



Nº 72 Febrero 2010

25 ANIVERSARIO



2
0
1
0

SUMARIO



4 - 5	IX Congreso Confederal de CCP Ponencias y Comunicados:
6 - 7	La acción sindical de la Confederación
8 - 9	Proyecto de crecimiento de CCP
10 - 11	Reorganización sindical y reforma estatutaria. Nuevas Metas
12 - 13	Situación económica nacional
14 - 15	¡Ayudemos a nuestra sociedad!
16 - 21	Europa
17 - 18	Área Jurídica
19 - 20	Diccionario Sindical
22 - 23	Actualidad Economía
24 - 25	Nuestra Gente Metal
26 - 27	Nuestra Gente Energía / Banca
28 - 29	Nuestra Gente Banca / Minería
30 - 31	Nuestra Gente Cajas Ahorros / Servicio Psicológico
32 - 33	Entrevista María Neira
34 - 35	Ocio rutas en bici “ Los Centinelas”

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 • ccp@confcuadros.com
Directora: Carolina Muñoz • Consejo de Redacción: Juan Zuriarrain, Santiago Aguirre, José Ramón Martín
Rafael Valenzuela • Diseño y Maquetación: Moma Estudio • 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”

EDITORIAL

Comenzamos una nueva etapa, un nuevo ciclo que viene marcado por una voluntad de trabajo intenso que nos permita conseguir cuatro objetivos: **DIVULGAR** quiénes somos y cuál es nuestro destino, **REGULAR** procesos internos que nos haga más eficientes, **FORMULAR** la calidad de los Cuadros y Profesionales como agentes sociales y **DESARROLLAR** nuevas vías de financiación.

Todos ellos con un referente que marcará este período entre congresos: **CRECER**, conseguir la masa crítica necesaria de representantes que nos permita participar en todos los estamentos oficiales e instituciones de decisión. Es aquí donde el esfuerzo por conseguir nuevos afiliados es capital, pues implica aumentar el número de votos y el poder de autofinanciación.

Será la **VOLUNTAD** de hacerlo la responsable de que nuestros logros se materialicen: esa será la fuerza que nos moverá a conseguir los cuatro objetivos marcados.

Pero voluntad significa decisión de logro sustentada, al fin, en la necesidad de cambio, apoyando debidamente los necesarios procesos sin miedo al éxito, sino con enorme ilusión por alcanzarlo.

No regatearemos esfuerzo alguno, pero somos conscientes que es un proyecto en el cual todos los Cuadros y Profesionales debemos aportar iniciativas, involucrándonos sin reservas, sabiendo que el cambio es posible y que ya se ha consumado en algunas de nuestras organizaciones.

Es seguro que el éxito no se verá alcanzado ni el esfuerzo recompensado en la manera que corresponde, si no logramos comunicar de manera eficaz nuestros logros con independencia de la trascendencia de estos. Es necesaria una sólida estrategia de comunicación que lleve nuestro modelo de gestión sindical a la sociedad y que sea coadyuve a la integración de nuevos miembros en nuestra Organización.

Por último significar mi agradecimiento por el sustancial esfuerzo que el área de comunicación ha realizado para que esta revista vea la luz, con sutiles diferencias en su formato cuya lectura se hace más amable y en el nuevo diseño de una cabecera más moderna, desarrollada desde el concepto de lograr una portada actual, dinámica y atractiva.

El IX Congreso de CCP apostó por el cambio y la unidad



Los miembros del nuevo Comité Ejecutivo de CCP

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) está de estreno. El IX Congreso Confederal celebrado durante los días 28 y 29 de mayo de 2009, en Madrid, apostó por el cambio. Juan Zuriarrain fue elegido presidente de CCP iniciando su andadura de la mano de un nuevo equipo de gobierno encabezado por el secretario general, Santiago Aguirre. Durante los próximos cuatro años se han marcado ambiciosos objetivos todos ellos encaminados a construir una Confederación unida y fuerte que esté presente en la sociedad y sea un referente sindical imprescindible en el mundo laboral español.

En este año 2010 Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) celebra su 25 aniversario y para festejar tan significativo cumpleaños la Organización ha tomado un nuevo impulso marcándose como uno de sus objetivos prioritarios la unificación y la puesta en valor de los Cuadros y Profesionales españoles. Este fue uno de los mensajes transmitidos por el nuevo Comité Ejecutivo que salió elegido del IX Congreso Confederal que tuvo lugar en el pasado mes de mayo y que reunió a más de 70 delegados.

Juan Zuriarrain, que ha ocupado en CCP la vicepresidencia y en los últimos meses ha desempeñado el cargo de presidente en funciones, fue elegido por unanimidad presidente de la Confederación. En esta nueva andadura Zuriarrain contará con el apoyo y el trabajo del secretario general, Santiago Aguirre, vicepresidente 1º, Mariano Alonso, vicepresidente 2º, Ángel Cardo, vicepresidente 3º, Manuel Martínez y de los vocales: Miguel A. Blázquez, Ana Montes, José Vela, José Ramón Martín y Emilio Álvarez.

Además del Comité Ejecutivo también se constituyó el Comité de Control Financiero compuesto por Benito Buj, Armando Blanco y Alberto Sánchez; y el Comité Jurisdiccional formado por Luis A. Jiménez, José Luis Aberturas y Sagrario Toquero.

Una vez constituidos los órganos de gobierno, CCP ha encaminado sus esfuerzos a construir un espíritu confederal fuerte con la reunificación de criterios de actuación

de todas las federaciones y organizaciones integradas en la Confederación. Se pretende que CCP esté presente de forma constante, decidida y clara en la sociedad española, con una imagen y sello único difundiendo sus siglas a través de una comunicación y acción sindical permanente y determinante.

CCP tiende una mano de diálogo y colaboración a la Administración Central y Autonómica, a todos los partidos políticos, agentes sociales, organismos e instituciones para contribuir, desde el conocimiento y la experiencia de los Cuadros y Profesionales, a la búsqueda de soluciones y a la adopción de medidas que contribuyan al crecimiento económico de nuestro país y a la defensa y protección de los trabajadores, especialmente en estos momentos en que vivimos una situación económica y financieramente convulsa que afecta de manera directa, y especial, al mercado de trabajo español.

“ El IX Congreso Confederal de CCP ha significado un nuevo impulso de ilusión y renovación ”

Otro de los objetivos marcados por el nuevo Comité Ejecutivo es seguir potenciando la presencia de CCP en Confederación Europea de Cuadros (CEC) y aprovechar las sinergias de esta Confederación, con una fuerte implantación en muchos países europeos, para estar presentes en aquellas empresas con sedes y filiales españolas en las que todavía CCP no tiene representación.



Juan Zuriarrain, presidente de CCP

Tras varios meses ejerciendo la presidencia en funciones, Juan Zuriarrain afianza su cargo como presidente tras el respaldo unánime obtenido en el IX Congreso.

Zuriarrain ha desempeñado gran parte de su carrera profesional en la empresa Enagas donde continúa trabajando, y ha sido diputado autonómico en la Comunidad de Madrid y consejero de Mercamadrid.

Juan Zuriarrain defendió como principal objetivo de su gestión el crecimiento de CCP para ser “una organización más fuerte, eficaz y con mayor capacidad de influencia en nuestra sociedad, desarrollando un plan estratégico en el que se tenga en cuenta la vocación de servicio a las federaciones y organizaciones miembro”. En este sentido hizo un esbozo de las acciones a realizar dentro de la propia Organización y en el ámbito institucional e internacional.

Zuriarrain apostó por difundir y transmitir desde el seno de CCP los objetivos que el sindicato persigue, de forma clara y transparente, con información continua de su evolución a las federaciones miembro, subrayando que la continua divulgación debe ser la razón de ser de la Confederación.

Ofreció toda su colaboración “sin reservas” para relanzar la formación como elemento de prestigio y de necesaria fuente de financiación del Sindicato.

Uno de los grandes acontecimientos que se va a celebrar este año es el 25 aniversario de CCP. Juan Zuriarrain anunció la realización de una conferencia coincidiendo con este cumpleaños. Se solicitará a la Comisión Europea la financiación de este evento que pretende suscitar el mayor interés. Se quiere aprovechar, además, todo 2010 para realizar distintas actividades encaminadas a proyectar la imagen de la Confederación en la sociedad.

El nuevo presidente comunicó su intención de no agotar su mandato de cuatro años y ceder la presidencia al vicepresidente primero, Mariano Alonso Tejera, en el transcurso de este tiempo.



Santiago Aguirre, secretario general de CCP

El nuevo secretario de CCP procede de la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) en la que fue tesorero desde el año 2008 hasta enero de 2010.

Su trayectoria profesional la ha desarrollado en entidades financieras, primero en Caja Madrid, más tarde en Banco Madrid y desde 1993 hasta 2009 en Banco Caixa Geral donde ha trabajado como analista de empresas y director de sucursal.

Santiago Aguirre destacó la enorme responsabilidad que los Cuadros y Profesionales ejercen en la sociedad española y cómo Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se enfrenta a la compleja tarea de llenar de contenido el sindicalismo cualificado que los Cuadros defienden desde hace más de dos décadas. “Es tarea compleja, pero muy apasionante y merecedora de nuestro mejor esfuerzo y vocación de servicio”, dijo en su intervención tras su elección como secretario general en el IX Congreso.

Aguirre abogó por “un sindicalismo profesional, organizado entorno a una gestión profesionalizada y férrea en la defensa de nuestros afiliados”. Bajo esta premisa destacó la necesidad de garantizar la viabilidad económica de CCP, ya que “sin medios económicos, sin financiación propia, no se podrá poner en marcha el proyecto que todos pretendemos. Se necesita de un esfuerzo económico superior si queremos crecer, potenciando de un lado, la incorporación de nuevas organizaciones a las federaciones miembro y de otro poniendo los medios para conseguir un continuo impulso de la afiliación en las organizaciones”. El nuevo secretario general hizo, además, especial hincapié en la necesidad de que CCP divulgue su actividad “ya que el conocimiento de nuestro trabajo permitirá el crecimiento de las organizaciones miembro y de afiliados de las mismas. Debemos romper con la inercia de ostracismo e ignorancia que de nuestra actividad tiene la sociedad, de lo que somos y a lo que aspiramos”.

Santiago Aguirre puso al servicio de CCP su trabajo y dedicación para hacer del Sindicato “la casa de todos y de la que necesariamente hoy debemos sentirnos orgullosos para, con este espíritu, pretender un futuro brillante”.

La acción sindical de la Confederación

El presente y futuro de una organización sindical depende de la acción sindical que se sea capaz de realizar. Para que sea efectiva debe estar próxima a los hechos, realizada donde surgen los problemas, ya que de lo contrario, aún cuando se solucionasen los conflictos, sobre todo si son individuales, el efecto sindical se diluye, el eco propagandístico desaparece, los logros pasan desapercibidos y no se consigue el asentamiento sindical que se alimenta de la presencia, día a día, en la empresa.

La acción sindical de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) debe tener un marcado carácter unitario, de tal forma que sea fácilmente identificada dicha acción en cualquier punto de nuestro país y en cualquier sector de actividad. Para ello, la secretaría de Acción Sindical tendrá como principal misión la unificación de los criterios de actuación en los diferentes aspectos sindicales cotidianos (jornada de trabajo, salarios, planes de pensiones, jubilaciones anticipadas, prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.)

Una vez más nos damos cuenta que tenemos que crear estructuras que nos permitan ser operativos a nivel federal y territorial, que hacer sindicalismo es estar lo más cercanos a los afiliados ayudándolos, dándoles ánimo y soluciones en los momentos difíciles para ellos, no para los de fuera. Tenemos que ser conscientes del gran reto al que nuestra Confederación tiene que responder: **“La presencia viva de la identidad de los Cuadros y Profesionales en el mundo laboral”**.

Por otro lado, una acción sindical efectiva y difundida es de gran utilidad en las campañas de captación que se programen desde la Confederación como el gran estandarte de nuestra lucha por la defensa de los intereses laborales y profesionales de nuestros afiliados. Pero esta difusión, para no crear confusión, tendrá que tener unidad de identificación, es decir, que sea dada a conocer como acción sindical ejercida por CCP.

La acción sindical se debe concretar en varios frentes de actuación:

EN LAS EMPRESAS

1.- Participación en las elecciones sindicales

Somos conscientes de las dificultades que actualmente existen en muchas de las empresas para poder presentar candidaturas de Cuadros y Profesionales, pero tenemos que ser capaces de concienciar a nuestros afiliados que es el primer escalón imprescindible, ya que la actual normativa laboral está argumentada y basada en pactos entre empresas y trabajadores, para que la acción sindical pueda funcionar, y que si esta no funciona, mal se podrán defender sus intereses laborales y profesionales cuando estos surjan.

2.- Creación de secciones sindicales

La implantación de las secciones sindicales es el primer peldaño que nos llevará a conseguir objetivos específicos, largamente perseguidos por todos nosotros, y que sirven de puerta de salida para una organización sindical como la nuestra que siempre será minoritaria.

Las secciones sindicales tienen una doble dimensión, pues son *“instancias organizativas internas del sindicato”* encuadradas dentro de su estructura y, a la vez, ostentan ante el empresario *“la representación de sus afiliados”*.

3.- Información permanente

Las secciones sindicales reconocidas en las empresas deberán celebrar reuniones periódicas informativas, decisorias, etc. Es importante y fundamental que los afiliados tengan una información permanente y constante sobre temas específicos de cada centro de trabajo y, a su vez, recabar la opinión de los mismos ante posibles planteamientos a realizar. La actitud individual de la acción sindical por parte del delegado sindical es negativa y a la larga trae malas consecuencias. La acción sindical ejercida como grupo, y más si es de los Cuadros y

Profesionales, tiene una fuerza que la mayoría de las veces no somos conscientes, pero que cuando se ejercita tiene consecuencias importantes. Por ello, es importante que periódicamente se celebren reuniones informativas de las secciones sindicales.

4.- Participación en la negociación colectiva

La negociación colectiva es la base del sindicalismo actual. Gran parte de la legislación laboral deja en manos de la negociación colectiva su desarrollo y concreción. Por ello es fundamental que los Cuadros y Profesionales estemos presentes en la misma, al menos en sus niveles más inferiores como son los convenios colectivos de empresa.

Nuestra estrategia debe ser de oyentes y colaboradores, y simplemente con nuestra presencia silenciosa es suficiente para que nos tengan en consideración las dos partes negociadoras.

5.- Presencia en los órganos de participación de las empresas

Como complemento de la acción sindical de CCP en las empresas, nuestros delegados deben participar activamente en los distintos órganos de participación de los trabajadores en ellas, tales como:

- Comités de Empresa Europeos
- Comités de Seguridad y Salud
- Comisiones de Trabajo

Es importante que los trabajadores nos vean interesados por los problemas generales de todos y no únicamente por los que afectan a los Cuadros y Profesionales.

COMO FUERZA SINDICAL

La acción sindical de una organización sindical debe tener una coherencia en todos sus frentes de actuación (las empresas), y por tanto, se deben marcar unas pautas mínimas de actuación en aspectos generales.

Por ello es necesario que, de forma automática y siempre que el Gobierno, partidos políticos, organizaciones sindicales, medios de comunicación, etc. aborden algunos de estos temas, nuestra Confederación salga automáticamente a expresar nuestra opinión como organización. Ello conllevará a que, con antelación y de forma reflexiva, tengamos clara cual es nuestra postura como organización, mediante la celebración de reuniones, charlas, seminarios, etc., que nos permitan unificar ideas y elaborar unos posicionamientos comunes.

La potenciación de la formación, tanto sindical como laboral de los delegados de los Comités de Empresa, delegados sindicales y miembros de las estructuras confederales (federaciones y representaciones territoriales), tiene que ser otra de las metas a conseguir como medio de realización de la acción sindical de la Confederación. Hoy no basta con un aprendizaje basado en la experiencia que da el día a día de las relaciones sociolaborales. Hace falta, además, una concienciación social, un compromiso de representación, unas "ganas" de participar, y si todo eso se da, una formación.

Pero es preciso contar con una línea de acción y de objetivos clara y concisa, planteándonos, desde el principio, respuesta a dos interrogantes:

¿A dónde queremos ir?

¿Cómo podemos lograrlo?

