



CCP Profesionalidad Responsabilidad



La Alternativa Necesaria





SUMARIO



| | |
|---------|--|
| 4 - 5 | X Congreso Confederal CCP |
| 6 - 10 | Ponencias y Comunicado |
| 11 | Instantáneas |
| 12 - 13 | Europa CEC nueva Junta Directiva |
| 14 - 16 | Programa Europeo Fit-Managers |
| 17 - 18 | Área Jurídica |
| 19 - 20 | Diccionario Sindical |
| 21 - 23 | Actualidad Social |
| 24 - 25 | Sindicatos |
| 26 - 27 | Nuestra Gente Banca |
| 28 - 29 | Nuestra Gente Cajas de Ahorro |
| 30 - 31 | Nuestra Gente Metal |
| 31 - 32 | Nuestra Gente Minería |
| 33 | Nuestra Gente Energía |
| 34 | Nuestra Gente Organizaciones de Actividades Diversas |
| 35 | Relaciones Institucionales |

fitManagers
TRANSACCIONES UNIVERSITARIAS COOPERATIVAS

Newsletter #6

CONFERENCIA FIT-MANAGERS EN BRUSELAS

Como el proyecto FIT-MANAGERS alcanza su final y la fase de pruebas con el programa formativo va a finalizar, les hacemos llegar una conferencia en el Comité Europeo Económico y Social en Bruselas el 12 de septiembre de 2012. Analizaremos unos 10 aspectos representando a 10 países europeos para conocer el programa formativo FIT-MANAGERS y para conocer mejor cómo se implementa en el sector laboral.

La conferencia se compuso de diferentes talleres, presentando cada uno de los módulos del programa formativo FIT-MANAGERS. Los socios del proyecto valoraron que la conferencia reforzara la esencia del programa, orientado a la práctica.

Cuida tu salud:
En el primer taller los participantes fueron invitados a evaluar su estado general de salud. Respondiendo a preguntas sencillas sobre hábitos sobre salud y ambiente laboral, los participantes reconocieron sus necesidades, que fueron en adelante por la gestión social y el trabajo.

El módulo de salud pide a los alumnos a identificar objetivos para mejorar sus hábitos de salud.

Como beber:
El taller hizo que los participantes entendieran mejor lo que es la nutrición y les dio ideas algunas recomendaciones, tal vez como mejorar sus hábitos alimenticios.

Algunos se abrieron a la salud a los participantes que hicieron una lista con la comida que normalmente comen en situaciones de estrés. Mientras que muchos de las comidas eran poco saludables, es interesante ver que parte de ellas tienen valor nutritivo. Hábitos poco saludables pueden convertirse en saludables con una receta de alimentos equilibrada.

Cambia tu actitud:
Al tratar de definir lo que es una actitud, los participantes descubrieron que una actitud es bastante compleja. Si bien las actitudes varían, pueden ser modificadas con los riesgos de personalidad. Además se pueden ser cambiadas o alteradas de la misma manera. El módulo de coaching se orientó para cambiar actitudes. Los participantes fueron invitados a probar técnicas de coaching y compartir sus impresiones durante el taller.

Practica deporte:
Este módulo tiene el propósito de hacer uso del potencial no explotado por los alumnos. Los cuestionarios evalúan la capacidad física del alumno y sugieren un cuestionario de programa de deportes adaptado a 6 meses.

El módulo contempla tanto la condición física en el trabajo como después del trabajo. Durante una semana taller, los participantes evaluarán breves ejercicios de para practicar en su oficina para realizar tareas saludables después del largo tiempo en el escritorio.

LA VISION DE PSICOLOGOS Y SINDICATOS

Dos ponentes externos participaron en la conferencia para aportar su experiencia específica al proyecto FIT-MANAGERS: un grupo de consultores de España que colabora con CCP y CEC-CC, un sindicato que representa a grandes empresas y afiliados a CEC European Managers.

Su conocimiento sobre estrés laboral pone el proyecto FIT-MANAGERS en la perspectiva más amplia de los riesgos profesionales y de enfermedad profesional.

FOCUS: FIT-MANAGERS eLearning

El programa de formación FIT-MANAGERS tiene el formato de una herramienta e-learning. Antes de comenzar para formarse y alumnos están obligados a leer su descripción, previa inscripción, disponible en el área privada y accesible al final del proyecto en el apartado "Inicio" (<http://www.confcuadros.com>).

El acceso específico a FIT-MANAGERS e-learning estará a cargo de cada uno de los socios del proyecto.

Logo patrocinado por la Federación con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación no refleja el punto de vista de autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información de esta.

