva, ya que no la vemos razonable y nos parece una aberración. En España el problema no es trabajar más, si no en qué trabajar y qué producir para poder exportar. Producir más implica corregir el déficit exterior y añadir valor a nuestros productos, al mismo tiempo fomenta la investigación y el desarrollo y esto, si se traslada de forma efectiva a las empresas con tecnología, contribuye a internacionalizarlas. Además es necesario generar un mercado laboral interno que no tenga tantas trabas en lo referente a la movilidad de los trabajadores dentro del territorio español, ahora cada vez más limitada debido al idioma, a las múltiples regulaciones que existen en las diferentes comunidades autónomas. En definitiva, todo este tipo de cosas hay que ir corrigiéndolas con voluntad política.

¿Centrales nucleares si o no?

Creemos que en España se tiene que abrir un debate serio en relación con las centrales nucleares, y en este sentido nosotros vamos a presentar una propuesta. Tiene que ser un debate no ideológico, un debate técnico, y en el que se cuestione el cierre de las centrales nucleares que hoy en día están en funcionamiento en el momento en que se agote su período de vida, y replantearnos si técnicamente pueden seguir siendo viables. Creemos que hay que hablar seriamente de ello. Nosotros no es que seamos favorables a la energía nuclear pero tampoco somos contrarios. Un país no puede depender de los recursos petroleros del exterior y hay que tener en cuenta un dato muy importante, Francia tiene centrales nucleares y nos las van a poner en Marruecos y en Túnez, ante este panorama no tiene mucho sentido que España compre energía eléctrica a los países de alrededor que la producen con centrales nucleares, por eso vemos necesario un planteamiento serio sobre la creación de estas centrales.

En España el problema no es trabajar más horas, sino en qué trabajar y qué producir para poder exportar

UPyD manifiesta su desacuerdo frente al bipartidismo político que existe en España. ¿Qué opinión le merece el bipartidismo, pero en este caso sindical, que también se da en nuestro país?

Nosotros todo lo que tenga que ver con la pluralidad estamos a favor de ello. Creemos que los que tienen que tomar la decisión en el caso de los partidos políticos son los electores, en materia sindical tiene que pasar tres cuartos de lo mismo. Si hay ofertas, esas ofertas tienen que poder ofrecerse realmente a los trabajadores y que no se limiten sus posibilidades de participación.

CCP se moviliza por la defensa del empleo en RENAULT

El último Expediente de Regulación de Empleo (ERE) presentado por Renault para sus actividades en España, ha movilizado a los representantes sindicales en contra de su aplicación. El Sindicato de Cuadros de Renault (SICUR), sindicato mayoritario en el Colegio de Administrativos, Técnicos y Mandos en todas las plantas de Renault, se ha sumado a estas protestas por la defensa del empleo y para reivindicar el futuro de la empresa en nuestro país.

A pesar de las movilizaciones que se vienen protagonizando desde el mes de noviembre del año pasado, la Dirección General de Trabajo ha dado el visto bueno a este ERE, tras un informe favorable de la Junta de Castilla y León, Comunidad en la que trabajan la mayoría de los empleados de Renault. El ajuste afectará a más de 10.000 trabajadores que tendrán que paralizar su actividad durante 50 días en la factoría de Carrocería-Montaje de Valladolid y 24 jornadas en el resto de centros: Motores en Valladolid, Palencia y Sevilla.



El día 10 de diciembre de 2008 nueva concentración por el empleo, y en esta ocasión en la plaza de Zorrilla de Valladolid



Manifestación por las calles de Valladolid el 13 de diciembre de 2008



Concentración de Delegados de CCP Renault en la Consejería de Industria de Castilla y León el día 4 de noviembre de 2008

Desde CCP Renault se subraya la falta de actividad en la factoría de Valladolid, incumpliendo así el compromiso que contrajo la empresa con los trabajadores de Carrocería-Montaje en el convenio, donde se garantizaba la asignación de un nuevo vehículo. Ante esta situación CCP teme por el futuro de la planta de Renault en esta ciudad y destaca el grave problema que conllevaría para las empresas auxiliares de la zona. Los Cuadros de Renault reivindican el cumplimiento del Convenio y un ERE que garantice la viabilidad, inversiones y un futuro para los trabajadores sin que se vean perjudicados los mayores de 55 años, respetando la carga de trabajo de la factoría.

Las movilizaciones continúan y CCP Renault han anunciado que seguirá luchando por los trabajadores y defendiendo la viabilidad de Renault en España.



Protesta el 19 de enero ante las puertas de la Consejería de Economía de la Junta de Castilla y León

La mayoría de los empleados europeos no entienden su plan de pensiones

El principal reto para el 60 por ciento de las compañías europeas es el entendimiento de los planes de pensiones por parte de los empleados y conseguir que sus partícipes los aprecien y valoren. Ésta es una de las conclusiones que la consultora Mercer ha obtenido tras la elaboración de un nuevo “Estudio europeo de planes de pensiones de aportación definida” que ha contado con la colaboración de 235 organizaciones a lo largo de 13 países europeos, entre ellos España, y cuyo contenido ha dado a conocer. Otros datos importantes que se destacan en el informe es que sólo el 24 por ciento de las empresas ofrece apoyo en la planificación financiera y, aproximadamente la mitad de los planes de pensiones europeos no revisa regularmente sus opciones de inversión.

A pesar de que la mayoría de los empleados europeos no entienden su plan de pensiones, solamente una pequeña proporción de empresas invierte actualmente en informar a sus partícipes sobre sus sistemas de previsión social.

A la pregunta de cuáles son los principales retos que afrontan sus planes de pensiones, seis de cada diez compañías señalaron el entendimiento de los planes de pensiones por parte de los empleados y una comunicación efectiva. A pesar de esto, sólo una cuarta parte de las empresas que han participado en el estudio de Mercer ofrece servicios de planificación financiera o información sobre inversiones a sus miembros.

Además, mientras que cerca del 80 por ciento de las organizaciones considera las páginas web y la comunicación personalizada importante en el proceso de comunicación con los partícipes, solamente la mitad de los planes de pensiones dispone de página web y la mayoría (80 por ciento) todavía depende en gran medida de los medios tradicionales tales como newsletters o folletos.

“Hay un contraste claro entre los que el empleado quiere para su plan de pensiones y lo que se está consiguiendo. Utilizar más recursos para mejorar el entendimiento de los empleados es sumamente importante para conseguir que valoren sus planes de pensiones”, explica Vicente Pérez, socio de Mercer.

Y continúa: “los programas de comunicación deben ir más allá de simplemente hacer accesible la información, deben satisfacer las necesidades individuales de los

miembros. Un buen indicador del éxito de los planes de pensiones es si sus miembros están lo suficientemente informados para entender cuanto tienen que ahorrar para su jubilación”.

Además, “considerando que los empleados asumen parte del coste de sus pensiones y parte del riesgo, es responsabilidad de la empresa vigilar el fondo elegido y también hacer cambios proactivamente cuando los resultados no son los esperados”, comenta Pérez Jaime.



Menos de la mitad de los planes estudiados (43 por ciento) mide sus factores de éxito y solamente un 17 por ciento los documentan. Cerca de dos tercios de los planes de pensiones no tienen objetivos formales y sólo el 26 por ciento tienen políticas escritas.

“Las empresas tienen que establecer objetivos y políticas claras para conseguir el éxito de sus planes de pensiones. Tienen que tener en cuenta

las contribuciones, los niveles de beneficios, la inversión, el riesgo y la comunicación. La valoración regular de los resultados apoyada en objetivos claves y sistemas de medidas eficaces es de suma importancia para mantener los planes de aportación definida por el buen camino”, concluye Vicente Pérez.

En algunas partes de Europa la nueva legislación ha introducido en cierta medida la obligación de velar por los intereses de los empleados. Según el estudio de Mercer, solamente un tercio de las organizaciones participantes adopta un papel paternalista y trabaja proactivamente para asegurar que los miembros dispongan de una pensión adecuada en el momento de la jubilación.



CCP asistió al encuentro organizado por CEC

Los Cuadros demandaron en Toulouse su participación en los Comités de Empresa Europeos

Más de 250 Cuadros europeos de 12 países, entre ellos una delegación española de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), debatieron durante dos días en Toulouse (Francia) la participación de los Cuadros en los Comités de Empresa Europeos y en aquellos otros órganos de información y consulta de los trabajadores. El encuentro fue organizado por Confederación Europea de Cuadros (CEC), durante los días 5 y 6 de junio de 2008, en la sede de la empresa aeroespacial Airbus, un consorcio en el que todos sus trabajadores, incluyendo los mandos y directivos, de las diferentes compañías nacionales que lo integran: francesa, alemana, inglesa y española, están representados en su Comité.

El caso de Airbus es uno de los ejemplos a seguir y el objetivo de los Cuadros europeos. Desde Toulouse CEC reivindicó la presencia en el seno de los Comités de Empresa Europeos de todas las categorías profesionales, una demanda que ha sido ya formulada por esta organización ante la Comisión Europea y los agentes sociales. El escenario escogido para el desarrollo de este encuentro, una ciudad francesa, no fue aleatorio, teniendo en cuenta la fuerte representación que tienen los Cuadros de Francia en todos los órganos de participación de los trabajadores. No ocurre lo mismo en otros países donde la estructura del diálogo social no permite la presencia de este colectivo en determinadas instancias.

Durante el intenso debate celebrado en Toulouse, los Cuadros integrados en CEC subrayaron la importancia de su presencia en los foros donde se toman las decisiones de la empresa, haciendo hincapié en el papel primordial que desempeñan en su desarrollo.

En este mismo sentido se pronunció el Presidente de CEC, Georges Liarokapis, y también Secretario del Comité Europeo de L'Oréal desde hace 12 años, destacando "el valor añadido que supone para las empresas la presencia de los Cuadros en el diálogo social", así como el Secretario General de CEC, Ludger Ramme.





“CEC subrayó la importancia de la presencia de los Cuadros en el diálogo social europeo”

Además de Airbus y L'Oréal, Volvo, Syngenta, SCOR y la multinacional alemana BASF, fueron otros de los ejemplos prácticos que se expusieron durante el encuentro. En todos ellos, como destacó uno de los máximos responsables de BASF, Rainer Nachtrab, en su Comité están representados los trabajadores de cada uno de los países europeos en los que la empresa tiene presencia, incluyendo una representación de los Cuadros.

Algunas de las intervenciones más destacadas fueron las de los agentes sociales europeos. Entre ellos hay que subrayar la presencia del Director de Asuntos Sociales de la patronal europea BUSINESSEUROPE, Jorgen Ronnest, el Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Reiner Hoffman y el Presidente de EUROCADRES, Carlo Parietti, respaldando con su presencia la participación de los Cuadros en el diálogo social.

También se contó con la asistencia de Jean Lapeyre, antiguo Secretario General de CES, que ofreció una perspectiva histórica sobre la creación de los Comités de Empresa Europeos.

La delegación de CCP ha mostrado su satisfacción por el desarrollo de este encuentro y han destacado que, a pesar de las diferencias culturales, todos los Cuadros europeos coincidieron en defender la presencia de los Cuadros en la toma de decisiones de las empresas, y en considerar a los Comités Europeos como los mejores órganos para alcanzar esta participación. Los problemas son globales y las mejores soluciones son, posiblemente, europeas. En este contexto CCP también ha apelado a la Responsabilidad Social de las Empresas.