A la primera pregunta sólo admite una respuesta:

SER UNA FUERZA SINDICAL

Como organización sindical lo conseguiremos uniendo nuestros esfuerzos en un único sentido, con un objetivo claro, bien definido y estructurado, con un espíritu confederal fuerte que nos permita conseguir logros para los Cuadros y Profesionales españoles, no para "mis" Cuadros y Profesionales". En definitiva, haciendo entre todos que la Confederación sea una verdadera fuerza sindical referente para los Cuadros y Profesionales de este país.

Para poder dar respuesta a la segunda pregunta es necesario dar un cambio radical en la estructuración. CCP debe ser una **ORGANIZACIÓN SINDICAL ÚNICA**, y que como características más importantes, tenga:

Las organizaciones miembro de CCP son las distintas asociaciones y sindicatos formados por cuadros, mandos, dirigentes, técnicos y profesionales legalmente constituidos. También podrán pertenecer a CCP los cuadros, mandos, dirigentes, técnicos y profesionales de forma individual.

La Confederación se estructurará, para la prestación de Servicios a sus afiliados, en dos niveles:

Las Federaciones de Rama
Las Representaciones Territoriales

La Confederación facilitará los medios económicos para el funcionamiento de dichas organizaciones estructurales y de prestación de servicios.

Solamente seremos una organización sindical a nivel nacional si CCP se apoya en un espíritu confederal fuerte, si se tiene presencia constante en la sociedad española y si se presta servicios a sus afiliados a través de las federaciones de rama y las representaciones territoriales.

ANTE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS

Si queremos que el futuro de nuestra Confederación sea esperanzador, dinámico, con un futuro en expansión, si nos preocupa la defensa de los Cuadros y Profesionales españoles, si queremos que la Confederación de Cuadros y Profesionales sea "algo más que un nombre", debemos poner nuestro empeño en dotarla de las herramientas necesarias para conseguirlo. Una de esas herramientas es el desarrollo constante y puesta en práctica de una acción sindical, en sus vertientes nacional, sectorial y territorial.

ANTE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

La presencia de CCP en la sociedad española es fundamental si de verdad queremos ser una fuerza sindical verdadera. Esta presencia debe ser constante, manifestando en todo momento nuestra opinión, como organización sindical representativa de los Cuadros y Profesionales españoles, ante cualquier circunstancia, manifestación, actuación, o falta de ellas en la vida política y sindical española. Pero será fundamental que cualquier manifestación pública lleve un sello único e identificador de nuestra Organización.



***Ponente:** David Irigoyen, presidente del Sindicato de Mandos de Navarra*

Proyecto de crecimiento de CCP

Uno de los objetivos claves que debe perseguir Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) es su crecimiento. Debe ser ambiciosa y buscar su reconocimiento no sólo en el ámbito laboral, sino a nivel institucional y en la sociedad, en general. Las siglas de CCP tienen que ser identificadas, saber a qué responden, qué representan y qué defienden. Para ello se debe establecer un Plan Estratégico, consensado, aprobado y ejecutado por los representantes de cada asociación, federación de rama, representaciones territoriales y órgano ejecutivo de la Confederación. Si no se sabe que existimos, difícilmente podremos crecer. Esta misión es responsabilidad principal de las asociaciones, sindicatos y federaciones miembros de CCP.

CONTENIDOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

CCP cumple 25 años. Son muchos años y sin embargo existe un gran desconocimiento sobre la Organización. Paliar este déficit debe ser tarea de todos y cada uno de sus miembros. A nivel institucional la Confederación debe expandirse, dar a conocer sus siglas buscando el acercamiento, fomentando encuentros, visitas y entrevistas institucionales. En este sentido el abanico es muy amplio. CCP debe ir a la Universidad desarrollando conferencias y actos que permitan a los futuros trabajadores conocer nuestra Organización. Otro ámbito importante que se debe cultivar son los Colegios profesionales, receptivos a nuevas propuestas y alternativas.

CCP también se debe presentar ante la clase política. Las relaciones que puedan existir con representantes políticos y responsables de las diferentes Comunidades Autónomas y Ayuntamientos hay que mantenerlas y fomentarlas, además de iniciar nuevos acercamientos que permitan a la Confederación darse a conocer y entablar vínculos.

COMUNICACIÓN

CCP en los medios

El trato personal con los diferentes representantes y responsables políticos e institucionales debe ir acompañado de una gran campaña de comunicación. CCP debe oírse en la radio, estar en la prensa escrita, en la televisión y en Internet. Hay que informar de lo que hacemos, en dónde estamos y lo que defendemos.

La presencia de CCP en los medios de comunicación debe realizarse por varias vías. Una de ellas y, en la que hay que seguir incidiendo, es a través de la confección y distribución de comunicaciones, de forma periódica, en las que se recojan la opinión y reflexiones de nuestra Organización sobre diferentes temas, o en fechas señaladas en las que CCP debe pronunciarse. La publicación de estas notas es importante como uno de los eslabones de la campaña publicitaria que se debe realizar.

Otra de las vías que hay que cuidar es el contacto personal con los medios. La convocatoria de ruedas de prensa para in-



Ponente: Juan Zuriarrain, presidente de CCP

formar sobre una reivindicación o protesta es otra posibilidad a tener en cuenta, así como la buena disposición de los representantes de CCP a ser entrevistados y participar en tertulias televisivas o radiofónicas.

CCP en las empresas

Los trabajadores deben saber que existe un sindicato profesional que puede responder a sus necesidades e intereses, acordes con sus pretensiones. La información sobre CCP la deben recibir del exterior y dentro del propio centro de trabajo. Dentro de la empresa juega un papel fundamental las asociaciones de base que deben diseñar un plan estratégico de comunicación para hacer llegar a todos y cada uno de los empleados la existencia de CCP y su oferta.

Otros medios

Internet y el correo electrónico son dos herramientas que han revolucionado la comunicación. Debemos potenciar su uso para acercarnos más al afiliado como medio de contacto y, a su vez, propagandístico. CCP dispone de un portal de Internet que es necesario seguir mejorando, debe servir de referencia para los todos los miembros de la Confederación y de escaparate para los interesados que visiten el portal. El correo electrónico es otro elemento clave para mantener una comunicación continuada con cada uno de nuestros afiliados a través del envío de comunicaciones con toda la información puntual de CCP. Lamentablemente, no todos los trabajadores disponen de un ordenador con acceso a Internet con lo que el uso de estos dos elementos en algunas ocasiones es limitado.

La revista "Profesionales y Cuadros" sirve también como tarjeta de presentación y vínculo entre los afiliados. CCP es algo étéreo, abstracto, y es necesario que exista un elemento palpable en el que se materialice la actividad, ideas y opiniones de todos los que formamos la Confederación. La publicación ha experimentado más de un cambio con el objetivo de mejorar, pero estos cambios deben seguir produciéndose y adaptándose a la nueva realidad y necesidades de la Confederación. Tiene que cumplir una periodicidad, enriquecerse con las aportaciones de cada una de sus asociaciones, ser un elemento dinámico y distribuirse en sedes de organismos oficiales e instituciones.

SERVICIOS

CCP debe ofrecer servicios, es uno de los reclamos para potenciar el crecimiento de la Organización. Un trabajador además de buscar un sindicato que le represente y defienda sus intereses, también busca unas prestaciones que le haga más atractivo su afiliación a una organización. En este sentido hay que cuidar la asesoría jurídica, uno de los servicios clave de atención al afiliado. Una buena atención jurídica donde poder acudir para disipar dudas o resolver conflictos laborales es primordial. Pero además se deben buscar otras prestaciones como son una formación continuada y gratuita, la posibilidad de ofertar viviendas, viajes y otros servicios de ocio a más bajo precio. Todo ello redundará en una mayor implicación e interés del trabajador por la Organización.

LA MUJER TRABAJADORA

Se hace mención especial al trabajo dirigido a la captación e inclusión de las mujeres en los órganos de CCP. Por ello, desde el Comité Ejecutivo, se propondrán acciones y medidas y se proveerán medios para llevar a cabo, en cascada, hasta llegar a las federaciones y organizaciones de base, campañas específicas de afiliación, así como captación de simpatizantes y votantes mujeres.

Así mismo, se iniciará una nueva era de culturización de CCP en lo femenino para que la presencia de mujeres activas en la Organización sea una realidad, lo que incidirá en la vigilancia para que la Ley de Igualdad se lleve a la práctica en las empresas y en la sociedad.

CCP propondrá y estudiará medidas específicas que lleven al logro la incorporación plena de las mujeres asociadas, a todos los órganos de gobierno para que no se sientan ajenas en una estructura, hasta el momento, de aplastante mayoría masculina, en la que no se reconoce la especificidad de las mujeres.

El gabinete de Estudio Socioeconómico debe analizar los datos estadísticos con atención especial a la población femenina, obteniendo porcentajes y ratios susceptibles de ser aplicados en el nombramiento de cargos y distribución de responsabilidades de la Organización.

ACCIONES EN ORGANIZACIONES YA PRESENTES EN CCP

En este apartado no hay que desatender ningún de los aspectos anteriores y cualquier esfuerzo es bueno y necesario. Hay que cuidar los servicios que se ofrecen a los afiliados, incrementando su calidad. Al mismo tiempo, cada uno de los miembros de la Organización debe recibir información, por parte de la jerarquía de la Asociación, de todas las actuaciones que se realicen y mantener un contacto fluido y continuado con todos ellos para que se sientan parte integrante de la Organización a la que pertenecen y, de esta manera, despertar una motivación que contribuya a su funcionamiento, crecimiento y desarrollo.

Una actividad intensa en una organización sindical difícilmente pasará desapercibida para el resto de trabajadores de la empresa. El boca – oreja funciona, si a esto le sumamos una emisión continuada de información, contacto y presencia en los distintos centros de trabajo se contribuirá a expandir nuestras siglas y a que los trabajadores sepan que tienen una alternativa sindical cercana y que, al mismo tiempo, genera confianza.

ACCIONES EN ORGANIZACIONES AFINES

No debemos encerrarnos en nosotros mismos. El contacto con otras organizaciones sindicales afines y con representación sindical en las distintas empresas se debe potenciar mediante encuentros y visitas. Es una manera de conocerse e intercambiar información que puede ser beneficioso para determinados objetivos. Tampoco hay que olvidar aquellos sindicatos de empresa que pertenecieron en su día a CCP y cuyo vínculo se debe cuidar y mantener.

ACCIONES INTERNACIONALES

En este apartado existen grandes posibilidades por lo que es necesario poner el engranaje en marcha cuanto antes. Son muchas las empresas en las que los Cuadros y Profesionales que trabajan en ellas están representados en Europa y, sin embargo, en sus centros y fábricas de España no existe esta representación. A través de un análisis y recuento se puede hacer un listado y trabajar la acción sindical en cada una de ellas. Su penetración será mucho más sencilla que partiendo desde cero. Otra vía es aprovechar los recursos que tenemos a través de nuestros compañeros de la Confederación Europea de Cuadros. Existen organizaciones europeas de Cuadros que tienen representación en España, como es el caso por ejemplo de L'Oreal, Albertis, Basf ó Mercedes, a través de ellos se puede recabar los posibles contactos para que nuestras siglas también suenen y se introduzcan en empresas con un gran número de trabajadores, Cuadros y Profesionales.

ACCIONES PARA NUEVAS EMPRESAS

Son muchas las empresas en las que CCP es una auténtica desconocida. Abrirse camino no es fácil, pero puede resultar mucho más emocionante. Hay que realizar un inventario de grandes empresas en las que no haya ninguna asociación de Cuadros y Profesionales e iniciar a partir de aquí los contactos necesarios para informar sobre nuestra Organización. Hay que saber que empresas pueden ser afines con organizaciones de CCP, teniendo en cuenta la federación de rama de cada una de ellas, y hacer una campaña de captación.

Conseguir el crecimiento de CCP es trabajo de todos: asociaciones, federaciones y Confederación. Cada una de ellas, dentro de su parcela, tiene que apostar fuerte por el desarrollo de CCP. Las asociaciones, desde los centros de trabajo tienen que ser dinámicas, adaptarse a las necesidades y exigencias de los Cuadros y Profesionales, teniendo en cuenta el contacto directo que mantienen con los trabajadores. Las formas de trabajo cambian con las nuevas tecnologías y la propia evolución de las relaciones y condiciones laborales, todo ello genera nuevas demandas que desde las asociaciones se debe dar una respuesta. El vínculo de éstas con las federaciones debe ser fuerte y se debe fomentar el respaldo y apoyo. La Confederación debe ejercer de escarpate de cara a la sociedad, desde donde parta la imagen corporativa de la Organización y, al mismo tiempo, ser el punto de unión y encuentro donde recurrir. Cada una de ellas: asociaciones, federaciones y Confederación realizan un trabajo complementario e interdependiente, si falla una el resto falla, por lo que la unión y la cooperación es primordial para que CCP crezca.

No obstante lo anterior, la Confederación debe facilitar la afiliación individual de Cuadros y Profesionales que no pertenezcan a ninguna asociación y sindicato legalmente constituidos.

Reorganización sindical y reforma estatutaria

Nuevas Metas

Parece que fue ayer y ya hemos cumplido un cuarto de siglo, 25 años llenos de cambios en las economías y en los mercados laborales, donde el sindicalismo de los mayoritarios, de los vinculados históricamente con los partidos políticos de izquierda va perdiendo fuerza, tanto en sus bases, cada vez menores, como en sus vínculos históricos con aquellos partidos que se van debilitando.

El perfil de la población trabajadora de ahora dista mucho de aquella que nos vio nacer y crecer, por eso hay que saber renovarse y no caer en la pasividad de seguir hablando de clase trabajadora identificada con una hoz y un martillo.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) sabe que el nuevo mercado laboral muy segmentado con trabajadores con puestos fijos y seguros, con trabajadores con puestos de trabajo mucho más precarios, temporales, trabajadores autónomos, etc. es muy diferente al tradicional y, sobre todo, con trabajadores mucho más cualificados donde hoy no existe la diferenciación entre empleados de a pie y directivos, aunque debemos matizar que sí en cuanto a salarios aunque todos, al fin y al cabo, trabajadores.

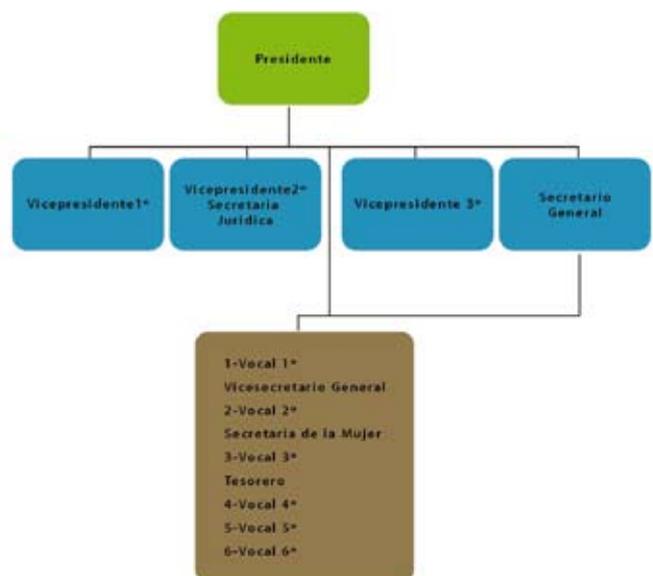
Por todo ello, y porque la Confederación quiere llegar a todos, tanto a los sectores más marginales y desprotegidos, como son los puestos de trabajo temporales, como a los sectores tradicionales con puestos fijos y seguros en empresas privadas o en la creciente administración de los últimos años; hemos acometido una profunda renovación comprometida en nuestro último Congreso para llegar a todos y ampliar así nuestra ya creciente representatividad. Creemos que hay que reconstruir la presencia organizativa sindical desde los centros de trabajo, y creemos que hay que crecer generando una afiliación que se sienta cómoda y representada con fuerza, pues de lo contrario los sindicatos perderemos importancia como agentes sociales.