EAQA **EFMD** **EFMD**



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: Ángel Cardo y José Ignacio Gutiérrez
 Diseño y Maquetación: **Publi.Desin Tlf. 652.979.543** • 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

Queridos amigos, me gustaría que este Editorial fuera muy diferente, con buenas noticias y un horizonte despejado de nubarrones, pero lamentablemente no es así.

El crecimiento global está mal, no solo en la vieja Europa, aunque posiblemente su peso si esté influyendo en economías como EEUU y China, es una crisis de crecimiento mundial donde la llamada Zona Euro se lleva la peor parte.

Llego a este sindicato en un momento difícil para el sindicalismo y, más difícil, para los trabajadores que día a día engrosan las listas del paro, y pierden sus casas desahuciados por un sistema financiero que, curiosamente, recibe la ayuda con los impuestos de todos, incluidos los de estas personas. Pese a todo, no hay que tirar la toalla.

En primer lugar hay que decir muy alto y claro que hay otro sindicalismo, independiente, sin intereses políticos y económicos, que no tiene un holding de empresas con el que no siempre se beneficia a los trabajadores y que no excluye a nadie por no ser “sindicato más representativo”. Un concepto, acuñado en la Transición, que tiene que desaparecer. Y así se lo manifestamos al subsecretario de Estado de Justicia, Juan Bravo, en una visita institucional: “hay que cambiar la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en una democracia plural no se puede dejar a millones de trabajadores sin ser oídos”. Y así piensan sindicatos como: ANPE, SATSE, GESTHA, CSIT, FASGA, FEDECA y SEPLA, sindicatos independientes como nosotros.

En segundo lugar, la Confederación propone soluciones tanto para fomentar la creación de puestos de trabajos, como para evitar los desahucios.

Se puede generar empleo impulsando los mini Jobs alemanes, bajando las cotizaciones sociales y promoviendo la creatividad, en tanto el crédito vuelve al sector productivo y deja de tapar agujeros de las autonomías, corporaciones locales, etc., permitiendo que se hundan muchas empresas. Sólo con una parte de ese dinero se podrían haber salvado miles de puestos de trabajo y 20.000 concursos de acreedores en los años 2007 a 2012.

En cuanto a los desahucios, la Confederación va a presentar antes del mes de diciembre un paquete de medidas que hará llegar al Gobierno, avalado por otros sindicatos y donde dejaremos entrar al que quiera, con propuestas concretas para evitar la sangría que se está produciendo.

Amigos, es una lucha difícil, pero más difícil fue el inicio del sindicalismo, la lucha de la mujer por su papel en la sociedad, la abolición de la esclavitud y otros muchos derechos donde el triunfo de la razón y la verdad se impuso por encima de todo.

Un abrazo y adelante, cuento con todos vosotros.

CCP refuerza su unidad en el X CONGRESO CONFEDERAL y se prepara para su crecimiento



Nuevo Comité Ejecutivo de CCP

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha salido fortalecida del X Congreso Confederal celebrado en Madrid los días 26 y 27 de abril de 2012, un año antes de lo estipulado. Las claves de este fortalecimiento han sido el consenso y la unión de todos sus miembros y representantes que han elegido por unanimidad a Ángel Cardo como nuevo presidente, acompañado de un equipo de gobierno cargado de una gran dosis de ilusión y fuerza. El objetivo de cara a los próximos cuatro años es el crecimiento orgánico e inorgánico de la Organización para ocupar el lugar que a CCP le corresponde y ofrecer ayuda y respuesta a todos los trabajadores y, en especial a los Cuadros y Profesionales, ante la grave situación económica y financiera en la que nos encontramos.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha iniciado una nueva etapa, y en este período más que nunca quiere hacer prevalecer sus grandes señas de identidad como son la “profesionalidad” y la “responsabilidad”, dos términos que definen y diferencian a CCP y que fueron, precisamente, el eslogan del X Congreso Confederal.

Ángel Cardo, abogado y directivo del BBVA, ha tomado el relevo de la presidencia de CCP, cargo que desde septiembre de 2011 ha desempeñado en funciones Manuel Martínez y que a partir de ahora ocupa la vicepresidencia segunda. El resto de los miembros del nuevo Comité Ejecutivo son: José Bañales, vicepresidente primero; Javier Vázquez, vicepresidente tercero; José Ignacio Gutiérrez como secretario general y cuyas funciones ya venía desarrollando desde enero de 2011 y Juan Antonio González, tesorero. Además se han nombrados como vocales a Pedro San Miguel, Vicente Castelló, M^a del Puerto Hoyas, José Ramón Martín-Romero, M^a José Fraile y Emilio Álvarez.

