



PROFESIONALES Y *Cuadros*

N. 69 - septiembre 2007

**Confederación
de Cuadros y
Profesionales
la vía directa
a Europa**

LA ALTERNATIVA NECESARIA

sumario

sumario



- 04-06. Igualdad de género y diversidad
- 07-09. Demanda de empleo
- 10-11. Desaceleración de precios inmobiliarios
- 12. Comentarios a la Ley de Subcontratación
- 13. La lengua de signos española
- 14-16. Opinión
- 17-20. Coleccionable Jurídico
- 21-22. Internacional
- 23. Elecciones
- 24-29. Nuestra Gente
- 30. Salud
- 31-34. Ocio/Cultura



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: Ignacio de Navasqués, Francisco Sierra,
Juan Zuriarrain, 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".

En el período de tiempo que nos queda hasta el próximo Congreso Confederado, la Organización debe ponerse manos a la obra haciendo énfasis en consolidar un crecimiento numérico de Confederación de Cuadros y Profesionales en España. Hemos trabajado en la mejora de la comunicación interna y externa, seguimos desarrollando en la medida de nuestras posibilidades la formación de los Cuadros, hemos mejorado y fortalecido los servicios confederales y prestado apoyo a las Organizaciones adheridas en las elecciones sindicales habidas. Colaboramos en la expansión internacional e, igualmente, en los estudios pertinentes para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión ordinaria de los Cuadros y Profesionales. El programa electoral se está cumpliendo y, por tanto, uno de los puntos importantes, como es el del crecimiento, tiene que merecer el esfuerzo de todos y cada uno de nuestros afiliados y simpatizantes.

Las prejubilaciones habidas y que se van a producir en el tiempo, merman el colectivo de Cuadros, con mayor incidencia que a otras Organizaciones, y las nuevas incorporaciones solo sirven para amortiguar las jubilaciones, pero no producen incrementos significativos en el número de afiliados. Es por ello que, debemos elaborar una estrategia de crecimiento que contenga acciones en múltiples ámbitos y que se apoye en la colaboración activa de todos y cada uno de nosotros.

Desde un punto de vista institucional es necesario mantener y fomentar las relaciones con Gobierno, Partidos, Parlamento, Autonomías y Ayuntamientos, divulgando nuestra existencia y pensamiento. Hemos de desarrollar, asimismo, unas relaciones preferentes con las Universidades y Colegios Profesionales, cuna de nacimiento de nuestros Cuadros, desarrollando en la medida de lo posible actos de colaboración y difusión.

La comunicación debe servir como vehículo de captación, y para ello debemos mejorar permanentemente nuestra WEB. También hay que hacer énfasis en la mejora de la revista y su distribución. Con la guía de expertos en el ámbito de la comunicación tenemos que estar presentes en prensa en los momentos adecuados, y participar en los medios de comunicación donde seamos requeridos. La comunicación interna debe fomentarse para que llegue hasta el último simpatizante todos los servicios de la Organización en todos sus ámbitos de: formación, asesoría, ocio, vivienda, etc.

Tenemos que aprovechar las sinergias de una Organización Internacional, como la nuestra, para dirigir el esfuerzo de crecimiento hacia empresas internacionales instaladas en España que tengan representación de Cuadros a nivel europeo. Las mismas sinergias que se derivan de estar en empresas de importante relieve sectorial, nos debe de llevar a trabajar para mejorar la expansión sectorial.

Finalmente, debemos dirigirnos a Organizaciones similares a las nuestras que comparten nuestros mismos objetivos y con las que podríamos caminar conjuntamente. Como veis estos objetivos son tarea de todos y necesitamos vuestra total colaboración para llevarlos a cabo.



CONFERENCIA DE CEC EN ESTOCOLMO

Confederación Europea de Cuadros abordó la igualdad de género y diversidad

PARTICIPACIÓN DE CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES (CCP)

La conferencia de los Cuadros europeos tuvo lugar los días 7 y 8 de junio con una nutrida representación española.

Confederación Europea de Cuadros (CEC), que representa a casi dos millones de dirigentes de organizaciones sindicales europeas, debatió durante dos días en Estocolmo los problemas relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo, la diversidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. La cita congregó a más de doscientos representantes de todos los países europeos. La conferencia además se hizo coincidir con la reunión del Comité Director de CEC presidido por Georges Liarokapis.

El primer día de la conferencia los representantes de los países miembros de CEC abordaron la discriminación laboral y la igualdad de oportunidades, asuntos que fueron debatidos en un plenario y a los que se dedicó una profunda reflexión.

La Presidenta de la Asociación Sueca de Cuadros y Gerentes, Annika Eliás, fue la encargada de inaugurar esta conferencia que aprovechó para remarcar que en el

mundo laboral no existe igualdad de trato, de promoción ni de salario entre hombres y mujeres y, en particular, entre los Cuadros. En esta misma línea se pronunció la abogada de la Comisión Europea para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Pía Engstrom-Lindgren, que destacó la necesidad de aplicar la ley para conseguir una verdadera y efectiva igualdad de sexos. Otra mujer, María Elena André, Secretaria General Adjunta de Confederación Europea de Sindicatos (CES), propuso el diálogo social como un importante punto de partida para la adecuación y modificación de las leyes que favorezcan la igualdad de posibilidades hombre-mujer. El Vicepresidente de Eurocadres, Christer Forslund, fue otro de los ponentes que informó de una serie de proyectos puestos en marcha y destinados a lograr esta igualdad. Entre ellos destacó la realización de encuentros, reuniones y seminarios dirigidos a la mujer. Por último, y bajo la misma perspectiva, se pronunció la Directora de Asuntos Sociales Internacionales de la Confe-

deración de la Industria y el Empleo en los Países Bajos, Loes van Embdem Andres, que puso de manifiesto la falta de una legislación común en todos los países de la Comunidad Europea que persiga y respete la igualdad de sexos.

Por su parte el irlandés Robret Anderson, Coordinador del programa de la Fundación Dublín para la mejora en Europa de las condiciones de vida en el trabajo, ofreció un análisis sobre el aumento significativo en el mundo laboral de los mayores de 65 años frente a una reducción de la población menor de 25 años en los países europeos, cuyo estudio abarca desde el año 2002 al 2050. Robret Anderson, defendió además la idea de aplicar medidas para promover la inclusión en el empleo a los enfermos crónicos.

En la segunda sesión de trabajo, que tuvo lugar al día siguiente, los temas expuestos fueron la diversidad en el lugar de trabajo y las mujeres en las categorías de Cuadro. En este último asunto, la delegación española de CCP participó activamente en la mesa de trabajo que se desarrolló y cuyo moderador fue el Asesor Jurídico de la Confederación, Álvaro H. de Larramendi. Como resumen se constató la escasa presencia de las mujeres en los puestos directivos, y se reiteró la falta de igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la contratación, promoción laboral, salarios y cargas familiares. Además, se puso de manifiesto el fenómeno de la deslocalización de empresas en países que no contemplan los derechos en materia de diversidad.

Sobre este último asunto se reflexionó haciendo hincapié en las prácticas innovadoras para retener e integrar a los grupos de empleados discriminados en razón de la edad, raza o etnia, discapacidad, orientación sexual, religiosa o creencia. El Director de Asuntos Sociales de la Confederación de Cuadros alemana (ULA), Andreas Zimmermann, fue el encargado de moderar esta mesa de trabajo. Entre las conclusiones adoptadas, se subrayó la conveniencia de adoptar en las empresas estrategias en materia de diversidad e igualdad, no sólo por razones éticas y legales, sino también por las ventajas económicas que esto puede suponer. En este sentido, se matizó que las políticas de diversidad deben percibirse como una ventaja competitiva para empresas y que deben pactarse con los representantes sindicales.



Georges Liarokapis

Conveniencia de adoptar en las empresas estrategias en materia de diversidad e igualdad, no sólo por razones éticas y legales, sino también por las ventajas económicas que esto puede suponer

La Conferencia sobre la igualdad de género y diversidad finalizó con la intervención de la Directora y Vicegobernadora honoraria de la Banca Nacional de Bélgica, Marcia De Wachter, que hizo un alegato en favor de las mujeres, manifestando que éstas son en la actualidad la fuerza motriz de la economía mundial.

El Presidente de CEC, Georges Liarokapis, clausuró el acto con un breve discurso en el que subrayó que cambiar la sociedad no es fácil, gobernada desde siempre por hombres mientras que las mujeres han estado relegadas a un segundo plano, sin embargo resaltó la importancia de seminarios y conferencias, como la desarrollada en Estocolmo, que permite a los Cuadros y Profesionales ser los garantes y portadores ante las organizaciones sindicales y empresariales de temas tan esenciales como la diversidad y la igualdad de sexos.

Tras el correspondiente análisis y puesta en común CEC aprobó una Declaración solemne sobre *“Igualdad de género y diversidad”* en la que se apela a *“los profundos cambios que se están produciendo en el seno de las sociedades europeas que afectan no sólo a la demografía sino a nuestros mercados laborales”*. *“Aunque la legislación europea defiende la igualdad de derechos ante la Ley -prosigue- lo cierto es que todavía prevalecen categorías de población que padecen dificultades a la hora de acceder a un empleo digno por cuestiones de discriminación”*. De otra parte, la Declaración formal llama también la atención sobre *“los numerosos obstáculos”* que las mujeres encuentran a la hora de buscar un empleo, fundamentalmente a la hora de acceder a ascensos entre los Cuadros técnicos y de dirección frente a los varones. Todo ello se pone de manifiesto por CEC como un *“grave problema social en una sociedad cambiante y compleja”*.



Pleno

La Confederación europea propone esforzarse, sensibilizando a los Cuadros directivos para la puesta en práctica de una política real de igualdad entre hombres y mujeres, que garantice los sistemas de protección para que las situaciones de dependencia y conciliación de la vida familiar y laboral se produzca sin diferencia de sexos, combatiendo los estereotipos sobre los roles de los diferentes sexos desde la Escuela Primaria, eliminando las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres del mismo nivel y permitir la posibilidad de alternar los periodos de fuerte implicación profesional con los periodos de responsabilidad familiar que ofrezcan flexibilidad, así como asegurar los equilibrios efectivos entre ambos sexos.



PARTICIPANTES

A la conferencia acudieron los representantes de los países miembros de CEC procedentes de Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovenia, Suecia, Reino Unido y España. Además asistieron en calidad de invitados Beata Nagy en representación de la Universidad Corvinus de Budapest, Pia Ångström-Lindgren de la Comisión Europea y una delegación de las organizaciones Eurocadres, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, y de las empresas IKEA, IBM y L’Oreal.

También estuvieron presentes los máximos dirigentes de la organización confederal europea, entre ellos su Presidente Georges Liarokapis, el Secretario General, Ludger Ramme y la Secretaria General Adjunta, Annika Hage-Nielsen.

La Conferencia fue seguida por diversos medios de comunicación entre ellos dos españoles, El Semanal Digital y el diario de información de economía y finanzas EIMundoFinanciero.com.

La demanda de “Trabajo de Cuadros” varía en las distintas comunidades, las mujeres son las que más lo solicitan

Madrid, Asturias y País Vasco son las comunidades autónomas en las que más puestos de “trabajo de Cuadros”, porcentualmente, se han solicitado durante el pasado verano. En el mes de agosto estas peticiones superaron el 25% del total de demandas de empleo. En contraposición se encuentran Extremadura, Andalucía y Murcia donde las solicitudes de este tipo de puestos de trabajo han sido menores, apenas ha alcanzado el 13% del total.

Las mujeres siguen manteniendo una mayor presencia que los hombres en el proceso de demanda de “empleo de Cuadros”. Según los datos aportados por el Instituto Nacional de Empleo, la búsqueda de “trabajos de Cuadros” en este colectivo se mantiene constante en todos los meses del ejercicio 2006. Del total de solicitudes de empleo demandado por las mujeres, un 56,03% se dirigen a puestos de “trabajo de Cuadros” y aportan un 54,57% de experiencia previa.

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.

Análisis de los datos obtenidos por Confederación de Cuadros y Profesionales gracias al acuerdo de colaboración alcanzado con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

En la variable ocupación solicitada, el grupo de Cuadros hasta ahora mantenía una tendencia descendente durante los primeros 5 meses del ejercicio: 516.001, 512.791, 504.016, 500.047, 482.348, observándose un ligero repunte en el mes de junio con respecto a mayo, hasta los 490.344 (1,66%), y confirmándose la tendencia ascendente en el mes de agosto hasta los 515.299. La variación porcentual experimentada de enero a agosto es del -0,14%.

En los meses de mayo y junio la ocupación solicitada descendió por primera vez, desde que se disponen de datos de estudio (agosto 2006), del medio millón, pero la tendencia ha cambiado y se ha vuelto a superar el medio millón de solicitantes. (Tablero 1).

La ocupación de Cuadros solicitada en cómputo general ha aumentado en el último mes de agosto con respecto al mes anterior del que se disponen datos en todas las categorías de Cuadros, con un incremento en términos absolutos de 11.809 solicitantes.

El descenso de la ocupación solicitada durante el período objeto de estudio (enero – agosto) se ha producido en los hombres con un -2,70%, mientras que en las mujeres ha aumentado un 1,97%, en términos absolutos 232.851-226.562 contra 283.150-288.737. (Tablero 1).

Las categorías Cuadros III y V aglutinan casi la totalidad de solicitudes durante el mes de agosto con un peso rela-

tivo del 43,77% y un 43,03% respectivamente cada uno. Las solicitudes del resto de categorías de Cuadros tienen una incidencia limitada, ya que entre las categorías I, II y IV suman sólo un 13,20%. Sin embargo, dicha distribución varía considerablemente por sexos, puesto que entre los hombres la categoría predominante es la del Cuadro V, con un 51% del total de las solicitudes seguido de Cuadros III, con 28,97%. Por otra parte, entre las mujeres encabeza la lista la categoría Cuadro III, con un 55,39% seguido del V con un 36,84%. Los datos extraídos del mes de agosto son representativos, ya que muestran una tendencia que se mantiene en todos los períodos de estudio (tablero 1).

La demanda de empleo para ocupación de Cuadros es superior entre las mujeres, representando el género femenino el 56,03% de las solicitudes, frente al 43,97% de los hombres. Mientras que el primero alcanza las 288.737 solicitudes, en el género masculino se sitúa en las 226.562. (Tablero 1)

Durante el mes de agosto se han solicitado 515.299 empleos de Cuadros de los que sólo 230.272 han indicado una ocupación de Cuadros previa (primera experiencia). Se puede observar que ese desajuste es una constante en todos los meses de estudio. (Tableros 1 y 2).