VISITA A LA CADENA DE ENSAMBLAJE DEL AIRBUS 380



Los asistentes a las conferencias tuvieron la ocasión de conocer las instalaciones y la cadena de ensamblaje del Airbus 380. Durante la visita se informó de algunos detalles de este avión de pasajeros que es el más grande de la historia de la aviación civil, capaz de transportar entre 400 y 850 personas. Con sus 540 toneladas de peso, 80 metros de longitud y una altura de 24 metros, todas sus piezas, fabricadas en Francia, Alemania, Reino

Unido y España, se montan de una sola vez en Toulouse, en el hangar que Airbus ha construido especialmente para ensamblar a este gigante del aire. Según sus responsables, el A 380 será el avión más rentable del mundo, de momento sus principales clientes son Arabia Saudí y los Emiratos Árabes. En cuanto a la seguridad está garantizada su evacuación en 85 segundos y cuenta con un vehículo de aterrizaje de 20 ruedas.

Entrevista a: Georges Liarokapis

CCP CONVERSÓ CON EL PRESIDENTE DE CEC EN UN INTERVALO DEL ENCUENTRO CELEBRADO EN TOULOUSE

¿Cuál ha sido el motivo de desarrollar estas conferencias en la sede de Airbus?

Airbus es una empresa europea, está compuesta por una parte francesa, otra española, otra alemana y otra parte inglesa. Cuando se decidió hacer el encuentro en Toulouse a todo el mundo le pareció una buena idea. Este consorcio ha conseguido grandes éxitos profesionales y cuenta con un Comité de Empresa formado por trabajadores de diferentes países, con distintas culturas, historias y experiencias, lo que demuestra que se puede caminar juntos y obtener magníficos resultados.

¿Cuándo se empezaron a constituir los primeros Comités de Empresa Europeos?

Los Comités Europeos existen desde los años 1995-96, algo más de diez años de historia no es un gran período, pero en este tiempo se han conseguido objetivos increíbles. En la actualidad tenemos en Europa casi 800 Comités operativos con muchos puntos a discutir, y cada Comité de Empresa Europeo tiene 30 miembros, así 800 Comités con 30 miembros son 24000 personas. Todas ellas tratando de hacer diálogo social. Por lo tanto, doce años de historia no es mucho pero se está avanzando y mejorando, y creemos que los Comités de Empresa Europeos contribuyen a la unificación en Europa.

“Uno de nuestros principales objetivos es la presencia equilibrada de todas las categorías profesionales en el seno de los Comités de Empresa”



¿En qué sectores están más asentados los Comités de Empresa Europeos?

Los Comités europeos existen en todos los sectores. Están constituidos en las industrias del metal, química y en cualquier otro sector donde sea necesario. Los Cuadros son personas que tienen habitualmente un alto nivel de estudios, pueden entender la situación y explicar los problemas a otros trabajadores de la empresa, y pueden ayudar a alcanzar un acuerdo conjunto. Si no hay Cuadros por supuesto que se puede conseguir un consenso, pero el punto de vista es limitado y se pierde la opinión de la alta gestión. Si todas las categorías de las empresas están representadas se puede entender mejor lo que está pasando y llegar a acuerdos ante la alta dirección, demostrando que todos los empleados caminan en la misma dirección y consiguen pactos.

¿Qué modificación o reforma de la directiva relativa a los Comités de Empresa Europeos ha propuesto CEC ante la Comisión Europea?

Los miembros de los Comités de Empresa Europeos se eligen a través de los sindicatos, por lo tanto si los Cuadros no están incluidos en las organizaciones sindicales, es muy difícil que éstos estén representados en los Comités. Las conferencias y el encuentro que hemos organizado pretenden mostrar esta situación y priorizar en la necesidad de su presencia, con la esperanza de que en una legislación futura se contemple la participación de los Cuadros en los Comités Europeos.

¿Cuando hablamos de la Responsabilidad Social de las empresas, también nos estamos refiriendo a la presencia de los Cuadros en el seno de los Comités Europeos?

Una de las responsabilidades sociales de la empresa es hacer posible que todos los empleados expresen su opinión, si en su Comité no están representados los Cuadros, esta empresa no es socialmente responsable. Los Cuadros pueden tener una idea sobre respeto al medio ambiente o desarrollo sostenible, pero si no están en el Comité nadie les puede escuchar.

¿Es usted optimista y confía en que se cumpla el objetivo marcado por CEC?

Si tengo opción prefiero ser optimista, la situación es la misma pero el punto de vista es diferente. A partir de este momento, las organizaciones miembros de CEC deben transmitir a sus respectivos países la prioridad que es para nosotros la representación de los Cuadros en los Comités de Empresa Europeos con el objetivo de repercutir en las respectivas legislaciones nacionales.



Comité director de CEC

Aprovechando la presencia en Toulouse de los miembros del Comité Director de CEC, se celebró una reunión en la que se trataron diferentes proyectos que se quieren poner en marcha. Uno de estos trabajos es la recopilación de información sobre el número de Cuadros y Profesionales que hay en Europa con el objetivo de tener un mayor conocimiento del colectivo que representa CEC. También se expuso el contenido de la próxima conferencia que CEC va a celebrar a lo largo de 2009 y en la que se van a tratar dos conceptos importantes, la creatividad y la innovación. En cuanto a la Red de Cuadros de CEC, que se ha puesto en marcha con el objetivo de tener acceso libre a una base de datos de



contacto en toda Europa y otro países para intercambiar información sobre asuntos de interés, se destacó que ya hay más de 700 miembros dados de alta en esta red a la que se puede acceder visitando la página web de CEC: www.cecmanagers.org

Por último, se aprobó la incorporación de dos nuevos miembros a CEC. Se trata de la Federación Europea que representa a los Cuadros del Comercio y que responde a las siglas ECMF (European Commercial Managers Federation) y de la Asociación suiza de Cuadros, SKO (Schweizer Kader Organisation).

A ambos se les dio la bienvenida con un fuerte aplauso de todos los asistentes.

residencial
santa cristina
en mundoaguilón



*Promotora: Anida Desarrollos Inmobiliarios S.L. Pso. Castellana 81, 28046 Madrid. CIF: B-80775075. Registro mercantil de Madrid: tomo 7.602. Sección 8ª. Folio 65. Hoja M-122.963.
"La documentación gráfica es orientativa y ha sido elaborada según lo especificado en el Proyecto de Edificación y Ejecución, pudiendo estar sujeta a modificaciones de carácter técnico por la Dirección Facultativa"

Una exclusiva y solvente elección



En el levante de Almería (Andalucía, España) en un entorno privilegiado y con espectaculares vistas al mar Mediterráneo, la Sierra del Aguilón y el Campo de Golf de Mundo Aguilón, se encuentra Santa Cristina.

Sus excelentes comunicaciones, tanto por avión, tren y carretera, hacen de Santa Cristina un lugar cercano para disfrutar de las vacaciones todo el año.

Situada a 1 Km del núcleo urbano más importante, aproximadamente a 2 Kms de la playa de San Juan de los Terreros, Santa Cristina es un lugar perfecto para disfrutar del mar, la práctica de deportes y de un saludable clima..., recarga cuerpo y mente y siente el placer de olvidarte del mundo.

La promoción la integran **118 viviendas de 1, 2 y 3 dormitorios** de claro estilo mediterráneo, con amplias terrazas, zonas ajardinadas, piscinas exteriores y todo ello, junto al campo de Golf Mundo Aguilón.

anida

Grupo **BBVA**

902 22 28 28

www.anida.es



mA
mundoaguilón



APROBADO EL DESARROLLO DE LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS

El día 19 de enero de 2008, el BOE publicó el Real Decreto 1720/2007, de 21 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos, y que entró en vigor el 19 de abril.

El Reglamento acrecienta la seguridad jurídica y resolverá determinadas cuestiones o lagunas interpretativas que pudieran existir en la actualidad, con especial atención a todo aquello que pueda suscitar una mayor sensibilidad a los titulares del derecho y los sujetos obligados por la Ley. Recoge, además, la interpretación que de la Ley Orgánica han efectuado los Tribunales a través de la jurisprudencia.

A Innovaciones más destacables

La norma incluye expresamente en su ámbito de aplicación a los ficheros y tratamientos de datos no automatizados (en papel) y fija criterios específicos sobre medidas de seguridad de los mismos.

Igualmente, regula todo un procedimiento para garantizar que cualquier persona, antes de consentir que sus datos sean recogidos y tratados, pueda tener un pleno conocimiento de la utilización que estos datos vayan a tener.

Aunque la norma no es de aplicación a personas fallecidas, para evitar situaciones dolorosas a sus allegados, se prevé que éstos puedan comunicar al responsable del fichero el fallecimiento y solicitar la cancelación de los datos.

Para mejor garantizar el derecho de las personas a controlar la exactitud y utilización de sus datos personales, se exige de manera expresa al responsable de esos ficheros de datos que conceda al interesado un medio sencillo y gratuito para permitir a aquéllas ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición. En la misma línea, se prohíbe exigir al interesado el envío de cartas certificadas o semejantes, o la utilización de medios de telecomunicaciones que impliquen el pago de una tarifa adicional.

B Incremento de medidas de seguridad

Se incrementa la protección ofrecida a los datos de carácter personal en varios aspectos:

- Pasan de un nivel básico de seguridad al nivel medio los ficheros de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social que tengan relación con sus competencias y las mutuas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También pasan al nivel medio de seguridad los ficheros que contengan datos de carácter personal sobre características o personalidad de los ciudadanos que permitan deducir su comportamiento.
- Igualmente, desde un nivel básico, pasan al nivel medio los ficheros de los que son responsables los operadores de servicios de comunicaciones electrónicas disponibles al público o exploten redes públicas de comunicaciones electrónicas sobre datos de tráfico y de localización. Además, se exige a estos operadores establecer un registro de acceso a tales datos para determinar quien ha intentado acceder a esos datos, fecha y hora en que se ha intentado este acceso y si ha sido autorizado o denegado.
- Desde el nivel básico de seguridad pasan a un nivel alto todos los datos derivados de la violencia de género.
- Sobre éstos y los restantes datos personales incluidos en el nivel alto de seguridad se incorpora la obligación de cifrar estos datos si se encuentran almacenados en dispositivos portátiles.

Para facilitar a los obligados a cumplir las medidas de seguridad, se exige que los productos de software destinados al tratamiento de datos personales incluyan en su descripción el nivel de seguridad, ya sea básico, medio o alto, que permiten alcanzar de acuerdo con el Reglamento.

Por otra parte, se establecen ciertas especialidades para facilitar la implantación de medidas de seguridad, que incidirán sobre todo en el ámbito de las PYMES. Por ejemplo, bastará con aplicar las medidas de seguridad de nivel básico, en lugar de las de nivel alto, respecto a datos especialmente protegidos cuando sólo se utilicen para el pago de cuotas a las entidades de las que los titulares de los datos sean miembros. Lo mismo se permite respecto a los datos referentes exclusivamente al grado de discapacidad o la simple declaración de la condición de discapacidad o invalidez, cuando tengan por única finalidad cumplir una obligación legal. Esto es particularmente aplicable a los datos relativos a la afiliación sindical o respecto a la salud en los ficheros de nóminas.