Por su parte el Comité Jurisdiccional ha quedado constituido por: Luis A. Jiménez, Félix F. Maqueda y Arturo Fernández; y el Comité de Control Financiero por Antonio Gutiérrez, M^a del Carmen Bardera e Ignacio Barragán.

Todos ellos forman parte de la única candidatura que se presentó y que contó con el consenso y el respaldo unánime de los cerca de 60 delegados con derecho a voto que asistieron al Congreso.

La unidad, la fortaleza y el crecimiento de CCP

A pesar de la complejidad de una confederación como CCP, integrada por federaciones y asociaciones independientes y por una gran diversidad de sectores, se ha conseguido la unión de todos sus miembros y la prevalencia de sus siglas. Éste es el testigo que Manuel Martínez deja a su paso por la presidencia de la Confederación y que Ángel Cardo agradeció y quiso remarcar: “CCP está por encima de cada una de sus organizaciones miembros y ese espíritu de unidad es el que nos hará ser cada vez más fuertes” y subrayó “somos pequeños pero no por ello vamos a dejar de meter ruido e intentar y conseguir mucho”.

“ CCP debe crecer y ocupar el lugar que le corresponde ”



La asistencia al Congreso fue numerosa

“ **Tenemos que ser fuertes e incorporar a todos aquellos profesionales y trabajadores que no tienen cabida en otros sindicatos** ”

El nuevo presidente ha recalcado como objetivo prioritario el crecimiento de la Organización, “debemos acercarnos allí donde ahora no estamos y dar cabida a todos los profesionales que no encuentran su lugar en otros sindicatos”. En este sentido se ha consensuado aumentar la afiliación un 25% en las diferentes empresas e incorporar nuevas federaciones de rama que enriquezcan y posibiliten ampliar la presencia de la Organización.

Cardo, además ha puesto especial énfasis en ofrecer los servicios de CCP en estos momentos de crisis, “el nuevo equipo va a trabajar con ilusión y con fuerza para ayudar a la sociedad y en defensa del sindicalismo” y ha destacado la singularidad de la Confederación con respecto a otros sindicatos haciendo especial hincapié en la independencia política, la diversidad de sectores y la profesionalidad que definen a CCP. “Creo que se inicia una etapa importante para la Confederación que debemos aprovechar y es necesario que entre todos la fortalezcamos y la impulsemos en el marco actual”, finalizó Ángel Cardo.

La crisis económica

Desde la secretaría general que sigue ocupando José Ignacio Gutiérrez, se ha transmitido la enorme preocupación de CCP por la situación económica de España que está repercutiendo en nuestra forma de vida y en el desarrollo de nuestra sociedad. José Ignacio ha manifestado “tenemos que hacer una autocrítica porque todos tenemos responsabilidades, pero una vez asumidas éstas, existe el compromiso de aportar ideas y soluciones”. En este sentido el secretario general hizo referencia a la sangría del paro y a la nula efectividad de la reforma laboral: “No combate el verdadero problema del desempleo que es el coste del contrato de los trabajadores. Hay que abaratar más el coste de la contratación”.

Una de las apuestas destacadas a lo largo del Congreso fue la presencia de la mujer en las distintas federaciones y asociaciones. M^{ra} del Puerto Hoyas, una de las nuevas vocales de la ejecutiva, ha subrayado el compromiso de CCP de aumentar el número de mujeres dentro de la Confederación en estos momentos bastante escaso: “Somos la nueva cara de la actividad sindical y hay que fijar con carácter prioritario la incorporación de las mujeres en nuestras organizaciones y en la propia directiva”, y ha añadido “CCP tiene que marcar tendencias y debe ser innovadora”.



M^{ra} del Puerto Hoyas, en primer plano, en un momento de su intervención

El X Congreso Confederado de CCP finalizó con el compromiso de los miembros de los nuevos órganos de gobierno y de sus representantes de sumar todas las fuerzas y emplazarse dentro de otros cuatro años con los objetivos planteados cumplidos, como son el fortalecimiento y el crecimiento de la Confederación. Ángel Cardo agradeció la confianza depositada en el nuevo Comité Ejecutivo y manifestó la posibilidad de celebrar los 30 años de la constitución de CCP en el año 2015, tras haber pasado desapercibido su 25º Aniversario.