La experiencia en ocupaciones de Cuadros previa consignada ha disminuido entre los períodos de enero y agosto un -1% desde los 232.607 hasta los 230.272, observándose un repunte en los meses de junio y agosto con respecto a meses anteriores hasta los 230.272. El dato supone un 44,69% del total demandado (Tablero 2).

El motivo principal por el que exista dicho desequilibrio tan marcado entre ambas es debido a que mientras la cumplimentación de la variable de ocupación de Cuadros solicitada es obligatoria en el proceso de demanda de empleo, la variable de experiencia previa de Cuadros aportada es voluntaria, por lo que muchos solicitantes no cumplimentan dicha casilla y su experiencia no se refleja y, por tanto, se incluye en la categoría de “No consta experiencia”.

Esa salvedad puede observarse, parcialmente, en la tabla de “Cuadros versus no-Cuadros”, en el que la ocupación de Cuadros solicitada es mayor que la experiencia previa de Cuadros aportada para Cuadros y a la inversa en no Cuadros. De ahí se deduce que un número considerable y desconocido de demandantes cuya experiencia previa no figura, se ha encuadrado en la categoría de “No consta experiencia” (Tablero 3).

Un 43,26% de los solicitantes y un 40,71% de los que aportan experiencia de Cuadros poseen estudios de primer, segundo o tercer ciclo. (Tablero 4)

Por comunidades autónomas se ha observado, respecto al mes de julio, un incremento en la demanda de empleo de Cuadros con experiencia previa en casi todas las comunidades. El mayor número de solicitudes de Cuadros que se ha observado sobre el total de la demanda de empleo, en términos relativos, han sido Principado de Astu-

rias con un 26,69%, seguida de País Vasco y Navarra con un 25,04% y un 24,64% respectivamente. Por el contrario, las comunidades autónomas donde menor ha sido su peso relativo son Ceuta con un 9,96% y Extremadura con un 10,77%. (Tablero 5)

La desproporción entre ocupación de Cuadros solicitada y la experiencia previa de Cuadros se acentúa en el conjunto de los menores de 25 años. Las mujeres menores de 25 años casi doblan en términos absolutos a los hombres en ambas variables. (Tablero 6)

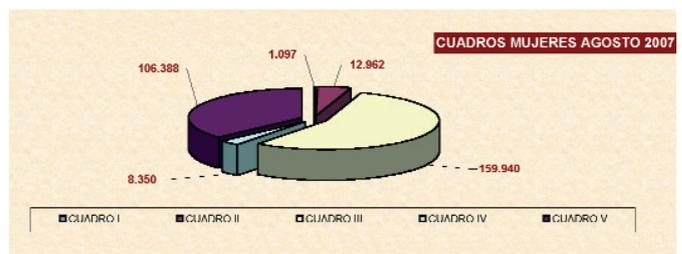
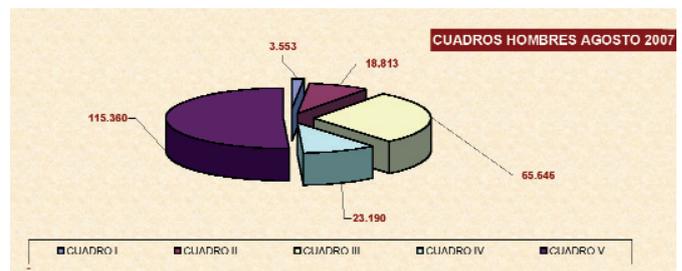
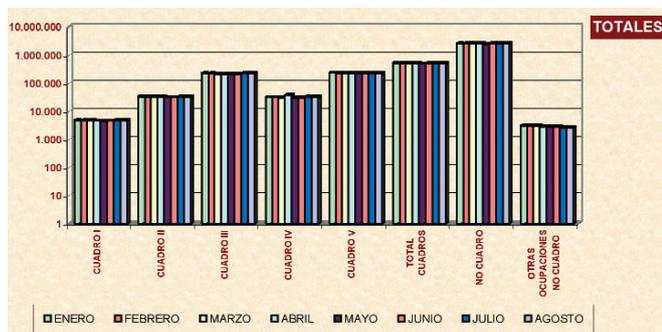
En cuanto a la demanda de empleo del Colectivo de Cuadros, se ha observado que sigue la misma tendencia alcista que el paro general del mes de agosto que aumentó en 57.958 nuevos desempleados. Se ha incrementado la demanda de empleo de 2.977.524 en el mes de julio a 3.046.241 en el mes de agosto. De este incremento de la demanda de empleo corresponde a los Cuadros, que su puesto anterior inmediato ha sido Cuadro, 4.578 que supone un 6,6% del total.

Al igual que en el ámbito general, en el ámbito de los Cuadros contrasta que el incremento de agosto de 2007 rompe con la tendencia de disminución del desempleo del mes de agosto de los años precedentes.

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

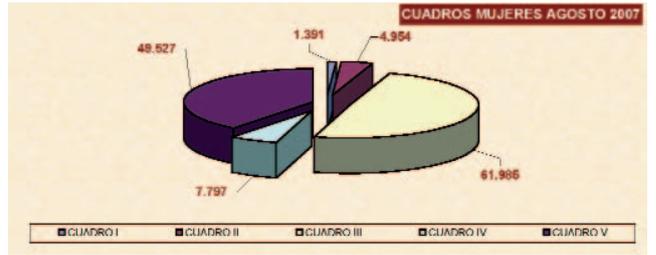
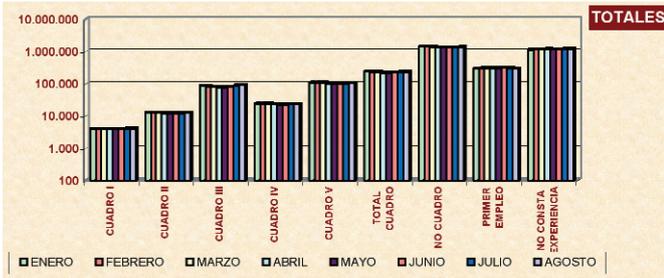
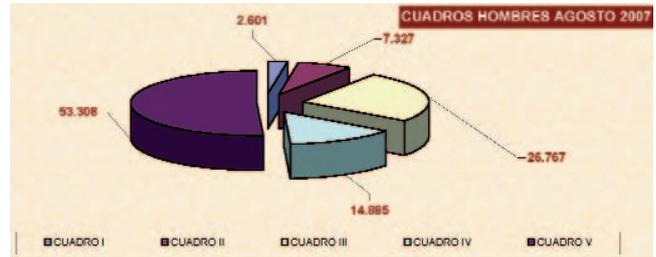
VARIABLES DE ESTUDIO

TABLERO 1) Ocupación Solicitada: Se refiere a la ocupación que los demandantes de empleo han elegido como primera opción en su búsqueda de un nuevo trabajo, bien sea por su situación de desempleado o bien por su condición de empleado con el objetivo de una mejora laboral. Se trata de una cuestión a la que obligatoriamente han de responder para que les sea tramitada su demanda de empleo.





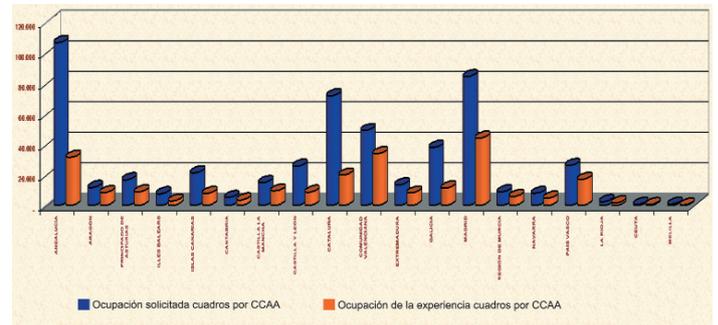
TABLERO 2) Primera Experiencia: Se refiere a la última ocupación realizada inmediatamente anterior a la búsqueda de un nuevo trabajo y que los demandantes de empleo consignan a la hora de tramitar su demanda de empleo. Su consignación no es obligatoria, por tal motivo, en el cuadro aparece el epígrafe "No consta experiencia" que incluye a aquellos demandantes que no reflejan la ocupación anterior a su situación de demandantes de empleo, tanto si son Cuadros como si no.



TABLERO 3) a 6): Están referidos a las dos anteriores variables desagregadas por categorías de Cuadros versus no Cuadros, nivel de estudios, comunidades autónomas y sexo/edades, respectivamente.



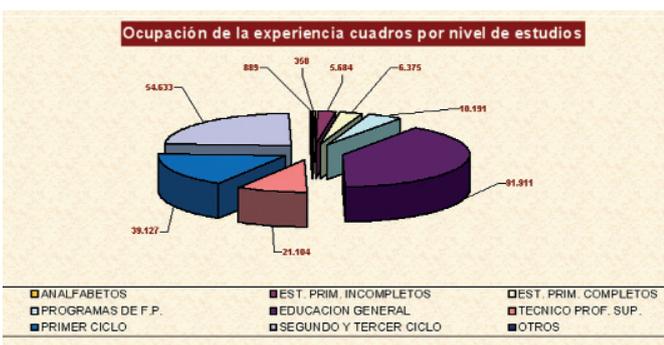
TABLERO 5)



TABLEROS 4)



TABLERO 6)



Aitor Monasterio
Daniel Moreno
Servicio Confederado de Análisis y Opinión de CCP

Efectos de la desaceleración de precios del ciclo inmobiliario alcista

El mercado inmobiliario ha experimentado a lo largo del 2º trimestre de 2007 la menor tasa de crecimiento registrada desde 1998, fecha en que los precios de la vivienda en España empezaron a incrementarse hasta alcanzar una subida espectacular del 269,7%. Durante los meses de abril, mayo y junio el sector ha dado síntomas que indican que esta tendencia al alza ha finalizado.

El precio medio del metro cuadrado de la vivienda libre en España durante el 2º trimestre de este año se ha situado en los 2.054,5/m², según los datos aportado por el Ministerio de la Vivienda. Esta cifra representa un incremento interanual en dicho período del 5,78% con respecto al ejercicio anterior, la más baja que se ha registrado desde el 2º trimestre de 1998 en que el mercado inmobiliario experimentó una subida del 4,87%.

EVOLUCIÓN INTERANUAL DEL PRECIO DE LA VIVIENDA



En esta tabla se observan las tasas de incrementos interanuales de los últimos 36 trimestres con crecimientos superiores a los dos dígitos en 20 de los citados períodos.

Fuente: Ministerio de Vivienda

La fase alcista de los precios acontecida durante los últimos nueve años en el mercado inmobiliario se ha visto favorecida por tres factores primordiales como son: una demanda pujante, gracias en gran medida a la inmigración y a la segunda residencia, una fase expansiva de la economía con el sector inmobiliario como principal motor y unos tipos de interés y del euríbor bajos. Sin embargo, los últimos datos confirman el descenso de la demanda en el sector obligando a la oferta a buscar un equilibrio con la primera.

Desde el punto de vista de la demanda, hay que destacar que en el 1º semestre de 2007 se ha producido un 19% menos de tasaciones que en el mismo período del ejercicio anterior, siendo más marcada aún dicha bajada en grandes capitales como Madrid, ciudad en el que el descenso ha supuesto el 40%. Por otro lado, la demanda nacional cayó en 2006 en 120.000 viviendas (9,8%) y de las 597.632 viviendas libres terminadas en 2006, sólo se vendieron 410.192.

Desde el punto de vista de la oferta, la actividad registrada del 2º trimestre descendió 4 décimas y creció sólo un 4%, mientras que la inversión se moderó en 6 décimas hasta limitar su crecimiento al 4,6%. También hay que reseñar que aún quedan más de un millón de viviendas en el mercado a la espera de comprador y que los plazos necesarios de venta de una casa se ha alargado hasta por encima del medio año.

Los efectos de dicho cambio de tendencia son difíciles de cuantificar, ya que dependerán en gran medida de factores internos del sector inmobiliario, tales como la profundidad y la duración de su desaceleración, además de factores externos como el precio de las materias primas o la evolución de los tipos de interés. Si bien, no existen dudas de que la situación coyuntural ha cambiado radicalmente y aunque sus potenciales efectos no son cuantificables, se esbozan algunas pinceladas que apuntan por donde pueden ir encaminados.

EFFECTOS

1.- INCREMENTO DEL DESEMPLEO

La desaceleración de la demanda inmobiliaria ha comenzado con la disminución de los recursos humanos destinados a tal sector. Los datos del Ministerio de Trabajo no dejan lugar a duda a este respecto. El desempleo experimentado durante julio en el sector de la construcción asciende a 11.900 personas, un 5,49% más que en el mes anterior, tratándose del peor dato en dicho mes de los últimos 10 años. A lo largo de 2006 el paro ha crecido en el sector de la construcción un 7,29% motivado por el cambio de coyuntura.

DESEMPLEO MES DE JULIO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
-8.848	-8.406	-1.786	835	3.966	3.565	1.825	163	5.915	5.899	11.900

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Promotoras especializadas calculan entre 150.000 y 200.000 personas excedentes de forma directa, y entre 50.000 y 100.000 de forma indirecta por cada reducción de 100.000 viviendas en el cómputo nacional anual. Si se estima una oferta anual de entre 450.000 y 500.000 viviendas y el año pasado se obtuvieron visados de obra para 915.745 unidades, como cifra de equilibrio para una correcta correlación ajustada a la demanda, podría suponer una reducción de entre 500.000 y 1.000.000 de trabajadores.

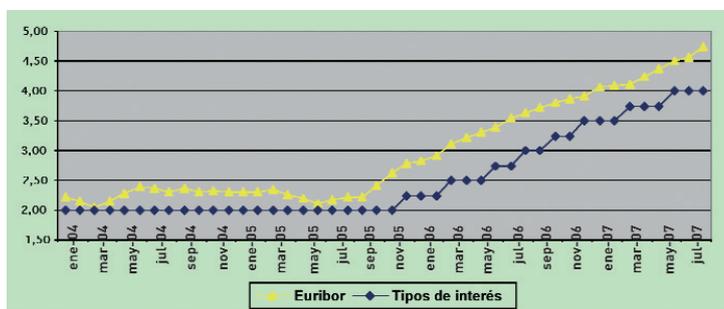
En cualquiera de los casos, y ante la imposibilidad de conocer el nuevo punto de equilibrio entre oferta y demanda, lo que parece seguro es que una reducción de esta segunda llevará a miles de trabajadores del sector de la construcción a las oficinas del desempleo. Previsiblemente los menos especializados serán los más perjudicados.