C Medidas de seguridad específicas para ficheros y tratamientos no informatizados (papel)

El Reglamento concede una atención especial a estos dispositivos de almacenamiento y custodia de documentos, con el fin de que se garantice la confidencialidad e integridad de los datos que contienen.

- Se exigirá la aplicación de unos criterios de archivo que garanticen la correcta conservación de los documentos y el ejercicio del derecho de oposición al tratamiento, rectificación y cancelación de los datos.
- Los armarios, archivadores y demás elementos de almacenamiento, deberán disponer de mecanismos adecuados de cierre (llave) que impidan el acceso a la documentación por personas no autorizadas. Mientras esa documentación no esté archivada, la persona que esté a su cargo deberá custodiarla, impidiendo que acceda a ella quien no esté autorizado.
- Cuando estos ficheros contengan datos incluidos en un nivel de seguridad alto (ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud, vida sexual, datos recabados por la policía sin consentimiento de los afectados o actos derivados de violencia de género), deberán estar en áreas cerradas con el dispositivo de seguridad pertinente (puertas con llave), pero, si por las características de los locales, no puede cumplirse esta medida, se permite aplicar otra alternativa que impida a las personas que no están autorizadas el acceso a esta documentación.

D Régimen transitorio de aplicación

Para el cumplimiento de las nuevas medidas de seguridad se establece un régimen transitorio de implantación de las mismas a los ficheros y tratamientos actualmente existentes. En este caso, para los ficheros en soportes no automatizados se fijan plazos de un año, dieciocho meses y dos años para los niveles básico, medio y alto, respectivamente.

En cuanto a los ficheros automatizados, en un año deberán implantarse las medidas de seguridad de nivel medio para aquellos que en la actualidad están clasificados como de nivel básico; en el plazo de un año para implantar las medidas de seguridad de nivel medio y de dieciocho meses para implantar las medidas de nivel alto los ficheros con datos sobre violencia de género y los datos referentes a tráfico y localización en comunicaciones electrónicas disponibles al público, que actualmente están en el nivel básico.

Todos los ficheros, ya sean automatizados o no, que sean creados con posterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento tendrán que cumplir las medidas previstas, sin que exista ningún plazo transitorio de adaptación.

E Tratamiento de datos de menores de edad

- Como regla general, se prohíbe pedir o tratar datos de menores de catorce años sin el consentimiento de sus padres. Si son mayores de esa edad, no se exige dicho consentimiento, salvo que sean actos que los menores de dieciocho años no puedan realizar sin permiso paterno.
- Si, además, se pretende recoger datos con información relativa a los miembros del grupo familiar o sus características, será necesario que los titulares de los mismos den su consentimiento.
- Además, los menores de edad deberán ser informados con un lenguaje claro, que les sea fácilmente comprensible y se tendrá que garantizar que se ha comprobado la edad del menor y la autenticidad del consentimiento prestado.

F Ficheros sobre solvencia patrimonial y crédito

Se introducen importantes novedades en el tratamiento de estos datos.

Para la inclusión de estos datos, además de la existencia previa de una deuda cierta, vencida y exigible que haya resultado impagada, es necesario que no se haya entablado una reclamación de tipo judicial, arbitral o administrativa sobre la misma. Además, es precisa la notificación de la inclusión, impuesta por la Ley Orgánica de Protección de Datos, de forma que no se incluyan aquellas deudas respecto de las que no conste la recepción de dicha notificación.

- En cuanto que la deuda haya sido pagada, deberán ser cancelados de manera inmediata los datos relativos a ella. También se prohíbe mantener en los ficheros al respecto el denominado “saldo cero”.
- Se establece la responsabilidad del acreedor, o persona que actúe por su cuenta, si aporta datos inexactos para su inclusión en el fichero.
- Se regula de forma detallada el deber de información al deudor. En primer lugar, deberá ser advertido de su posible inclusión en el fichero en el momento de suscribir un contrato del que pueda derivarse una deuda futura. En caso de impago, deberá informarse al deudor, tanto con carácter previo a la inclusión del dato en el fichero, como en los treinta días siguientes a la inclusión.

G Regulación de actividades de publicidad y prospección comercial

- La entidad que contrate con una empresa la realización de una campaña publicitaria estará obligada a asegurarse de que ésta ha recabado los datos cumpliendo con todo lo establecido en la Ley.
- Será obligatorio el consentimiento del afectado para que los responsables de distintos ficheros puedan cruzar sus datos para promocionar o comercializar productos o servicios.
- Se regulan las denominadas “listas de exclusión” o “listas Robinson” para que cualquier afectado, que obligatoriamente debe ser informado de su existencia, pueda comunicar al responsable de un fichero que no desea recibir publicidad. Estas listas serán de obligada consulta previa por parte de quienes realicen actividades de publicidad o prospección comercial.

Ante la creciente externalización de estos servicios de obtención de datos, se regulan de manera detallada las relaciones entre el responsable del tratamiento y el encargado del mismo. Así, el responsable del fichero que encargue esa contratación tendrá que vigilar que el encargado al que va a contratar reúne las garantías

para cumplir el régimen de protección de los datos, en especial en cuanto a su conservación y seguridad.

Como regla general, para que el encargado del tratamiento contratado pueda a su vez subcontratar algunos de los servicios, debe estar autorizado por el responsable del fichero o tratamiento. Se exigen determinados requisitos de actuación por parte del subcontratista, a fin de que el responsable del fichero nunca pierda el conocimiento y control acerca de los tratamientos realizados, en última instancia, en su nombre y su cuenta.

H Tarjeta sanitaria

Para facilitar la asistencia sanitaria por el Sistema Nacional de Salud y facilitar la utilización de la tarjeta sanitaria individual, expresamente se aclara que no es necesario el consentimiento del interesado para la comunicación de datos sobre la salud, incluso a través de medios electrónicos, entre los distintos centros, cuando se realice para la atención sanitaria de las personas.

I Transferencias internacionales de datos

- Se establece un régimen sistemático de las mismas, con la posibilidad de que el Director de la Agencia Española de Protección de Datos declare la existencia de un nivel adecuado de protección en un Estado respecto del que no exista la decisión adecuada por parte de la Unión Europea.
- También se aclaran los supuestos en se podrán aportar garantías que permitan la autorización de una transferencia por parte del Director, incluyendo en este apartado las denominadas “binding corporate rules”, o códigos internos de los grupos multinacionales de empresas, cuyo incumplimiento pudiera ser denunciado ante la Agencia.
- Se introduce la opción de suspensión o revocación de una determinada transferencia que hubiera sido previamente autorizada por parte del Director de la Agencia Española de Protección de Datos cuando se hubiera dado incumplimiento o falta de garantías.
- Teniendo en cuenta las sensibilidades que se pudieran dar en la transferencia internacional de datos, sobre todo cuando pueda implicar la deslocalización de servicios prestados en territorio español, se incluirá un procedimiento de autorización de un trámite de información pública, donde se podrán aportar alegaciones sobre la legalidad de estas actuaciones.

Sobre la potestad sancionadora de la Agencia Española de Protección de Datos, no se modifican las infracciones, sanciones o cuantía de las multas, pero sí se introduce un límite temporal de doce meses a la duración de la incoación de un expediente sancionador. Transcurrido ese plazo sin un procedimiento sancionador, estas actuaciones previas se entenderán como caducadas.

Esto redundará, sin duda, en beneficio de los ciudadanos, ya que podrán conocer en un periodo de tiempo razonable si su conducta es o no merecedora de sanción.

Por otra parte, la tramitación de este proyecto se ha caracterizado por la continua colaboración entre en el Ministerio de Justicia y la Agencia Española de Protección de Datos, así como la más absoluta transparencia, llegando a ser comunicado a más de sesenta entidades y asociaciones representativas de derechos e intereses afectados y recibiendo observaciones al respecto de cuarenta de ellas.

Asimismo, se han tenido en cuenta los comentarios y observaciones de las Autoridades Autonómicas de protección de datos que existen en la actualidad (Madrid, Cataluña y País Vasco). Igualmente se han estudiado las cuestiones referentes a la Ley Orgánica de Protección de Datos que durante sus casi ocho años de vigencia han sido planteadas por distintas instancias y Órganos Constitucionales, como las Cámaras Parlamentarias, el Defensor del Pueblo u organismos similares de las Comunidades Autónomas.

Francisco de Javier Goldaráz
Abogado

La protección de los datos de carácter personal como derecho fundamental y su tutela en el ámbito jurisdiccional social

(Al hilo de la Sentencia del TSJ de Cataluña num. 5361/2006)

INTRODUCCIÓN:

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), así como de sus normas de desarrollo, la protección de los datos personales, la limitación de su tráfico y la capacidad de disposición sobre los mismos de sus titulares, se han ido perfilando poco a poco en distintos ámbitos tanto administrativos como judiciales.

Pues bien, es a través de la tutela jurisdiccional como se pueden proteger los intereses legítimos de los titulares de los datos objeto de infracción. En efecto, a través de los procesos judiciales, todo ciudadano que entienda que su derecho a la protección de sus datos personales ha sido vulnerado puede obtener una indemnización reparadora de los daños que la infracción en materia de Protección de Datos haya podido causarle.

Así las cosas, si es un empresario el que incurre en una infracción en materia de Protección de Datos en referencia a los datos de uno de sus trabajadores, esta situación no sólo será perseguible por la Agencia de Protección de Datos, de oficio o a instancia de parte, sino que además el trabajador afectado podrá acudir a la jurisdicción social y reclamar por dicha infracción.

Esto se convierte en más importante si cabe desde el momento en que, como veremos, el Tribunal Constitucional da tratamiento de Derecho Fundamental, independiente del Derecho a la Intimidad, a la Protección de los Datos Personales, basándose en la distinción entre el núcleo protegido en el artículo 18.1 de la Constitución (CE) y el que tutela el artículo 18.4 de dicho cuerpo normativo.

Un ejemplo muy esclarecedor de lo que venimos comentando y en el que queda muy claro cuál es el alcance del derecho a la Protección de Datos es el caso que resuelve la Sentencia número 5361/2006, de 12 de julio, del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, el cual comentamos a continuación.

SUPUESTO DE HECHO:

Los hechos se producen durante la celebración del Forum Universal de las Culturas que se celebró en Barcelona, y en el recinto del mismo. Una vez finalizado dicho evento, y mientras se llevaban a cabo los trabajos de desmantelamiento, una brigada de limpieza encontró esparcido por todo el recinto del forum así como en tres sitios distintos de la vía pública una serie de documentos abandonados.

Dichos documentos resultaron pertenecer a una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) que había tenido durante la celebración del Forum una oficina en el recinto, ya que se había encargado de dotar de los recursos humanos necesarios a la empresa encargada de la organización del evento.

Entre los documentos que aparecieron se encontraban Currículm Vitae, fotocopias de D.N.I., cartillas de la Seguridad Social, libretas de ahorro, fichas de datos de los empleados y candidatos de la ETT, etcétera; en definitiva, una serie de documentos que contenían cientos de datos personales de trabajadores del forum y de personas que participaron en los procesos de selección que llevó a cabo la ETT.

Pues bien, ante esta circunstancia, algunos trabajadores que habían prestado sus servicios en el Forum denunciaron los hechos ante la Agencia de Protección de Datos catalana, la cual decidió archivar el expediente por entender que no existía infracción, y ante la Agencia Estatal.