Ángel Cardo, presidente de CCP

Nacido en Madrid. 55 años de edad. Casado. 3 hijos. Es licenciado en Derecho y diplomado en Ciencias Económicas, ambos por la Universidad Complutense de Madrid. Máster en Dirección de Personal y Relaciones Laborales por el Instituto de Empresa. En la actualidad trabaja en el BBVA como director de Recuperaciones, Concursal y Fallidos en los Servicios Jurídicos Riesgos y Negocios Bancarios para España y Portugal. Ángel Cardo ha ocupado la vicepresidencia segunda de CCP durante los últimos dos años y medio y ha sido el responsable de los Asuntos Jurídicos de la Confederación.

Perspectiva de género en la actividad sindical

La igualdad en participación y representación sindical aún no se ha convertido en realidad, pese a la afluencia récord de mujeres al mercado laboral en las dos últimas décadas.

En los últimos cincuenta años, el número de mujeres con empleos remunerados ha aumentado hasta ser prácticamente equivalente al de los hombres. Desde el año 2000, las mujeres trabajadoras representan tres cuartas partes de los millones de nuevos puestos de trabajo generados en Europa.

El 45% del mercado laboral español es femenino y en un porcentaje similar el denominado de alta cualificación, ocupado por licenciados e ingenieros. Pero cuando avanzamos en la carrera hacia la alta dirección, los porcentajes bajan estrepitosamente.

Las direcciones funcionales están ocupadas en un 20% por mujeres. En las áreas de marketing, RRHH y asesoría jurídica se supera el 30%, pero en las direcciones financieras, comerciales y de negocio, posiciones desde donde se accede a la dirección general con mayor frecuencia, los porcentajes bajan hasta el 15%.

La mujer es el rostro cambiante de la afiliación sindical

Aunque cada día es mayor el número de mujeres afiliadas a sindicatos, para poder integrar la perspectiva de género en la actividad sindical, hombres y mujeres debemos hacer un frente común ante este reto y propiciar cambios tanto en las estructuras sindicales, como en las actitudes y en la organización del trabajo.

Incorporar la perspectiva de género en el trabajo sindical implica, no solo incorporar mujeres en puestos de representación y responsabilidad, sino que obliga a cambiar actitudes. Ver las cosas con amplitud de miras, tener en cuenta el punto de vista y las preocupaciones de las mujeres, como realidad irrenunciable.

Sólo un 17% de los trabajadores españoles está afiliado a un sindicato, uno de los porcentajes más bajos de la Unión Europea, siendo los países del norte (Suecia, Dinamarca, Finlandia) los que alcanzan el 70% de nivel de afiliación.

La alta temporalidad en los trabajos y la falta de una tradición sindical es lo que explica esta situación en España, que cuenta en su mayoría con afiliados que tienen contrato indefinido (20%) frente a trabajadores temporales (10%). También es significativo destacar que 9 de cada 10 trabajadores, están cubiertos por Convenios Colectivos. Estos datos están referidos a fecha anterior a la reforma laboral de marzo 2012.

La afiliación sindical ha disminuido en Europa en los últimos 30 años. Esta caída se debe principalmente a la disminución de los sectores que estaban en el corazón del sindicalismo, como la industria pesada, la minería y la fabricación de acero.

La actividad de los sindicatos tiene que reflejar mejor el género y las preocupaciones de una fuerza laboral moderna y más capacitada, y también mucho más femenina si quiere sobrevivir en el futuro.

El número de miembros de los sindicatos, tanto en términos absolutos como en proporción a su potencial electorado entre los trabajadores, es un tema de gran interés para los profesionales de las relaciones laborales, empresarios e investigadores y para los propios sindicatos. El tamaño y la representatividad de éstos son factores clave en los sistemas nacionales de relaciones laborales, así como las cifras de afiliación relativas de las diferentes organizaciones sindicales.

La conciliación debe estar en todas las negociaciones colectivas

Todos encuentran dificultades para equilibrar vida personal, familiar y laboral, especialmente las mujeres cuando vuelven al trabajo después de haber tenido hijos o de haberse ocupado de personas dependientes.

La recesión ha generado una gran preocupación entre los europeos sobre su futuro inmediato. El empeoramiento económico ha afectado a muchas personas en toda Europa y las mujeres son las especialmente vulnerables.

Aunque existan leyes que regulen los permisos parentales, el trabajo a tiempo parcial o leyes sobre dependencia y conciliación o de Igualdad, etc., la distribución de las tareas del hogar sigue siendo muy desigual, lo que no propicia que las mujeres puedan desarrollar su carrera profesional.

Dentro de la Unión Europea sólo trabaja el 65 % de las mujeres con hijos pequeños, en comparación con un 91 % de hombres.

Una de las medidas que más ha beneficiado la implantación de la conciliación en el mundo laboral ha sido la de los permisos parentales. Queremos que esta medida esté acompañada por otras más generales como es la de promocionar servicios sociales de cuidado de menores y ancianos.