2.- DIFICULTADES FINANCIERAS PARA LAS ECONOMÍAS DOMÉSTICAS

Uno de los principales factores que han impulsado la demanda durante el primer lustro del siglo ha sido la alta capacidad de endeudamiento debido a los bajos niveles del Euribor, principal indicador de referencia para fijar el tipo de interés de los préstamos hipotecarios concedidos por las entidades de créditos.

Sin embargo, desde septiembre de 2005 en que el Euribor se situó en el 2,22, este indicador no ha parado de incrementarse. El pasado mes de agosto se registró la vigésimo tercera subida consecutiva. Desde su creación en enero de 1999, sólo durante ocho meses del ejercicio 2000 fluctuó por encima de los valores actuales, marcando su máximo histórico en agosto de dicho año en el 5,248%, escasamente medio punto por encima del valor actual.

EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS DE INTERÉS EUROPEOS Y EL EURIBOR.



Fuente: Banco de España y BCE.

Este hecho, unido a la pujante demanda experimentada en el sector inmobiliario durante la fase alcista, han llevado a las economías domésticas a fijar su nivel de endeudamiento en junio en 616.513 millones de euros, más del doble que el registrado en 2003. Aunque el ritmo de crecimiento de los mismos se ha reducido, 6 puntos básicos en tér-

minos relativos con respecto al año pasado hasta el 17,2%, en términos absolutos supone el récord de endeudamiento hipotecario de España.

En el 2º semestre del año el nivel de renta bruta cautiva destinada a financiar la compra de la vivienda se situó en el porcentaje récord del 44,8%, o del 36% una vez aplicadas las deducciones fiscales imputables por compra de primera vivienda, 6 puntos más que en 2006. Dichas circunstancias conllevan a que los mínimos niveles de morosidad comiencen a ser relevantes, teniendo en cuenta que éstos ya no se localizan exclusivamente en los créditos al consumo, sino que han entrado en los créditos hipotecarios.

Según datos publicados por el Banco de España, por un lado, los índices de morosidad hipotecarios se han incrementado un 45% en el primer trimestre del año con respecto al ejercicio anterior. Por otro lado, por primera vez la morosidad de las familias (5.772 millones de euros) supera las de las empresas (5.554 millones de euros).

Los efectos de los niveles de morosidad actual no son preocupantes para la solvente banca nacional, sin embargo, a partir de ahora se deberá de atender con mayor detalle dichas cifras para estar preparados ante cualquier contingencia, que aunque poco probable, pudiese ocurrir en este ámbito.

3.- RALENTIZACIÓN DEL CICLO ECONÓMICO

Los créditos al consumo se desaceleraron en junio, en términos relativos, 3 décimas con respecto al ejercicio anterior hasta el 14,5%. Sin embargo, se mantienen en su nivel máximo en términos absolutos con una cifra ligeramente superior a los 222.000 millones de euros. Los niveles de morosidad relativa, aún siendo peores que los registrados en los préstamos hipotecarios, no son preocupantes.

El mercado está necesitado de liquidez y la mejor prueba de ello son las importantes inyecciones que han tenido que realizar los Bancos Centrales en los meses de julio y agosto para satisfacer las demandas de dinero.

La demanda interna, fundamental en el crecimiento del PIB nacional se mantiene firme y los índices de "Confianza del Consumidor", "Situación Económica General-Tendencia Prevista" y de "Situación Económica de los Hogares-Tendencia Prevista" se muestran estables en -11, -9 y -2 respectivamente.

La situación económica de nuestro país continúa fuerte pero habrá que vigilar el desarrollo de los sueldos y del consumo en aras de evitar un deterioro económico durante los próximos años. Su evolución está estrechamente ligado al comportamiento del mercado inmobiliario, como lo ha estado durante la última década. Hasta ahora ha sido para bien, esperamos que a partir de este momento no lo sea para mal. El tiempo lo dirá pero habrá que estar atentos.

Aitor Monasterio
Daniel Moreno

Servicio Confederal de Análisis y Opinión de CCP



Comentarios a la Ley de Subcontratación

El día 19 de abril entró en vigor la ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también conocida como la “Ley de Subcontratación”. Se trata de una Ley que muchos han calificado como de histórica en cuanto a su significado y contenido, que fue aprobada con un amplio respaldo de las fuerzas políticas y sociales, y que inicialmente ha sido diseñada para reducir los accidentes laborales.

Como señala en su artículo 1.1, el objeto de la misma es “... mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo en particular.” Se trata de la primera ley que regula algunas de las consecuencias del denominado “outsourcing”, o la práctica mercantil consistente en contratar con otro sujeto parte del proceso productivo de la propia empresa.

Adicionalmente, se incorpora a la normativa laboral una serie de responsabilidades y sanciones “en cadena” para las empresas que participen en el sector que incumplan con estas nuevas obligaciones.

Sin dudar que la limitación del nivel de subcontratación en el sector de la construcción favorecerá el que los trabajadores del sector sean más profesionales, más especializados para cada función y con unos mejores conocimientos y mayor formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, quiero señalar algunos aspectos que la Ley ha dejado en el aire.

1.- REGISTRO

Respecto a este tema, que la Ley da tanta importancia, solamente apuntar algunas dudas razonables:

- a) ¿Sólo se va a registrar de forma automática o se va a comprobar si se cumplen los requisitos que señala la Ley?
- b) Una vez registrada una empresa subcontratista, se supone que se la acepta como tal. ¿Qué pasará si, posteriormente, la Inspección Técnica realiza un informe contrario?
- c) En cada Comunidad autónoma habrá un registro. ¿Significa esto que existirán diferentes criterios, como ha pasado en otras muchas leyes?
- d) La información que debe facilitar los subcontratistas a la empresa principal sobre sus trabajadores, ¿No creará problemas desde el punto de vista de la Ley de Protección de Datos?

2.- CONTROL DE SU CUMPLIMIENTO

En el art. 7 se señala que “las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en las obras de construcción deberán vigilar el cumplimiento de los dispuesto en esta

Ley”. Todos sabemos que, desgraciadamente en nuestro país, la acción de vigilancia en el cumplimiento de normas no se puede conceder a quienes tradicionalmente las están incumpliendo.

Debería ser la autoridad laboral competente (la Inspección de Trabajo) quien se encargue de la verificación de su cumplimiento por parte de las empresas contratistas. Pero para ellos sería necesario ampliar los efectivos de este cuerpo, ya que se ha demostrado de forma fehaciente que, esta carencia de Inspectores, ha conducido a que, después de más de una década de la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la accidentalidad en este sector no sólo se ha reducido sino que ha aumentado. ¿Pasará lo mismo con esta nueva Ley?

Por último y como colofón de este breve comentario, no quisiera terminar sin hacer un llamamiento a muchos de los compañeros Cuadros y Profesionales en esta nueva obligación: “Vigilar el cumplimiento de la subcontratación”. Resulta claro y evidente que no sólo se subcontrata en el sector de la construcción (desde los trabajos de limpieza, mantenimiento y reparaciones de instalaciones eléctricas, mecánicas, electrónicas, etc. hasta las ampliaciones y nueva construcción de edificios y naves industriales de todos los sectores productivos), es por ello que, los Cuadros y Profesionales que sean responsables de estas empresas, departamentos o secciones, tendrán, también, la responsabilidad de:

- Exigir y controlar la inscripción de las empresas subcontratadas en el Registro de Empresas Acreditadas que señala el art. 6 de la Ley (pendiente de desarrollo reglamentario).
- Llevar y actualizar el Libro de Subcontratación, según el art. 8
- Exigir la acreditación que las empresas subcontratadas tienen una organización preventiva y un nivel formativo ajustada a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Controlar que el número de trabajadores por tiempo indefinido en plantillas de las empresas subcontratadas estén acordes con lo señalado en el art. 4.4.
- Comprobar que estos trabajadores tengan las correspondientes cartillas o carnés profesionales según el art. 10 (pendiente del desarrollo reglamentario).

Confío que con el esfuerzo de todos, una vez más, los Cuadros y Profesionales aportemos el nuestro, y que la aplicación estricta de esta Ley tenga una repercusión positiva en la reducción de la gran lacra social de nuestro país: los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

David Irigoyen
Presidente del Sindicato de Mandos de Navarra de CCP

El Gobierno aprueba el reconocimiento de la lengua de signos española



**GRILSCaM ACOGE
CON SATISFACCIÓN ESTE
PROYECTO DE LEY DEBIDO
AL CAMBIO CUALITATIVO
QUE VA A SUPONER PARA
LOS COLECTIVOS AFECTADOS**

El Congreso de los Diputados ha dado luz verde al Proyecto de Ley de la Lengua de Signos y de Medios de apoyo a la Comunicación. Se trata de un Proyecto de Ley, pionero en Europa, que intenta propiciar el acceso a la información y a la comunicación de las personas sordas, teniendo presente su heterogeneidad y las necesidades específicas de cada grupo.

La norma, que actualmente se encuentra en trámite parlamentario, reconoce la lengua de signos española, como lengua de las personas sordas en España que libremente decidan utilizarla, así como su aprendizaje, conocimiento y uso. Además, la Ley establece y garantiza los medios de apoyo a la comunicación de las personas sordas con discapacidad auditiva y sordociegas.

Tras la entrada en vigor de esta nueva Ley, las administraciones educativas deberán promover el aprendizaje de esta lengua a quienes lo necesiten y soliciten, así como, facilitar intérpretes y medios de apoyo a la comunicación en los diferentes ámbitos públicos y privados: educación, formación y empleo, salud, cultura, deporte y ocio, transportes, relaciones con las administraciones públicas, participación política y medios de comunicación social, telecomunicaciones y sociedad de la información.

El Proyecto de Ley establece también la creación del Centro de Normalización Lingüística de la Lengua de Signos Española, cuya finalidad será la de investigar, fomentar, difundir y velar por el buen uso de esta lengua.

El Gremio Nacional de Intérpretes de Lengua de Signos Española y Guías-Intérpretes (GRILSCaM), integrado en Confederación de Cuadros y Profesionales, considera que esta nueva Ley supone un cambio radical para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas y sus familiares, ya que supone un paso muy importante para la atención a las necesidades de estos colectivos. Pero además, GRILSCaM destaca el avance que esta Ley significa para las asociaciones de profesionales intérpretes y guías-intérpretes ya que se amplía su reconocimiento profesional, incluyendo mejoras no sólo en el desempeño del trabajo, sino también en sus condiciones laborales y en el fomento de la creación de nuevos empleos.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007: la adhesión de los Cuadros

En el 1^{er} trimestre de 2007 se firmó por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), que estará vigente durante todo el año 2007.

Como ya comentamos en su momento desde el Servicio Confederal de Negociación Colectiva de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), este acuerdo reviste una singular importancia por ser, de todos cuantos se alcanzan a través del diálogo social, el que sirve de marco, guía y orientación para los interlocutores sociales que desarrollan la negociación de Convenios y Acuerdos Colectivos de cualquier ámbito. Ello se consigue a través de dos mecanismos:

- Dotando de contenido necesario (obligatorio) las agendas de los interlocutores sociales que se sientan en la mesa de negociación.
- Marcando unos puntos en común, (en cada uno de esos temas que componen la agenda de los interlocutores sociales), que pretenden ser una guía básica para negociar, o –cuando menos - un punto de partida para los negociadores.

Este acuerdo pretende en definitiva dar una visión, compartida por las organizaciones sindicales y empresariales, de los criterios que han de regir el mantenimiento y creación de empleo, así como el logro de su estabilidad.

Por ello su contenido continua incidiendo sobre algunas materias que ya están en la negociación colectiva, para conseguir afrontar los cambios y las nuevas coyunturas que plantea la actual situación económica y social, con el fin

de alcanzar los objetivos de anteriores acuerdos, como por ejemplo que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, una mayor calidad en el empleo, un mayor nivel de bienestar social, sostenibilidad ambiental, etcétera.

Algo fundamental a lo que debemos hacer referencia también es que las organizaciones signatarias del acuerdo asumen los compromisos que se contienen en él, y se obligan –y así se hace constar expresamente- a ajustar su comportamiento y acciones en la negociación de convenios colectivos a lo que se ha pactado, contemplándose la posibilidad de que cualquier firmante del acuerdo pueda reclamar de otra de ellas el cumplimiento del mismo.

Es por todo lo expuesto por lo que afirmamos que el ANC es un instrumento muy útil para los interlocutores sociales que se sientan en las mesas de negociación y su importancia se hace patente por su multilateralidad y su función de herramienta orientativa.

El ANC ofrece efectivamente líneas de negociación y criterios de los interlocutores sociales sobre diversas materias. Sin embargo, no es esto lo más significativo sino que lo es, más bien, el hecho de que los extremos contenidos en el texto del acuerdo no son controvertidos por ninguna de las partes negociadoras. Ello supone un importantísimo comienzo para los negociadores de Convenios Colectivos ya que siempre podrán utilizar lo estipulado en el ANC como base.

En el documento elaborado y distribuido por el Servicio Confederal de Negociación Colectiva de CCP, inmediatamente después de la firma del ANC, titulado: “Análisis de



los aspectos más relevantes del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007” tuvimos la oportunidad de observar de cerca y comentar cada uno de los aspectos contenidos en el ANC, haciendo referencia a todas las materias de las que se ofrecía alguna directriz para los negociadores. Dada la dificultad para analizar aquí nuevamente cada uno de los temas tratados en el ANC nos remitimos al documento señalado supra. Sin embargo, consideramos que merece una especial mención lo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y lo que sobre ella se establece en el ANC (ver página web: www.confcuadros.com, documento íntegro).

Los interlocutores sociales constatan que la Negociación Colectiva, como instrumento convencional regulador de las relaciones laborales, puede contribuir a la corrección de posibles desigualdades de trato en el seno de la empresa. Así mismo es un instrumento idóneo para promover actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo o cualquier otra causa.

Es por ello que el ANC establece una serie de contenidos referentes a esta materia y que considera conveniente tratar en los convenios colectivos, en los que se destacan:

- Incluir cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de mujeres a sectores y ocupaciones en las que estén menos presentes.
- Fijar criterios especiales de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando se encuentren, en igualdad de condiciones, más afectadas por la temporalidad.
- Establecer sistemas de selección de personal, clasificación y promoción profesional y formación sobre criterios objetivos por razón de género
- Eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- Subsancar las posibles diferencias retributivas
- Tratamiento de las condiciones laborales que permita conciliar las necesidades personales y profesionales.