Para conseguir lo expuesto anteriormente, hemos acometido la reforma de nuestros Estatutos donde a lo largo de este artículo queremos resumir algunas de sus particularidades, que son la esencia de un sindicato joven, pero no nuevo, sin vinculación política de ningún tipo y con representación en Europa

CCP tiene muy presente todos y cada uno de estos fines en su estructura y funcionamiento, tanto a nivel de sus organizaciones miembros, como de las distintas federaciones que componen la Confederación.

Los órganos de dirección de la Confederación son:

- El Congreso Confederado que se reúne cada cuatro años con carácter ordinario
- El Comité Confederado que se reúne por lo menos una vez al año
- El Comité Ejecutivo como mínimo una vez cada dos o tres meses
- El Comité Permanente, el día a día del Sindicato



ÁMBITO

- 1.Somos un Sindicato europeo
- 2.Independencia de instituciones
- 3.De todos los trabajadores sin distinción

El Comité Ejecutivo es el órgano de ejecución que tiene a su cargo la dirección, gobierno, gestión y administración de la Confederación.

Los miembros electos pueden ser hasta un máximo de once cuya distribución se refleja en el organigrama expuesto.

Además estarán presentes el presidente o máximo responsable de cada organización confederada o de índole similar.

El funcionamiento de estos órganos de dirección está marcado siempre por la eficacia y la practicidad, no por la "reunión por reunión", de este modo los nuevos Estatutos presentan una gran flexibilidad con los plazos, sin menoscabo de contemplar con carácter extraordinario posibles alternativas. Todo ello redundará en un importante ahorro de costos sin restar ni un ápice de eficacia a la gestión.

Con esta estructura nada compleja nos presentamos con el futuro por delante. ¿Qué futuro? Pues muchos retos y una renovación profunda que juegue al ataque y sobre todo que no nos haga caer en las rutinas del pasado y del presente de otros sindicatos. Vuelvo a repetir que el centro del poder sindical, el centro de gravedad, es el centro de trabajo y allí hay que estar presentes, aunque sea un centro de trabajo cada vez más cambiado, y muchas veces hasta virtual.

FINES Y COMPETENCIAS

1. Independencia, solidaridad, libertad y modernidad
2. Igualdad de oportunidades
3. En contra de cualquier discriminación
4. Nos preocupamos de jóvenes y mayores
5. Luchamos por la integración de los discapacitados
6. Luchamos por el acceso a la vivienda
7. Velamos por el medio ambiente
8. Apoyamos un uso adecuado de los recursos naturales



Ponente: Angel Cardo, vicepresidente 2º y responsable de los Asuntos Jurídicos de CCP

Hay que aprender de nuestras empresas implementado modelos de organización transversales en torno a objetivos concretos, ágiles en su funcionamiento y sin ataduras burocráticas.

No sé si con estos Estatutos y los Reglamentos de desarrollo que estamos también revisando lo conseguiremos, pero es fundamental intentarlo.

Y desde luego, todo esto no se conseguirá sin renovar la Imagen y emplearnos a fondo en la Comunicación, la gran piedra angular de nuestros tiempos.

CCP debe llegar a aquellos colectivos que desconocen nuestras siglas, cooperar con universidades, estar presentes en cuantos más sitios y foros mejor y mostrar su opción.

Pero además CCP debe formar parte en el día a día de los centros de trabajo. Os invito a seguir en la brecha, fuimos hace 25 años novedosos al preocuparnos por un colectivo desprotegido sindicalmente y ahora, con mucha más experiencia debemos volver a ser "únicos e insustituibles":

ADELANTE

Situación económica nacional

Desde hace dos años la situación económica mundial evoluciona negativamente arrastrada por las llamadas hipotecas subprime y algunos productos financieros denominados tóxicos. En España esta crisis está siendo más profunda debido a varios factores que pasamos a analizar:

El dinamismo de la economía española ha estado ligado, principalmente, al sector de la construcción. En nuestro país, se construían más de 600.000 viviendas anuales (igual a la suma de las construidas en Francia e Inglaterra). Las grandes empresas inmobiliarias, responsables de este boom (Sacyr Vallehermoso, Martinsa Fadesa, Ferrovial, etc.), desviaron las ganancias hacia sectores energéticos, endeudándose de manera excesiva.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) critica la llamada “supervisión por parte del Banco de España” a la hora de permitir este cuantioso endeudamiento que ha provocado la bancarrota de varias empresas inmobiliarias de primera línea (Martinsa Fadesa); y puesto en situación límite a otras como: Sacyr Vallehermoso o Reyal Urbis. Toda esta situación ha producido un efecto dominó que se ha trasladado a las pequeñas inmobiliarias de las que unas 40.000 se han visto obligadas a cerrar. Esta debacle, también ha repercutido en las cajas de ahorros y en algunos bancos, acreedores de las deudas de estas compañías que han necesitado ayuda pública.

En segundo lugar y, como consecuencia de la situación creada, se ha producido una disminución del crédito disponible y, por lo tanto, la retracción del consumo. La caída en la demanda se ha reflejado directamente en la industria del automóvil con un descenso en la venta de vehículos, motocicletas y repuestos del 44,4%. Dado que otro de los pilares de la economía española ha sido, desde hace décadas, la construcción de vehículos, esta contracción ha causado un verdadero terremoto que ha provocado la presentación de numerosos EREs en todas las grandes empresas automovilísticas (Seat, General Motors, Ford, Nissan, Iveco, etc.). La industria auxiliar (proveedores de componentes, talleres, concesionarios, etc.) también se ha visto seriamente dañada con un deterioro enorme en los puestos de trabajo directos asociados a la venta de automóviles (4 indirectos por cada 1 directo).

La desaceleración del consumo se ha reflejado también en el sector servicios que representa el 66% del PIB y genera el 70% del empleo, afectado por el desplome en la demanda.

Este escenario ha acrecentado el problema del desempleo y su ritmo de crecimiento hace que la crisis tome unos tintes realmente dramáticos en España.

Por otro lado, el impacto de la crisis en nuestro sistema de Seguridad Social, basado en el reparto, va a ser intenso y crea el gran interrogante sobre su sostenibilidad. Se pierden ingresos y disminuye la confianza en los contribuyentes de que en el futuro perciban pensiones similares a las que están financiando.

Por lo que, tanto en el presente, y más aún en el futuro, el sistema público solo puede soportar tasas de situación entre pensión y salario apreciablemente inferiores al 100%, por lo que debería seguir existiendo un sistema complementario para quienes desean disfrutar en su jubilación de ingresos más próximos a sus antiguos salarios.



Ponente: Valeriano Marina, presidente de la Federación de Química

A esto hay que añadir que España necesita de un ahorro estable a largo plazo como el que se acumula en los planes privados de pensiones, ya sean de empresas o particulares, al menos para compensar en parte nuestras cuantiosas demandas de financiación exterior.

El estímulo fiscal a los planes privados de pensiones se ha limitado siempre a un mero diferimiento del impuesto y no a una exención completa del mismo. La reforma del IRPF del año 2006 agravó aún más la situación de los planes privados al considerar toda la prestación complementaria percibida como rendimiento del trabajo -sometidos a una escala de gravamen que empieza en el 24 y termina en el 43%- sin distinguir que una parte sustancial de esa prestación se debe a la acumulación de rendimientos de capital mobiliario (intereses, dividendos y ganancias patrimoniales) sometidos en tan progresiva reforma impositiva al tipo del 19%. Cambiar ese injusto y desfavorable tratamiento fiscal de los planes privados de pensiones debería constituir también una parte sustancial de la reforma de nuestra fiscalidad.

Desde CCP no se cree en la capitalización pura para los sistemas públicos de pensiones básicas, aunque algunos puedan comparar injustamente los sistemas de reparto, como el de nuestra Seguridad Social, con los esquemas piramidales de inversión con que periódicamente suelen ser estafados ingenuos ciudadanos. En los sistemas piramidales nadie responde del pago final y en el sistema público de Seguridad Social siempre existe la garantía final del Estado. Si la financiación del sistema público de pensiones se adapta de forma razonable a las nuevas condiciones, esa garantía última que representa el Estado no necesitará ejercitarse en las próximas décadas. Y si la adaptación se hace de forma prudente y graduada, el esfuerzo que habrán de hacer quienes hoy integran la población activa resultará también perfectamente soportable.

¿Cuál es la posición de CCP ante esta situación?

- Atados por el tipo de cambio, encorsetados en el euro y los tipos de interés que marca el Banco Central Europeo, que dicho sea de paso, nos favorece por el decrecimiento del coste del endeudamiento y el abaratamiento del precio de las materias primas, sin perjudicar altamente a las exportaciones destinadas, en gran parte, a la zona euro; debemos desempolvar el manual y aplicar las políticas keynesianas de aumento de la inversión para incidir en el crecimiento del PIB y del empleo, disminuyendo los gastos no necesarios, aunque manteniendo la cobertura social para no producir un estallido de la misma, que nos conduciría a situaciones de auténtica debacle.

- Llevar a cabo una política de control de los créditos bancarios a particulares y a PYMES. En este sentido se debe velar para que se respete el precio del dinero, obligando a los bancos a entrar en el mercado de préstamos con márgenes razonables sin que se llegue a alcanzar un 7% como se ha estado produciendo. En este sentido el Gobierno tiene una gran tarea por hacer con el objetivo de contraer la codicia de los banqueros lo que supondrá una verdadera ayuda para la situación económica de las familias y PYMES.

- Dada la situación de los planes de pensiones se deben reformar su régimen para que cualquier tenedor de un fondo de pensiones pueda liberar entre el 10% y el 20%, lo que mejoraría la asfixia a la que están sometidas las familias españolas por su endeudamiento.

- Según CCP, la inversión pública deberá financiarse con un aumento del déficit público o con una subida de los impuestos. Para la Confederación el déficit público no puede aumentarse más de lo estrictamente necesario, pues ya estamos demasiado endeudados para incrementarlo más, porque no olvidemos que un mayor déficit, a la larga, nos llevará a subir los impuestos en mayor cuantía debido al coste de los intereses del déficit y a estar cuestionados con el riesgo de expulsión del euro, lo que sería una auténtica ruina para el país. La conclusión es que, para poder invertir y mantener el empleo habrá que subir los impuestos.

¿Qué impuesto podríamos subir?

- Subida del IVA hasta el 17,5%, 7,5% y 4,5% para los diferentes tramos

- Incremento de 2 céntimos litro, durante 2 años, de los impuestos especiales sobre el petróleo

- Los impuestos especiales sobre el tabaco y el alcohol

Se podrá contraatacar que el aumento de los impuestos va contra el consumo, pero no debemos olvidar que el descenso del consumo es por falta de confianza y, ésta se puede recuperar con un plan de choque creíble. También se puede asegurar que el nivel de precios permite un alza en los mismos que generaría un alza de los impuestos.

- *Jubilaciones.* En este apartado CCP cree conveniente quitar la obligatoriedad de la jubilación a los 65 años, tal y como se recoge en algunos convenios colectivos, y fijar la obligatoriedad a los 67 años, siempre con la posibilidad de que cualquier persona pueda jubilarse a los 65 años si así lo desea. En cuanto a la prejubilación, proponemos retrasarla un año, de los 61 años a los 62 años.

- *Gestión del Agua*

1.- Retomar a nivel local la optimización de la distribución del agua para evitar las continuas pérdidas que se producen de hasta el 40% dentro de las ciudades y embellecer parques y jardines de forma sostenible.

2.- Mejorar los trasvases para redistribuir a nivel nacional las aguas de las cuencas hidrográficas.

3.- Retomar el Canal Imperial de Aragón a semejanza del modelo francés del Canal du Midi con la consiguiente generación de riqueza que esto supone.

- *Reforestación.* Todos sabemos que España es un país donde la desertización avanza por falta de árboles. La reforestación en Andalucía, Extremadura y Castilla La Mancha es una asignatura pendiente que en los casos de Extremadura y Andalucía cuenta con la mano de obra de todos aquellos trabajadores que están cobrando el PER.

- *Infraestructuras.* Terminar de completar las inversiones pendientes de hacer en los trenes de alta velocidad y carreteras.

- *Sector del Automóvil.* En este apartado creemos, desde CCP, que se debe volver con toda urgencia a establecer el Plan Prever, realmente, con ayudas directas al comprador del vehículo, al igual que las adoptadas por Francia y Alemania, y que nunca debieron desaparecer sin que el Ministerio de Industria reconozca que erró.

- Otra gran medida está la austeridad de las administraciones públicas. La Administración debe llevar un control sobre el conjunto de la economía y, en especial, sobre el fraude fiscal, a esto hay que añadir un esfuerzo colectivo de todos y de cada uno de los españoles.

- Es necesario crear tejido industrial diversificado que genere trabajo estable, con futuro y cualificado. No es lógico el modelo actual basado en la construcción y empresas subsidiarias.

- Se debe aportar soluciones para crear tecnología y empresas que generen trabajo estable de cualificación alta y especializada en sectores energéticos, medio ambientales, disminución de la producción de CO2, etc.

- Nuestro país tiene una alta dependencia energética superior al 70% del consumo, por lo que se debe desarrollar tecnología propia que permita evitar esta dependencia y pérdida de capitales.

- El Gobierno debe crear un entorno económico adecuado, tal que con sus aportaciones las empresas puedan invertir y crear un tejido industrial nuevo, estable y sostenible en nuevas tecnologías.

- Es necesario incrementar la productividad actual para que el nivel de competitividad de nuestras empresas sea similar a nuestro entorno europeo creando empleo estable.

- Desde CCP proponemos que se trabaje en dos líneas:
-Formación y cualificación del trabajador
-I+D+i

- Establecer un nuevo sistema que racionalice las revisiones de los grandes salarios, de forma que sea proporcional el esfuerzo realizado con los salarios alcanzados.

¡Ayudemos a nuestra sociedad!

Estimados/as colegas:

Es mi intención que estas palabras que os dirijo, sean punto de partida de una reflexión compartida y permanente porque no son otra cosa que mi propia reflexión, apoyada en datos objetivos.

Quizás os extrañe el título pero al final de la exposición habrá quedado clara la oportunidad del mismo.

La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, es un asunto sobre el que tenemos la sensación de que ya se ha dicho todo y puede que sea así, que se haya dicho mucho; pero no se trata sólo de hablar, sino que hay que establecer unas pautas enraizadas en el comportamiento de las personas y apoyadas en unas estructuras emanadas de la justicia. Por otra parte, siempre se pueden considerar matices y puntos de vista diferentes.

Creo que antes de continuar, es obligado comenzar a hablar de este tema dejando claro que todo lo que nos preocupa a nosotros y por lo que trabajamos, no es óbice para que no olvidemos la realidad que sobre la humillación y la desgracia de las mujeres reina en la mayor parte del mundo, por lo que seguramente ese mundo es más pobre, atrasado y desgraciado, así que desde aquí, nuestro recuerdo y apoyo.

Aproximemos nuestra lupa a la sociedad del primer mundo, a nuestra sociedad, en la que todos podemos felicitarnos por haber nacido y/o vivir pero en la que tantos problemas tenemos. Resulta que en este mundo occidental desarrollado, las mujeres hemos alcanzado, no hace tanto, el reconocimiento legal de nuestros derechos como seres humanos pero ya sabemos que, como en todos los campos, la realidad de la vida cotidiana demuestra que las cosas no acaban de ir como deberían.

Si aproximamos más nuestro campo de observación y nos fijamos en el mundo laboral, es patente el progreso imparable que se está experimentando pero también, lo mucho que falta por hacer.



Ponente: Ana Montes, responsable de la secretaría de la Mujer de CCP

Las cifras por sí solas indican una situación desastrosa que afecta de forma generalizada a tod@s, pero un análisis detallado nos permitiría apreciar cómo la crisis perjudica siempre a los que están peor situados en el punto de partida y a efectos de nuestra reflexión, es evidente que son las mujeres las peor situadas, primero porque sobre la cifra global de empleados son menos, y en segundo lugar, porque son también, todavía, minoría en los empleos de alta cualificación.

Con las variaciones que caben entre comunidades autónomas y sectores, las mujeres superan (son más del 56%) a los hombres en el Sector Profesional de los Técnicos y Profesionales, científicos e intelectuales pero en el de administrativos suponen casi el 80% sobre el total.