Al margen de lo anterior, once trabajadores (entre los que se hallaban seis de los que denunciaron la situación ante la Agencia) interpusieron demanda ante los Juzgados de lo Social contra la empresa organizadora del Forum y la ETT, siendo la modalidad procesal escogida la de Tutela de Derechos Fundamentales.

Tras la celebración de los actos de conciliación y juicio, el juzgado desestimó la demanda, absolviendo a las codeemandadas de los pedimentos de la demanda.

Los trabajadores interpusieron Recurso de Suplicación contra dicha sentencia basándose dicho recurso en los tres motivos siguientes:

• Nulidad de actuaciones:

Se apoya este motivo en la pretendida indefensión que causó a la parte recurrente la in admisión como prueba de un documento que debía aportar un testigo.

La base de este motivo de recurso es, según los recurrentes, que comoquiera que la in admisión de dicha prueba en el acto del juicio perjudicaba la defensa de los intereses de los demandantes, debía declararse nulo todo lo actuado desde que se produjo dicha in admisión.

El TSJ de Cataluña niega toda indefensión porque los hechos que pretendían probar ya habían sido difundidos por los medios de comunicación, por lo que consideraba que el hecho de admitir dicha prueba no habría

aportado nada al fallo de la sentencia de instancia, ahora recurrida.

• **Modificación del relato fáctico de la sentencia recurrida:**
Se pretende la modificación de los hechos probados sexto y séptimo de la sentencia, así como que a dicha relación fáctica se añada un hecho más.

Sin embargo, el TSJ desestima también este motivo de recurso por entender que no se dan los tres requisitos necesarios para que prospere:

- Que la equivocación que se imputa al juzgador “a quo” (Juzgado de lo Social) sea patente y así se desprenda de los documentos y pruebas que obran en autos.
- Que se indique por el recurrente cuáles son los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa.
- Que los resultados que se pretenden lograr no queden desvirtuados por otras pruebas que hayan sido practicadas en el pleito.
- Que las modificaciones que se solicitan sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas.

• **Infracción de normas sustantivas y jurisprudencia**

Los demandantes entienden lesionado su derecho a la intimidad por el hecho de que aparecieran esparcidos en la calle, al alcance de todos, una serie de documentos que contenían datos de carácter personal.

DETERMINACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL VULNERADO

En cuanto al derecho fundamental que se entiende vulnerado, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña puntualiza que, pese a que los recurrentes citan el artículo 18.1 de la Constitución, “lo cierto es que lo que se pretende tutelar es la facultad de disposición sobre los datos personales”, que queda consagrada en el apartado 4 de dicho artículo 18.

Así las cosas, la privacidad excede del marco de la intimidad y abarca el control sobre los datos que se refieren a la propia persona, lo que justifica la necesaria distinción entre el apartado 1 y el 4 del artículo 18 de la Constitución.

Pues bien, a la luz de la doctrina constitucional, el TSJ de Cataluña concluye que los datos que contenían los documentos que aparecieron esparcidos en la vía pública se hallaban sin duda integrados en el ámbito de protección constitucional que hemos desarrollado, otorgando por tanto a sus titulares la facultad de control y protección de los mismos.

CONDUCTA LESIVA DE LA EMPRESA

Una vez aclarado cuál es el derecho que se vulneró en los hechos que dan lugar al procedimiento que comentamos, se trata ahora de determinar cuál es la responsabilidad de la empresa en estos hechos y si ésta llevó a cabo alguna conducta potencialmente lesiva de la garantía reseñada.

El TSJ, siguiendo el criterio doctrinal del Tribunal Constitucional, no valora el hecho de que las empresas demandadas pusieron medios para evitar lo sucedido, por ejemplo contrataron empresas de destrucción de papel, sino los hechos ciertos de que dichos medios no fueron suficientes, ya que apareció información personal de los trabajadores de las empresas esparcida.

EFFECTOS DE LA NEGLIGENCIA EMPRESARIAL EN LOS ACTORES

Una vez claro lo anterior, hay que determinar ahora si los demandantes, concretamente ellos, vieron lesionados su derecho fundamental; ya que no puede bastar con que la conducta de la empresa sea “potencialmente lesiva”, sino que es necesario que se produzca una efectiva lesión del derecho en cuestión.

No obstante, la Sala considera que la protección del derecho fundamental no puede pasar por imponer a su titular la necesidad de asegurar que sus datos son los que han sido ventilados públicamente, ya que estos están mezclados con los de otros miles de y “pretender que sólo la prueba fehaciente de que los datos de los actores estaban entre los esparcidos permite su tutela, es hacer ineficaz el derecho a la protección”.

Según el TSJ, “*las circunstancias permiten considerar que el daño se produce con la creación del temor mismo a ser difundidos datos, sin que pueda esperarse a que esa difusión se de*”, ya que el hecho de que los datos en cuestión puedan estar en manos de otras personas puede suponer que el daño real aparezca después.

Ante estas circunstancias el TSJ entiende que, puesto que existe un fuerte indicio de que sus datos estaban entre los que aparecieron, es la empresa la que deberá acreditar que los datos personales de los actores no fueron objeto de la conducta empresarial examinada, por lo que decide otorgar la tutela pretendida por los actores, ahora recurrentes, declarando que hubo vulneración del derecho fundamental a la protección de datos de los mismos.

**Pablo Urbanos
Abogado**

A

ABSENTISMO LABORAL

Situación de faltas de asistencia al trabajo del trabajador, aunque sean justificadas. Puede provocar el despido del trabajador.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

ACCIDENTE EN MISIÓN

Modalidad de accidente de trabajo en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa.

ACCIDENTE LABORAL

El que le sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto de su casa al trabajo, o viceversa ("in itinere").

ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Conjunto de prestaciones que se establecen para prevenir, reparar o superar los estados de necesidad nacidos de las situaciones sufridas por los sujetos protegidos.

ACCIÓN SINDICAL

Derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a la actividad sindical en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

ACOSO LABORAL

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo, dirigido por la dirección de la empresa o por cualquiera de sus trabajadores contra un trabajador en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

ACTA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Documento expedido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para hacer constar la existencia de infracciones de la normativa laboral, Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales que, además de la pertinente sanción, puede llevar aparejadas otras actuaciones como requerimiento para un determinado cumplimiento a la empresa, acta de liquidación de cuotas o procedimiento de recargo de prestaciones.

ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Acción por la que se lleva a cabo una corrección salarial. Los desfases retributivos pueden originarse por múltiples causas (efecto retroactivo de un aumento salarial, promoción, aplicación del IPC, etc.).

ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Acción de unificar en la misma demanda por parte del mismo demandante varias reclamaciones. No cabe dicha acumulación en los casos de impugnación de despido, extinción de contrato, materia electoral, convenios colectivos, estatutos sindicales, tutela de derechos fundamentales y reclamaciones a la Seguridad Social.

AFILIACIÓN SINDICAL

Acto, voluntario, por el que un trabajador se incorpora a una determinada organización sindical. Se trata de un derecho que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical en su vertiente individual.

AFINIDAD

Parentesco que por el matrimonio se establece entre cada cónyuge y los parientes.

ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de la incorporación de un trabajador a una actividad que le convierte

en un sujeto protegido del sistema de la Seguridad Social, y que debe ser previa al inicio de la prestación de servicios.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El ámbito funcional es el relativo a la clase de industria, trabajo, profesión u oficio al que se dirige el convenio; el ámbito territorial se refiere al territorio o espacio físico del convenio (la localidad, comarca, región, etc.); el ámbito temporal se refiere a la vigencia en el tiempo.

ASCENSO

Modificación producida en la relación laboral consistente en un cambio de las funciones inicialmente contratadas que supone una mejora profesional y económica para el trabajador afectado.

ANTIGÜEDAD

Período de tiempo que alguien ha permanecido en un empleo, cargo o condición administrativa.

B

BASES DE COTIZACIÓN

Son las cantidades sobre las que se aplican los tipos de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social que los empleados ingresan en el sistema y que constituyen su principal recurso económico.

BASES MÍNIMA Y MÁXIMA DE COTIZACIÓN

Son las cantidades entre las que han de estar, en todo caso, las bases de cotización para los casos de contingencias comunes. Estas cifras vienen siempre determinadas en función del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional del trabajador.

BASE REGULADORA

Referencia numérica para calcular la cuantía de las prestaciones económicas a ser abonadas por la Seguridad Social (el desempleo, la incapacidad temporal o permanente, la jubilación, la maternidad, la orfandad y la viudedad).

BONUS

Retribución económica, de cuantía variable, que la empresa abona a un trabajador por la que retribuye el cumplimiento de unos objetivos previamente fijados o una circunstancia concreta.

BUENA FE CONTRACTUAL

Es un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos. Esta forma de actuar se traduce también en directivas equivalentes a valores como la lealtad, la honorabilidad, la honradez y la confianza, y su incumplimiento puede ser objeto de despido.

C

CADUCIDAD

Extinción de un derecho por el simple transcurso del tiempo concedido para su ejercicio.

CALENDARIO LABORAL

Documento de preceptiva exposición en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se detalla el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos semanales o interjornadas, así como otros días inhábiles a tenor de la jornada máxima legal o pactada.

CAPITALIZACIÓN DE PRESTACIONES

Operación encaminada a obtener la determinación o cuantificación del valor del capital coste de las pensiones que se causen.

CATEGORÍA PROFESIONAL

Calificación que la empresa reconoce al trabajador y en virtud de la cual le atribuye el salario. Su configuración concreta los grupos profesionales y detalla las funciones relacionadas con un tipo específico de puesto de trabajo. Este concepto responde a un sistema de organización del trabajo con una división de funciones muy fragmentada.

CIERRE PATRONAL

Facultad del empresario de decretar el cierre de la empresa ante situaciones extremas de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva, con el fin de asegurar el orden en la empresa.

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN

Es el código numérico que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna a los empresarios y demás sujetos responsables del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

COMITÉ DE EMPRESA

Forma de representación de los trabajadores de empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores. Su número varía de un mínimo de 5 hasta un máximo de 75, y su elección se producirá en las elecciones sindicales convocadas al efecto.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE SALARIOS

Técnica neutralizadora de los incrementos salariales que se produzcan, bien por el nuevo SMI anual, bien por la negociación colectiva, cuando los trabajadores ya vinieran percibiendo salarios superiores, en su conjunto y en cómputo anual, a los mínimos fijados en Convenio Colectivo, o en su defecto al SMI, quedando la subida salarial absorbida o compensada.

COMPETENCIA DESLEAL

Existe esta figura jurídica cuando un trabajador desarrolla una actividad para otra empresa, o en provecho propio, que se encuentra en concurrencia con la desarrollada por la compañía para la que trabaja inicialmente. Esta situación constituye una transgresión de la buena fe contractual y puede ser sancionable, incluso, con el despido.

CÓMPUTO RECÍPROCO DE COTIZACIONES

El conjunto de las cotizaciones a los Regímenes diferentes de la Seguridad Social que posibilitan la percepción de prestaciones.

CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

Acto previo a los juicios en la jurisdicción social, cuyo fin es evitar, en la medida de lo posible, el proceso judicial. Es un requisito para la tramitación del proceso y se realiza ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones.