Estos criterios se adecuan a los contenidos remitidos a la negociación colectiva en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Pues bien, teniendo en cuenta que el ANC es una puesta en común de los criterios de negociación, hecha entre el lado patronal y sindical, este acuerdo se convierte en un catálogo de recomendaciones fundamentales para la elaboración de los Convenios. No obstante, el carácter obligatorio del pacto no impide ni merma la autonomía de las organizaciones que integran a las firmantes y adherentes. Lejos de ello, aporta a los negociadores una serie de criterios sobre determinados aspectos de las relaciones laborales, los cuales resultan de una vital importancia no solo para los firmantes sino también para otras organizaciones, como la nuestra, puesto que en aquellos convenios colectivos en cuya negociación participe CCP deberá tenerse en cuenta lo acordado en el ANC.

Por otra parte, el ANC hace suyos acuerdos de ámbito europeo en los que Confederación Europea de Cuadros (CEC) ha participado como interlocutor social válido al mismo nivel que los sindicatos mayoritarios. Algunos de esos acuerdos se han convertido en esenciales pues han servido de marco para numerosas actuaciones desarrolladas ya en el ámbito de las organizaciones.

Es por todo esto que el Servicio Confederal de Negociación Colectiva ha recomendado siempre la adhesión de CCP al contenido del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva.

El hecho de que el ANC acoja en su seno los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales europeos

es un argumento más para dicha adhesión. En tanto que CCP es la organización española integrante de CEC conviene la adhesión al acuerdo tanto por coherencia, como por una cuestión práctica, pues ello ha de contribuir a nuestra participación en la aplicación y seguimiento de dichos acuerdos europeos en el ámbito nacional.

Igualmente, resulta conveniente adherirnos al contenido del ANC por considerar que, si bien hay determinados temas en los que se debería profundizar más (exclusión de la aplicación del Convenio Colectivo, cláusulas de descuelgue, estrés por el trabajo, jornada laboral, etc.), no es menos cierto que la regulación de dichos criterios en este acuerdo es un buen punto de partida.

Pues bien, siguiendo así la recomendación de sus órganos de consulta, el Comité Ejecutivo de CCP acordó la adhesión al contenido del acuerdo, lo cual se comunicó por carta a los interlocutores sociales firmantes del ANC 2007.

Álvaro Hernando de Larramendi
Pablo Urbanos
Servicio Confederal de Negociación Colectiva de CCP





La Ley de Igualdad: una herramienta necesaria

Desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el día 23 de marzo de 2007 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (desde ahora Ley de Igualdad), los Servicios Confederales de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) vienen trabajando con el objeto de analizar y exponer las principales novedades que esta Ley introduce.

Su principal pretensión es promover la igualdad real entre mujeres y hombres eliminando los obstáculos que impiden alcanzarla. Como afirma su exposición de motivos, esta Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. La importancia de este objetivo es palpable si tenemos en cuenta que el propio legislador es consciente de que, aunque la igualdad formal ha supuesto un importante paso adelante, no se ha alcanzado aún la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el campo del derecho del trabajo esta norma actúa de dos formas distintas. Por un lado creando nuevas instituciones y figuras, las cuales resultarán de extrema importancia en las empresas, y por otro lado modificando diferentes normas laborales, como por ejemplo el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social, etc...

Entre las instituciones, figuras y medidas que introduce esta ley podemos destacar las siguientes:

- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva
- Plan de igualdad en las empresas
- Distintivo empresarial en materia de igualdad

Pues bien, además de crear y regular las nuevas instituciones jurídicas a las que nos referimos arriba, la Ley de Igualdad modifica, a través de las Disposiciones Adicionales, las principales normas laborales (Estatuto de los Trabajadores, Ley General de Seguridad Social, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, etc...).

De entre dichas modificaciones podemos destacar las practicadas en las siguientes materias:

- Derechos básicos de los trabajadores
- Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo
- Jornada de trabajo
- Permisos retribuidos
- Vacaciones
- Causas de suspensión del contrato de trabajo
- Excedencia Voluntaria
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares
- Suspensión del contrato por maternidad
- Suspensión del contrato por paternidad
- Extinción del contrato
- Competencias del Comité de Empresa
- Contenido de la Negociación Colectiva
- Salario a efectos de cálculo de indemnización



Debemos ser conscientes de que la Ley no es en sí más que un instrumento, un medio para lograr el fin que es la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Es por ello que debemos mentalizarnos de que el logro de ese fin está en manos de todos y, por ello, tanto los Poderes Públicos como los Interlocutores Sociales estamos llamados a trabajar con las herramientas que nos proporciona la Ley de Igualdad, en el común objetivo de lograr una igualdad real y efectiva.

Álvaro Hernando de Larramendi
Pablo Urbanos
Servicio Confederal de Análisis y Opinión de CCP

DEL CONTRATO, LA RETRIBUCIÓN VARIABLE Y EL PACTO DE PERMANENCIA

Todos estos factores han confluído en la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de septiembre de 2006, que asienta criterios tan importantes como son los que delimitan la cantidad que se debe percibir por el concepto de retribución variable. Esta sentencia resuelve un Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, versando la Sentencia de contraste sobre el mismo objeto, puesto que en ambos casos una de las partes es la misma empresa, y existe igualmente la misma cláusula relativa a la retribución variable, siendo éste el fondo del asunto.

Así, nos encontramos con el caso de una trabajadora que tiene recogido en su contrato que la retribución económica por los servicios prestados a la empresa se percibirá por medio de una cantidad fija y una cantidad variable. Esta última, como en otros muchísimos casos, se debe percibir en función de la consecución de una serie de objetivos.

En primer lugar, en ningún momento se niega por parte de la empresa la consecución de los objetivos, por lo que esto deja de ser el punto controvertido. Alega la empresa que la trabajadora ha causado baja voluntaria en la misma, y en esta situación existe una normativa interna que regula desde hace una década la percepción de los incentivos en esos casos. Siguiendo esa normativa, a la trabajadora le correspondería una cantidad inferior a la reclamada, pues ésa sería la correcta en el caso de que la trabajadora continuase su relación laboral con la empresa.

Hay que indicar que la baja se produce tras una relación laboral breve, siendo éste un hecho que la empresa alega por considerarlo fundamental. Sirve esto como pretexto para que la empresa afirme de forma contundente que el abono de los incentivos por consecución de objetivos "está condicionado a la permanencia de un determinado periodo de prestación de servicios, porque en muchos supuestos, como el de la demandante, se forma a un trabajador, dándole un valor de mercado, que antes no tenía y, una vez formado el trabajador en el sector, se va a otra empresa con el consiguiente perjuicio empresarial".

Deja entender este argumento, y así lo entiende el Tribunal, que realizar un pago inferior en el caso de abandonar el trabajador la empresa, es para compensar la pérdida que le supone a ésta, pues la cualificación de un trabajador supone un gasto a priori y una inversión a posteriori, pues los conocimientos adquiridos devengarán (o así debería hacerlo) en un mejor trabajo y unos mejores resultados. Es por ello que el Tribunal Supremo aplica a este supuesto lo recogido en el art. 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y que lo relaciona con el pacto de permanencia en la empresa. Y partiendo de esta premisa, el Alto Tribunal comienza a desmontar la argumentación de la empresa, y une los tres factores de los que venimos hablando.

Según recoge la sentencia, el art. 21.4 del Estatuto, indica una serie de requisitos formales por los que debe regularse el pacto de permanencia, a saber, una duración no superior a dos años, su formalización por escrito, formación específica y concreta para la realización del trabajo y, especialmente, que se irroque un perjuicio claro y demostrable a la empresa. Sin poderse demostrar este perjuicio, y sin existir una formación específica, queda ver la formalización escrita que, de igual forma, no existe en el contrato con la trabajadora.

Así pues, el pacto de permanencia no existe en modo alguno, y habrá que interpretar el contrato conforme a los criterios generales del Código Civil (entre ellos, el art. 1281: "si los términos de un contrato son claros (...), se estará al sentido literal de sus cláusulas"). Y todo ello supone que la retribución variable deba regularse en este caso por lo que dice el contrato laboral firmado por las partes, al no existir ninguna otra cláusula contractual, como sería el pacto de permanencia que pudiera modificarlo.

Ricardo Fortún
Abogado
Estudio Jurídico EJASO

LESIÓN DE LIBERTAD SINDICAL; CARGA DE LA PRUEBA, INSUFICIENCIA DE LA PRUEBA Y DAÑOS MORALES

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Sentencia de fecha 8 de febrero de 2007, determina la lesión del derecho de libertad sindical de un trabajador afectado por un traslado ejercitado por la empleadora, siendo de vital importancia en esta Sentencia tanto las referencias a la carga de la prueba en este tipo de procedimientos judiciales, la insuficiencia de la prueba y la aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006 de 24 de julio para la cuantificación de la compensación económica por los daños morales causados.

Con respecto a la carga de la prueba en este tipo de procedimientos en los que se alega por la parte demandante la lesión de un derecho como es el de libertad sindical es imprescindible aportar un indicio razonable de dicha lesión, en el presente supuesto la parte demandante solicitaba en su demanda que se declarase la vulneración de su libertad sindical, la nulidad del traslado acordado, la reposición a sus funciones anteriores y que se le abonase una indemnización de 6.000 por daños morales. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía determina que existen indicios razonables para determinar la existencia de la vulneración de la libertad sindical de la parte demandante al haber sido objeto de un traslado, por lo que, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, se produce la inversión de la carga de la prueba y es la parte demandada la que debe acreditar que su actuación no ha sido contraria a impedir o menoscabar la libertad sindical. En el presente caso y tratándose de una Administración Pública, concretamente un Ayuntamiento, que ha de actuar siempre con objetividad y plena sumisión a la legalidad, se mantiene incluso con mayor énfasis dicha carga al estar en juego derechos fundamentales.

Asimismo determina la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que una vez se ha producido la inversión de la carga de la prueba la parte demandada no ha aportado prueba suficiente para desvirtuar los indicios aducidos por el trabajador, ya que ni siquiera se solicitó por parte de la empresa la modificación de los hechos probados determinando la existencia de la vulneración del derecho de libertad sindical al haber llevado a cabo un traslado que implicaba el perder el contacto con la mayoría de los empleados.

Entiende el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en aplicación de lo ya establecido en diversas Sentencias del Tribunal Constitucional a las que hace mención y sobre todo a la Sentencia de 24 de julio de 2006, antes referenciada, que si bien es imprescindible que para la cuantificación de una indemnización se determinen las bases o criterios para la cuantificación de la misma, bien en la propia demanda o en el acto del juicio, y que en el presente caso no se hace, (se limitaba la demanda a solicitar 6.000 euros de indemnización), existen unas reglas, un marco, unos criterios para la cuantificación de los daños morales ocasionados una vez probada la vulneración y lesión de la libertad sindical que no es otro que las cuantías de las sanciones que fija la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por lo tanto alegados y probados los daños ocasionados por la actuación del Ayuntamiento empleador dichos daños deben ser cuantificados en base a dicha Ley.

Por todo ello la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declara que existiendo indicios razonables que justifican la vulneración de un derecho fundamental, en este caso, libertad sindical, se produce la inversión de la carga de la prueba recayendo la misma en la empresa demandada, la cual al ser una Administración Pública se encuentra más afectada por dicha carga ya que la actuación de las administraciones debe estar presidida por los principios de objetividad y sumisión a la legalidad vigente. No habiendo sido probado por la demandada la inexistencia de dicha vulneración y consecuente lesión de la libertad sindical del trabajador, determina la nulidad radical del traslado efectuado. Asimismo determina que existiendo una vulneración y por lo tanto una lesión del derecho de libertad sindical que comporta un daño moral este debe ser cuantificado y para ello acude a la Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006 la cual determinaba aplicable como marco de referencia para la cuantificación de los daños morales el de las cuantías de las sanciones que fija la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para corregir las infracciones de la empresa.

Germán Fernández
Abogado
Estudio Jurídico EJASO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 24 DE JULIO DE 2006, RELATIVA A LA COMPENSACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO MEDIANTE COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO

La Sentencia del Tribunal Supremo plantea el supuesto de hecho de un trabajador del sector de la hostelería, con categoría profesional de Jefe de Sector, que realizaba, habitualmente, horas extraordinarias que no eran remuneradas por la empresa, en tanto que le abonaba en su nómina un complemento salarial de disponibilidad y un bono gerencial, y entendía que dichas cuantías económicas compensaban el exceso de jornada realizado.

El empleado, disconforme con la actuación empresarial, planteó ante los Juzgados de lo Social demanda de reclamación de cantidad por más de mil horas extraordinarias realizadas en un período de doce meses.

El procedimiento terminó en el Tribunal Supremo, que resolvió el caso con fecha 24 de julio de 2006, en virtud de la cual estima el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina interpuesto por el trabajador, manteniendo la tesis de que “la retribución de las horas extraordinarias no es compensable ni absorbible con otras remuneraciones distintas del trabajador”.

Efectivamente, la retribución de las horas extraordinarias constituye un complemento salarial independiente y autónomo que responde a la finalidad específica de remunerar el tiempo trabajado que excede del que es propio de la jornada ordinaria de trabajo, mientras que el complemento de disponibilidad y el bono gerencial retribuyen una especial cualidad exigible en el puesto de trabajo, de tal forma que ninguno de estas percepciones salariales guardan homogeneidad alguna entre sí, y por ello no es posible aplicar la regla de la compensación y absorción.

No obstante lo anterior, admite el Tribunal Supremo la posibilidad de que existan pactos individuales o colectivos celebrados entre el empresario y los trabajadores, en los que se fije una retribución fija y global, de compensación del exceso de jor-

nada realizada por los empleados, y ello a pesar de que el número de horas extras realizadas en cada mes pueda ser muy diferente, pudiendo incluso producirse la situación de que algunos meses no se realice ningún trabajo en tiempo extra, sin que ello impida la percepción de la cantidad genérica pactada con tal finalidad.

Ahora bien, matiza el Alto Tribunal que dichos pactos son válidos siempre y cuando se respeten los límites establecidos por la ley en relación con el tiempo máximo de trabajo y con el montante de la retribución.

En este sentido, no debemos olvidar que el Estatuto de los Trabajadores, prohíbe la realización de más de 80 horas extraordinarias al año, y regula unos tiempos mínimos de descanso obligatorio.

Por otro lado, la norma estatutaria exige que como mínimo la hora extraordinaria se retribuya igual a la hora ordinaria de trabajo.