Tendríamos que analizar cómo está evolucionando la incorporación de la mujer al mundo laboral y por ello, la diferencia entre la franja de mujeres trabajadoras mayor de 40 años, en cuyo caso, el trabajo fuera de casa era más un "segundo salario" para la familia, es decir, una mera fuente de ingresos, siendo un colchón para la economía social pues en los períodos de crisis eran ellas las que primero eran expulsadas del mundo laboral. Sin embargo, en la franja de mujeres más jóvenes el trabajo remunerado es su profesión y conlleva de forma generalizada una alta preparación, por lo que su rol no se reduce sólo a la defensa de un salario, sino a la lucha por mantener un medio de vida propio y una dedicación a la profesión elegida para la que se ha preparado.

Evidentemente, para hacer una reflexión concienzuda, deberíamos profundizar en el análisis de los datos disponibles, pero llevaría bastante tiempo y no es el objetivo de esta exposición.

Continuando con el repaso a la situación de la mujer en nuestra sociedad, nos encontramos con que, aún gozando de una legalidad vigente que nos protege, las mujeres chocamos con obstáculos que, a veces, parecen insalvables.

Nos encontramos, por un lado, con dificultades para llevar a cabo el desarrollo práctico de las leyes, normas, planes

y acuerdos promulgados y adoptados. Y ¿cuáles son estas dificultades? Pues son de distinto orden: falta de voluntad, desidia, y sobre todos, falta de medios económicos. La implantación de cualquier norma o acuerdo para la protección o promoción de un sector particular de la población, encontrará siempre estas dificultades pero en un período como el que vivimos, de crisis, siempre existe el riesgo de que sean estos proyectos los que queden relegados en aras de otras medidas urgentes, de carácter general y con mayor reclamo electoral.

Sin embargo consideremos lo siguiente: si una sociedad libre y con alto grado de bienestar debe apoyarse en el desarrollo equilibrado y sostenible y para ello es imprescindible el desarrollo y aporte de los valores de su habitantes ¿cómo podemos quejarnos de que las cosas van mal cuando el 50% de la población ni es contemplada ni se comporta laboralmente como el otro 50%?

No me estoy refiriendo a las condiciones laborales en igualdad como, igual salario a igual desempeño, ni siquiera me refiero a las condiciones laborales adecuadas al período de gestación y lactancia, pues sin que se haya alcanzado, ni mucho menos, la normalidad en este sentido y de forma generalizada en todas las empresas, es algo que se va implantando ejemplarmente.

Me refiero al acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, y no quisiera que se malinterpretasen mis palabras pues se podría argumentar el controvertido asunto de las cuotas como instrumento para introducir a la mujer en estamentos relevantes y consejos de administración. No discutiremos sobre la conveniencia de esta medida ni de la posible perversidad a la que pueda conducir, pero tampoco argumentemos sobre los peligros de mujeres ineficaces en los puestos de mando porque: ¿quién de nosotros no ha conocido a más de un compañero varón, que nadie se explicaba cómo había llegado tan alto con tan poco mérito?

Tampoco se trata de hacer creer que la feminidad supone en sí misma una garantía de posesión de las cualidades necesarias para ser una buena directora o consejera, como visión de conjunto, sensatez, sensibilidad, inteligencia emocional, empatía, etc. etc., simplemente se trata de que la sociedad y las empresas necesitan todo tipo de personas con valores distintos.

Si concentramos más aún el campo de visión de nuestra lupa y nos quedamos con nuestra Confederación, amigos, la visión es lamentable. ¿Dónde están las mujeres? ¿Podemos ser representativos de los sectores profesionales por los que trabajamos, si la presencia de las mujeres en nuestras federaciones, tanto en participación activa como en afiliación, es aún menor que su existencia en el campo laboral?

Creo, sinceramente que, si en nuestra necesaria campaña de afiliación no tenemos en cuenta este déficit de mujeres y no nos empleamos a fondo en su captación para nuestro proyecto, nunca conseguiremos el objetivo deseado y nos veremos privados permanentemente de un 50% de riqueza.

Cuando me refería anteriormente a las dificultades con que nos encontramos a la hora de implantar en la práctica, las normas y acuerdos para hacer realidad la igualdad de derechos y oportunidades, citaba algunas de estas dificultades pero quisiera resaltar hoy la más difícil de eliminar, la dificultad que no se vence ni con disposiciones legales ni con previsiones presupuestarias, ni con la colaboración de los hombres. Estoy hablando de la mentalidad de las propias mujeres.

Lo que digo, lo hago con conocimiento de causa y es que nosotras, las mujeres, tenemos que vencer una serie de inclinaciones y comportamientos que han pasado de generación en generación y que, a pesar de sus inconvenientes para nosotras mismas, tienen la ventaja de hacernos sentir falsamente cómodas y seguras.

Es por ello que las mujeres tenemos como tarea vencer nuestros propios prejuicios, cuyas consecuencias negativas se complican al ser nosotras responsables en alto grado de la educación de hijas y nietas, lo que prolonga en el tiempo la adopción de estereotipos no deseables.

Como conclusiones de esta reflexión planteo las siguientes necesidades:

- Debe fomentarse el disfrute del permiso de paternidad y la mentalización para que en las parejas, los hombres y mujeres compartan el permiso que hasta ahora era privativo, en su totalidad, de las mujeres.

- L@s sindicalist@s debemos dar ejemplo de forma que, las mujeres que se acercan al mundo sindical se animen a participar de forma activa.

- Se ha de conseguir que las empresas nos vean como una fuerza necesaria y positiva en el progreso y desarrollo.

- Las mujeres debemos desarrollar una mayor capacidad de liderazgo, a pesar de los obstáculos que nos encontramos en el camino.

- Es imprescindible defender la jornada laboral racional.

Quisiera, para terminar, resaltar la importancia de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, no ya como una cuestión de justicia hacia las mujeres, lo que ninguna persona sensata discute en nuestra sociedad, sino como una cuestión de justicia con la propia sociedad (de ahí el título de esta comunicación) que necesita de todos sus miembros, del aporte de sus cualidades, sus ideales, su ilusión, su imaginación, etc. Y nada mejor para ello que mirarnos unos a otros, no como hombres o mujeres sino como seres humanos.

El presidente de CCP entra a formar parte del Comité Ejecutivo de Confederación Europea de Cuadros

**JUAN ZURIARRAIN ELEGIDO
TESORERO DE CEC**

El presidente de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Juan Zuriarrain, es el nuevo tesorero del Comité Ejecutivo de Confederación Europea de Cuadros (CEC) tras su elección en el Congreso Trienal que CEC celebró en el Parlamento Europeo en Bruselas los días 4 y 5 de junio de 2009.

La entrada de Zuriarrain en la dirección del Comité Ejecutivo de CEC es significativa si tenemos en cuenta que es la primera vez que un español, tras 25 años de la constitución de CCP, es elegido para asumir uno de los cuatro cargos de los que consta este Comité. El Presidente de CCP competía para ocupar el puesto de tesorero con el belga, Michel Badoux, que fue desbancado por mayoría, 27 votos a favor, 9 abstenciones y 1 voto en blanco. El respaldo al candidato español fue puesto de manifiesto por las delegaciones alemana, danesa, sueca, noruega, inglesa, francesa, austriaca y eslovena. El resto de los miembros del Comité Ejecutivo repiten. Se trata del presidente de CEC, Georges Liarokapis, su secretario general, Ludger Ramme y la secretaria general segunda, Annika Hage-Nederström.

El día 21 de diciembre los cuatro miembros ejecutivos, representantes de CEC, mantuvieron ya una reunión de trabajo en Estocolmo.



El secretario general de CEC, Ludger Ramme (Izda.) y el presidente de CCP y tesorero de CEC, Juan Zuriarrain, conversan en la sede del Parlamento Europeo

COMITÉ DIRECTOR

El Congreso también renovó los 37 miembros del Comité Director de CEC. Juan Zuriarrain ha vuelto a ser elegido como uno de sus miembros junto al vicepresidente de CCP y consejero general de Caja Madrid, Mariano Alonso, que entra por primera vez a formar parte de este Comité.

Juan Zuriarrain y Mariano Alonso participaron en el primer Comité Directivo de CEC que se celebró el día 19 de octubre tras su nueva constitución. En este encuentro se aprobaron los presupuestos del año 2010 presentados por el recién elegido tesorero, Zuriarrain, que contó con el apoyo de todos sus miembros.

Además se abordó el crecimiento y desarrollo del Sindicato fuera de las fronteras europeas, uno de los compromisos alcanzados por CEC en Bruselas. Francia manifestó su interés

por el Magreb y España informó de los contactos que está desarrollando en Iberoamérica con colectivos de Cuadros y Profesionales, representantes de distintos sectores.

Por último se planteó la posibilidad de que CEC celebre un encuentro en Montreal (Canadá) el año 2011.

CEC APUESTA POR LA INNOVACIÓN COMO RESPUESTA A LA CRISIS FINANCIERA

El Congreso Trienal de CEC analizó la oportunidad que la innovación y la creatividad representa para la economía europea. En este sentido se expuso la necesidad de introducir cambios cualitativos en la dirección y control de una empresa u organización. CEC apostó por estimular esta innovación apelando a la capacidad de los Cuadros.

En este sentido se insistió en la innovación teniendo en cuenta el factor humano con el objetivo de mejorar la calidad de vida. Y para ello se apostó por un marco legal europeo lo suficientemente flexible que permita esta innovación y creatividad en las empresas europeas.

El Comité Ejecutivo de CEC está presente en el diálogo social europeo y marca las políticas estratégicas a seguir de las distintas organizaciones de Cuadros europeas, entre ellas CCP, que forman parte de CEC. Georges Liarokapis subrayó la importancia de los Cuadros europeos ante la actual situación de crisis financiera y apostó "por un diálogo social constructivo con la implicación responsable y fuerte de los agentes sociales, actuando de forma simultánea en tres campos: economía, asuntos sociales y protección medioambiental".

Liakokapis presentó los fundamentos de los Cuadros dentro de CEC. Subrayó la necesidad de persuadir sobre la utilidad del sindicalismo de los Cuadros y fortalecer su papel como vector de la integración europea. También se refirió a la necesidad de establecer relaciones con universidades y escuelas: "tenemos que pensar que los estudiantes de hoy son los directores del mañana y que los Cuadros de CEC tienen que mantener relación con los templos del conocimiento". Defendió un modelo social basado en cuatro constantes: un alto nivel de vida, un bienestar social generalizado, hacer real el diálogo social en las empresas, así como conseguir y proteger servicios para los ciudadanos y las empresas, a través de las autoridades públicas. Pidió ayuda para las federaciones sectoriales tras su reconocimiento oficial y destacó la importancia de la aportación de la opinión de los Cuadros para las instituciones europeas en temas de gran interés como son la igualdad de oportunidades, de género, las pensiones suplementarias, etc.



En primer plano el presidente de CEC, Georges Liarokapis

Procedimiento para solicitar a la Seguridad Social el reconocimiento de los periodos de cotización durante el tiempo que el trabajador/a mantuvo su contrato de trabajo en suspenso, por consecuencia de servicio militar obligatorio o servicio social

Todos aquellos trabajadores que, encontrándose desempeñando sus servicios en cualquier empresa hubiesen tenido que suspender su contrato de trabajo como consecuencia de la prestación obligatoria del Servicio militar o prestación social sustitutoria, podrán solicitar a la Seguridad Social que se les reconozca, a efectos de cotización, el tiempo empleado en el ejercicio de dichas obligaciones.

Este derecho está reconocido en diversas leyes y reglamentos. En primer lugar por la propia Constitución Española de 1978 (aprobada por las Cortes el 31/10/1978, ratificada el 6 de diciembre y sancionada el 27 de diciembre) en su artículo 30 establece :

1.- Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España.

2.- La Ley fijará las obligaciones militares de los españoles y regulará, con las debidas garantías, la objeción de conciencia, así como las demás causas de exención del servicio militar obligatorio, pudiendo imponer, en su caso, una prestación social sustitutoria.

3.- Podrá establecerse un servicio civil para el cumplimiento de fines de interés general.

4.- Mediante Ley, podrán regularse los deberes de los ciudadanos en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

En su artículo 45 y en concreto, apartado 1. E) señala lo siguiente:

Artículo 45.1: “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas.....

E) Cumplimiento del Servicio militar o de la prestación social sustitutoria

Artículo 48: “Suspensión con reserva del puesto de trabajo “

Apartado 3) “En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función”.

Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Artículo 125 : “Situaciones asimiladas a la de alta”.....

Apartado 2 : “Los casos de excedencia forzosa, suspensión del contrato de trabajo por Servicio militar o prestación social sustitutoria, traslado por la Empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señalen el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan”.

En consecuencia:

•El trabajador que se encontrase dentro de los anteriores supuestos, deberá solicitar a la Seguridad Social el informe total de su vida laboral. Esta solicitud deberá efectuarla personalmente el propio trabajador, ya que se le solicitarán diversos datos personales con la indicación de que debe confirmar, cuando efectúe dicha solicitud, que el domicilio que consta a todos los efectos en la Seguridad Social se corresponde con el domicilio actual del trabajador, dado que, en caso contrario, la Seguridad Social por defecto, remitirá el informe de vida laboral al domicilio que les conste a ellos.

•Una vez recibido dicho informe de vida laboral, el trabajador deberá comprobar si el tiempo, durante el cual, estuvo prestando el Servicio militar obligatorio consta en dicho informe (si ya consta, es evidente que se le está reconociendo la cotización que corresponda por dicho período de tiempo).

•En caso contrario debe solicitar a la Seguridad Social correspondiente a su Comunidad Autónoma, a medio de simple escrito acompañado del documento acreditativo de haber prestado el Servicio militar obligatorio, el reconocimiento de la Seguridad Social a efectos de cotización del tiempo empleado en el Servicio militar.

•En los supuestos en los que el trabajador, por la causa que fuere, no disponga del documento acreditativo de haber efectuado el Servicio militar obligatorio, podrá dirigirse directamente al Ministerio de Defensa, en solicitud de que emita y expida Certificación acreditativa del tiempo en que el trabajador hubiese estado prestando el Servicio militar obligatorio.

•La Seguridad Social le responderá teniendo en cuenta dicha cotización. En caso contrario, al trabajador le queda la posibilidad de efectuar en tiempo y forma las correspondientes reclamaciones o recursos a que hubiere lugar, y en dicho supuesto, entiendo que debemos sugerir que se dirijan al abogado de su confianza para que les tramite lo anterior.

El Asesor Responde

1.- Llevo 10 meses de baja por enfermedad y la empresa me está forzando un poco para que pida la invalidez, aunque mi médico no parece muy convencido ¿qué debo hacer?

El planteamiento de la invalidez se debe regir estrictamente por criterios médicos, por tanto si el médico que está atendiéndote no es partidario de tramitarla todavía, será preciso esperar como mínimo al cumplimiento de los 12 meses previstos en la Ley.

2.- Desde hace 12 años he trabajado en la misma empresa y me han despedido ante la gravísima situación económica de la misma. Estoy sin poder cobrar los últimos 5 meses de salario que me adeudan así como la indemnización por despido. ¿Qué puedo hacer para recuperar el dinero que me deben?

Se deberá iniciar una reclamación de cantidad contra la empresa y, caso de que en la vía judicial se declare la insolvencia de la empresa con la sentencia declarativa del derecho a percibir la cantidad adeudada y el auto judicial de insolvencia, se incoa solicitud de cobro al Fondo de Garantía Salarial.

3.- Somos 5 gerentes de tienda y ninguno cobramos igual aunque desempeñamos el mismo trabajo. Las diferencias aparecen en el concepto de “Plus Personal” ¿cómo podemos demandar una igualdad de sueldos?

Habría que analizar a qué obedece la remuneración del denominado “Plus Personal”, si existe algún acuerdo o cláusula contractual al respecto para determinar la posibilidad de reclamación, ya que por realizar idénticas funciones no se debe percibir idéntico salario siempre y cuando, por supuesto, se respeten puntualmente las cantidades básicas estipuladas en el Convenio Colectivo de aplicación.

4.- Quisiera saber si puedo hacer un curso de formación si estoy de baja por accidente laboral.

Si la causa del accidente es compatible con la misma, es posible. De la misma forma que en caso de pluriempleo si es compatible la causa de la baja con la prestación de servicios cabe ser realizada ésta, aunque no suele ser lo lógico y habitual.