CONCILIACIÓN JUDICIAL

Se trata de un último intento de evitar el proceso que se desarrolla ante el órgano judicial encargado de conocer el litigio planteado. Supone que éste, constituido en audiencia pública, intenta la conciliación advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia.

CONDICIÓN DE TRABAJO

Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Mejora de las relaciones laborales generada por la voluntad de las partes, y que no puede ser suprimida unilateralmente por la empresa.

CONFLICTO COLECTIVO

Procedimiento legal de solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores que, en todo caso, no podrá modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido en Laudo.

CONTINGENCIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Situación jurídica, concreta y definida, que da derecho a la protección del sistema por medio de una prestación.

CONTRATO DE GRUPO

Modalidad contractual celebrada entre el empresario y un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, del que se derivan relación y vínculos únicos entre ambas partes, considerándose el grupo autónomo en su constitución y en el que el jefe del grupo ostentará la representación de los trabajadores que lo integran.

CONTRATO DE RELEVO

Contrato celebrado con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que al reducirla celebra un contrato a tiempo parcial y accede a la jubilación parcial, con una persona que se halle en situación de desempleo o tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

CONTRATO EVENTUAL

Aquel que se establece para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Es aquel cuya actividad se lleva a cabo durante determinado o determinados períodos del año. Este tipo de contrato es también llamado de temporada o de campaña.

CONTROL DE RIESGOS

Es el proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos laborales, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

CONVENIO COLECTIVO

Es la expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, en virtud de su autonomía colectiva para la regulación de las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado.

CONVENIO ESPECIAL

Suscripción de un acuerdo con la Seguridad Social por el que se inicia o continúa la situación de alta o asimilada al alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, en razón de la actividad que el trabajador o asimilado desarrolle o haya desarrollado con anterioridad a la suscripción del mismo. Su objeto es la cotización y cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes, salvo las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, desempleo FOGASA y Formación Profesional.

COPIA BÁSICA DEL CONTRATO

Extracto del contrato que omite algunos datos personales del empleado, y que debe entregarse a los representantes de los trabajadores en la empresa en el plazo de diez días desde su contratación.

COSTES NO ASEGURADOS

Todos los costes derivados de un accidente o incidente que no son recuperables a través de las pólizas de seguros de la empresa.

COTIZACIÓN

Pago o ingreso de las cuotas del sistema de Seguridad Social, inherente a la situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el mismo, determinándose en cada uno de ellos el sujeto responsable del cumplimiento de dicha obligación.

CRITERIO DE ACTUACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Indicadores de gestión que permiten a la empresa determinar el grado de aquella y para lograr el nivel de cumplimiento de su política de prevención.

CULPA EXTRACONTRACTUAL

Es la responsabilidad en la que incurre quien por una acción u omisión causa daño a otro. Para que surja esta responsabilidad debe intervenir culpa o negligencia del causante, y estará obligado a reparar el daño causado.

...

La Asociación de Cuadros de Banca firma un acuerdo en BBVA para la estabilidad en el empleo

La reestructuración del BBVA con la implantación del denominado Plan de Transformación e Innovación del Grupo no supondrá la pérdida de empleo. Éste es el acuerdo que la dirección de la empresa ha alcanzado con los sindicatos, entre ellos la Asociación de Cuadros de Banca (ACB), a raíz de las movilizaciones, realizadas durante la pasada primavera, en protesta por los planes de acción que el Banco está llevando a cabo.

La dirección del BBVA se ha comprometido a resolver, bien a través de prejubilaciones, reubicaciones u otras fórmulas voluntarias, el excedente de plantilla en el caso de que se produzca, y se ha creado una Comisión de Empleo mixta (empresa y sindicatos) para hacer un seguimiento continuado del impacto que puede provocar en los trabajadores el nuevo modelo organizativo.

Esta Comisión fue demandada por la ACB ante la implantación de los proyectos Clima y Velázquez. El Banco se ha comprometido a informar de las modificaciones que se originen en la estructura organizativa y de su repercusión en la plantilla. Con esta información los sindicatos podrán emitir un informe previo a la ejecución de dichas modificaciones.

También se ha alcanzado el compromiso de que el Banco dará cobertura de las bajas de cierta duración para mantener el funcionamiento de las unidades, y que los cambios de destino se comunicarán por escrito.

Los Cuadros de Banca en Guadalajara

La Sección Sindical de Cuadros de Banca del BBVA se reunió en Guadalajara donde celebró, durante los días 11 y 12 de junio de 2008, la Junta Directiva Nacional. Coincidiendo, en el mismo lugar y fecha, la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) desarrolló su Junta Nacional. En ambos encuentros se debatieron cuestiones internas del sindicato y se informó de los distintos acuerdos alcanzados por la Asociación de Cuadros en cada entidad y de la influencia que los Cuadros tienen en el proceso negociador con los diferentes bancos. También se abordó la actualidad económica española y su repercusión en las entidades bancarias donde la ACB tiene representación.



La casualidad hizo que la Premio Nobel de la Paz, Rigoberta Menchú, coincidiera en Guadalajara con los miembros de la Junta Directiva del Sindicato con la que compartieron un breve encuentro y destacaron su fortuna por haber podido disfrutar de su compañía.



BBVA estrenará nueva sede corporativa en Madrid en el año 2011

BBVA ha apostado por la mejora en la calidad de la vida profesional y personal de sus colaboradores a través de la creación de una nueva sede en Las Tablas, en la zona norte de Madrid. El edificio, que tendrá una capacidad para 6.500 trabajadores, empezará a construirse este mismo año y se terminará en 2013, aunque se espera que antes, en el año 2011, se comience a hacer el traslado.

El estudio de arquitectos Herzog & de Meuron es el encargado de la construcción de esta sede que pretende ser un icono del Madrid del siglo XXI. La mayor parte de su extensión, de forma rectangular, estará cubierta por edificios de tres alturas. El principal, con forma de disco, tendrá 23 plantas. Pero además de la originalidad estética y arquitectónica, desde el BBVA se subraya los dos elementos claves que remarcan su singularidad: la apuesta por el medio ambiente y la sostenibilidad junto al objetivo de crear un espacio accesible y amigable con un uso intensivo de las tecnologías y las comunicaciones para facilitar y hacer más agradable el trabajo.

Respecto al medio ambiente, el proyecto se enmarca dentro del Plan Global de Ecoeficiencia del Grupo, cuyo objetivo principal es una reducción de emisiones de CO2 del 20% hasta el año 2012. En cuanto al entorno amigable que se quiere crear, el Grupo pretende que la nueva sede sea una palanca para incorporar un cambio cultural hacia nuevas formas de trabajo, con mayor flexibilidad y un ambiente que propicie la colaboración.

El proyecto fue presentado el pasado mes de diciembre por el Presidente del BBVA, Francisco González, y el arquitecto suizo, Jacques Herzog. Al acto también asistió el alcalde de Madrid, Alberto Ruiz Gallardón.

Desde este Sindicato queremos felicitar a BBVA y en especial a su Dirección de Recursos Humanos por esta iniciativa pensada para mejorar la calidad de vida profesional de sus colaboradores y esperamos que el Redmond de Microsoft se quede muy por detrás de este proyecto.

Para conseguirlo nadie mejor que los usuarios que saben y conocen lo que se necesita, por lo que desde estas líneas nos gustaría ofrecer nuestra colaboración y participación a BBVA en un Comité creado al efecto para estos temas.



El Presidente de ACCAM, Mariano Alonso Tejera (segundo por la dcha) junto a varios miembros de la Comisión negociadora

Acuerdo de Relevo Generacional en Caja Madrid

El pasado verano la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid (ACCAM) firmó con la Dirección de Caja Madrid un Acuerdo de relevo generacional, que permitirá la salida, hasta final de 2010, de aproximadamente 1.250 trabajadores del Grupo.

Este Acuerdo se instrumenta en dos grandes colectivos: uno para jubilados parciales, que percibirán un complemento que cubra hasta el 100 % de sus ingresos brutos anuales, y el otro lo constituyen los prejubilados, a partir de 58 años, que percibirán un complemento de sus pensiones hasta el 88 % de sus ingresos anteriores.

También se establece el compromiso de contratación directa de un número equivalente de trabajadores, con lo cual Caja Madrid se convierte en una de las pocas empresas capaces de generar empleo estable y de calidad, en medio de una crisis generalizada que está suponiendo la destrucción de un elevado número de puestos de trabajo.

El Acuerdo final, liderado y auspiciado por ACCAM, incluye otras regulaciones específicas que han supuesto una importante mejora para los trabajadores del Grupo, especialmente en cuanto a la regulación de horarios de oficinas singulares, premios de fidelidad y retribución ligada a objetivos.

HECHO



ACCAM se muestra orgullosa de haber conseguido un Acuerdo, sin precedentes, en el sector financiero español. De este modo, la Asociación ha ido cumpliendo una a una las promesas que contrajo con los profesionales del Grupo en las elecciones celebradas en el mes de noviembre de 2006.

- Prometimos subir los valores del punto de la retribución variable para todos. **Hecho.**
- Prometimos una mejora sustancial de las bases mínimas del punto del SVR para directores, subdirectores y comerciales. **Hecho.**
- Prometimos un sistema de relevo generacional a través de Jubilaciones Parciales. **Hecho.**
- Prometimos un proceso de Prejubilaciones para mayores de 56. **Hecho.**
- Prometimos una carrera profesional diferenciada y mejor retribuida para colectivos específicos como Banca Personal, Técnicos, Técnicos de Productos Bancarios, etc. **Hecho.**
- Prometimos mejorar las aportaciones a los Planes de Pensiones. **Hecho.**
- Prometimos mejorar los premios de fidelidad. **Hecho.**
- Prometimos equilibrar los horarios de oficinas de centros comerciales, dotando a los profesionales de mejores condiciones económicas. **Hecho.**
- Prometimos incrementar el tiempo de ocio. **Hecho.**

XXI Asamblea de compromisarios de ACCAM

La Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo Caja Madrid (ACCAM) celebró el 4 de abril de 2008, su XXI Asamblea de Compromisarios, la primera que tiene lugar desde las elecciones internas de diciembre de 2007, que marcaron un nuevo rumbo en la Asociación.



Con la asistencia de más de 80 personas, es la más numerosa de las que se han desarrollado en los 28 años de historia de ACCAM, y se caracterizó por su profundidad de contenidos, la calidad de las intervenciones y la amplitud en la exposición de los datos referidos al año 2007.

Presidida por Mariano Alonso, Presidente de ACCAM, José Bañales (Tesorero), Antonio Biota (Secretario de la Sección Sindical) y Javier Luquero (Secretario General), se repasaron los hechos más relevantes acaecidos en el período anterior, cuya principal característica es el afianzamiento de ACCAM dentro de Caja Madrid, merced a un sostenido incremento de la representación y un elevado crecimiento de la afiliación.

Durante el acto, por parte del Presidente, se tuvo un recuerdo hacia Ignacio de Navasqués, anterior Presidente de ACCAM, a quien se le agradeció los servicios prestados durante tantos años, así como su vinculación al proyecto desde su cargo en el Consejo de Administración de Caja Madrid, en representación de ACCAM.