Para calcular el precio de la hora ordinaria de trabajo, y por ende, el precio mínimo de la hora extraordinaria, considera el Tribunal Supremo que se debe tener en cuenta, no sólo el salario base del empleado, sino también todos los complementos salariales percibidos por el mismo que, en el caso aquí analizado, son los complementos de disponibilidad y el bono gerencial.

En definitiva, la jornada de trabajo prolongada debe ser remunerada específica y adecuadamente, sin que sea posible compensarla a través de otros complementos salariales de puesto de trabajo, y siempre teniendo en cuenta los límites de realización de horas extraordinarias.

Silvia Palacios
Abogada
Estudio Jurídico EJASO

LA IMPORTANCIA DE INFORMAR A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LOS DESPIDOS

Tan importante como la justificación y acreditación de los hechos que motivan un despido es el cumplimiento de todos los requisitos de forma que se exigen para efectuarlo. Así lo establece el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) para cada modalidad de despido.

Sin embargo, cuando el despido se efectúe alegando causas objetivas, y aún más si la causa alegada es la contemplada en el artículo 52 c (amortización de puestos de trabajo), la observancia de los requisitos de forma se hace todavía más esencial.

Así lo entiende el Tribunal Supremo (TS) en la Sentencia (18-04-2007) que resuelve el recurso nº 4781/2005, en la que declara nulo el despido objetivo efectuado a un trabajador.

En este caso concreto, el trabajador formaba parte de la plantilla de una empresa ("A") que fue absorbida por otra mercantil ("B"). El trabajador pasó a formar parte de la empresa "B" en virtud de las normas de subrogación de contratos. Transcurrido un tiempo la empresa comunicó por escrito al trabajador la extinción de su contrato de trabajo alegando la existencia de una necesidad objetiva de amortizar su puesto de trabajo por causas económicas, estructurales y organizativas, ya que, tras la reestructuración empresarial, *"lo que antes eran dos sociedades mercantiles se convierten ahora como resultado de este proceso en una sola"*, provocando *"una duplicidad de puestos de trabajo que es insostenible por parte de la empresa"*.

Tras la justificación de la decisión extintiva fundamentada en causas económicas, estructurales y organizativas la empresa puso a disposición del trabajador la liquidación y la indemnización prevista legalmente, así como la cantidad de 30 días de salario en concepto de "preaviso". Sin embargo, según se desprende de los hechos probados de la Sentencia de instancia, la empresa no comunicó a la delegada de personal (elegida en las elecciones celebradas en la empresa "A") la extinción, por causas objetivas, del contrato.

El trabajador interpuso demanda ante el correspondiente Juzgado de lo Social la cual fue desestimada por la Sentencia que declaró procedente el despido por entender suficientemente acreditadas las causas (económicas, estructurales y organizativas) que lo justificaban. Contra esta Sentencia interpuso el trabajador Recurso de Suplicación, el cual fue resuelto mediante Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana por la que se estimaba el recurso y se declaraba el despido nulo.

Ante este resultado desfavorable la representación procesal de la compañía interpuso Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina (RCUD) ante el Tribunal Supremo, el cual fue desestimado, lo que supuso la ratificación del pronunciamiento del TSJ Valencia, esto es, ratificación de la declaración de nulidad del despido.

La cuestión planteada es si el hecho de no entregar una copia de la carta de despido objetivo a los representantes legales de los trabajadores, cuando dicho despido se efectúa alegando causas económicas, estructurales y organizativas, puede acarrear la nulidad del despido.

Pues bien, el artículo 53.1, c ET establece que cuando se efectúa un despido objetivo, entre otros requisitos, será obligatorio conceder *"un plazo de preaviso de 30 días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo"*. Además, si la causa alegada para justificar el despido en la comunicación escrita es la amortización de puestos de trabajo habrá que, (según el mismo precepto), *"dar copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento"* del *"escrito de preaviso"*. Sin embargo, conforme ha venido aclarando la doctrina científica, existe un error en este precepto ya que lo que realmente debemos entender no es que la empresa debe aportar la copia de la comunicación del preaviso, dado que a veces ni siquiera se produce y, en todo caso, no implica ninguna manifestación de voluntad del empleador, sino la propia carta de despido, en la que si se comunica el cese del trabajador y además se hace mención a otros extremos, como las causas, el preaviso, etcétera.

Claro esto, habrá que dilucidar ahora cuáles son los efectos de dicho incumplimiento. En la esfera administrativa no cabe duda de que el hecho de no hacer entrega de una copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores implicaría una infracción del artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Sin embargo, ¿qué efectos tendría en la calificación del despido?

El artículo 122 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), en relación con el artículo 53 ET, contempla que la nulidad del despido se producirá por incumplimientos formales, por incumplimientos sustantivos ligados a la vulneración de derechos fundamentales y con motivo de la represión del fraude en los límites numéricos del despido objetivo. Pues bien, del análisis detenido del artículo 122 LPL se desprende que una de las formalidades exigidas por dicho precepto es la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores.

Así lo entiende el TS quien expone en su argumentación jurídica de la Sentencia que analizamos que *"la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote con una sanción administrativa"*, sino que es *"una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo"*, ya que en caso contrario la representación unitaria de los trabajadores no podría realizar un control efectivo del uso del despido objetivo económico, al desconocer la situación de la empresa.

Debemos entender pues que la inobservancia de este requisito formal (entregar copia de carta de despido a los representantes de los trabajadores) está íntimamente ligado a la exigencia de la propia comunicación escrita, por lo que su omisión provoca la nulidad del despido.

En virtud de los razonamientos comentados, el TS desestima el recurso interpuesto por la empresa y ratifica la Sentencia del TSJ Valencia, en la que se declara el despido nulo.

Pablo Urbanos

Diplomado en Relaciones Laborales

FECEC se propone como interlocutor europeo ante el fenómeno de las concentraciones bancarias

La Federación Europea de Cuadros de Establecimientos de Crédito e Instituciones Financieras (FECEC) celebró su Comité Director, el día 4 de mayo, en la sede del Sindicato Nacional de Cuadros y Técnicos Bancarios (SNQTB) de Lisboa con la presencia de los representantes de los países adheridos, bajo la Presidencia de Carlo Zappatori y el Vicepresidente Afonso Diz. Por parte de España asistió el Presidente de la Federación de Cajas de Ahorros de Confederación de Cuadros y Profesionales, Francisco Sierra.

Después de un análisis y un debate profundo sobre la situación de concentración bancaria que concierne a todos los países europeos, mediante nuevas grandes fusiones que afectan particularmente al mundo laboral bancario y, sobre todo, a los Cuadros bancarios, FECEC se propone como interlocutora cualificada, a nivel europeo, en este

proceso que, de una forma o de otra, afecta a los veintisiete países de la Unión Europea.

FECEC quiere, por otro lado, reforzar su presencia a nivel de los Consejos Europeos de Empresa, en los que está prevista una representación diferenciada para los Cuadros y que en el futuro está en posición de negociar un contrato colectivo de trabajo europeo para todo el mundo bancario.

FECEC intenta promover en toda la Unión Europea un proceso de formación continua en el sector bancario y financiero, que englobe en particular a los Cuadros para evitar los acosos de las empresas hacia el personal más antiguo y cualificado y mejorar las condiciones de trabajo, así como proporcionar mayor cualificación y adecuación de los Cuadros para el trabajo directo con la clientela.

CEC celebró el 50º aniversario del Tratado de Roma

Confederación Europea de Cuadros (CEC) conmemoró los cincuenta años de la UE a través de un encuentro en Berlín, los días 4 y 5 de marzo. En la capital alemana se dieron cita todos los miembros de CEC, entre los que se encontraban por parte de Confederación de Cuadros y Profesionales de España el Vicepresidente y el Secretario General, Juan Zuriarrain y Francisco Sierra, respectivamente.



Francisco Sierra y Juan Zuriarrain

CEC inició los actos programados con una cena especial el día 4 de marzo a la que acudieron todos sus representantes. Al día siguiente, se celebró una Asamblea en la que se reafirmaron los valores del Tratado de Roma su-



Georges Liarokapis y Ludger Ramme

brayando el respeto al ser humano, la tolerancia, la solidaridad y la igualdad de oportunidades.

Como no hay cumpleaños sin tarta, al término de este encuentro el Presidente de CEC, Georges Liarokapis y el Secretario General, Ludger Ramme, soplaron las velas de dos grandes tartas.



El trabajo de **FM-CCP** es reconocido por **FEDEM** en su Asamblea anual celebrada en Sagunto

La Federación Metalúrgica de Confederación de Cuadros y Profesionales (FM-CCP) organizó, junto a la Asociación SIDMED-ARCELOR, la Asamblea que cada año celebra la Federación Europea de Cuadros de la Metalurgia (FEDEM). El encuentro tuvo lugar en Sagunto (Valencia) durante los días 11 y 12 de mayo.

Norbert Müller, Presidente de FEDEM, fue el encargado de presidir esta Asamblea en la que se destacó la necesidad de formar una organización fuerte, conocida y reconocida, que permita una adecuada defensa de los Cuadros y Profesionales. En este sentido se subrayó, como ejemplo a seguir, el trabajo desarrollado por las organizaciones de Cuadros de Renault de Francia y España, y la puesta en marcha de un proyecto de acuerdo entre las Federaciones metalúrgicas de ambos países.

Al contar con la presencia de los representantes del Sector de Automoción, Norbert Müller abordó el fenómeno de la deslocalización que supone, entre otras cosas, la reducción de hasta un 25% el coste de fabricación en países como China y Europa del Este. En cuanto a los países de la Comunidad Europea informó que Polonia y la República Checa son los más atractivos para las empresas del automóvil y, en cuanto a los nuevos mercados, dijo que todas las miras están puestas en las economías china, rusa e india.

Por último, el Vicepresidente de FEDEM y Presidente de la Unión Nacional de Ingenieros Cuadros de Francia, Jean Pierre Chaffin, presentó el proyecto sobre la Metro-

logía para la Anticipación de las Transformaciones Industriales (MATRI). Este proyecto busca anticiparse y gestionar los cambios inducidos por las transformaciones económicas y tecnológicas, con el fin de consolidar en ese área o región las competencias y empleos locales.



Mesa presidencial de la Asamblea de FEDEM

CONFERENCIAS

Aprovechando la Asamblea de FEDEM los miembros de FM-CCP organizaron unas conferencias sobre la siderurgia y su momento actual, la productividad y los sistemas de fabricación y logística en la gran industria, todo ello bajo el enfoque de los Cuadros y Profesionales en la empresa. Este seminario contó con la asistencia de la Alcaldesa de Sagunto, Gloria Calero, que inauguró el acto, acompañada por el Secretario General de CCP, Francisco Sierra, y por los presidentes de SIDMED, Leopoldo Hernández, y de la FM-CCP, José Luis González. También se contó con la presencia del anterior Presidente de CCP, José Damián Alcantud, que actuó de moderador.

En las distintas conferencias participaron destacados representantes del mundo empresarial e institucional que expusieron sus particulares puntos de vista. Las ponencias corrieron a cargo del Secretario Autonómico de Empresa, Pedro Coca, seguido del Director General de Arcelor Planos de Sagunto, Vicente Aliaga, el Gerente General de Fabricación de Ford España, Juan José Monlleó, el Abogado del Estudio Jurídico EJASO en Valencia, José Barrachina, y el responsable de Economía y Empleo de la Comunidad Valenciana, Joaquín Bañó.

En la clausura intervinieron Norbert Müller, Simón Montolió de ASECAM, y clausuró el acto Joaquín Bañó.

Los asistentes a los distintos encuentros organizados por FM-CCP y SIDMED-ARCELOR tuvieron la oportunidad de visitar las instalaciones de la planta de Arcelor Planos de Sagunto y conocer, de la mano de su Director General, Vicente Aliaga, la actividad de la planta, desde el comienzo de la industria del acero en esta localidad, con más de un siglo de historia hasta la actualidad. Desde aquí se quiere destacar y agradecer a la Dirección y a los compañeros de Arcelor su buena acogida.





RESULTADOS ELECTORALES 2007

A finales de este año la práctica totalidad de las empresas españolas habrán elegido a sus representantes sindicales para los próximos cuatro años. La celebración de elecciones en los distintos centros de trabajo se ha ido sucediendo a lo largo de 2006 y 2007. Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) hemos ido informando de los resultados electorales según se iban produciendo.

Al cierre de esta edición os adelantamos los últimos datos obtenidos en las citas electorales que se han celebrado en los últimos meses. En el próximo número de "Profesionales y Cuadros" se informará sobre la representación que CCP ha conseguido en todas y cada una de las empresas en donde la Confederación ha presentado candidatura.

FEDERACIONES	Nº DELEGADOS
ENERGÍA	
ACOSOL (Marbella)	3
ATEPE-ENAGAS (Madrid)	5
SITAT (C.N. de Almaraz y Trillo. Centro Madrid)	3
TECNATOM	5
METALURGIA	
AC GRUPO ARCELOR (Planos Sagunto)	3
AC GRUPO ARCELOR (Distribución Levante)	1
ASMAVAM (VALEO)	4
SICUR RENAULT (MECONSA)	4
SC SANTA BÁRBARA	2
AMYP (Peugeot)	5
BONITRANS	1

FEDERACIONES	Nº DELEGADOS
FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE	
Centro de Trabajo Burgos	1
QUÍMICA	
REPSOL YPF	5
REPSOL QUÍMICA TARRAGONA	1
TERQUIMSA	1
SINDICATO DE MANDOS DE NAVARRA	
ARVIN MERITOR EMISSIONS T, S.A.	4
VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.	1
SMURFIT KAPPA S.A. . SANGÜESA	2

RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS DELEGADOS OBTENIDOS POR CCP DURANTE EL PERIODO ELECTORAL 2006-2007 (CIFRAS A FECHA DE PUBLICACIÓN DE ESTA REVISTA)

FEDERACIONES	DELEGADOS	FEDERACIONES	DELEGADOS	FEDERACIONES	DELEGADOS
BANCA	196	METALURGIA	68	F. NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE	2
CAJAS DE AHORROS	169	MINERÍA	41	SINDICATO DE MANDOS DE NAVARRA	19
ENERGÍA	65	QUÍMICAS	8		

FEDERACIÓN DE ENERGÍA

CCP se ha estrenado con un resultado sobresaliente en las elecciones sindicales celebradas en la empresa de Aguas de la Costa del Sol (ACOSOL), convirtiéndose en la 2ª fuerza sindical en el Colegio de Técnicos y Administrativos de esta empresa ubicada en Marbella (Málaga). También CCP ha sacado representación en los colegios de funcionarios y operarios de esta empresa.