5.- Soy una madre trabajadora y acabo de reincorporarme al trabajo tras la baja maternal. Tras mi vuelta he solicitado una reducción de jornada pero me indican que no es posible ya que tengo que trabajar, al menos, dos tardes a la semana. ¿Qué puedo hacer?

La reducción de la jornada entre un octavo y la mitad de la jornada es facultad de la trabajadora. Su elección siempre que el período horario escogido coincida dentro del horario que realizaba hasta la reducción y la empresa en tal sentido, salvo lo expuesto, no puede imponer ninguna limitación más.

6.- Estoy de baja laboral por depresión y quiero dar por finalizada mi relación con la empresa. ¿Puedo enviar por correo la carta de baja voluntaria o tendría que personarme en el lugar de trabajo?

La notificación no necesariamente debe ser mediante presencia física. Si se opta por enviar la carta de baja voluntaria a través del correo, se aconseja realizarla por burofax con acuse de recibo.

7.- ¿Durante cuánto tiempo puedo reservar mi puesto de trabajo si pido una excedencia por maternidad?

La excedencia se puede solicitar para un máximo de 3 años. De dichos 3 años, sólo durante el primer año, se reserva el mismo puesto de trabajo y los otros dos restantes se tiene un derecho a la reserva del puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

8.- Soy un trabajador autónomo que tengo un pequeño negocio. Tengo un hijo de 25 años que me gustaría que trabajase conmigo. ¿Debe darse de alta como autónomo en el Régimen General?

El artículo 1 de la Ley 20/2007 considera que puede hallarse en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que demuestre la condición de trabajador por cuenta ajena (ajeneidad en los frutos y en los riesgos) y en el vínculo de dependencia del empresario (organicista, rector y disciplinario), además tiene que percibir una retribución y suscribir un contrato laboral.

9.- Mi empresa ha estado pagándome durante 7 meses un 15% más de mi salario y, ahora que lo ha descubierto pretende que se lo devuelva. ¿Puede hacerlo? ¿No se habrá convertido en condición más beneficiosa?

Habría que analizar dicho importe percibido si tiene un reflejo en la nómina; si no lo tiene evidentemente es un ingreso indebido y el trabajador debe de retornarlo a la empresa, si por el contrario tiene un reflejo como concepto salarial en la nómina no cabe el retorno de dicha cantidad. En todo caso, sería preciso analizar en qué concepto se le ha reflejado en nómina dicha percepción salarial para a partir de ahí comprobar si se trata o no de una condición más beneficiosa.

10.- ¿En qué texto normativo se indica que el descanso semanal debe ser retribuido? Cuándo no se disfruta del mismo ¿puede compensarse económicamente?

Los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores establecen el derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que puede ser acumulado hasta en períodos de 14 días, pero siempre disfrutado, jamás compensado su no disfrute porque se trata de un derecho laboral mínimo insustituible por compensación económica.

11.- Acabo de incorporarme a una compañía con múltiples establecimientos comerciales y, por convenio colectivo, se recoge como beneficio un descuento en las compras de productos de la empresa. ¿Forman parte del salario base esos descuentos?

No, porque ni es salario ni es considerado salario en especie en el artículo 42 de la Ley 35/2006.

D

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

El conjunto de enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

DELEGADO DE PERSONAL

Son los representantes de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo con una plantilla entre 6 y 49 trabajadores y se eligen mediante elecciones sindicales convocadas al efecto.

DELEGADO DE PREVENCIÓN

Representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

DELEGADO SINDICAL

Es la persona que la Sección Sindical de un sindicato presente en la empresa nombra como representante.

DELEGADOS DE COMITÉ DE EMPRESA

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

DELITO CONTRA EL DERECHO DEL TRABAJADOR

Se trata de una acción antijurídica tipificada en el Código Penal – que supone vulnerar los derechos de los trabajadores– concretada en la imposición de condiciones laborales contrarias a la Ley, al convenio colectivo o al contrato. También está referida al tráfico ilegal de mano de obra, al reclutamiento con técnicas engañosas o falsas, al empleo de extranjeros sin permiso de trabajo, a la promoción de la inmigración clandestina, a la discriminación en el trabajo, al impedimento del ejercicio de la libertad sindical y a la carencia de medidas de seguridad y salud adecuadas para el trabajador.

DENUNCIA

Es la puesta en conocimiento de la perpetración de un hecho constitutivo de delito o infracción administrativa ante la autoridad competente.

DEPENDENCIA

Característica y requisito de la relación laboral por la que el trabajador se encuentra comprometido en el círculo organicista, rector y disciplinario de la empresa por cuya cuenta trabaja.

DERECHO DE OPCIÓN

En la declaración de improcedencia de un despido, es el derecho que tiene la empresa para optar entre readmitir al trabajador en su antiguo puesto de trabajo o abonarle la indemnización económica establecida en la Ley. Esta opción se concede al trabajador despedido cuando tiene la condición de representante de los trabajadores.

DESCANSO ADECUADO

Según Directivas Comunitarias, son períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que los trabajadores se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud a corto o a largo plazo debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares.

DESEMPLEO

Situación de quien pudiendo y queriendo trabajar se ve privado de ello y que comprende dos niveles diferenciados de prestación: nivel contributivo, con el objeto de proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir; y nivel asistencial, con el objeto de garantizar unos ingresos mínimos.

DESPIDO DISCIPLINARIO

Decisión adoptada por el empresario, por la que se produce la extinción del contrato de trabajo de un profesional como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del mismo. Es la manifestación del poder disciplinario del empresario y al ser su máxima consecuencia debe aplicarse siempre según los criterios de graduación e individualización.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Es la calificación dada a un despido contra el que el trabajador ha impugnado, la cual puede ser reconocida por la empresa en acto de conciliación o en la propia carta de despido o por la jurisdicción social en el pertinente procedimiento judicial.

DESPIDO NULO

Es el que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Su consecuencia es la readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y el abono de los salarios dejados de percibir.

DESPIDO POR FUERZA MAYOR

Cuando se produce un acontecimiento extraordinario, de origen externo a la empresa, de carácter imprevisible e inevitable, que tiene consecuencias en la actividad de la compañía, en este caso, que produzca la extinción de los contratos de trabajo.

DESPIDO PROCEDENTE

Cuando quedan acreditados los hechos imputados por el empresario (despido disciplinario) o las causas expuestas por la empresa (extinción por causas objetivas). Las consecuencias son: la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, en el caso del despido disciplinario; o si las causas son objetivas, corresponderá una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

DESPIDO TÁCITO

Aquel que se produce cuando la empresa incumple la obligación de comunicar expresamente al trabajador su voluntad de despedirlo.

DIETAS

Son las percepciones que compensan los gastos que tienen que realizar el trabajador como consecuencia de la actividad laboral que tiene que llevar a cabo.

DIRECTIVA COMUNITARIA

Documento legislativo de la Unión Europea que persigue aproximar las legislaciones nacionales y unificar el derecho comunitario. Obliga en sus fines pero no en sus medios, siendo cada país quien los determina.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se considera por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Existe, por razón de sexo, cuando se produce una situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a individuos de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicho objetivo sean necesarios y adecuados.

DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD

Distintivo creado por la Ley para la Igualdad y que es concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el se reconoce a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre sus trabajadores. Este distintivo puede utilizarse en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

E

ENFERMEDAD PROFESIONAL

La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes de la misma en el cuadro de Enfermedades Profesionales por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que esté provocada por la acción de elementos o sustancias que se indican para cada afección.

EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Cualquier equipo que lleve o sujete a un trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

EQUIPO DE TRABAJO

Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

ESTIMACIÓN DE RIESGOS

El proceso mediante el cual se determina la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

ET

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo).

ETA

Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007, de 11 julio).

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse desde el punto de vista de la seguridad y la salud.

EXCEDENCIA FORZOSA

Suspensión del contrato de trabajo que solicita el trabajador por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Da derecho a la conservación del puesto y el reintegro debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Suspensión del contrato de trabajo, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, de un trabajador con antigüedad de un año en la empresa que no haya solicitado en los últimos 4 años otra excedencia y que al serle concedida tan sólo conserva un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

F

FINIQUITO

Documento que se suscribe al extinguirse la relación laboral denominado, liquidación, saldo y finiquito y que comprende los salarios no percibidos, las vacaciones y pagas extraordinarias devengadas y aún no disfrutadas o cobradas.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuya función es garantizar a los trabajadores la percepción de los salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

FRAUDE DE LEY

Los actos realizados al amparo de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él.

“FUMUS BONI IURIS”

Se traduce esta expresión latina como “presunción de buen derecho”. Puede decirse que la misma se verifica cuando existe la posibilidad de que lo que pretende el actor sea así en realidad. La existencia de este presupuesto debe ser verificada por el juez, que decidirá sobre la base de los resultados de este examen. Se puede afirmar, también, que es la probabilidad de que el resultado del proceso sea favorable al actor, o como presunción fundada de la existencia del derecho reclamado.

H

HORAS ESTRUCTURALES

Aquellas que sean necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

HORARIO

Es el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, fijando la hora de entrada y salida del trabajo.

HUELGA

Es un derecho fundamental (art. 28 de la Constitución) que consiste en el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores, como medida de presión en defensa de sus intereses, que supone el cese de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores afectados y la no ocupación del centro de trabajo o de sus dependencias.

Los Cuadros Europeos se reunieron en Marbella

AEA - ACOSOL FUE LA ANFITRIONA

Confederación Europea de Cuadros (CEC) eligió Marbella (Málaga) para celebrar la reunión del “European Task Force” que tuvo lugar el día 23 de octubre de 2009 y a la que asistieron el secretario general de CEC, Ludger Ramme, y el presidente y vicepresidente 1º de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Juan Zuriarrain y Mariano Alonso, respectivamente. La Asociación de Empleados de Acosol (AEA), integrada en la Federación de Energía de CCP, ejerció de anfitriona durante el encuentro en el que participaron representantes de CEC procedentes de países miembros como Noruega, Alemania, Francia, Suecia, Bélgica y España.

El presidente de CCP, Juan Zuriarrain, aprovechó la reunión de trabajo para hacer un llamamiento a los agentes sociales solicitándoles “un esfuerzo en pro de restablecer el diálogo social en España, más necesario que nunca en estos momentos de crisis”. Según Juan Zuriarrain “se está perdiendo una oportunidad única para alcanzar este diálogo” y resaltó que “en una negociación todas las partes tienen que ceder algo, por lo tanto, todos tenemos parte de culpa ante la falta de continuidad de las negociaciones para conseguir un acuerdo”. Zuriarrain destacó el papel de los Cuadros y Profesionales de los que dijo “son un colectivo profesional en crecimiento debido a la tecnificación y especialización cada vez mayor de los puestos de trabajo”.

Por su parte, Ludger Ramme subrayó que los Cuadros y Profesionales “son la tercera fuerza en cuanto a la representatividad en las empresas de toda Europa con un papel conciliador muy importante”. El secretario general de CEC anunció que la Confederación Europea va

a solicitar un encuentro con el ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, en el primer semestre de 2010 coincidiendo con la presidencia española de la Unión Europea.

Juan Zuriarrain:

“**En tiempos de crisis hay que hacer un mayor esfuerzo para alcanzar el diálogo social**”

AGENDA EUROPEA

Con el título “El empleo en Europa” la Comisión Europea celebró una conferencia el día 26 de noviembre a la que fue invitada CEC. Juan Zuriarrain asistió en representación del Sindicato europeo.



La Task Force de CEC en Marbella despertó el interés de los medios de comunicación que fueron convocados a una rueda de prensa en la que participaron de izda. a dcha. Juan Zuriarrain, Ludger Ramme, el consejero delegado de ACOSOL, José Bernal y la jefa de la oficina de CEC en Bruselas, Marie Anne de la Broise

La crisis brinda una oportunidad única para el cambio del modelo productivo establecido

Antes de afrontar el artículo **Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP)** considera interesante exponer y recapacitar sobre las reflexiones que en situaciones de crisis, como la actual, hace uno de los mayores genios del siglo XX.

No pretendamos que las cosas cambien, si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos. La creatividad nace de la angustia como el día nace de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis se supera a sí mismo sin quedar 'superado'. Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias, violenta su propio talento y respeta más a los problemas que a las soluciones. La verdadera crisis, es la crisis de la incompetencia. El inconveniente de las personas y los países es la pereza para encontrar las salidas y soluciones. Sin crisis no hay desafíos, sin desafíos la vida es una rutina, una lenta agonía. Sin crisis no hay méritos. Es en la crisis donde aflora lo mejor de cada uno, porque sin crisis todo viento es caricia. Hablar de crisis es promoverla, y callar en la crisis es exaltar el conformismo. En vez de esto, trabajemos duro. Acabemos de una vez con la única crisis amenazadora, que es la tragedia de no querer luchar por superarla.

Albert Einstein

Tras más de dos años de crisis parece que todavía no se distingue nítidamente la composición de la misma. La gravedad del período económico actual radica en la confluencia de tres circunstancias negativas claramente diferenciadas en un mismo período de tiempo. La crisis financiera, la inmobiliaria y la económica han hecho que el período de recesión actual sea, para muchos expertos, el peor desde la crisis del 29. El solapamiento de estas tres crisis en el tiempo es el causante de la virulencia con que el mercado se ha contraído.

La crisis financiera, bautizada como de las "subprimes", aunque el impacto de estos productos haya sido relativamente limitado, se encuentra generada por la falta de regulación en las inversiones financieras, la codicia ilimitada y crónica del ser humano y unas políticas crediticias erróneas de gran número de entidades financieras en todo el mundo. Todo ello ha llevado a la economía global a uno de los períodos con el crédito más restringido de las últimas décadas.

Afortunadamente, los bancos centrales han hecho relativamente bien los deberes mediante la disminución de los tipos de interés y las oportunas inyecciones de liquidez. Esto nos lleva a interpretar que ya ha sido, en gran medida, superada esta crisis financiera, aunque eso no evite que aún pueda verse alguna suspensión de pagos en la banca mediana estadounidense y europea.

La crisis inmobiliaria, motivada por los abusos de una fase expansiva y una coyuntura económica favorable, ha afectado a la mayoría de los países desarrollados, desde Irlanda a Australia, pasando por EEUU y, muy especialmente, por nuestro país. Sus efectos son muy marcados pero limitados en el tiempo puesto que la propia demanda se activará, una vez ya contraída la oferta, cuando la situación económica mejore y el stock de casi un millón de viviendas en España se reduzca por debajo del 40%. A partir de 2012 se empezará a ver en nuestro país los primeros síntomas nítidos de

recuperación en el sector inmobiliario.

Una vez mencionadas estas dos modalidades de crisis de las que CCP elaboró artículos de opinión en su momento, la Confederación quiere referirse a la crisis económica con la preocupación de que si no se aplican las medidas oportunas para corregir el modelo productivo actual, se correrá el riesgo de que la situación actual vuelva a repetirse.

La crisis económica que estamos viviendo es, básicamente, una crisis de exceso de oferta. Los avances industriales crecen a mucha mayor velocidad que las necesidades poblacionales. Ese es el motivo por el que ningún sector relevante se encuentre desde hace 2 años al 100% de su capacidad productiva.

Esta situación ya lleva años produciéndose pero el consumismo desorbitado, beneficiado por una coyuntura de crédito barato y la incorporación de nuevas clases sociales demandantes en economías emergentes, han mantenido la demanda.

Sin embargo, cuando la demanda se contrae de forma tan abrupta es el momento de cuestionarse las variables sobre las que se sustenta nuestro modelo. El precio se ha destacado como factor prioritario, el volumen se ha impuesto a los márgenes y la cantidad a la calidad.

La solución no pasa a medio plazo por la incorporación de las clases medias de gigantes como China e India a la demanda mundial, ya que el peso de la demanda China en el mercado global es, a día de hoy, una octava parte que la europea, una sexta parte que la estadounidense o casi la mitad que la japonesa.

Ante esta situación, lo primero que desea señalar CCP es que el modelo actual no se encuentra agotado sino que las imperfecciones del mismo han llevado a su colapso temporal.

Por tanto la Confederación considera que con los ajustes necesarios el actual modelo económico debe continuar siendo el predominante.