La estrategia que se propone es incluir, de forma prioritaria, el concepto de la conciliación en todas y cada una de las negociaciones colectivas en las que tengamos representación. Implantar formación a todos los delegados y colaboradores en esta materia, incluida la legislación en vigor. Y por último, buscar soluciones que aporten apoyos sociales entre los afiliados y que den un mayor valor a la afiliación.

Las medidas de conciliación son para hombres y mujeres, no debemos olvidarlo. No conciliar supone la creación de conflictos y estos podrían redundar en restar productividad o rendimiento en la empresa y también discordias en la vida personal.

Ponente:
M^a del Puerto Hoyas, Federación de Cajas de Ahorro

El impulso de CCP en el marco actual

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) cumple ya 27 años de existencia en un marco difícil en el que se debe redefinir las bases de nuestra representación sindical independiente de los Cuadros, Mandos intermedios, Directivos y Profesionales, y manifestar ante las empresas y dirigentes la importancia de nuestro papel como responsables y profesionales.

CCP debe aportar servicios, acción sindical, acción institucional y comunicación, generando un crecimiento. La estrategia establecida tiene como objetivo cubrir las necesidades de las federaciones, asociaciones y afiliados con los medios actuales.

Asesoría Jurídica

La Confederación creará un equipo propio de asesoramiento jurídico para aquellas consultas más comunes y habituales, con la incorporación de un director o secretario ejecutivo jurídico en total dedicación a su labor, apoyado por un número de becarios que permita atender en todo momento las necesidades que se planteen.

Formación

La formación continuada a nuestros afiliados debe ser recuperada en el marco del mejor desarrollo de nuestras funciones. CCP abarcará esta actividad de forma interna.

Comunicación

La comunicación interna y externa es primordial como cauce de conocimiento de todas nuestras actuaciones entre las federaciones y asociaciones que integramos la Confederación. Pero además debemos ser a nivel social altavoces de todas las actuaciones, posiciones, acuerdos y negociaciones de todos nosotros.

La WEB de CCP será actualizada con el objetivo de hacerla atractiva y permitir, a través de ella, interactuar a todas nuestras asociaciones y dar el salto a las redes sociales como medio multiplicador de nuestra existencia y actividad.

ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical pretende: participar en la vida cotidiana de las asociaciones y por ende de Confederación; dar una respuesta a los problemas laborales; establecer una relación del afiliado con sus representantes; tener capacidad de reacción y asesoramiento y la posibilidad de transmisión, recepción de información y retroalimentación.

Tenemos una tarea determinante con esta acción que es crear "LA CONCIENCIA VIVA DE CUADROS EN EL MUNDO LABORAL".

La reforma laboral de febrero degrada en cierta forma la Negociación Colectiva Sectorial aumentando, muy especialmente, el protagonismo de la Negociación Empresarial donde nuestro peso y conocimiento se encuentra reforzado por nuestro papel de Cuadros, Mandos, Directivos y Profesionales. Nuestro afán de responsabilidad y nivel de competencia en el desempeño de nuestras funciones laborales, nos permiten una posición que hemos de aprovechar en los próximos años.

IMPULSO DE CCP

Hay que transmitir más que nunca que es necesario sindicarse, tener un respaldo profesional para saber que te protegen, te representan y te defienden, no basta trabajar y trabajar bien, necesitas respaldo a tu trabajo.

En este ámbito hemos de destacar también, una vez más, la necesidad perentoria de la incorporación real de las mujeres a CCP, a sus órganos de gobierno y su aportación sustancial como reflejo de su capacidad de gestión. Desde la Confederación debemos vigilar y colaborar para que las mujeres estén presentes en los cargos de representación de las empresas, no por cuotas, sino por sus capacidades, responsabilidades y competencias.

Estrategia de crecimiento

Asociaciones Profesionales

Recuperar aquellas asociaciones que formaron parte del pasado de la Confederación, dándoles cabida como "asociaciones observadoras" como paso intermedio para su integración definitiva a CCP. Crear secciones sindicales en aquellas empresas donde haya personas necesitadas de representación y defensa de intereses laborales comunes, además de mantener relaciones con asociaciones profesionales y sindicales afines, con los que podamos compartir nuestra independencia y conciencia de Cuadros y Profesionales.

Federaciones de Rama

Quienes mejor que nosotros mismos, conocedores de nuestros sectores y empresas de la competencia, para poder localizar personas con nuestras inquietudes y sobre todo con nuestras necesidades para crear secciones sindicales y empezar a avanzar y crecer en otras empresas de nuestros sectores económicos representados por las federaciones de Rama existentes.