FNMT

Fin del servicio sanitario de las colaboradoras médicas

Desde el día 1 de enero de 2009 se ha puesto fin al régimen de la atención médica de las Colaboradoras del que disfrutaban numerosos trabajadores, prejubilados y jubilados. Entre ellos más de 1.500 empleados de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre (FNMT) de Madrid que se han visto afectados por el cese de este servicio.

La sección sindical de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en la FNMT ha sido uno de los sindicatos que ha defendido el mantenimiento de las Colaboradoras médicas y exigido el cumplimiento de los convenios sanitarios firmados con las empresas hasta el año 2011, sin que se haya visto cumplido su deseo, a pesar de las concentraciones y movilizaciones protagonizadas durante el pasado mes de diciembre.

A partir de ahora los 175.000 usuarios de las Colaboradoras, el 97,2% residentes en Madrid, pasarán al régimen general de la Seguridad Social. Desde la sección sindical de CCP en la FNMT se baraja la posibilidad de adherirse al acuerdo que se está negociando entre la Comunidad de Madrid y sus trabajadores en el que se contempla un régimen mixto, una atención médica general con médicos de cabecera de la Seguridad Social y, en los casos que sea necesario, una atención con especialistas privados.

La situación de alarma sobre la continuidad o no de las Colaboradoras médicas a través de las Comunidades Autónomas se originó tras la supresión de la letra b, del apartado 1, del artículo 77 de la Ley General de la Seguridad Social.

Asamblea APITEM

La Asociación Profesional de Ingenieros Técnicos de Minas (APITEM) renovó sus cargos directivos, con la reelección de su Presidente, Juan García, y Vicepresidente, Julio Ferreiro, durante la Asamblea General que se celebró en la primavera pasada en la localidad asturiana de Tiñana (Siero).

La Asamblea reunió a unos 200 socios de APITEM y en ella se trató el cambio de estatutos de la Asociación para permitir el acceso al colectivo de todos los nuevos titulados cuya carrera sea equivalente a la de ingeniero técnico de minas.



El Presidente (dcha) y el Vicepresidente de APITEM se estrechan la mano tras la reelección de sus cargos.

APITEM apuesta por el futuro y uno de sus objetivos es estar preparados de cara al año 2010 cuando se establezca la reserva estratégica de la energía, que se espera se cuente con el carbón, así lo destacaron durante la Asamblea los miembros de la directiva. Según Juan García, “todavía hay reservas de este mineral para los próximos 50 años y hay que mantenerlo como fuente energética, conviviendo con otras fuentes de energía renovables”. El Presidente de APITEM destacó que el sector del carbón se ha adaptado al mercado y a la reestructuración de las



Junta Directiva

empresas y que hay que ser estricto en el cumplimiento de todos los parámetros del plan minero, además hizo mención a las recolocaciones que se están realizando en Hunosa a raíz del cierre de varias explotaciones durante el año 2007.

La Asamblea General contó con la presencia del Director de Recursos Humanos de Hunosa, José María Iturrate, el Vice-decano del Colegio de Ingenieros Técnicos de Minas, Enrique Martínez, el Vicepresidente de Carbuniión, Samuel Gutiérrez, además del Presidente de la Asociación de Vigilantes de Minas, José Manuel Quiñones.



Los asistentes a la Asamblea compartieron buenos momentos y aprovecharon el encuentro para homenajear a nueve compañeros jubilados

Los Príncipes visitaron el pozo Aller

La Fundación Príncipe de Asturias galardonó a la sociedad “Humanitarios de San Martín” y a la localidad de Moreda, en el concejo asturiano de Aller, con el Premio al Pueblo Ejemplar de Asturias. Los Príncipes, don Felipe y doña Leticia, asistieron a este homenaje y aprovecharon su estancia en Moreda para visitar el pozo Agrupación Minera Aller.

En este pozo les recibieron los trabajadores que se encargan de su explotación. Entre los asistentes se encontraba el Presidente de la Federación de Minería de CCP y de la Asociación de Profesionales de Ingenieros Técnicos de



Minas (APITEM), Juan García, que tuvo ocasión de saludar a los Príncipes de Asturias. La fotografía recoge el momento en el que don Felipe estrecha la mano a Juan García.

Durante el recorrido a la mina los Príncipes fueron informados del trabajo diario de los mineros para extraer carbón, del que sólo el 5 por ciento se obtiene hoy manualmente. En el Pozo Agrupación Minera de Aller trabajan unas 500 personas, de las que 33 son mujeres.



Las centrales nucleares de Almaraz y Trillo firman el preacuerdo de un nuevo Convenio Colectivo

Tras más de ocho meses de negociación, la Asociación de Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo firmaron, el pasado día 12 de diciembre, un preacuerdo que abre las puertas al II Convenio Colectivo, pendiente de su aprobación definitiva.

El Sindicato Independiente de Técnicos y Profesionales de Almaraz y Trillo (SITAT), con una representación del 25%, espera conseguir las reivindicaciones que le fueron negadas en el anterior Convenio.

DESPEDIDA A LOS PREJUBILADOS



Nuevos compañeros de SITAT se han prejubilado, y todos ellos han sido homenajeados con una cariñosa despedida. Como viene siendo tradicional, se les ha hecho entrega

de unas placas conmemorativas, a modo de recuerdo, del resto de sus compañeros con los que han compartido la actividad laboral durante más de veinte años.





Despedida de AMYP

La Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot-Citroën (AMYP) reunió, una vez más, a todos los compañeros que se han jubilado en los últimos meses, para rendirles un pequeño homenaje. La fotografía recoge a los últimos asociados que han dicho adiós a su actividad laboral.



GRILSCaM

Cursos de formación y reciclaje de GRILSCaM en CCP

Una vez más el Gremio Nacional de Intérpretes de Lengua de Signos y Guías-Intérpretes (GRILSCaM) vuelve a apostar por el reciclaje y la formación de sus profesionales.

En este caso ha sido un Curso Práctico de Técnicas de Interpretación y Recursos de la LSE impartido durante la primera quincena de julio en las aulas de formación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP).



Para la ocasión GRILSCaM contó con profesionales de diferentes ámbitos (psicología, educación social, asesor sordo, interpretación de lenguas orales, abogacía, enfermería y técnico de administración pública).



En el curso se desarrollaron aspectos básicos, solución de conflictos y dudas en el ejercicio de la profesión del intérprete de lengua se signos.

CCP en los medios de comunicación

Uno de los objetivos marcados por Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha sido la ampliación e intensificación de la comunicación interna y externa de la Organización.

Las siglas de CCP se han dado a conocer a numerosos medios de comunicación que de forma periódica han publicado en sus páginas y portales las notas de prensa en las

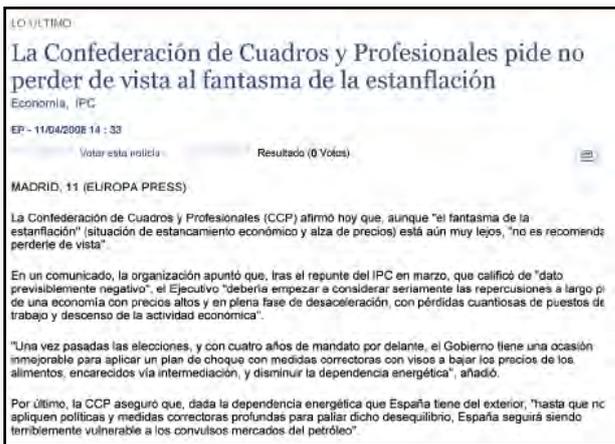
que se recogen el análisis, la opinión y el posicionamiento de CCP sobre la actualidad económica, social y laboral.

Prueba de ello son algunos de los pantallazos que reproducimos a continuación de los medios que se han hecho eco de las comunicaciones confeccionadas por CCP y que han sido publicadas a lo largo de este año.

“LA ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE LA ENERGÍA MANIFIESTA SU RECHAZO A LA OPA EDF/ACS A IBERDROLA” (8/2/08)



DATOS DEL IPC DE MARZO “CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES PIDE NO PERDER DE VISTA AL FANTASMA DE LA ESTANFLACIÓN” (11/4/08)



ENCUENTRO DE CEC EN TOULOUSE

“LOS CUADROS PIDEN PARTICIPAR EN LOS COMITÉS DE EMPRESA POR EL PAPEL QUE TIENEN EN SU FUNCIONAMIENTO” (10/6/08)

excite
24 Horas
Economía/Laboral - Los cuadros piden participar en los comités de empresa por el papel que tienen en su funcionamiento

YAHOO! FINANZAS
9 de junio de 2008, 17h19
Economía/Laboral.- Los cuadros piden participar en los comités que tienen en su funcionamiento

INTERNACIONAL
economía/laboral
Los cuadros piden participar en los comités de empresa por el papel que tienen en su funcionamiento

DATOS DE LA EPA DEL SEGUNDO TRIMESTRE EL NÚMERO DE MUJERES CUADROS AUMENTÓ 0,7 PUNTOS MÁS QUE LOS HOMBRES EN EL SEGUNDO TRIMESTRE (28/7/08)

EspacioPyme.com
28 de julio de 2008
El número de mujeres cuadros o en puestos de mando ha crecido un 0,8% en el segundo trimestre de 2008...

Expansión.com
Martes, 29 de Julio de 2008 | Última actualización 09:26
Crece un 0,8% el número de mujeres en puestos de mando

laboisa.com
Economía/Laboral.- El número de mujeres cuadros aumentó 0,7 puntos más que los hombres en el segundo trimestre

BeRural.com
El número de mujeres cuadros aumentó 0,7 puntos más que los hombres en el segundo trimestre

DATOS DEL PARO DE AGOSTO CONFEDERACIÓN DE CUADROS TACHA DE NEGATIVOS LOS DATOS Y PREVE QUE EL PARO ALCANCE EL 12,5% ESTE AÑO (2/8/08)

Google
Economía/Laboral.- Confederación de Cuadros tacha de negativos los datos y prevé que el paro alcance el 12,5% este año

EspacioPyme.com
2/8/2008 - Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) considera que el incremento del desempleo en agosto se sitúa en la franja superior dentro de los rangos esperados...

DECLARACIONES DEL PRESIDENTE DE CCP LA CONFEDERACIÓN DE CUADROS RECUERDA A TRICHET QUE SE PUEDE FRENAR LA INFLACIÓN SIN CONTENCIÓN SALARIAL (5/9/08)

el semanal digital.com
Periódico permanente en Internet
08-05-2008, Actualizado 12:00
INFLACION EN EUROPA
La Confederación de Cuadros da una advertencia a Trichet

Colizajin
Martes, 2 de septiembre de 2008
Confederación de Cuadros tacha de negativos los datos y prevé que el paro alcance el 12,5% este año

ep europa press
Economía/Macro.- La Confederación de Cuadros recuerda a Trichet que se puede frenar la inflación sin contención salarial

WIKIO
La Confederación de Cuadros recuerda a Trichet que se puede frenar la inflación sin contención salarial

Los Cuadros y Profesionales, ¿sabemos motivar?

Una de las características importantes de los Cuadros y Profesionales es la "Responsabilidad" y parte de esa Responsabilidad es el poder de motivar laboralmente a sus subordinados. Estamos cansados de escuchar que los recursos humanos son los activos más importantes de las empresas, por lo que la motivación y la fidelización son fundamentales para la misma.