Además de corregir, en la medida de lo posible, los desajustes necesarios, debe ser una buena oportunidad para dar el empujón definitivo a los nuevos desarrollos dentro del marco de la sostenibilidad.

El anteproyecto de Ley sobre Economía Sostenible, en el que se encuentra trabajando el Gobierno, es una fabulosa iniciativa que en su artículo 2 define economía sostenible como “un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades”.

Sin embargo, CCP pretende matizar las limitaciones del anteproyecto de Ley del Ejecutivo en dos direcciones.

En primer lugar la sostenibilidad, como tal, supone un cambio estructural importante con inmensos costes asociados y cuyos efectos positivos serán cuantificables a largo plazo.

Uno de los mayores hándicap para su aplicación en el escenario actual es que la absorción de empleo es muy lenta debido, en gran medida, a todos los trabajos previos que hay que realizar una vez superado los procesos de I+D+i y a la ausencia de personal capacitado por falta de formación. Todo ello se traslada en términos laborales en una escasa repercusión en el número de puestos de trabajo, lo que le resta efectividad con unas tasas de paro como las existentes en España.

En segundo lugar, los gobiernos deben velar por la libertad de mercado permitiendo que sea él mismo el que asigne los recursos disponibles de la manera más eficiente posible.

El Ejecutivo puede contribuir con ciertas ayudas (fiscales, subvenciones, etc.) al establecimiento o reactivación de algún sector, sin embargo, no es aconsejable que intente dirigir y asignar los recursos públicos de manera tan flagrante hacia una dirección interrumpiendo las leyes de mercado.

Además, la apuesta por la sostenibilidad se está revelando tan decidida que se están saltando muchos pasos intermedios, tales como la asimilación y la concienciación entre la población, cálculos de productividad, estudios de costes, análisis de mercados, necesidades y eficiencias, etc. Todo ello está produciendo los ingredientes para convertirse en menos de una década en la tercera gran crisis del siglo XXI, tras la crisis de las Puntocom y la de las Subprime.

Nadie duda del concepto de sostenibilidad en todos sus significados como hito esencial ligado a cualquier desarrollo futuro, pero CCP recomienda su aplicación progresiva y eficiente en convivencia con el sistema productivo actual,

formando un círculo virtuoso que se retroalimenta generando valor añadido.

Sobre los pasos intermedios en los que se debe hacer hincapié, CCP cree que es especialmente significativo el apoyo de los consumidores, es decir de la demanda, y para ello, el Ejecutivo debe consensuar sus medidas a aplicar para que reciban el apoyo de los ciudadanos.

Sobre este punto, CCP pretende hacer un breve ejercicio teórico partiendo desde la base, es decir, desde la poderosa y manipulable demanda, y opina que la sociedad debe cambiar los hábitos adquiridos de consumo despreocupado y compulsivo, y volverse exigente en los productos que selecciona.

Por un lado, los consumidores deben realizar un ejercicio de compra responsable ajustando la misma a sus necesidades. No se puede seguir ignorando que cada tonelada de producto final genera en todos los procesos intermedios 20 toneladas de residuos de diferentes características, materiales o durabilidad. Los consumidores deben, sin resignarse, ser más selectivos con sus necesidades.

Por otro lado, las cadenas productivas deben incrementar el valor añadido al producto en todas sus fases iniciales, intermedias o productivas y finales o de comercialización, aún a riesgo de incrementar notablemente el precio del producto final. Deben garantizar al cliente la inocuidad del producto elaborado en todo su proceso.

Así que, es importante empezar a ejercer una labor responsable en los actos de compra, obligando a esos productos a cumplir unas exigencias aún a costa de asumir un mayor precio.

“ CCP recomienda aplicar de forma progresiva el concepto de sostenibilidad en convivencia con el sistema productivo actual ”

CCP sabe que la propuesta de “comprar menos, más caro pero mejor” es difícil de asimilar aunque en el medio plazo aporte mayores márgenes para las empresas y mayor satisfacción para el cliente.

En definitiva, desde CCP se quiere destacar las oportunidades que la crisis ha generado de cambiar el mayor número posible de los desajustes e imperfecciones del sistema causantes, en gran medida, de la situación actual.

La sociedad lleva siglos evolucionando positivamente en busca de los mejores estándares en todos los campos y aspectos de la vida, y es en los peores escenarios cuando mayores avances se producen. Aprovechémoslo ya que nos encontramos ante una oportunidad única.

Aitor Monasterio
Daniel Moreno
Servicio Confederal de Análisis y Opinión

La Federación de Metalurgia renueva a sus representantes

Miguel Álvarez fue elegido presidente de la Federación de Metalurgia en el Congreso que se desarrolló en Gijón (Asturias) durante los días 12 y 13 de junio de 2009 y al que asistieron un total de 32 compromisarios.

El nuevo presidente de la Federación de Metalurgia, integrada en la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), ha desarrollado su carrera profesional en Valeo Iluminación durante 36 años, donde continúa trabajando y ha ejercido como presidente en funciones de esta Federación durante un año y medio.

La candidatura encabezada por Miguel Álvarez, la única presentada y consensuada en las elecciones para la renovación del Comité Ejecutivo durante los próximos cuatro años, fue respaldada por unanimidad.

El nuevo Comité Ejecutivo de la Federación del Metal es el siguiente:

Presidente : Miguel Alvarez Gómez
(CCP-ASMAVAM)

Vicepresidente: Delfín Ramos Fernández
(AMYP-PEUGEOT)

Secretario General: José Luis Navas Gutiérrez
(SICUR- RENAULT)

Vice-Secretario General: Jose Ramon Martin Romero
(SICUR-RENAULT)

Tesorero: Manuel Pastor Simon
(CCP-ASMAVAM)

Vice-Tesorero: Rafael Díaz Flores
(ACUMAGME- OPEL)

Secretaria Sector Automóvil: Jesús Maria Presencio
Hernando (CCP-SEAT)

Secretaria Sector de la Siderurgia y de la Igualdad:
Celia González Vispo (APC-ALCOA)

Una vez constituido el nuevo Comité Ejecutivo de la FM-CCP, Miguel Álvarez destacó como uno de los principales objetivos a cumplir el de *"cultivar, ayudar, animar y preparar a los jóvenes y posibles Cuadros y Profesionales en la vocación de sindicalista teniendo en cuenta, en los tiempos que corren, de lo difícil que es transmitir este valor a las nuevas generaciones"*. Álvarez añadió que *"los Cuadros y asimilados de las grandes empresas del mundo del automóvil y la siderurgia viven una realidad dura, con mayor o menor intensidad, en lo social y en lo humano. Por eso, es necesario mantener la llama de nuestra representatividad como sindicato que defienda inteligentemente a nuestro colectivo"*.

Miguel Álvarez también apostó por la presencia de la mujer en el Comité Ejecutivo de la Federación. En este sentido destacó la incorporación de Celia González, de la Asociación de Profesionales y Cuadros de Alcoa, como secretaria del Sector Siderúrgico para potenciar la igualdad de la mujer en el mundo sindical y empresarial.

Por último recordó el trabajo y la dedicación de su antecesor, Miguel López, manifestando que su marcha significaba una gran tristeza *"porque se nos va un gran amigo, que ha sido para mi un maestro, del cual, he aprendido muchas cosas. Me consta que cuando te necesitemos siempre estarás disponible, lo llevas en la sangre y han sido muchos años trabajando para el sindicato"*.



Miguel Álvarez, segundo por la izda. junto a algunos de los nuevos miembros del Comité Ejecutivo de FM-CCP

AMYP-CCP ELIGE A DELFIN RAMOS COMO NUEVO PRESIDENTE

La Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot (AMYP-CCP) celebró su Asamblea General Extraordinaria, el día 21 de junio de 2009, de la que salió elegida por unanimidad la nueva Junta Directiva.

El nuevo presidente de AMYP-CCP es Delfín Ramos; vicepresidente: Manuel Martínez; secretario: Fidel Sanz; y tesorero: Santiago Trujillo.

AHM-SIDMED ESTRENA NUEVA JUNTA EJECUTIVA

Ricardo Baños es el nuevo presidente de la Asociación de Profesionales y Cuadros de AHM-Sidmed (Arcelor) tras su elección en la Asamblea General que se celebró el pasado mes de diciembre.

Además de la presidencia, también fueron nombrados los cargos que componen la nueva Junta Ejecutiva. Ramiro Picos fue elegido vicepresidente, como secretario, Francisco José Utrillas, el cargo de tesorero lo ocupa José Vicente López y como vocales Carmen Saura, Vicente Marzal, M^a Dolores Casas, Jesús García y Salvador Roger.

Los miembros de la Junta se han marcado como objetivos mejorar la imagen de la Asociación, aumentar la afiliación y ofrecer servicios que contribuyan a hacer atractivo la pertenencia al mismo.

La crisis económica en el sector del automóvil

Los Cuadros y Profesionales en Valeo y Peugeot

El año 2009 ha sido muy crítico para el sector del automóvil como consecuencia de la tan nombrada crisis financiera. De todos es conocido el derrumbe en ventas de automóviles que hemos sufrido y que, lamentablemente, seguimos sufriendo. Las asociaciones de Mandos y Profesionales del Grupo Valeo (ASMAVAM) y de PSA-Peugeot (AMYP), integradas en Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), exponen la situación.

GRUPO VALEO

Valeo Iluminación, como empresa auxiliar del automóvil, dispone de una planta en Martos de la que ASMAVAM se siente orgullosa de pertenecer. Martos es una pequeña ciudad de Jaén cuya economía está alrededor de la agricultura y de la transformación del plástico.

En nuestra compañía fuimos capaces de anticiparnos a dicha reducción de ventas mediante una, y no poco traumática, variación de costes, lo que permitió evitar soluciones drásticas que afectaran al personal. Es por ello que hemos sido capaces de pasar todo el año sin hacer efectivas medidas de regulación, tan utilizadas por la red industrial española como los Expedientes de Regulación en sus múltiples modalidades.

Aún con este turbulento entorno, hemos conseguido presentar resultados positivos, principalmente por nuestras ventas de vehículos alemanes, nuestro alto "know how" tanto en control de procesos internos como en desarrollos de proyectos de alta tecnología, dando cobertura en este aspecto a otras plantas de Valeo en el mundo y, por último, en I+D+I siendo en este último caso un ejemplo de colaboración entre la Administración y la empresa privada mediante acuerdos con centros tecnológicos para investigación.



FACTORIA PSA CENTRO DE MADRID

El año comenzó totalmente nuboso y oscuro, con una producción prevista de 80.000 coches y teniendo que firmar un Expediente de Regulación de Empleo que no nos gustaba, pero que había que hacerlo.

Afortunadamente, el horizonte se va despejando por el buen comportamiento en las ventas de nuestros vehículos gracias a las ayudas de los gobiernos alemán, francés e italiano, y la vuelta del C3 a nuestras líneas de producción que conseguimos lanzar en un corto espacio de tiempo. Todo esto propició volver a partir del día 1º de abril a retomar nuestra velocidad de crucero ideal que son los 600 coches por día.

Las nuevas previsiones de producción permiten firmar otro acuerdo que consiste en cambiar la semana de vacaciones y a prolongar la jornada.

Después de todas estas modificaciones en el calendario, incluido un total de 16 sábados de producción, los 80.000 coches previstos, en un principio, van a pasar a ser de 128.000 unidades, por lo que podemos considerar que el año 2009 haya pasado de puntillas.

Los Cuadros y Profesionales en contra del cierre de la Central Nuclear de Santa María de Garoña



La Central Nuclear de Santa María de Garoña, instalada en Miranda de Ebro (Burgos), cesará su producción el 6 de julio de 2013. Se trata de una decisión adoptada por el Gobierno de España a través de la Orden Ministerial ITC/1785/2009 que reduce los años de explotación de la Central en más de seis años.

Esta medida ha provocado el más profundo rechazo de la Asociación de Cuadros de Nuclenor (ACN), perteneciente a Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), así como el del resto de sindicatos representados en los dos Comités de Empresa de Nuclenor, empresa propietaria de la instalación, y de numerosos ciudadanos que se oponen al cierre de la Central Nuclear. La finalización de su producción afectará a unas 1000 familias, unos 600 empleos directos y aproximadamente 400 indirectos que se perderán en el Valle de Tobalina donde está enclavada la Central.

El movimiento social en contra de la decisión gubernamental está respaldado por el dictamen del Consejo de Seguridad Nuclear de España que considera que la explotación de la planta es segura hasta como mínimo el año 2019. El presidente de ACN, Isidoro Palacio, manifiesta que en "Garoña se han hecho los deberes técnicamente y, por lo tanto, se está en disposición de funcionar otros 10 años más". Por su parte el secretario de ACN, José Antonio Caubilla, hace una diferenciación entre "vida útil" y "vida de diseño" de una central nuclear, ya que manifiesta que los conceptos se están tergiversando. José Antonio Caubilla destaca que en el programa electoral del PSOE, aludido por el Gobierno, se recogía "el compromiso de sustitución gradual de la energía nuclear al final de la

vida útil de las centrales" y, sin embargo, "ahora se maneja el concepto de la vida de diseño que es de 40 años, puesto que la vida útil de una central nuclear se puede prolongar hasta que las condiciones de seguridad lo requieran. Si una planta no es segura a los 10 años, no puede seguir funcionando aunque su vida de diseño sea de 40 años y viceversa".

ACN ha participado activamente en todas las actividades reivindicativas que se han desarrollado en contra del cese de la Central de Santa María de Garoña. Desde la Asociación se defiende la garantía de los puestos de trabajo y se ve con recelo el plan de reindustrialización que el partido socialista quiere negociar como alternativa de llevarse a cabo el cierre de Garoña. Caubilla opina que este plan tardaría un mínimo de 10 años en desarrollarse, si se tiene en cuenta la crisis en la que estamos inmersos, y el tiempo que se tarda en crear empresas para consolidar los 1000 puestos de trabajo.

ACN junto con el resto de representantes sindicales han adoptado medidas jurídicas. En este sentido se han presentado dos recursos contenciosos administrativos ante la Audiencia Nacional contra la decisión ministerial que están pendientes de su resolución.

ACB se presenta a las próximas elecciones sindicales enarbolando la bandera de la unidad y la fortaleza

CELEBRACIÓN DE SU JUNTA DIRECTIVA NACIONAL



La Asociación de Cuadros de Banca (ACB) está más fuerte y unida que nunca. Así de entusiastas y contundentes se manifestaron los representantes de la asociación durante la celebración de su Junta Directiva Nacional desarrollada en Barcelona los días 20, 21 y 22 de octubre de 2009.

Hace un año que ACB imprimió un gran cambio en su estructura y organización con el nombramiento de nuevos miembros dentro de su Comité Ejecutivo. El resultado se ha hecho sentir como destacó el presidente, Antonio Torres, que comunicó a todos los delegados “el gran trabajo realizado que ha permitido que formemos todos un gran grupo de amigos en el que la afiliación sigue aumentando y se disponga de suficientes recursos económicos para afrontar el proceso de crecimiento emprendido desde la asociación”.

“ACB es un sindicato actual, dialogante y sobre todo independiente”

ACB se presenta a las próximas elecciones sindicales, que tendrán lugar a finales de este año o principios de 2011, subrayando su carácter independiente y dialogante y defendiendo el trabajo como la principal herramienta de su éxito para conseguir ser “el sindicato del siglo XXI”. Antonio Torres resaltó la fortaleza, unidad y ganas de trabajo de todos los representantes de ACB y el objetivo de que estos mensajes lleguen a todos los delegados y afiliados de la Asociación. En este sentido se pronunciaron el resto de responsables de ACB, en especial la vicepresidenta primera, M^{ra} Antonia Soley y el secretario de Comunicación, Eduardo Fernández, que pidieron la ayuda y el esfuerzo de los miembros de la Junta Directiva para conseguir divulgar estos principios.

Santiago Aguirre, tesorero de ACB y secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), anunció la potenciación del año sindical a través del apoyo de CCP. Aguirre informó que las cuentas de la Asociación están saneadas y que se ha conseguido alcanzar, en tan sólo un año, un superávit que irá destinado a las elecciones con el objetivo de que ACB crezca.