Hay que destacar, por otro lado, el respaldo conseguido por CCP en el centro de trabajo de ENAGÁS en Madrid, donde ha ganado las elecciones.

Por su parte el Sindicato de Técnicos y Profesionales de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo (SITAT) ha conseguido ser la 1ª fuerza sindical en el Centro de Madrid, obteniendo la Presidencia del Comité, tras los resultados de las elecciones celebradas en este centro el día 13 de mayo. A finales de este año la cita con las urnas es para los trabajadores de la Central Nuclear de Almaraz, único centro que queda pendiente de celebrar elecciones.

FEDERACIÓN METALURGIA

Las siglas CCP han figurado también por primera vez en las elecciones de la empresa MECONSA, filial de Renault, y en la empresa de transporte BONITRANS. En la primera el Sindicato de Cuadros y Profesionales de Renault (SICUR) ha conseguido 4 de los 9 puestos de representantes que hay en este centro de trabajo. Por su parte CCP en su estreno en BONITRANS se ha convertido en la fuerza sindical bisagra para la toma de decisiones y acuerdos.

En el Grupo Arcelor hay que subrayar el respaldo que CCP ha obtenido, recibiendo la mitad de los votos en ARCELOR DISTRIBUCIÓN LEVANTE y situándose en la 2ª fuerza sindical en ARCELOR PLANOS SAGUNTO.

FEDERACIÓN QUÍMICA

La Asociación de Cuadros en REPSOL YPF ha crecido de forma importante aumentando su representación y convirtiéndose en la 2ª fuerza sindical de la empresa.

En este sector hay que destacar, además, el estreno de CCP en la empresa TERQUIMSA de Tarragona que en estas, sus primeras elecciones, ha conseguido 1 delegado.

XX Asamblea de Compromisarios de ACCAM

La Asociación de Cuadros de Caja Madrid (ACCAM) celebró, el día 26 de mayo, su XX Asamblea de Compromisarios con la satisfacción de haber conseguido convertirse en la segunda fuerza sindical del Grupo, tras las elecciones celebradas en el mes de noviembre de 2006.

ACCAM cuenta con 11 miembros en la Asamblea General del Grupo Cajamadrid de los 32 que tiene el sector de empleados (34%), ostentando, así mismo, un puesto tanto en el Consejo de Administración como en la Comisión Ejecutiva. Por el sector de impositores, dos compañeros de la Asociación, un jubilado y un prejubilado, ocupan también dos puestos en la Asamblea General.

El Presidente de ACCAM, Ignacio de Navasqués, y el Secretario de la Sección Sindical, Luis Arnanz, expusieron la actividad que ACCAM ha desarrollado durante el año 2006, haciendo hincapié, principalmente, en la devaluación que está sufriendo la función directiva, además de destacar diversos temas de materia laboral que afectan a todos los compañeros del Grupo Caja Madrid.

Ignacio de Navasqués hizo un repaso a los últimos 15 años en los que ha presidido la Organización, subrayando el incremento en el número de delegados que pasan de 52 a 112, así como el crecimiento de la afiliación que de 862 se ha alcanzado los 2.850 afiliados con los que cuenta en la actualidad. También se destacó la actividad sindical de ACCAM en el resto del Grupo, y cuyo resultado se ha visto reflejado en diferentes empresas de la Corporación Financiera como Altae Banco, Madrid Leasing y Tasamadrid en las que la Asociación ya cuenta con representación sindical.

A lo largo del encuentro, en la que estuvieron presentes y representados los componentes de las circunscripciones y órganos de gobierno representativos del 89,41% de la Asamblea, se aprobó la celebración de elecciones internas en ACCAM para el día 12 de diciembre.



Presidente de ACCAM, Ignacio de Navasqués

Será tarea de la nueva Junta de Gobierno continuar la senda de crecimiento mantenida en los 27 años de existencia de la Organización, y mantener los valores que representa ACCAM de Independencia y Profesionalidad que dieron origen a su nacimiento.



Los Compromisarios respaldaron la gestión de la Junta de Gobierno



De izda. a dcha., Luis Llanos, Tesorero; Carlos Javier González, Vocal; Julio Lantes, Secretario General; Manuel Modroño, Secretario de Organización; Antonio Torres, Presidente; Antonio Mayoral, Vicepresidente 1º; M^a Antonia Soley, Vicepresidenta 2ª y sentado a la mesa, Robustiano Martínez, Vocal.

El Congreso de la Asociación de Cuadros de Banca eligió a sus nuevos representantes

Antonio Torres, perteneciente al BBVA, es el nuevo Presidente de la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) tras su elección en el Congreso que esta Asociación, integrada en la Federación de Asociaciones y Mandos Intermedios de Banca, Ahorro y Crédito, celebró los días, 8, 9 y 10 de mayo en Madrid.

Además de Antonio Torres, también fueron elegidos el resto de los miembros que componen los órganos de gobierno de ACB. Antonio Mayoral, del BBVA, ha sido nombrado Vicepresidente 1º. La nueva Vicepresidenta 2ª es M^a Antonia Soley i Ginestós del SabadellAtlántico. En cuanto a la Secretaria General va a estar al frente de la misma Julio Lantes del Banco Caixa Geral. Por último, como Secretario de Organización ha sido nombrado Manuel Modroño del BBVA.

En los mismos días del mes de mayo, tuvo lugar la Junta Directiva Nacional de ACB y la Asamblea de la Sección Sindical del BBVA de esta Asociación. A lo largo de su desarrollo se procedió a la ratificación de su Presidente, Antonio Torres, Vicepresidente, Antonio Mayoral y Secretario de Organización, Manuel Modroño.



Comisión Permanente del BBVA

IBERINCO aprueba integrarse en ATYPE-CC

PRIMERA ASAMBLEA DE DELEGADOS DE LA AGRUPACIÓN DE EMPRESA IBERINCO (ADIIC)

El día 30 de mayo quedó constituida formalmente la Agrupación de Empresa Iberinco (ADIIC) tras la celebración de su primera Asamblea de Delegados, que tuvo lugar en la sede de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en Madrid. Tras su constitución, los delegados electos aprobaron la integración de ADIIC en la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía – Colectivo de Cuadros de Iberdrola Grupo (ATYPE-CC) incrementando de esta manera el número de empresas representadas en la Federación de Energía de CCP.



El Presidente de esta Federación, José Luis Jubindo, fue el encargado de inaugurar la Asamblea dirigiendo unas palabras de bienvenida a los participantes. Durante su intervención, José Luis Jubindo describió el proyecto de crecimiento de ATYPE-CC que, con la integración de ADIIC, avanza un paso más en la consecución del objeti-

vo marcado permitiendo, a su vez, el crecimiento de la propia CCP.

Siguiendo con el orden del día la Asamblea aprobó por unanimidad el Reglamento de Régimen Interno de ADIIC. También fueron elegidos los miembros del Comité Ejecutivo, a cuya votación se presentó una única candidatura. Esta lista, fue aprobada por unanimidad resultando elegidos como Delegado Sindical, Juan Carlos Galindo, Coordinador Zona Norte, Unai Iglesias y Coordinador Zona Levante, Juan Carlos García. Posteriormente se procedió a la constitución de comisiones y grupos de trabajo. Los representantes elegidos fueron:

- Definición de Puestos: Luis Legorburu
- Expatriaciones y Desplazamientos: Luis Legorburu
- Organización, Condiciones Laborales y Formación: Pepa Iribarnegaray
- Plan de Igualdad: Mónica López y Pepa Iribarnegaray
- Plan de Pensiones: Manuel Mendoza
- Salarios y Beneficios Sociales: Rafael Ceres y Juan Carlos Galindo
- Seguridad y Salud: Izaskun Rica, Juan José García y Mónica López

El Secretario General de CCP, Francisco Sierra, clausuró esta primera Asamblea de ADIIC felicitando a todos sus miembros por el nuevo proyecto emprendido y por pasar a forma parte de la Confederación.

II Convenio Colectivo de las Centrales Nucleares Almaraz-Trillo

El Sindicato de Técnicos y Profesionales de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo (SITAT) se prepara para el inicio de las negociaciones del II Convenio Colectivo que comenzarán el día 20 de octubre.

Durante la vigencia de la aplicación del actual Convenio (2003-2007), SITAT no ha cejado en su lucha por la defensa de los derechos de sus afiliados. Hay que recordar que este Sindicato no suscribió el I Convenio debido, según sus declaraciones, a los agravios comparativos que incluía. Las discrepancias surgidas entre SITAT y la Empresa no se han podido solucionar, a pesar de la invitación del Sindicato de Técnicos y Profesionales a reunirse

con la representación de la Empresa para acercar posturas, a lo largo de todo el año 2006. Debido a esta situación los temas más polémicos se han ido resolviendo en los organismos competentes.

SITAT lamenta que “la Empresa haga oídos sordos a un sindicato que abarca a más del 25% de la representación sindical (8 de 31) que recoge la opinión de personal cualificado, a favor de los sindicatos de clase que acaparan todas las decisiones sociales, creando una sensación de indefensión en el resto de las representaciones sindicales que, difícilmente, puede favorecer un desarrollo organizativo adecuado”.



ATYPE-CC renueva su cúpula directiva en IBERDROLA GRUPO



Alfredo Rico,
Secretario General
de la Agrupación
ATYPE-CC

Durante la IV Asamblea de Delegados de la Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector de la Energía-Colectivos de Cuadros (ATYPE-CC) Colectivo de Cuadros en Iberdrola Grupo, celebrada en Lisboa durante los días 23 y 24 de marzo, se procedió a la renovación de sus cargos.

José Luis Jubindo, que por motivos de edad ha renunciado a presentar su candidatura para cumplir otro ciclo de cuatro años, dijo adiós tras 6 años como Presidente de esta Agrupación, aunque continua presidiendo la Federación Española de Cuadros del Sector de la Energía (FECSE) y la Macro organización ATYPE-CC, que sustituirá a la actual Federación en un futuro próximo. Jubindo fue el impulsor de la integración del antiguo Sindicato de

Cuadros de Iberdrola (ASCI) en la actual Organización ATYPE-CC. Como sustituto en la presidencia de la Agrupación fue nombrado Salustiano González, hasta ese momento Coordinador de la Zona Norte. Sin embargo su permanencia al frente de esta presidencia ha sido efímera y en estos momentos el máximo responsable es Alfredo Rico que ocupa el cargo de Secretario General.

Esta Agrupación de ATYPE-CC ha elegido a los representantes de las vocalías por Empresa y Zona y a los miembros de su Comité Ejecutivo. En la actualidad los Coordinadores de Zona y miembros de su Comité Permanente son: José Vela en la Zona Centro, Francisco Barreira en la Zona Este, José Manuel López en la Zona Norte y José María Martín en la Zona Oeste.



De izda. a dcha., Álvaro H. de Larramendi, Asesor Jurídico de CCP; Alfredo Rico, Secretario General de ATYPE-CC; José Luis Jubindo, Presidente de FECSE; y Ana Montes, Responsable del Área de la Mujer de ATYPE-CC y de CCP

La IV Asamblea fue inaugurada por José Luis Jubindo. Tras el balance ofrecido por Alfredo Rico en el que resaltó los magníficos resultados que ATYPE-CC ha obtenido en las elecciones sindicales, consiguiendo afianzarse en los 2/12 de representantes en la Mesa Negociadora, se aprobó por unanimidad la gestión realizada durante los últimos meses.

En calidad de invitados asistieron el Vicepresidente de CCP, Juan Zuriarrain, el Director de Relaciones Laborales de Iberdrola, Álvaro Murga y el agregado del Ministerio de Trabajo de la Embajada de España en Portugal, Ramón Hernández.



minería

nuestra gente
minería

Tiñana, volvió a ser el lugar de encuentro de APITEM

Este año la Asamblea General de la Asociación Profesional de Ingenieros Técnicos en Minería (APITEM), celebrada en el mes de abril, reunió a más de 200 asociados en Tiñana, localidad asturiana donde ya es tradicional la celebración de este encuentro.

El Presidente de APITEM, Juan Antonio García, pronunció unas palabras de satisfacción por los resultados electorales que la Federación de Minería de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), en la que está integrada APITEM, ha obtenido, ya que ha conseguido una representación en todas las empresas del sector en las que se ha presentado.

Juan Antonio García, también destacó el importante papel que ha desempeñado APITEM dentro de las negociaciones del Plan del Carbón en la empresa pública. En lo que se refiere a la minería privada, el Presidente se lamentó de la situación de bloqueo iniciada y que, a día de hoy, todavía no se ha resuelto.

A la Asamblea acudieron, en calidad de invitados entre otros, el Vicepresidente de CCP, Juan Zuriarrain, así como el Decano-Presidente del Colegio de Ingenieros Técnicos de Asturias. El encuentro finalizó con un homenaje a los nueve compañeros que este año se han jubilado.

La Federación de Metalurgia debatió en Lugo la responsabilidad de los C&P en la prevención de los riesgos laborales

La preocupación por los accidentes de trabajo, la necesidad de la búsqueda de soluciones para evitarlos a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la importancia y responsabilidad de los Cuadros y Profesionales (C&P) en esta tarea preventiva, fueron los temas debatidos en el Seminario que celebró la Federación de Metalurgia de Confederación de Cuadros y Profesionales (FM-CCP) en Viveiro (Lugo) el día 22 de marzo, acto en el que la Asociación Profesional de Cuadros de Alcoa (APC Alcoa) ejerció de anfitriona.

El Presidente de APC Alcoa, Francisco T. Luna, fue el encargado de presentar el Seminario en el que participaron como ponentes el Presidente de la Federación de Metalurgia de CCP, José Luis González, el responsable de Seguridad de Aluminio Español S.A., David Pernas, el responsable del área de Seguridad y Salud Laboral de CCOO, Francisco Gayoso, el Secretario de Seguridad Laboral de Galicia de UGT, Carlos Bellas, el Director del Gabinete de Seguridad e Higiene de la CIGA, Alfonso Tellado y la responsable del Gabinete Técnico de Salud Laboral de la Confederación Intersindical Galega, Ana Isabel Santiago.

El Presidente de FM-CCP destacó la responsabilidad de los C&P en la prevención, formación y supervisión de las tareas de los trabajadores que tienen a su mando para reducir los riesgos y evitar los accidentes laborales. José Luis González manifestó que “desde la Federación de Metalurgia somos conscientes de que la delegación del empresario en su línea jerárquica, conlleva a los C&P a asumir las responsabilidades en materia de prevención y las judiciales que se puedan derivar de los accidentes en el área de su responsabilidad”.