Universidad

El desarrollo de las universidades, tanto públicas como privadas, en los últimos años es una vía de comunicación con estudiantes abiertos al concepto de Cuadros, Directivos y Profesionales. Cultivar el futuro entre quienes están formándolo es el mejor camino para darnos a conocer.

Todo lo expuesto debe impulsar a CCP a estar presente en nuevos sectores económicos durante los próximos cuatro años, además de crear nuevas federaciones y desarrollar las ya existentes como la Federación de Organizaciones de Actividades Diversas que sirve de cauce para la incorporación de afiliados individuales a los que podamos dar un sendero de participación.

Ponente:

José Ignacio Gutiérrez, Federación de Cajas de Ahorro

Situación y perspectivas del mercado financiero

Nos encontramos en una economía mundial al borde de otra crisis, una desaceleración de la producción y problemas múltiples e interconectados acosando a la economía internacional, crisis de empleo y descenso del crecimiento económico especialmente en los países desarrollados.

DEBILIDAD DEL SISTEMA FINANCIERO

Hablar de nuestro sistema financiero, nos obliga a hablar de la "Burbuja Inmobiliaria del año 2007". La burbuja inmobiliaria tuvo su inicio en 1997 y el período se prolongó hasta agosto de 2007, manifestándose principalmente en una elevación sostenida de los precios superiores al 10% anual y llegando en algunos años hasta cerca del 30% anual.

El resultado de la explosión ha sido una brusca caída de la demanda y de los precios, con desplomes superiores al 40%. Este cambio de ciclo ha tenido lugar por factores internos y externos: la falta de liquidez del sistema financiero, causada en parte por la crisis de las hipotecas subprime en Estados Unidos en agosto de 2007, y el deterioro interno de la economía española, la falta de financiación y el agotamiento del modelo de crecimiento (basado en la construcción).

SITUACIÓN ACTUAL

Arrastramos cuatro años de crisis financiera a nivel mundial con mercados internacionales muy frágiles que afectan negativamente a la financiación del desarrollo. Una desigual recuperación global, con un riesgo de deuda soberana en países de Europa y una agudización de los problemas de liquidez en el mercado interbancario europeo.

Volatilidad macroeconómica que supone un desafío para los países emergentes y en desarrollo, que han optado por la acumulación de reservas como una forma de "auto-seguro".

Los gobiernos necesitan proteger al sector financiero porque dependen de él, y éste a su vez del Gobierno.

El Partido Popular promulgó el R.D.-Ley 2 /2012 de saneamiento del sector financiero, tocaba sanear balances afectados muy negativamente por el deterioro de sus activos vinculados al sector inmobiliario y, además, hacerlo con transparencia para recuperar la confianza en el sistema español.

Empezar el año 2013 con las cuentas saneadas, con mayor credibilidad, acceder a los mercados de capitales con normalidad y esto a su vez en la fluidez del crédito a la economía real.

Veamos a detallar a continuación cuales han sido las medidas adoptadas.

Principales objetivos de la reforma

- 1.- Mejorar la confianza y el acceso a los mercados de capitales.
- 2.- Reactivar el mercado inmobiliario y la oferta de crédito a la economía.
- 3.- Propiciar la ronda final de consolidación del sistema financiero español.

Con estos tres puntos es muy probable que mejore la prima de riesgo del sistema español y de los costes de financiación.

Principales medidas de la reforma

- 1.- Provisiones y capital adicionales por la exposición al mercado inmobiliario.
- 2.- Incentivos para acelerar la consolidación del sistema.
- 3.- Mecanismos para dar apoyo financiero a instituciones que lo requieran.
- 4.- Calendario ambicioso, implementación rápida.

CONCLUSIONES

El Real Decreto representa un paso decisivo para disipar la incertidumbre, aunque no sabemos si será suficiente.

Coberturas importantes de saneamiento que hubieran sido necesarias mucho antes, como hubiera sido necesaria mucho antes una regulación de las Cajas de Ahorro, convertidas en un refugio de políticos y de partidos, que sin oficio, pero si con beneficio, derrocharon a diestro y siniestro sin tener en consideración los mas elementales principios de economía y de ética.

Puede ser cierto que la modificación de la Ley del Suelo en la época de Aznar, alentara una construcción desmesurada, pero lo cierto es que las mayores concesiones crediticias al ladrillo lo fueron después de 2004 y por las Cajas de Ahorro mas afines al PSOE, y también que la política de inmigración se incrementara de modo espectacular, dejando las puertas abiertas de España y por España a Europa. Y que no se tomaran medidas de ajuste ante los primeros indicios que como hemos podido ver eran anunciados a bombo y platillo por todos los estamentos nacionales e internacionales.