Pero, ¿tomamos con frecuencia la "temperatura" de la motivación de nuestros colaboradores?. El espejo en que mejor podemos verla reflejada es el clima laboral que se respira, y su análisis nos permitirá determinar si el liderazgo ejercido es el correcto o no. Pero también debemos reflexionar sobre nosotros mismos, pues el estímulo debe comenzar, sin lugar a dudas, en los niveles más altos, dando ejemplo de motivación, profesionalidad y comportamiento ético.

¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL?

Algunas de las teorías más conocidas sobre la motivación se desarrollaron a mediados del siglo pasado (Maslow, McClelland, Holland, Herzberg, Alderfer, Porter y Lawler, etc.), pero en definitiva podemos decir que la Motivación Laboral consiste fundamentalmente en mantener "culturas y valores corporativos" que guían y mantienen los comportamientos para alcanzar la meta u objetivo deseado. No olvidemos que la palabra Motivación deriva del vocablo latino "movere", que significa mover.

No podemos negar que el dinero es importante y es lo que nos motiva a acudir cada día a nuestro lugar de trabajo. Cuando recibimos por primera vez una compensación económica por el resultado de nuestro trabajo, es evidente que nuestra motivación alcanza niveles máximos. Entendemos esa bonificación como justa recompensa a nuestro trabajo bien hecho. El peligro está en que, una vez que ese aumento dinerario se repite, pasa a considerarse como un derecho adquirido, como un plus a añadir en nuestra nómina, perdiendo así todo su poder motivador. Es más, si un día dejamos de percibirlo, se consigue el efecto contrario: sentimos que nos privan de algo que ya nos pertenecía, creando el consiguiente malestar.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ MOTIVAR?

- Porque quien es motivador se convierte en una persona significativa, digna de confianza y un modelo atractivo
- Porque aumenta la capacidad para influir en el cambio y reducir las resistencias al cambio
- Porque suscita sentido de la autoeficacia y autocontrol y contribuye a aumentar la autoestima y reducir el sentimiento de desmoralización e indefensión
- Porque da información útil a los demás sobre sus puntos fuertes
- Porque cambia el clima total de la organización, ayuda al cambio de la cultura empresarial y tiene un valor de ejemplaridad

FORMAS NO ECONÓMICAS DE MOTIVAR

No se trata de que no se tengan en cuenta las compensaciones económicas, pero no se pueden convertir en el único método empleado para motivar al personal. Veamos algunas otras formas:

Ser agradecido

Tenemos poca cultura social para agradecer. Sabemos perfectamente cómo decir a alguien lo que nos molesta de él, pero nos cuesta mucho más trabajo cuando se trata de dar las gracias.

Dedicar tiempo a sus trabajadores

Las personas necesitamos ser escuchadas, y tal vez éste sea uno de los comportamientos que más satisfacción nos produce: que nos escuchen... y más si se trata de nuestro propio jefe.

Cuidar el ambiente de trabajo

Ser amable con todo el mundo. Si ha de recriminar a un trabajador hágalo en privado, pero si ha de reconocer su labor hágalo en público.

Dar información sobre la empresa

Se debe permitir que nuestros empleados conozcan todos los productos y procesos de la empresa, no sólo aquellos con los que tienen relación directa. El sentimiento de pertenencia a un grupo es uno de los motivadores más ancestrales del ser humano.

Involucrar a los empleados

Cuando se adquiere el hábito de involucrar a los empleados en la toma de decisiones que les afectan directamente, se descubre que son muchos los temas en los que se puede solicitar su opinión. Desde la simplificación del proceso de elaboración de un producto hasta una mejora introducida en el proceso que se sigue para impartir la formación y/o en la prevención de riesgos laborales.

Fomentar la autonomía

Lo más importante cuando tenemos trabajadores bajo nuestra responsabilidad no es la cantidad de poder que tenemos sobre ellos, sino cómo utilizamos ese poder. Hay que tratar de que los empleados se conviertan en colaboradores y para ello hay que darles libertad para tomar algunas decisiones.

Celebrar los éxitos

Cada vez que se alcanza una meta hay que celebrarlo, darle valor. Cuanto más ambicioso sea el objetivo alcanzado, más importante debería ser la celebración. Recompensar el esfuerzo es uno de los aspectos motivadores más directos que existen.

Utilizar el desempeño para discriminar la tarea realizada

Proporcione a cada empleado, por escrito, lo que esperas de él y explica todo lo que no quede claro y obteniendo su compromiso de que trabajará para cumplir esos objetivos. Asegúrate de plantear logros medibles y posibles.

¿CUÁNDO DEBEMOS MOTIVAR?

- Cuando deseamos ayudar a adquirir y desarrollar hábitos y costumbres dignos de ser aprendidos
- Cuando deseamos un interlocutor receptivo de nuestros mensajes
- Cuando deseamos informar y guiar a nuestro interlocutor sobre las cosas que nos agradan
- Cuando deseamos generar emociones positivas
- Cuando deseamos crear un clima favorable para el cambio
- Cuando deseamos mantener y ampliar los logros realizados en el proceso de cambio
- Cuando queremos alentar la implicación de los miembros del equipo en la realización de las tareas y en el logro de los objetivos
- Cuando queremos ayudar a mejorar su autoimagen y su autoestima

OBSTÁCULOS PARA LA MOTIVACIÓN.

- Es su obligación
- Si ya lo sabe, ¿para qué quiere que yo se lo diga?
- Se lo va a creer
- "No está el horno para bollos"
- Pueden pensar que soy blando y colabo con la empresa
- Con todas las cosas que no funcionan bien, nos vienen con estas

David Irigoyen
Presidente de CCP de Navarra

VALLECAS 1957

Autor: JUAN MARTIN RODRIGUEZ

Editorial: Vulcano

Ahora que la emigración está tan de moda, el libro que tengo entre mis manos relata la vida de una familia originaria de la localidad extremeña de Logrosán que, a finales de la década de los cincuenta, emigra desde su Extremadura natal hasta la periferia humilde de esa gran urbe llamada Madrid.

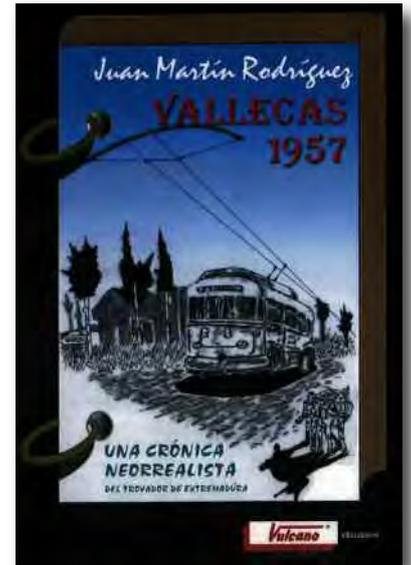
Su destino no fue mejor que el que escogen los inmigrantes del siglo XXI, fue una chabola en el famoso Cerro del Tío Pio de la madrileña barriada de Vallecas.

A través de sus 65 páginas Juan Martín “el trovador de Extremadura”, como se hace llamar, nos narra las alegrías, los desencuentros, los amoríos y los recuerdos de esta familia desglosados en 18 episodios cortos entre los cuales tienen cabida los padres, los hijos, los amigos, los juegos y los tebeos. El autor también retrata el colectivo de emigrantes (que también los había en los 50, aunque distintos a los de hoy) y por supuesto todo aquello relacionado con la famosa barriada, como sus autobuses, los tranvías, el metro, los trolebuses y muy especialmente “la gente”, que es a quien principalmente va dirigida esta crónica neorrealista.

El libro rezuma un halo de nostalgia de un tiempo pasado que, en algunas ocasiones, parece que fue mejor, pero distinto al que hoy nos toca vivir. Para todo aquel que haya tenido algo que ver con la populosa barriada, es un libro plenamente recomendable de muy fácil lectura y al que solamente puedo ponerle un “pero”: la documentación en lo que se refiere a los transportes de superficie es algo errónea, pero la narrativa es tan sencilla y humana que me presto

desinteresadamente a proporcionar al autor estos datos que, a mi modo de ver, no coinciden con la época descrita.

Gustavo Adolfo



SHINE A LIGHT

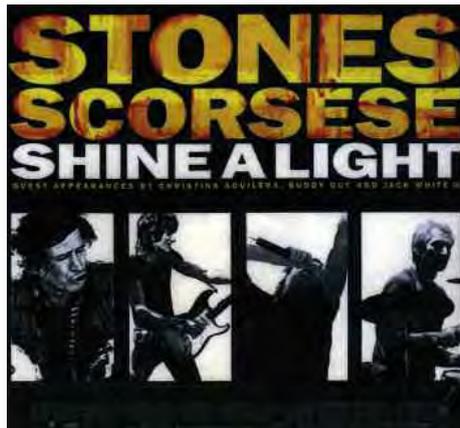
The Rolling Stones

Compañía: POLYDOR

Cuando a mediados de 2008 los STONES realizaron su gira americana de presentación de su último trabajo “A Bigger Band”, coincidieron en una de las múltiples presentaciones con el mítico Scorsese, el cual, fanático de los Stones desde hace ya muchos años, propuso al cuarteto realizar una película en la que se pudiera ver a la banda como nunca antes se la había visto. La reputación del mítico director no había pasado desapercibida para el grupo. No en vano había realizado en 1978 la película de despedida del grupo canadiense The Band “The Last Waltz” y su reto personal pasaba por tener a los Stones a sus ordenes tras el descalabro artístico/comercial en “Gimme Shelter”.

De esta manera, se produjo el acuerdo para realizar un concierto que tendría como escenario el Beacon Theatre de Nueva York, un lugar lo suficientemente amplio para instalar 18 cámaras alrededor de él para que, de esta forma, no pasase nada inadvertido de lo que ocurriese en el mismo. Como anécdota curiosa puede resaltar el infierno de nervios que pasa Martín para conseguir el set-list del concierto, ya que la canción de entrada es una de las cosas que más preocupa al director, pero los Stones se la juegan y, sólo cuando suenan los primeros riffs de “Jumpin Jack Flash”, es cuando se la facilitan.

El CD doble y el DVD muestra a los Stones en todo su esplendor, desde la llegada de las autoridades hasta los flashback que Scorsese alterna con el show, mostrándonos imágenes de su agitada vida socio/musical, sus problemas con las drogas, sus egos, el LSD ... etc.



En el DVD aparecen 18 canciones, desde el Jumpin Jack Flash hasta el mítico Satisfaction. Entre medias, todo un recorrido de más de 40 años de música con participaciones estelares de JACK WHITE en “Loving Cup”, BUDDY GUY memorable su actuación con el único tema inédito del show “Champagne & Reefer” y la sexy y espectacular CHRISTINA AGUILERA, todo un torrente de voz en el clásico “Let it Bleed”, y ... más, mucho más de ellos. Momentos estelares con el Sympathy for the Devil, She was hot, Tumbline Dice, As tears go by, y así hasta completar los 18 temas que en el CD se amplían hasta 22 + 2 intro.

Destacar la colaboración, ya habitual, de Bobby Keys al saxo, Chuck Leavell en los teclados, Darryl Jones al bajo (quinto “stone” desde la espantada de Bill Wyman hace ya 15 años) y muy especialmente la voz de Lisa Fischer que, prácticamente, canta todo el concierto apoyando a la ya muy maltratada voz de Jagger.