Por su parte el vicepresidente segundo y asesor jurídico de la asociación, Ángel Cardo, expuso ante la Junta el cambio experimentado en el servicio de asesoría “buscamos la proximidad y ofrecer un punto de referencia donde se pueda atender de forma directa a los afiliados”. Cardo comentó el aumento importante registrado en cuanto a la presentación de expedientes disciplinarios en las distintas oficinas de los bancos. Para hacer frente a estos expedientes ACB ha establecido un protocolo de actuación que permite al afiliado responder sabiendo que le asiste el derecho y evitar que se produzcan situaciones de desconcierto.

La Junta Directiva Nacional aprobó por unanimidad los nombramientos de Agustín Bestard como vicepresidente segundo, Eduardo Fernández como secretario de Comunicación, y Juan Dapena como secretario de Seguimiento de Acuerdos, además de los vocales Fernando García y Vicens Castelló.

“Somos un numerosísimo y amplio grupo de amigos”

ACB denuncia una trama de UGT para provocar una fuga masiva de sus afiliados en Cataluña

La Junta Directiva Nacional de la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) aprobó iniciar las medidas jurídicas precisas contra UGT y cuantas personas, a título individual, pudieran estar involucradas, por la posible usurpación de la base de datos de sus afiliados, a través de los servicios jurídicos de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP).

ACB ha denunciado que debido a las desleales conductas de antiguos delegados y trabajadores de la Asociación, que actualmente ocupan destacados cargos en el organigrama de UGT, se ha producido la marcha de numerosos afiliados de ACB, especialmente de la sección sindical del BBVA en Cataluña.

Por acciones como estas, la Asociación ha puesto de manifiesto la posición de abuso de dominio de las dos centrales españolas sobre el resto de formaciones. Así, el presidente, Antonio Torres, y el secretario general de CCP, Santiago Aguirre, subrayan la actitud prepotente de UGT “que define su modelo, no en la divulgación de sus principios y estrategias, sino en el sistemático ataque a los sindicatos con menor representación para atraer con promesas de privilegios a los delegados de otras formaciones”.

ACB con el apoyo de CCP dio a conocer a los medios de comunicación la denuncia contra UGT.

El día 19 de octubre de 2009 se convocó una rueda de prensa en las instalaciones de la sede de la Confederación que tuvo una importante repercusión mediática.



Un momento de la rueda de prensa en la que participaron de izda. a dcha. el secretario de Acción Sindical de CCP, José Ramón Martín, el secretario general de CCP, Santiago Aguirre, el presidente de ACB, Antonio Torres y la responsable de Comunicación de CCP, Carolina Muñoz.

Antonio Torres y Santiago Aguirre denuncian ante la sociedad española a UGT “por cometer un auténtico latrocinio con CCP creando una trama cuyos intervinientes directos van, desde un antiguo miembro de ACB recogido en UGT, pasando por dos delegados y miembros notables de la Asociación que finalmente resultaron ser los topes insertos en la misma, hasta el que actúa como coordinador de la estafa, el secretario general de UGT en el BBVA”:

Asimismo, Antonio Torres aclara que “estos son los actores que, mediante ofertas de privilegios, lograron la cooperación de la jefa de administración de la ACB para que les proporcionara la base de datos de delegados y afiliados. Hoy esta antigua empleada se encuentra en la nómina de UGT”.

Por su parte Santiago Aguirre manifiesta que ACB es conocedora de los nombres de todos los intervinientes, sus cargos en UGT, las maniobras que utilizaron, y siguen utilizando, para expoliar a la Asociación de lo que legítimamente obtuvo en las elecciones sindicales y el método empleado para poner en manos de la central sindical la base de datos de la Federación de Banca, integrada en CCP.



En Barcelona, el día 22 de octubre de 2009, Antonio Torres y Santiago Aguirre atendieron también a los medios. La fotografía recoge un momento de la entrevista realizada por la emisora de radio Onda Cero al presidente de ACB.

“ACB estudia acciones judiciales contra la central sindical por la posible usurpación de su base de datos de afiliados”

CCP SATISFECHA POR CONSEGUIR LA LIBRANZA DE LOS SÁBADOS EN LAS OFICINAS DE LOS BANCOS Y CAJAS DE AHORROS

El Grupo Sabadell es otro de los grandes bancos españoles en sumarse a la libranza de los sábados. El día 21 de enero de 2010 la dirección del banco y cuatro de los sindicatos representados en la entidad, entre ellos Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), firmaron un acuerdo sobre la jornada laboral que contempla librar todos los sábados del año a partir de la fecha de su rúbrica. A cambio, durante los meses de octubre a marzo las oficinas abrirán sus puertas los jueves desde las 8.00h hasta las 19.00h, con la interrupción de una hora para comer.

La presidenta de la sección sindical del Banco Sabadell de CCP, María Antonia Soley, ha expresado su satisfacción y orgullo por este acuerdo, producto de las negociaciones iniciadas por CCP con la empresa en el mes de octubre del año 2007.

María Antonia Soley destaca, además, la cláusula de flexibilidad incluida en el pacto que, a diferencia del resto de los acuerdos alcanzados en otros bancos, se trata de una cláusula que permite con el sólo requerimiento de los trabajadores poder modificar los horarios para conciliar la vida laboral, personal y familiar. A esto, hay que sumarle que tanto los trabajadores de jornada continuada como de partida de las distintas oficinas del Grupo se les ha perdonado 60 y 40 horas respectivamente, un logro que Soley califica de exitoso.



Momento de la firma del acuerdo del Grupo Sabadell con los representantes sindicales entre los que se encuentran María Antonia Soley y el presidente de ACB, Antonio Torres.

Hay que recordar que el BBVA desde el día 2 de enero de 2010 está cerrando sus oficinas todos los sábados, gracias al acuerdo colectivo que negoció la entidad con los sindicatos, entre ellos CCP a través de su Asociación de Cuadros de Banca (ACB).

Para CCP la libranza de los sábados en las oficinas bancarias es un objetivo cumplido y una de sus principales reivindicaciones a las que se sumaron con anterioridad las Cajas de Ahorros, Banco Caixa Gral, Banco Popular y Banco Santander.

●●● Minería

Asamblea General Nacional APITEM apuesta por el futuro del carbón y la diversificación

La Asociación Profesional de Ingenieros Técnicos en Minería (APITEM) defendió el futuro de las minas y del carbón y respaldó la diversificación, en su Asamblea General anual, celebrada en la localidad asturiana de Tiñana (Siero), el día 25 de abril de 2009.

Durante la reunión, a la que asistieron más de 200 afiliados, el presidente de APITEM, Juan García, manifestó “el importante papel que debe jugar el carbón sobre el que se investiga y trabaja para hacer de la minería una actividad menos costosa y más segura” y, añadió que “las minas siguen teniendo futuro y generando empleo”.

En este sentido Juan García mostró su optimismo por la situación actual de la minería “en el sector público se están cumpliendo las inversiones, las prejubilaciones y los cupos de producción. En general estamos contentos y, además, vemos como Hunosa se diversifica hacia otros campos, como la energía eólica o la captación del CO2, algo que es muy positivo”.



El impacto del plan Bolonia en los estudios de Minas, fue otro de los temas abordados por la Asamblea. APITEM mostró su preocupación por los cambios tanto de ubicación como de competencias que pueda sufrir la titulación de Minas. El presidente, sin querer entrar en asuntos políticos sobre dónde se tiene que impartir la titulación, subrayó que “en Mieres hay un campus en el que se invirtieron muchos millones de fondos mineros y en el que hay que dar cabida a titulaciones”.

APITEM renovó a cuatro vocales de su Junta Directiva y aprovechó el encuentro para homenajear a dos compañeros jubilados. La Asamblea contó con la asistencia del decano del Colegio de Ingenieros Técnicos de Minas de Asturias, Fernando Hernández, el subdirector de la Escuela Universitaria de Ingenierías Técnicas de Mieres, José Luis Viesca, el presidente de la Asociación de Vigilantes de Minas, José Manuel Quiñones y el director general de Minería de Hunosa, José Luis Peón.

El acto finalizó con una comida para todos los invitados como viene siendo ya tradicional.

XXII Asamblea de Compromisarios de ACCAM

La Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo Caja Madrid (ACCAM) celebró el 25 de abril de 2009 su XXII Asamblea de Compromisarios, en Madrid, en la que participaron representantes de la Organización en todo el territorio nacional.

Como en anteriores ocasiones, la afluencia de compromisarios fue muy alta, superior al 80%, lo que da una idea clara de la vinculación de todos en el proyecto común.

Por unanimidad se aprobaron los documentos sujetos a valoración de los asistentes: Memoria Anual de Actividades, Ejecución de Presupuestos 2008 y Presupuestos 2009. También se presentaron las últimas iniciativas de acción sindical, comunicación y organización, que están destinadas a crear el entorno necesario para afrontar con garantías el proceso de elecciones sindicales, que tendrá lugar a finales de este año.

El presidente, Mariano Alonso, hizo una disección de la actualidad del sector bancario y de la compleja etapa que está atravesando Caja Madrid, tanto en el plano po-

lítico como en el referido a la actividad financiera. Por su parte, José Bañales, tesorero y secretario de la Sección Sindical, expuso los buenos resultados de un ejercicio económico basado en un fuerte crecimiento de la afiliación y la racionalización de costes.



Mesa presidencial de la Asamblea

José Bañales elegido presidente de la Federación de Cuadros de Cajas de Ahorros

La Federación de Cuadros de Cajas de Ahorros eligió a un nuevo Comité Ejecutivo durante el desarrollo del Congreso que tuvo lugar el 18 de mayo de 2009.

José Bañales fue nombrado presidente y el resto de los miembros que componen el Comité está formado por: Ángel Bartolomé como secretario, Javier Callejo como tesorero y Fernando Vara y María del Puerto Hoyas son los nuevos vocales.



José Bañales

Durante el acto se analizó en profundidad la situación orgánica y económica de la Federación integrada en la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP).

También se aprobaron diversas modificaciones estatutarias que permitan una mayor agilidad a la Organización, así como afrontar los retos que, de forma inmediata serán planteados en el entorno de las Elecciones Sindicales de 2010.

José Bañales, presidente electo, cuenta con una amplia experiencia sindical, pues a su condición de miembro del Comité Ejecutivo de la Confederación, une el cargo de secretario de la Sección Sindical de ACCAM (Caja Madrid).

La Federación agrupa representantes de varias cajas de ahorros españolas, donde los Cuadros y Profesionales cuentan con una significativa representación y elevados niveles de afiliación.

Descubran el nuevo servicio personalizado de **Asistencia y Apoyo Psicológico** que ofrece CCP a sus afiliados



**CONFEDERACION DE CUADROS
Y PROFESIONALES**

Disponga de un servicio de
escucha y apoyo psicológico
personalizado de forma
anónima y confidencial

CCP ofrece a sus afiliados y a
sus familiares (pareja, hijos),
un servicio de asesoramiento
psicológico. El objetivo es
ayudarles en la gestión del
estrés provocado por
situaciones difíciles que
puedan tener un impacto
negativo sobre su calidad de
vida personal y/o profesional.

**ESTE SERVICIO LE AYUDA
SI USTED EXPERIMENTA:**

- Dificultades de adaptación al trabajo
- Ansiedad, depresión o agotamiento profesional
- Problemas de dependencia (drogas, alcohol, medicamentos)
- Situaciones de acoso laboral
- Dificultades de comunicación
- Dificultades familiares o conyugales
- Agresividad
- Duelo
- Enfermedad
- Otros ...

**Servicio reservado para los afiliados a la
Confederación de Cuadros y Profesionales**

900 900 735

24
horas

7
días a la
semana

**Teléfono
gratuito**

Gracias al servicio de la empresa Psya,
especializada en prevención y gestión de
riesgos psicosociales, existe la posibilidad de
dialogar con total anonimato y de forma
gratuita con un psicólogo.

Psya
ASISTENCIA
Prevención y gestión
de riesgos psicosociales
www.psyas.es

María Neira

Directora de Salud Pública y Medioambiente de la Organización Mundial de la Salud

“El debate público surgido con la gripe A ha generado una ansiedad innecesaria e injustificada”

María Purificación Neira es asturiana, nacida en La Felguera (Langreo). Licenciada en Medicina y Cirugía por la Universidad de Oviedo y especialista en Endocrinología y Enfermedades Metabólicas por la Universidad René Descartes de París. Posee el Certificado en Nutrición Humana y Ciencias de la Alimentación por el Conservatoire National d'Arts et Metiers y Master en Salud Pública por la Universidad Pierre y Marie Curie de París. Es Diplomada Internacional en "Prevención de emergencias y gestión de crisis" por la Universidad de Ginebra y desde abril de 2008 es Académica de la Real Academia de Medicina del Principado de Asturias. Ha participado en numerosos seminarios e impartido conferencias en más de 80 países. Fue presidenta de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y desde el año 2005 directora de Salud Pública y Medioambiente de la Organización Mundial de la Salud



En estos momentos en que la pandemia de gripe A parece que comienza a remitir y se cuestiona el papel de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la forma en que se gestionó la aparición de este virus, acusándola, a través de un grupo de parlamentarios del Consejo de Europa, de provocar un excesivo alarmismo, Confederación de Cuadros y Profesionales quiere hacer pública una entrevista que la directora de Salud Pública y Medioambiente de la OMS, María Neira, concedió a los representantes de la Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector de la Energía-Colectivos de Cuadros (ATYPE-CC) respondiendo amablemente a una serie de preguntas en las que restaba gravedad a esta enfermedad.

En primer lugar nos gustaría saber la diferencia que existe entre epidemia y pandemia.

Hace apenas tres años se aprobó el nuevo Reglamento Sanitario Internacional que otorga a la OMS la capacidad de integrar a un mayor número de enfermedades de carácter pandémico y que pueden representar un problema de salud pública para la humanidad. A partir de esta consideración se realiza una catalogación en función de seis fases en las que se tienen en cuenta si la afección afecta a una sola región, a varias o a muchas. Se trata de la primera vez que se utiliza esta clasificación interna de la OMS y que no tiene nada que ver con la gravedad de la enfermedad. Este es el caso de la gripe A, se trata de una pandemia ya que afecta a numerosos países y a nivel global, pero puede ser una pandemia y muy leve al mismo tiempo. Por el momento podemos decir que está siendo moderada o muy moderada.

Por tanto ¿no debemos alarmarnos innecesariamente?

Exactamente. La gravedad la medimos en función del índice de mortalidad. De la gripe A podemos asegurar que es nueva

“Con los datos actuales podemos intuir que la tasa de mortalidad va a ser baja o muy baja”

y que se trasmite muy rápido, pero, afortunadamente hemos podido constatar que el virus que la provoca no tiene un alto nivel patógeno. Con los datos actuales podemos intuir que la tasa de mortalidad va a ser baja o muy baja. Además en aquellos lugares donde ya hemos podido realizar un estudio, hemos observado que el virus de la gripe que podríamos denominar normal o estacional, está desapareciendo y dejando paso al de la gripe A. Esto puede representar un aspecto muy positivo ya que se está desarrollando una inmunidad.

¿El hecho de que esté desplazando a la gripe Estacional significa que no hay una protección natural a la misma?

No exactamente. Sabemos que existe una "protección cruzada" y que la población de más de 55 años son menos vulnerables a este virus y ello puede deberse a una inmunidad natural; cuantos más años has vivido mas probabilidades tienes de haber estado en contacto con este virus y por tanto "vacunarte" de forma natural. Otra posibilidad es la de haber ido vacunándote contra los virus estacionales y haber adquirido lo que denominamos una "inmunidad cruzada". Debemos reseñar que los niños y la gente joven no han sido vacunados nunca contra la gripe Estacional.

¿En estos momentos las medidas de prevención tomadas para evitar el contagio son suficientes?

Hay factores muy importantes que juegan a nuestro favor. Nunca en la historia de la humanidad se ha vigilado el virus en directo, minuto a minuto, con la misma intensidad que en esta ocasión, lo que nos da mucha serenidad ya que las medidas de vigilancia son muy importantes. La prevención es muy consistente e incluye pautas básicas de higiene elementales, éstas a su vez independientemente de la gripe A, constituyen hábitos saludables como son el lavado frecuente de manos, la utilización de pañuelos de papel desechándolos inmediatamente, abandonando esa costumbre tan española de guardárselos en el bolsillo una vez utilizado. Creo que esas medidas van a ser beneficiosas en cualquier caso. Por otro lado, pretendemos evitar las consecuencias negativas de la enfermedad y que no se produzcan daños materiales, económicos y sociales provocados por un exceso de pánico que pueda llevar a tomar medidas desproporcionadas como por ejemplo restricciones en políticas de viajes e intercambios comerciales cuando no están justificadas realmente.