Y ya en mi modesta opinión, pero menos modesta que la de algunos políticos necesitados de clases de economía y de sentido común, si el sector del ladrillo suponía el 25% del PIB ¿era necesario cargárselo a lo Quijote sin tener otras alternativas? ¿de verdad se creía alguien que sectores alternativos, ahora también tocados, iban a recolocar tantos millones de personas?.

Esperemos que las medidas de liquidez del BCE y las reformas estructurales anunciadas por el Gobierno ayuden a aumentar la demanda de crédito y normalizar los márgenes. Las entidades que tengan menor exposición inmobiliaria y cuenten con ingresos recurrentes, podrán absorber cómodamente el impacto de la nueva regulación y mantener su política de dividendos sin medidas adicionales sobre activos.

Los nuevos cargos del R.D. pueden afectar los planes de algunas entidades para cumplir con los requisitos del capital de EBA y del BdE.

Ponente:

Ángel Cardo, Federación de Banca

Reformas estatutarias y reglamentarias

En la sociedad en la que vivimos es necesario, ante todo, adaptarnos al entorno y al momento. Ésta y no otra es la causa de la presentación, tres años después de la anterior reforma, de nuevas modificaciones a nuestros Estatutos.

COMPOSICIÓN DE CCP

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en su deseo de permanencia y desarrollo en el tiempo, tiene la necesidad de crecimiento continuo.

CCP considera necesario la creación de "Asociaciones Observadoras" como paso intermedio en su proceso de incorporación definitiva a CCP. Estas Asociaciones a pesar de no formar parte de su estructura pueden colaborar, asistir y participar en su actividad a invitación de la Confederación, como cauce de futura adhesión a la misma. En el reglamento de régimen interior se determinarán su forma de participación, derechos y deberes.

Las Secciones Sindicales como representación de la Confederación en el mundo laboral podrán ser creadas directamente por CCP, como vía de crecimiento en la empresa con su asesoramiento y puesta a disposición que la misma posee y la colaboración de cuentas organizaciones fuere preciso. Las mismas se integraran en la Federación de rama correspondiente o provisionalmente en la Federación de Organizaciones de Actividades Diversas. Dicha Federación estará representada en los órganos de gobierno (Congreso Confederal, Comité Confederal) al igual que el resto de las Federaciones.

La Federación de Organizaciones de Actividades Diversas integra a aquellas asociaciones, sindicatos, secciones sindicales, estructuras profesionales o afiliados individuales que no posean capacidad de organización para su funcionamiento autónomo de gestión, o bien no exista federación de rama de su sector o actividad e incluso las de reciente incorporación como paso inicial en su integración a la Confederación.

CCP matiza de forma expresa la importancia de los servicios a prestar y, muy especialmente, la asistencia jurídica. Así mismo se articula de forma más clara la pérdida de derechos y, en último caso, la baja de la organización.

ESTRUCTURA DE LA CONFEDERACIÓN, COMPOSICIÓN

Congreso Confederal

El Congreso Confederal estará compuesto por un número total de compromisarios que fijará el Comité Confederal proporcionalmente al número de afiliados de cada Federación, y en todo caso un compromisario mínimo por cada Federación. Dichos compromisarios serán designados por cada Organización de acuerdo con su número de afiliados para cada Congreso Confederal.

Comité Confederal

La composición del mismo la fijará el Congreso Confederal proporcionalmente al número de afiliados que poseen las Federaciones miembros y siempre con el mínimo de un representante por Federación.

Comité Ejecutivo y Comité Permanente

Los miembros electos: Presidencia, Vicepresidencia (máximo tres), Secretaría General, Tesorero, Vocales (máximo tres). De entre ellos se podrán elegir un Vicesecretario General y un Vicetesorero. Igualmente se nombrará de entre ellos el Comité Permanente que integrarán como mínimo: Presidente, Vicepresidente (a determinar cuales), Secretario General y Tesorero.

Secretarías Técnicas

Las secretarías técnicas serán un mínimo de tres y un máximo de seis, una de las cuales será siempre Secretaría de Igualdad y Mujer, también deberá existir la Secretaría de Acción Sindical, Secretaría Jurídica y Relaciones Laborales. Las Secretarías Ejecutivas podrán ser invitadas al Comité Permanente donde aportarán al mismo su información técnica en la toma urgente de decisiones. El hecho de ser Secretario no es incompatible con ocupar puesto de vocal en el Comité Ejecutivo.