Teniendo en cuenta el papel fundamental de los C&P en la integración de la Prevención de los Riesgos Laborales es necesario que éstos tengan una formación y cualifica-

ción adecuadas. En este sentido, todos los ponentes subrayaron la conveniencia de fomentar la figura del Técnico Medio en Prevención de Riesgos para formar a los C&P empresariales. Una formación dirigida de forma exclusiva al mundo laboral para trabajadores en activo.

Partiendo de esta premisa, se concretó la necesidad de introducir en los Convenios Colectivos elementos que contribuyan a prestigiar la labor de los Cuadros y Mandos Intermedios como mecanismo dinamizador de las políticas preventivas de la empresa. Por otra parte, se cree imprescindible la firma de pólizas de responsabilidad civil para los que asuman responsabilidades en materia de prevención. Por último, se planteó la necesidad de impulsar y exigir a la empresa actitudes que tiendan a prestigiar y dotar de estatus profesional adecuado la figura de los Cuadros y Mandos Intermedios.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) sigue creciendo gracias a la incorporación de nuevas asociaciones. CCP da la bienvenida a la Asociación “PLATAFORMA INDEPENDIENTE (GALINDO)”, integrada en el Federación de Metalurgia.



NOTA DE RECTIFICACIÓN

En el número 68 de nuestra revista “Profesionales y Cuadros” se produjo un error en la Sección “nuestra gente- metalurgia” página 25. Los pies de fotos de las dos fotografías que ilustran la noticia “Los C&P españoles y franceses de Renault debatieron en España los problemas del sector automovilístico”, están cambiados. La primera de las fotografías, colocada en el margen derecho, recoge el acto desarrollado en el Palacio de Congresos de la Universidad de Valladolid, y no en el Ayuntamiento de esta ciudad como figuraba. Presidieron este acto (de izqda a dcha) el Presidente de SICUR-CCP, José Luis Navas, el Presidente de la Federación de Metalurgia de CCP, José Luis González, el Consejero de Economía y Empleo y Vicepresidente de la Junta de Castilla y León, Tomás Villanueva, el Presidente de la Federación de Metalurgia de la CFE-CGC, Gabriel Artero, y el Delegado General de la CFE-CGC en Renault Francia, Gérard Blondel.

La segunda de las fotografías muestra el encuentro desarrollado en el Ayuntamiento de Valladolid al que asistieron el Concejal de Medio Ambiente de esta ciudad, José Carlos Muñoz, el Teniente Alcalde y Concejal de Urbanismo y Recursos, Jesús Enriquez, así como José Luis González, Gabriel Artero y Gêrar Blondel.

SÍNDROME DE LA FATIGA CRÓNICA, una enfermedad prácticamente desconocida en España

... “ Doctor, hace tiempo que siento que no puedo con mi cuerpo, me duelen las articulaciones , me encuentro permanentemente agotado, no soy capaz de descansar en toda la noche, tengo calambres musculares, el desarrollo de mi trabajo diario me requiere un esfuerzo insostenible, no soy capaz de recordar nada,”

Toda esta sintomatología y mucha más nos puede estar dando un aviso de que estamos ante un cuadro de “síndrome de fatiga crónica” SFC o de encefalomiелitis miálgica . Una enfermedad crónica, multisistémica, que afecta especialmente a los sistemas nervioso e inmunológico y a sus funciones, y la padecen tanto hombres como mujeres, si bien es mucho más común entre estas últimas. El SFC provoca un cansancio extremo, hasta la extenuación, al realizar cualquier tipo de actividad, aunque ésta no requiera apenas esfuerzo como puede ser el ejercicio cotidiano de tender la ropa o ducharse. Este agotamiento va acompañado de fiebre, dolores de cabeza y musculares, problemas de sueño, mareos, vómitos. Se puede considerar una enfermedad social por la incapacidad que siente el afectado de cumplir con sus obligaciones sociales, laborales y familiares.

Se desconocen las causas del SFC aunque, ocasionalmente, se ha desencadenado después de algún tipo de infección viral o bacteriana, o tras padecer una meningitis viral o incluso vulgares gripes. No existen pruebas específicas para diagnosticar esta enfermedad, tan sólo por la propia sintomatología y por la exclusión de otras enfermedades.

También se desconoce el número de personas afectadas actualmente por este síndrome en nuestro país, aunque se baraja la cifra de algo más de 700.000 españoles, de los que sólo el 11,5% tienen reconocida su incapacidad, frente al 25 % en otros países europeos. Los enfermos, en su inmensa mayoría, deben reclamar el reconocimiento de sus incapacidades laborales ante los Tribunales, tras un penoso periplo burocrático y administrativo. Según una reciente encuesta, dada a conocer por la Fundación para la Fibromialgia y el SFC, el 68 % de los afectados considera que la atención sanitaria actual es insuficiente o muy insuficiente. El día 12 de mayo se celebró el Día Mundial de la Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica para dar a conocer mejor esta enfermedad ante los políticos, la comunidad médica y el público en general, con el lema “ni un paso atrás”.



Teresa Aranz es una de las afectadas por el SFC desde el año 1998 y es Vicepresidenta de la Asociación Madrileña del Síndrome de Fatiga Crónica/Encefalomiелitis Miálgica (AMEM/SFCDI). Con ella hemos tenido la ocasión de hablar y entrevistar para que nos cuente su propia experiencia y la de miles de personas aquejadas por este síndrome.

Teresa Aranz, ¿cómo afecta esta enfermedad al ritmo diario de vuestro trabajo?

El SFC afecta en general a toda nuestra vida. Empezamos porque los médicos, a pesar de ser una patología reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), no conocen la enfermedad y pasamos un calvario de años hasta que, con suerte, es diagnosticada. No estamos sometidos a ningún tratamiento que palie la sintomatología, con lo que se deteriora nuestra calidad de vida y se incrementan las limitaciones que ésta nos provoca. Como nuestro aspecto externo es normal, infinidad de veces no somos comprendidos por la gente que nos rodea, incluso por nuestras propias familias y, aunque, intentamos hacer una vida normal, no tenemos ni un ápice de energía.

La mayoría de los afectados por el SFC no pueden llevar una vida laboral como la del resto de los trabajadores. Es imposible mantener una jornada de siete horas con un cansancio que te vence acompañado de fiebres, problemas de concentración y de memoria. Así es francamente difícil. Y, sin embargo, hasta la fecha son muy pocos los casos en que se ha concedido una invalidez.

¿Cuáles son los problemas para conseguir una baja laboral por padecer el SFC?

La mayoría de los facultativos te dicen que aprendas a vivir con ella y te dejan de lado ya que, en realidad, no tiene tratamiento. La baja te la dan, pero en ocasiones ponen como diagnóstico “depresión”, son muy pocos los casos que se han declarado como invalidez y eso después de haberse celebrado juicios, peritajes, etc.

¿A dónde podemos recurrir para asegurarnos un buen tratamiento?

En Cataluña existe una Unidad de Fatiga Crónica ubicada en Barcelona. Yo he tenido la suerte de ir, pero hay muchos enfermos que no lo saben o no pueden acudir y se tienen que aguantar. A la gente de a pie, en general, ya le va sonando esta enfermedad porque cada vez se habla más de ella en los medios de comunicación, aunque con frecuencia se suele confundir con la Fibromialgia y no es lo mismo.

¿El SFC tiene curación?

Es una enfermedad crónica, aunque se tienen brotes, pasando de estados de hundimiento a periodos, a veces, aceptables.

¿Qué tipo de apoyos sociales tenéis los que padecéis este síndrome?

Existen asociaciones de afectados por esta enfermedad. En Madrid se ha creado la AMEM/SFCDI, que lleva ya varios años funcionando, y en Barcelona está la Fundación por la Fibromialgia y el Síndrome de Fatiga Crónica. Todos trabajamos para mejorar la calidad asistencial y para conseguir una mejora de la atención primaria, además de ser un apoyo para los enfermos y sus familiares.

Luis Aranz
Secretario de la Sección Sindical de ACCAM

GUÍA VISUAL DE LA EDITORIAL BRUGUERA

Autor: TINO REGUEIRA
Editorial: GLENAT

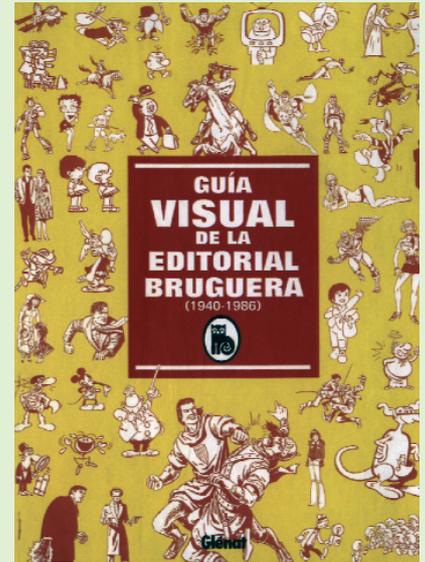
Han tenido que pasar casi más de 20 años, para que un estudioso documentalista de la materia como Joan Navarro, Director Editorial, publicara una historia completa sobre la Editorial Bruguera, desde sus comienzos hasta finales de los años 80, en que los responsables de la citada Editorial venden todos sus derechos a Ediciones B.

Aunque en el título de la obra se refleja el período 1940-1986, es importante reseñar que el libro comienza en 1920 cuando Juan Bruguera Teixido funda la editorial "El Gato Negro". Así comienza un aventura empresarial dedicada inicialmente a la publicación de folletines y que, con la aparición de la revista "Pulgarcito" en 1921, marca el inicio de una industria floreciente que alcanzó su cenit entre los años 1950 y 1970. Toda una labor editorial continuada por sus hijos tras el fallecimiento prematuro de Bruguera Teixido.

El libro esta dividido en cinco capítulos o décadas, y a través de sus 297 páginas podemos encontrar todo aquello que la editorial publicó durante su larga vida como empresa dedicada al ocio, es decir, tebeos, novelas, revistas, libros, álbumes de cromos, enciclopedias especializadas..., presentado de una manera clara y ordenada de forma cronológica.

Merece la pena destacar, además de los textos magníficamente documentados, la formidable impresión gráfica de la obra, en un papel de excelente calidad y respetando en sus múltiples reproducciones el color original. Todo ello hace que esta guía se convierta en un elemento indispensable para todos los interesados en saber como fueron los comienzos de este arte, llamado ahora cómic, y que llenó la vida de aquellos adolescentes que vivimos la etapa de una España cerrada a la cultura y oscura por culpa de la censura. Sólo tengo que hacer una objeción a esta obra: la omisión de todo comentario sobre la obra de Cassarel con dibujos de Juan Escandell "EL SARGENTO FURIA". Dicha obra fue publicada en 36 fascículos en mayo de 1961 y contó además con un libro de la "Colección Historias"

Gustavo Adolfo



LOS PANCHOS

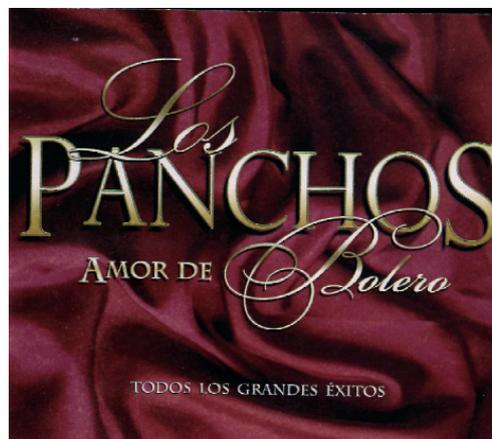
Amor de Bolero

Compañía: SONY/B.M.G.

Quien les iba a decir a Chucho Navarro y Alfredo Gil que 63 años después de fundar el famoso trío, un disco suyo con todas sus míticas canciones iba a llegar al Top 10 de las listas de éxitos. Pero así ha sido. En pleno siglo XXI, Los Panchos gracias a su último componente Rafael Basurto Lara, vuelven a estar en plena actualidad en el mundo del disco gracias a la nueva grabación de un doble CD (acompañado del ya habitual DVD) en el que se recogen 40 canciones, todas ellas conocidas e inolvidables para cualquier clase de público.

Merece destacar las colaboraciones de ESTELA RAVAL (ex-miembro del grupo 5 Latinos) en la canción "Tu me acostumbraste", también aparece la guapísima EYDIE GORME en cuatro temas: "Noche de ronda", "Sabor a mí", "Historia de un

amor" y "Nosotros", la voz del Puma acompaña en "No me quieras tanto" y, finalmente, un dueto con la incombustible M^a DOLORES PRADERA en "Amar y vivir", además de incluir "Silboney" un tema de la época de Hernando Avilés (1^a voz en 1945).



Este es un disco imprescindible para todos aquellos que tengan algo de sensibilidad musical y, por supuesto, para los muchos seguidores del mítico trío del que ya solo queda Rafael, al que tuvo la suerte de conocer en Madrid en 1978 en su presentación como "la nueva voz" y coincidiendo con la grabación de un formidable doble álbum en directo en la discoteca Long-Play. Tres décadas después, Rafael, ofrece a pesar de los años un directo impresionante, manteniendo dos guitarras, el requinto y, ocasionalmente, un órgano. Es el mejor homenaje de la "última voz" de Los Panchos a sus compañeros desaparecidos, deleitándonos con un escape a la ternura y un canto al amor.

Gustavo Adolfo



Existe en la provincia de Guadalajara un lugar singular, mágico y sorprendente. Se trata del castillo de Zafra, encaramado sobre una roca y con el aspecto de estar indolentemente, sesteando.....



El mejor y más asombroso modo de llegar a él es desde el pueblo de Campillo de Dueñas, cerca de Molina de Aragón, localidad cargada de historia que bien merece una visita tranquila, aunque será en otra ocasión.

El pueblo de Campillo de Dueñas se encuentra a ambos lados de un arroyo al que da nombre, el arroyo Campillo.

Tiene una fuente muy antigua de la que mana abundante agua. Es el lugar ideal para empezar nuestra ruta. Antes de subirnos a las bicicletas podemos hacer una visita a la iglesia. Son sumamente interesantes las imágenes que hay en su interior. Barroco puro.

Para llegar hasta el castillo debemos pedalear en dirección sur. No hay ninguna indicación, ni cartel que nos informe sobre la dirección a tomar, por lo que en caso de duda, lo más recomendable es preguntar a alguien del lugar. De no ser así corremos el riesgo de acabar a varios kilómetros de

El castillo escondido



distancia de nuestro destino. Nada más salir del pueblo, con el arroyo a nuestra izquierda, encontramos una bifurcación. Tomamos el camino de la izquierda y, en cuanto cruzamos el arroyo, torcemos a la derecha. El sendero es recto, como trazado con tiralíneas y enfila directamente la sierra, llamada de Caldereros. Ya no necesitamos desviarnos más de la ruta.