¿Cuál es el medio de transmisión del virus?

El virus se transmite con un contacto directo, en especial por las gotas de saliva exhaladas por la boca o por las secreciones nasales con los estornudos. Incluso en el caso de que una persona estornude en la mano y después se la estreche a otra persona, el virus no se transmite si la mano de la segunda persona no entra en contacto con alguna mucosa. En definitiva, la transmisión es sencilla pero debe producirse de forma efectiva. Además hay que tener en cuenta que el virus no sobrevive en unas determinadas condiciones de temperatura, tiene una vida muy corta y debe encontrar las condiciones ideales para transmitirse. A menudo pensamos que los virus son organismos que pueden con todo pero en realidad son muy frágiles.

La llamada virus estacional ¿se produce de una forma cíclica o el virus muta todos los años?

“La transmisión es sencilla pero debe producirse de forma efectiva”



El virus muta cada año, pero no lo hace de una forma radical sino en pequeños cambios. La palabra mutación puede haber levantado una cierta alarma pero la realidad es que los virus mutan constantemente. La cuestión es saber cuantos de ellos van a conseguir ser patógenos. Los virus se están re combinando y mutando y convivimos con ellos. No existe una repetición cíclica.

A través de los alimentos ¿puede transmitirse el virus?

Bajo ninguna circunstancia. En la OMS nunca somos tan categóricos pero el virus se transmite por estas gotitas de saliva a las que hemos hecho antes referencia y por vía nasofaríngea. Supongamos que un animal padece el virus. Para empezar en toda la cadena alimentaria existen una serie de controles, pero es que ese virus no conseguiría pasar de nuestro sistema digestivo al respiratorio. No existe vía de transmisión alguna. Además debe existir un mecanismo por el que pueda ser patógeno.

¿Qué puedes decirnos sobre la tan manida vacuna? ¿puede ser eficaz? ¿está suficientemente probada?

Ninguna vacuna se va a poner en el mercado si no cuenta con las suficientes garantías. Hasta su comercialización median una serie de controles que hacen imposible ese posible efecto negativo del que se está hablando. El que se esté empleando un procedimiento de vía rápida no significa que el proceso para la elaboración de la vacuna para este virus lo haya que empezar desde cero. Cada año hay una producción de vacuna estacional que es nueva, lo que significa que para la vacuna contra la gripe A habrá que hacer una adaptación similar a la que se hace todos los años para la gripe Estacionaria. El mecanismo para la producción de vacunas no se improvisa. En este caso existe un debate público que la gente no sigue cualquier otro año y esto genera una ansiedad innecesaria e injustificada. La cuestión radica en escoger bien el grupo o grupos de personas a los que vaya a ir dirigida la campaña de vacunación. Habrá colectivos en los que no será necesaria pero no por que haya dudas respecto a los efectos que pueda producir.

“Ninguna vacuna se va a poner en el mercado si no cuenta con las suficientes garantías”

¿Quizás pueda existir un problema de concienciación social, ya que en muchas ocasiones se considera la gripe como un mero resfriado?

La gripe mata todos los años. La gripe es un problema de salud público creciente que en el mundo ocasiona la muerte, todos los años, a un número de entre 500.000 y 800.000 personas. Esto quiere decir que la estadística normal indica que en España cada año unas 8.000 personas mueren de gripe. En realidad no es la gripe en si quien ocasiona esas muertes si no la neumonía causada en algunas ocasiones y las complicaciones que puede llevar asociadas.

¿En la sede de la OMS se ha tomado alguna medida excepcional para prevenir el contagio por gripe A?

Nosotros disponemos de un Servicio Médico, aunque aquí muchos de nosotros seamos médicos. Se han elaborado unos Planes de forma similar a los que se han hecho en muchas de las empresas. A pesar de eso podéis comprobar que aquí, en la OMS, seguimos saludándonos de la misma forma que lo hemos venido haciendo desde siempre. A parte de las 3.000 personas que trabajamos, hay otras tantas que constituyen una población flotante (científicos, periodistas, estudiantes, políticos, etc...) y que sería difícil establecer el número de saludos, con contacto personal, que se intercambian a diario. De cualquier manera los hábitos sanitarios aconsejados me parecen muy adecuados.

Entrevista realizada por José Luis Jubindo y Alfredo Rico, presidente y secretario general de ATYPE-CC, respectivamente.

Los Centinelas

Cuando se recorren las márgenes del río Duero, aproximadamente desde las cercanías de Almazán, hasta casi la altura de Aranda de Duero, puede divisarse, casi en todo momento, la imponente silueta del castillo de Gormaz, una fortaleza que parece estar vigilando nuestros pasos. Mucho tiempo atrás, cuando el Duero era tierra de frontera entre la España cristiana y la musulmana, este castillo fue objeto de codicia por parte de todos y en torno suyo se escribió de algún modo el devenir de la historia de España. Nuestra ruta empieza en la localidad soriana de Berlanga de Duero, un hermoso lugar sin duda, y cargado de historia, como casi todos los pueblos y aldeas de estos contornos.



Berlanga de Duero tiene una historia milenaria, pues fue fundada en tiempos del emperador romano Valente. Su nombre primitivo Augusta Valeránica lo atestigua. Situada en principio al abrigo de su antiguo castillo, en un escarpe del río Escalote, tuvo gran importancia como lugar de comunicación entre el concurrido y fértil valle del Duero, y el páramo, situado más al sur, las tierras de cereal. Su magnífica Plaza Mayor queda cerca de su no menos impresionante colegiata.

No muy lejos se encuentra el castillo, rodeado de un cinturón de murallas que espantan al más arrojado, aunque el palacio que en su momento llegaron a albergar, relajan algo la impresión guerrera. El castillo propiamente dicho fue sometido a innumerables reformas después de la Edad Media, hasta convertirlo, ya en la Edad Moderna en un baluarte de recios muros capaz de soportar impactos de artillería.



Tiene además, Berlanga de Duero, el privilegio de ser la cuna de Fray Tomás de Berlanga, un monje intrépido que descubrió en sus navegaciones por el Nuevo Mundo, nada menos que las Islas Galápagos. Fruto de estos viajes es la piel de un caimán que una vez disecado mandó a su Patria Chica, y que hoy podemos admirar, una vez restaurado, colgado de un lienzo de pared del interior de la Colegiata.

Pero abandonamos Berlanga por la carretera SO-P-4154 en dirección Sureste, camino de Villasayas y de los altos de Baraona, remontando el río Escalote. Una vez pasada la población de Casillas de Berlanga, nos encontramos, a la derecha una desviación que nos lleva directamente a la ermita de San Baudelio. La ascensión no es demasiado larga, unos 2 Km. aunque algo empinada en el último tramo, pero puede hacerse

sin mayores dificultades. Antes de empezar la subida, justo en el borde de la carretera hay un cartel anunciando las horas de visita de la ermita.

Antes de entrar a la ermita de San Baudelio debemos irnos preparando mentalmente para sumergirnos en plena Edad Media, de golpe. La sensación la acrecienta el exterior de la ermita, un cubo sencillo de paredes de mampostería de piedra, sin ninguna gracia, pero en cuanto atravesamos el dintel de su puerta de herradura, todo un mundo de color se nos echa encima. Una columna en el centro de la estancia, con forma de palmera, nos permite ver el resto. De repente nos vemos envueltos en una cacería de ciervos con lebreles, un fantástico oso, un no menos fantástico camello, otros animales mitológicos, de colores, que actualmente firmaría sin titubeos cualquier artista de vanguardia. No en vano se ha calificado esta pequeña ermita como “La capilla Sixtina del arte mozárabe”, pues mozárabes emigrados de Al-Andalus fundaron este cenobio, en medio de recios robledales.

Es todo tan fantástico que fácilmente se pasan las horas imaginando. En realidad casi todo lo que cuentan los guías sobre el significado de las pinturas es pura invención, por lo que es más agradable dejar volar libremente la imaginación. Lo que si es cierto es que el lugar fue abandonado durante siglos, y convertido en un aprisco de ganado sufrió mil y una agresión a sus pinturas, dentro los pastores hacían fuego, etc. Por si esto fuera poco, gran parte de las pinturas fueron vendidas por “cuatro cuartos” a avispadros marchantes de arte, que las revendieron a museos americanos. Parte de este expolio pudo ser recuperado, y hoy se exhibe con todos los honores en el museo del Prado, en Madrid, pero no obstante, en las paredes queda la impronta de todo lo que hubo por lo que no cuesta demasiado imaginar como era en sus tiempos esta pequeña maravilla.

Continuamos nuestra ruta volviendo sobre nuestros pasos. Nuestro destino está a unos 22 Km. de distancia, pero desde mucho antes ya lo podremos ver. Volviendo a Berlanga de Duero por la misma carretera que vinimos, pasamos de largo y tomamos aquí la SO-P-4137 en dirección a la localidad de Morales. Posteriormente continuamos hasta el pueblo de Recuerda, y desde ahí por la SO- 160 cruzando el Duero enlazamos con la SO- P- 4198 que nos lleva directamente a la localidad de Gormaz. Para subir al castillo, sólo debemos seguir las indicaciones.



Situado en una elevación de terreno que permite controlar toda esta parte del Duero, el castillo primitivo fue edificado por los musulmanes en el siglo IX, posiblemente sobre restos de otro anterior. En el año 912 fue conquistado por las armas de León, pero poco después reconquistado por las tropas del califa de Córdoba Al-Hakem II, que encargó su custodia a su general Galib Abu Temman Al-Nasir, el suegro de Almanzor. Este hábil general, consciente de la importancia de la fortaleza, mandó ampliarla en el año 955. Se amplió su perímetro defensivo a todo lo que daba de sí el cerro donde se asienta, teniendo finalmente una longitud sus lienzos amurallados de unos 1.200 m. lo que le convirtió en el más grande de Europa de su tiempo, tomando el aspecto grandioso que podemos ahora contemplar. Apenas 20 años después, en el 975, el hijo del conde Fernán González, aliado con el rey de León Ramiro II, y el de Navarra Sancho Garcés II trataron de tomar al asalto el castillo, pero este, guarnecido por cerca de 3.000 soldados resistió sin problemas el asedio, hasta tal punto que en una salida, y junto con tropas de refresco enviadas por Galib desde Medinaceli derrotaron estrepitosamente a los tres ejércitos cristianos a los mismos pies del cerro.

Conociendo la importancia de su dominio, tres años más tarde, el conde de Castilla volvió a intentarlo y en un audaz golpe de mano consiguió tomar la fortaleza, causando una profunda fractura en la línea defensiva musulmana, pero no pudo mantener su posesión mucho tiempo, pues apenas cinco años después, en el 983, Almanzor reconquistó el alcázar, convirtiéndolo en la capital militar de la Marca Media musulmana, de la misma manera que Medinaceli era la capital política. Desde aquí, Almanzor inició innumerables expediciones contra los reinos cristianos.

Tuvieron que pasar 73 años, hasta el 1060, en que aprovechando la guerra civil que se desató en el califato cordobés después de la muerte de Almanzor y la debilidad del Califa Hisam II, el rey Fernando I de León y Castilla conquistó, esta vez ya de forma definitiva el castillo de Gormaz. Es entonces cuando se funda la población del mismo nombre, a los pies del cerro. Poco después el hijo de este rey, Alfonso VI de León y Castilla, nombró alcaide de la fortaleza a Rodrigo Díaz de Vivar, el Cid Campeador, para que con su buen hacer guerrero asegurase definitivamente la conquista. Con el progresivo alejamiento de la frontera, el castillo fue perdiendo poco a poco su importancia militar, fue convertido en prisión, para ser finalmente abandonado.

Conviene pasear lentamente por las ruinas, recordar las hazañas de los que aquí moraron, visitar la torre del Homenaje, la mal llamada torre de Almanzor, el núcleo último de resistencia, contemplar a lo lejos, hacia el Oeste las fortalezas de San Esteban de Gormaz, hacia el Este la de Berlanga de Duero, las innumerables atalayas que aún pueden divisarse, la hermosísima puerta califal de doble arco, e incluso, si es posible, salir al exterior del castillo para ver las tres estelas, una de ellas romana, encastradas en el muro precisamente donde dan los últimos rayos de sol. Parece ser que están ahí para conjurar los espíritus de la noche, aunque la verdad es que su fin último se desconoce. También conviene asomarse a la poterna que da al Noroeste para ver las once torres cuadradas de la izquierda, como perpetuos centinelas, oteando el horizonte, siempre vigilantes.



Es difícil no estar horas enteras contemplando y evocando tantas batallas, tantas luchas. De algún modo, el fin del califato de Córdoba y de la España musulmana se fraguó aquí. Perdido Gormaz se perdía el Duero, y perdido el Duero, se perdía el bastión contra los cristianos del Norte. Desde ahí hasta el colapso final, todo era cuestión de tiempo.

Merece la pena luchar contra la tentación de contemplar la puesta de sol desde las almenas del castillo. Es sin duda uno de los espectáculos más hermosos que puedan admirarse, sin embargo debemos dejarnos un poste para el final. No es otro que ver las recientemente recuperadas pinturas románicas de la iglesia de San Miguel, a las afueras de la población de Gormaz. Precisamente debajo de la puerta califal que habremos tenido ocasión de admirar.



Esta iglesia se consagró al arcángel San Miguel, el Soldado de Cristo, al poco de la conquista del castillo por parte de Fernando I. Sus pinturas, como las de San Baudelio, están sujetas a múltiples interpretaciones. Podemos ver en ellas soldados a caballo, el juicio final, la lucha del Bien contra el Mal, etc. Todo un muestrario de la imaginería medieval, de lo que a aquellas humildes gentes de frontera les aterraba y les alentaba, cuando realmente podía decirse que todos "vivían peligrosamente", siempre bajo el temor de una cabalgada cristiana, de una algarada moruna, con el peligro permanente de ser cautivado, de perder la vida, de perderlo todo.

Cuando volvemos hacia Berlanga de Duero no debemos resistir la tentación de volver repetidamente la vista atrás. Podremos admirar una vez más la silueta del viejo castillo, cuyas piedras, sólidamente trabadas a tizón

descansan después de tantos siglos de luchas y de asaltos. Posiblemente esta misma vista la tuvo una vez Almanzor, cuando herido de muerte en un encuentro con los cristianos, volvía desde Gormaz a Medinaceli para allí morir, y tal vez, viendo ponerse el sol detrás de la fortaleza, tuviera el presentimiento de que aquella puesta de sol era en realidad un anuncio de su fin, el de su imperio, y el de su querido alcázar.

Observaciones:

Toda la ruta es por carreteras secundarias poco transitadas, pese a lo cual hay que tomar las precauciones normales. Únicamente en las cercanías de Recuerda o de Gormaz se puede acortar por alguna pista de tierra o algún viejo camino, aunque en realidad no merece demasiado la pena hacerlo. Por lo tanto, esta ruta puede hacerse en todo tiempo. No obstante, como siempre, son recomendables los días frescos de primavera, para ver el tapiz verde de los campos de cereal o los templados del otoño, para contemplar desde lo alto las serpenteantes líneas ocres y amarillas de los chopos. Además la proximidad de los pueblos hace que el abastecimiento de agua en ruta no sea ningún problema.

Carlos Rubio
Doctor en Geografía e Historia

Psya

¿ Busca soluciones

para prevenir y gestionar

los riesgos psicosociales en su empresa ?

Psya le acompaña
en sus iniciativas:



- Identificación de factores de estrés
- Mejora del clima laboral
- Gestión de conflictos interpersonales
- Reducción del absentismo
- Afrontamiento de situaciones traumáticas
- Disminución de comportamientos adictivos
- Orientación / Formación
- Intervención presencial
- Plataforma telefónica de asesoramiento psicológico

Contacte con nosotros en el 91 590 28 40 / contacto@psya.es

Psya Asistencia: empresa especializada en prevención y gestión de Riesgos Psicosociales