Gustavo Adolfo



LAS HUELLAS DE ALMANZOR

El principal inconveniente que tiene empezar una ruta en una localidad tan hermosa como Peñaranda de Duero, es que tenemos que luchar con el deseo de pasar aquí el resto del día, contemplando tranquilamente todas y cada una de las maravillas que esta localidad burgalesa encierra. Peñaranda de Duero fue en tiempo villa murada, con numerosas e importantes construcciones de las que, afortunadamente para nosotros, aún podemos contemplar gran parte de ellas. El conjunto arquitectónico más importante es, sin duda, el formado por las edificaciones que configuran su Plaza Mayor, con toda probabilidad, una de las más hermosas que puedan contemplarse en España.

Si accedemos a la Plaza desde la puerta de la muralla que da al sur, damos repentinamente un salto en el tiempo. Estamos ante un escenario de película con la diferencia de que éste no es de cartón-piedra, sino auténtico.

Podemos abarcar de un solo vistazo lo que era una villa importante en el siglo XV. Todos los estamentos sociales se muestran ante nosotros. A nuestra izquierda el palacio de los Avellaneda, con su magnífica portada renacentista, sede de la nobleza local. A nuestra derecha la soberbia colegiata, símbolo del poder del estamento eclesiástico, de altura imponente, con su sobria y, al mismo tiempo, monumental fachada decorada con columnas y bustos de mármol procedentes, al parecer, de las ruinas de la cercana ciudad romana de Clunia. En el centro de la plaza, el rollo o picota, de estilo gótico. Al frente están las casas del pueblo llano, de adobes con entramado de madera, y por encima de todo, simbolizando el poder feudal, el castillo, con su altiva torre del homenaje.

Sólo contemplando esta plaza se nos antoja que el tiempo se ha detenido. Podríamos estar horas enteras, pero tiene otras cosas más que visitar, como esa joya del saber científico popular que es la botica, del siglo XVII. Finalmente salimos de Peñaranda de Duero tomando la C-111 en dirección a Arandilla, pero a 1 Km aproximadamente nos desviamos hacia Brazacorta. Pasada esta localidad llegamos a Alcobilla de la Torre, en la provincia de Soria. El nombre de este pueblo no deja de ser curioso, pues Alcobilla viene del árabe Al-Kobba, que significa "lugar cerrado", pero también "torre" por lo que, en realidad, el pueblo se llama algo así como: "La torre de la torre". Esto nos indica la larga historia que tiene, como efectivamente podemos comprobar.

Por aquí hizo gran parte de sus correrías aquel azote de los reinos cristianos medievales, que fue Almanzor. En aquellos tiempos, estos campos eran la entrada a Castilla desde el Sur, por lo que el caudillo andalusí debía tener expedito el camino para iniciar sus expediciones de castigo contra los reinos cristianos. No en vano los romanos trazaron por estas tierras numerosas calzadas de las que aún se pueden encontrar algunos tramos, si tenemos algo de paciencia y suerte.

La localidad de Alcobilla de la Torre se sublevó contra Almanzor en el año 985, sufriendo las iras del caudillo musulmán, que castigó duramente a la población. Una nueva sublevación cuatro años más tarde tuvo como consecuencia que la localidad casi resultó arrasada por las tropas de Almanzor. Del castillo que custodiaba el pueblo, ya casi no queda nada, tan sólo la mitad de la altísima torre y algunos lienzos de muralla.



Siguiendo la carretera, llegamos enseguida a Alcobilla de Avellaneda. Aquí, los señores de Avellaneda, dueños de la villa, levantaron un palacio renacentista, menos lujoso que el de Peñaranda, pero igual de señorial, haciendo sin duda ostentación de su poderío. Merece la pena descansar un rato en la acogedora placita que hay delante de él. Seguimos la ruta y llegamos a Guijosa. En este pueblo, aparentemente no encontramos ningún elemento interesante, pero a las afueras hay algunas pequeñas y grandes maravillas.

La primera son las ruinas del que fue magnífico monasterio de los Jerónimos, fundado en 1401 por D. Pedro Frías, obispo de Osma. El monasterio fue creciendo y ganando importancia. En él se enterraban los miembros del linaje de los Avellaneda, alguno de cuyos sepulcros se pueden contemplar hoy día en Valladolid. Con la Desamortización el convento se abandonó y empezó su ruina. Los vecinos de la zona tomaron



parte de sus piedras para sus propias construcciones, finalmente sólo quedaba en pie la iglesia, pero ésta, al terminar la Guerra Civil, fue derribada por los propios lugareños ante el temor de que los frailes volvieran a instalarse en el monasterio y reclamasen para sí las tierras que la Desamortización les arrebató. Hoy en día solo permanece el muro donde estaba el altar mayor. Pese a todo, sus restos impresionan.

No muy lejos de aquí, en un pequeño altozano, a mano derecha del camino que tomamos, está la pequeña ermita románica de la Virgen de la Torre. Merece la pena detenerse y subir la cuesta para hacerle una visita. Una más que desafortunada restauración de esta pequeña joya nos priva de la contemplación de lo que fueron sus muros, pero aún podemos admirar los dos capiteles tallados que soportan las columnillas de la entrada, y los sobrios canecillos que adornan los aleros del tejado. Desde la puerta vemos los árboles del río, los campos de cereal, las huertas. Al pie de donde estamos discurre el camino que nos lleva a Hinojar del Rey.

Este pueblo fue importante en otro tiempo, así lo atestiguan los restos de sus construcciones en piedra pero, lamentablemente, hoy muchas de estas antiguas casas están en ruinas, o han sido arregladas, en mi modesta opinión, con muy mal gusto.

Si seguimos la ruta nos topamos directamente con la muela donde estaba la ciudad romana de Clunia, o para ser exactos Colonia Clunia Sulpicia. Es tentador subir a contemplar sus restos, pero podemos dejar la visita para otra ocasión. Ahora vamos muy cerca de aquí, a Coruña del Conde.



Lo primero que nos llama la atención, al acercarnos, es ver junto a los restos de lo que fue su castillo, un avión que parece estar detenido en pleno vuelo. Esta aparente extravagancia, en realidad está cargada de sentido, si repasamos el devenir de la villa y de sus personajes. Este pueblo, cargado de historia como pocos, empezó siendo celtíbero, luego romano, después visigodo, posteriormente árabe y finalmente cristiano.

Después de la decadencia romana y visigoda, la localidad fue tomada por Tarik en el 712. Sería musulmana durante dos-

cientos años, hasta que García I de León la repobló. Pero era una zona peligrosa de frontera. En el año 920, Abderramán III arrasó la población, luego Almanzor que se convirtió en el señor de Al-Andalus. En el año 994 fue conquistada de nuevo por éste, que la tomó como lugar de partida para alguna de sus campañas, concretamente la última, la del año 1002, en la que saqueó el monasterio de S. Millán de la Cogolla, en La Rioja. Al regreso de esta expedición, en Calatañazor, en una escaramuza con los cristianos resultó herido, a resultas de lo cual murió. La localidad no volvió a ser reconquistada definitivamente hasta el año 1011.

Luego vinieron lo buenos tiempos para la villa. Albergaba la judería más numerosa de la región del Duero. Su prosperidad no duró mucho tiempo. En su decadencia alumbró algunos personajes ilustres, algún obispo en proceso de canonización, pero sobre todo Diego Marín Aguilera. Nació en 1757 y fue desde joven una persona llena de curiosidad e ingenio. Inventó un artilugio para mejorar el funcionamiento del molino que aún se conserva en Arandilla, otro para los batanes, y otro para serrar mármoles de las canteras de Espejón. Pero lo que le atraía sobremanera era la posibilidad de fabricar una máquina que le permitiera volar. Volcado en su empeño, capturó diversas águilas y buitres, con lo que inspirándose en el estudio de su anatomía y sistemas de vuelo, construyó un aparato con la inestimable ayuda del herrero del pueblo.

Finalmente, la noche del 15 de Mayo de 1793 emprendió el vuelo desde la torre del castillo. Cuentan las crónicas que se despidió diciendo: “ voy al Burgo de Osma, de allí a Soria y volveré pasados unos días”. Desgraciadamente, se desprendió uno de los remaches de la máquina, con lo que al llevar recorridas 431 varas (unos 360 metros) se precipitó al suelo. A resultas de la caída quedó herido. Durante su convalecencia, las fuerzas oscurantistas del pueblo, que lo debían ver como algo parecido a un brujo, y su propia familia, que seguramente no querría que se embarcase en una nueva aventura, quemaron el aparato.

No sabemos si fue a resultas de las heridas provocadas por la caída o por la tristeza que le embargó al ver toda su obra convertida en ceniza, lo cierto es que apenas 6 años más tarde murió a la edad de 44 años. El pueblo de Coruña del Conde presume de tener en uno de sus antiguos hijos al primer hombre que hizo un vuelo documentado con un aparato más pesado que el aire. Seguramente, de haber nacido en Francia o Inglaterra sería mundialmente conocido, se habrían hecho películas sobre su vida, etc. Evidentemente, con este héroe, como con otros muchos, no se ha hecho justicia completa a su hazaña.

Al regresar a Peñaranda, aún podemos dar una vuelta por el pueblo, impregnándonos del espíritu medieval que hizo fuerte y tenaz a las gentes de estos lugares. Si nos concentramos podemos oír los cantos de algún místico sufí, los salmos de algún rabino o el gregoriano de los frailes de algún monasterio cercano. Voces del pasado que se mezclan junto con las de espadas entrechocándose. La historia de estas tierras.

Recomendaciones:

La ruta es sumamente sencilla, por lo que es recomendable para personas que no están especialmente acostumbradas al pedaleo. En cuanto a la época para realizarla, sin duda la Primavera, cuando todos los campos de trigo están verdes, y la luz invade absolutamente todos los rincones del paisaje.

Carlos Rubio
Licenciado en Geografía e Historia

El Rincón del Afiliado

La frase:

Si cerráis la puerta a todos los errores,
también la verdad se queda fuera.

(Tagore)

Recetas de Cocina Española



Gachas

INGREDIENTES PARA 4 PERSONAS:

- 250 grs. de papada de cerdo
- 5 cucharadas de harina de almortas especial gachas
- 6 dientes de ajo
- 1/2 cucharada de pimentón
- 1 decilitro de aceite de oliva
- pimienta
- orégano y agua
- sal
- 100 grs. de pan

ELABORACIÓN: En una sartén honda se derriten 100 grs. de manteca de cerdo. Se fríen 6 dientes de ajo y 200 grs. de hígado de cerdo. Cuando esté frito se aparta y se tritura el hígado y el ajo en un mortero. En la misma sartén se rehoga la harina de almortas (una cucharada sopera bien llena por persona) durante 3 minutos. A continuación se añade el pimentón (una cucharada de café por persona) y se rehoga 20 segundos. Añadir 1,5 litros de agua, la sal y el orégano y cocer hasta que las gachas espesen removiendo cada 2 minutos.



Las gachas es un plato típico manchego exquisito. Se cocina especialmente en vendimia y en días de mucho frío y nieve.

EL VINO: para comer este típico plato manchego es el nuevo tinto Reserva de MARICUBAS CABERNET SAUVIGNON ELITE envejecido en roble (Fuentealbilla-Albacete).

Miloca