Poco a poco vamos ganando altura. Dejamos atrás las tierras de cereal y a nuestro lado aparecen bosquillos de encinas, y más tarde robles, aunque no de demasiado porte. Se nota que hace relativamente pocos años (al menos pocos para la vida de un roble) dejó de usarse la madera de estos árboles como combustible y para calefacción.

Según avanzamos la pendiente se va haciendo más acusada y hay que tener cuidado con los cantos rodados que hay por todo el camino. En estas condiciones es necesario parar de vez en cuando para tomar resuello. Podemos aprovechar estas paradas para hacer uso de los prismáticos y deleitarnos con las vistas que se extienden a nuestro alrededor. Hacia el Noreste, podemos ver la zona lacustre de Gallo-canta. Hacia el Norte, un poco más lejos de Campillo, se puede divisar la torre fortaleza del cercano pueblo de La Yunta, y hacia el Noroeste, a lo lejos, la silueta blanquecina del castillo de Embid.

Estamos en los límites de una fosa tectónica, una penillanura que desde tiempo inmemorial ha sido zona de labor. Relativamente apartada de las grandes rutas comerciales antiguas pero un auténtico granero para los señores de Molina, de la poderosísima familia de los Lara, que tan fuertes se sentían en su señorío, que no dudaron en encabezar revueltas contra sus propios reyes. El terreno, de golpe, y en cuanto ganamos altura, pasa de ser de arena a estar formado por unos bloques enormes de aglomerado, están colocados de tal manera, que parece que hubiesen sido puestos allí, por un escultor loco y gigante.

El camino llega a lo más alto del puerto en un recodo excavado en la roca. De repente, aparece una visión ante nuestros ojos. Delante de nosotros, sobre un promontorio rocoso, vemos dos torres unidas por una muralla. Es el castillo de Zafra. A su alrededor no hay nada. Ni una casa, ni una simple majada. Sólo el campo. A lo lejos puede verse el pueblo de Hombrados y algún aprisco disperso. Nada más. Lo único que sentimos al llegar aquí es el viento y una infinita soledad.

Cuando nos acercamos al castillo nos vamos dando cuenta de su fiereza, de la enorme sensación de impotencia que debían sentir los que de algún modo trataron de expugnarlo. Se comprende que fuese aquí donde se refugiaba el señor de Molina cuando se sentía en peligro. El castillo es de origen árabe y, a diferencia de otros que se encuentran en las cercanías o en el interior de poblaciones y en los que se aprecia un poco o un mucho de residencia palaciega, esta fortaleza tuvo desde siempre un aire y un destino guerrero, como nos cuenta la historia.



Corría el año 1222 cuando Fernando III, rey de León y Castilla, el mismo que conquistó la mayor parte de Andalucía, puso cerco con su ejército al castillo para dar un escarmiento a la nobleza levantisca de los Lara. Sin embargo, pese a todo el empeño, fue incapaz de asaltar la fortaleza. Hasta tal punto le resultó al rey imposible la toma del castillo que decidió resolver la situación de un modo honroso. Propuso beneficiar a las dos partes mediante un tratado, conocido en los anales como “Concordia de Zafra”. En ella se especificaba que el señor de Molina desheredaría a su hijo, en favor de su hija, doña Mafalda, la que a su vez se casaría con el hermano del rey, el infante don Alfonso de Borgoña (de esta manera, el rey se quitaba a un enemigo tenaz y poderoso, y éste no sólo no se veía privado de ninguna de sus posesiones sino que establecía fuertes lazos familiares con el mismísimo rey).

Todavía en el siglo XVI se tienen noticias del castillo de Zafra como uno de los más poderosos del reino. Sin embargo, poco a poco, al quedar deshabitado se fueron desmochando sus murallas y arruinando sus altas torres. En este estado de abandono estaría de no ser por un particular, Antonio Sanz Polo, que lo compró en pública subasta e inició la reconstrucción del mismo, lentamente, pero sin pausa. Hoy en día lo que podemos ver e imaginar se debe casi exclusivamente a esta paciente labor de reconstrucción. Merece la pena encaramarse a una roca cercana para poder ver el castillo desde arriba, desde la altura de las almenas. Desde allí se contempla el mismo paisaje que verían los centinelas desde la torre más alta. Se aprecia la impresionante extensión que limitando al sur con las estribaciones montañosas del Alto Tajo conforma la vía natural de acceso, desde el interior de la meseta a la comarca de Teruel, para acceder desde allí a Levante. Por ese camino marchó al destierro el Cid.

Este lugar, como no podía ser de otra manera, aparece plagado de leyendas. Una de ellas narra que desde el castillo se puede acceder a una cueva en la que cabían holgadamente 500 caballeros con todos sus pertrechos de guerra, listos para el combate. Tal vez esta leyenda, y otras, se basen en la cueva que efectivamente existe al borde mismo del castillo, con escalones tallados en la roca, y por la que sin duda se accedía desde el mismo para buscar el agua subterránea de las proximidades.



Para regresar a Campillo hay dos alternativas. Una es volver por el mismo camino que hemos traído, pero la más aconsejable es volver por el pueblo de Hombrados y, desde allí, a la carretera que une Molina de Aragón con Teruel. Así que tomamos esta opción y torcemos en dirección a Teruel. Al poco tiempo llegamos a la localidad de El Pobo de Dueñas en donde tomamos una desviación a la izquierda que nos lleva directamente a Campillo de Dueñas. La carretera está en buen estado, no tiene fuertes pendientes y por ella casi no pasan coches por lo que, el pedalear no se hace duro. En realidad transcurre casi toda ella en una suave cuesta a bajo. Casi sin darnos cuenta llegamos a Campillo. La torre de su iglesia, de estilo aragonés, se ve desde muy lejos.

Es el momento de dejar volar la imaginación, el momento de evocar el castillo hecho para la guerra que hemos visto hace poco. En sus salones, apenas sonarían los cantos de juglares, ni las risas cortesanías, sólo voces roncas de soldados, órdenes, miradas cansadas. Ahora su imagen evoca la figura de un viejo soldado, recostado al sol, tratando de recordar el lejano rugido de las batallas, los tiempos en que era fuerte e inexpugnable, cuando su simple mención hacía temblar al capitán más valeroso.

Recomendaciones:

La ruta es practicable todo el año, incluso en época de lluvias, tomando la precaución, en invierno, de abrigarse a fondo (esta es la zona más fría de España). No obstante, la estación ideal es el otoño cuando las hojas de los robles empiezan a tomar tonalidades ocre y podemos ver en el cielo bandadas inmensas de grullas volando desde Gallocanta.

En verano hay que hacer acopio de agua en Campillo de Dueñas, pues hasta Hombrados no vuelve a haber una sola fuente.

A la salida de Pobo de Dueñas, junto a la carretera que va hacia Campillo, merece la pena fijarse en los bonsáis que un vecino del lugar tiene en el jardín.

Carlos Rubio
Licenciado en Geografía e Historia

El Rincón del Afiliado

La frase:

Toda la historia humana atestigua que, desde el bocado de Eva, la dicha del hombre depende de la **comida**.

(Byron)



Recetas de Cocina Española

Sopa de alcachofas



INGREDIENTES PARA 6 PERSONAS: 1 Kg de alcachofas, 2 cebollas medianas, 2 dientes de ajo, Aceite de oliva, 2 pastillas de caldo vegetal o de carne (al gusto) y Pan rallado

ELABORACIÓN: se limpian bien las alcachofas retirando todas las hojas duras y dejando sólo el corazón, que se partirá en cuatro trozos, cuidando que no se oxiden para que no se pongan negras. Se limpian las cebollas y se cortan en trozos muy finos. Se colocan las alcachofas y las cebollas en una cacerola con las dos pastillas de caldo concentrado, un litro de agua y los dos dientes de ajo, pelados y enteros, a los que habremos dado un golpe para que crujan y suelten su sabor. Añadimos también un chorro generoso de aceite crudo de

oliva. Se lleva a ebullición y cuando rompa a hervir se deja que cueza lentamente hasta que estén tiernas las verduras. Se puede añadir agua si es necesario. Antes de retirarlo del fuego, se añade un par de cucharadas soperas de pan rallado y se remueve.

Ana Montes



Atascaburras (Gastronomía de Albacete)

INGREDIENTES PARA 4 PERSONAS: 8 patatas medianas, 300 gr. de bacalao desalado, 3 dientes de ajo, 4 huevos duros, 8-10 cucharadas de aceite de oliva, 50 gr. de nueces y sal.

ELABORACIÓN: Cocer las patatas con piel (30 minutos) y, por separado, el bacalao (5 minutos). Reservar una taza del caldo del bacalao. Picar los ajos, pelar las patatas y desmigalar el bacalao. En un mortero, machacar los ajos, incorporar las patatas y mezclar. Añadir el bacalao y seguir mezclando. Añadir el aceite sin dejar de remover. Si queda muy espeso añadir un poco de agua de bacalao (consistencia de pure). Traspasar a los platos y adornar con rodajas de huevo duro, nueces y un chorro de aceite.

El secreto para que el atascaburras salga bien es sencillo. Al mezclar en el mortero se debe dar vueltas siempre en el mismo sentido.

VINO RECOMENDADO: para acompañar a este típico plato manchego lo mejor es un tinto Reserva de MARICUBAS (Fuentealbilla-Albacete).

Miloca

EL GRUPO INTERECONOMÍA INVITA A CCP A UN COLOQUIO SOBRE PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y BLANQUEO DE CAPITALES

El Secretario General de CCP, Francisco Sierra, participó como invitado en el coloquio "Prevención del fraude y blanqueo de capitales" organizado por Fax Press, del Grupo Intereconomía, el día 8 de mayo.

El Fiscal de la Audiencia Nacional, Ignacio Gordillo, junto al Responsable de Forensic en España de Ernst & Young, Ricardo Noreña, y el Secretario General de la Fundación Ortega y Gasset y miembro del Comité Ejecutivo de Transparency International España, Jesús Sánchez, fueron los ponentes encargados de debatir entre otros temas el conocido Caso Malaya, la nueva Ley de Régimen Local o los motivos de la enorme cantidad de billetes de 500 euros que circulan en nuestro país. Coloquio que estuvo moderado por la periodista Pilar Cernuda.

Uno de los datos aportados por los ponentes fue que Haití es el país más corrupto a nivel mundial, y en este ranking España ocupa el vigésimo sexto lugar, en el mismo nivel que Francia o Inglaterra. Entre las conclusiones alcanzadas, se destacó que cuanto más pobre es un país mayor nivel de corrupción se detecta.

Ignacio Gordillo hizo un alegato en favor de la justicia en España y manifestó que, aunque ésta es lenta, es inexorable y acaba dictando sentencia, cumpliendo su función ejemplificadora. Con referencia a la Operación Malaya el Fiscal de la Audiencia Nacional hizo hincapié en la defensa de la presunción de inocencia, criticando la actitud de los medios de comunicación y de la sociedad, en general, de condenar antes de que se demuestre la culpabilidad de los supuestos implicados.

También se trató el fraude y la corrupción en los ayuntamientos con las recalificaciones arbitrarias y, en muchos casos, ilegales del suelo, debido a que la principal fuente de financiación de estas entidades locales es precisamente el suelo.

En cuanto a la enorme circulación de billetes de 500 euros en nuestro país, Ignacio Gordillo manifestó que uno de los principales motivos es la excesiva carga fiscal que tienen que soportar los ciudadanos.

CCP RETOMA SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA "LA TERTULIA CAPITAL" DEL GRUPO INTERECONOMÍA

El Vicepresidente de CCP, Juan Zuriarrain, vuelve a ser uno de los contertulios del debate económico "La Tertulia Capital". Este programa, en un principio radiofónico, ha ampliado su difusión y, ahora, además de escucharlo por radio en el 95.1 del dial de la FM, también se puede ver a través del canal de Televisión Digital Terrestre (TDT) del Grupo Intereconomía.

Uno de los objetivos de CCP es su presencia y divulgación en los medios de comunicación para que sus siglas sean reconocidas y con ello seguir trabajando en la representación y defensa de los derechos e intereses de los cuadros, mandos intermedios, superiores y ejecutivos, técnicos, administrativos y profesionales.

CCP PARTICIPA EN LAS XIII JORNADAS EL NUEVO LUNES-ALTADIS

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) fue invitada a participar en las XIII Jornadas celebradas por el periódico El Nuevo Lunes y Altadis y que llevaron por título "Gobierno corporativo y buenas prácticas, creación de valor para las empresas".

En representación de CCP asistieron el Secretario General, Francisco Sierra, y el Secretario Vocal, Eusebio Fontán, que tuvieron la ocasión de intercambiar algunas impresiones con la Directora de El Nuevo Lunes, Rosa del Río.

El Secretario General y del Consejo de Administración de Altadis, José Francisco Mateu, señaló, que la difusión de información sobre prácticas de buen gobierno gana peso respecto a la revelación de datos financieros y afirmó, además, que "algunos estudios muestran que en determinados mercados de valores las empresas con mayor nivel de transparencia obtienen mejores valoraciones".

Estas Jornadas se desarrollaron en Madrid entre los días 14 al 20 de mayo. El Nuevo Lunes y Altadis han contado con CCP a lo largo de los últimos años para asistir a estos encuentros que cumplen la edición decimotercera.



PROMOCIÓN DE VIVIENDAS EN VALENCIA DE UNO, DOS Y TRES DORMITORIOS



**TRATAMIENTO ESPECIAL CON BENEFICIOS ECONÓMICOS
PARA TODOS LOS QUE PERTENEZCAN A
CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES**

**SITUADAS EN EL CENTRO DE LA CIUDAD,
EN LA PRINCIPAL ARTERIA DE COMUNICACIÓN
QUE ENLAZA EL CASCO HISTÓRICO CON EL PUERTO Y LAS PLAYAS**

- VIVIENDAS INTELIGENTES (DOMOTIZADAS)
- CÓMODA FORMA DE PAGO (PERSONALIZADA)
- TOTAL SEGURIDAD PARA SU INVERSIÓN: GARANTÍA BANCARIA

*Información en el teléfono:
91 540 19 14*

COMERCIALIZA
GESDESOL
departamentocomercial@gesdesol.com

FECHA DE ENTREGA PREVISTA: AGOSTO 2008