Elección, duración, sustitución y cese de los cargos ejecutivos

Elección: La distribución de los cargos entre los miembros electos del Comité Ejecutivo será acordada al determinar la lista, y deberá ser presentada a su elección con la designación de funciones.

Duración: No obstante lo anterior, podrán ser elegidos con carácter extraordinario para un tercer mandato cuando así se manifieste y exista una amplia mayoría de más de 2/3 de los electores. El mandato de los sustitutos por vacantes finalizará cuando lo hubiera hecho el de aquellos a quienes sustituyen, pero si no han supuesto más de 2/3 de dicho mandato no se contabilizará para el límite de mandatos contemplado en el presente artículo como limitativo de la función.

Cese: El cese del Presidente puede ser acordado por el Comité Ejecutivo con el voto necesario al menos de 2/3 de sus miembros y ratificado por el Comité Confederal convocado al efecto por al menos 2/3 de sus miembros. Los cargos ejecutivos cesarán por el hecho de que su organización de base o Federación cause baja en la Confederación.

REPRESENTACIÓN TERRITORIAL

Se apoya el desarrollo de la representación territorial como factor de unión y de interrelación entre afiliados. Estas representaciones territoriales en la medida de lo posible no poseerán estatutos, ni personalidad jurídica propia.

Ponente:

José Ignacio Gutiérrez, Federación de Cajas de Ahorro

Análisis y alternativas ante una crisis

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se muestra tremendamente preocupada por el devenir de nuestra economía. Las diferencias sociales están creciendo derivadas del mayor de los problemas “el paro”. Un país con 5.500.000 de desempleados es un país que ha fracasado en su visión de Estado. Hay responsables indiscutiblemente en la vida política, pero también una sociedad que calla ante esta situación es un fracaso de conciencia social. Los agentes sociales, tanto sindicatos como empresarios, éramos conscientes del devenir de esta situación desde largo tiempo y tampoco hemos sabido aportar las herramientas necesarias para evitarlo.

Todos hoy debemos realizar autocríticas porque todos tenemos responsabilidades. Pero una vez asumida dichas responsabilidades tenemos el compromiso de aportar ideas y soluciones.

No compartimos gran parte de las medidas propuestas en estos últimos meses, como la reforma laboral, ya que a nuestro juicio no combate el auténtico problema que es el coste del contrato de los trabajadores, en cambio creemos que hay que abaratar aún más la cuota empresarial de la Seguridad Social, ya que en su coste radica el verdadero problema de la contratación.

No estamos de acuerdo con una reforma que vuelve al concepto de causa para el despido pero que amplía tremendamente los mismos. Podemos tener empresas con caídas de ingresos o ventas y darse la paradoja que aumenten sus beneficios, pero podrán justificar una reducción de plantilla.

Manifestamos nuestra crítica ante una reforma que no determina un nuevo marco sindical en el que tenga cabida un tercer colegio electoral de Cuadros, Mandos Y Directivos que puedan dirimir sus problemas totalmente diferenciados del resto del colectivo profesional por su responsabilidad en la empresa, al igual que existe en múltiples países europeos.

Esta reforma, además, estigmatiza a un sector profesional como es el financiero que carga contra sus directivos la responsabilidad de su crisis, cuando bien conocemos que la crisis del sistema financiero en el apartado principal de las Cajas de Ahorros deriva básicamente de sus Consejos de Administración dirigidos por políticos mayoritariamente.

Por otra parte, no compartimos una amnistía fiscal que desmotiva a los contribuyentes. Es necesario todo lo contrario, endurecer las penas y sanciones a los delitos fiscales (incluso con privación de libertad), reforzar los medios de la Agencia Tributaria y hacer efectivos los 6.000 MM € en sanciones pendientes de cobrar, ampliar los plazos de prescripción de los delitos monetarios y, sobre todo, combatir la economía sumergida.

Hay que decirlo claro, hoy un defraudador es un terrorista social que carga sobre el resto de los ciudadanos su necesaria aportación al Estado del Bienestar, se permite hacer uso de los servicios sociales a los que no aporta y, seguramente, será beneficiario de prestaciones más pronto que tarde.

Nuestros esquemas económicos están basados, en gran medida, en la aportación del consumo interno y éste no tiene capacidad de recuperación con ajustes tan drásticos y en tan corto plazo de tiempo. No podemos ajustar nuestro

déficit generado en los últimos años tan sólo en 2012 y 2013, es necesario un ajuste gradual que abarque hasta el 2015. Es preciso una revisión del pacto de fiscalidad de la Unión Europea que está provocando crisis institucionales en nuestros países. Europa somos todos y no la puede dirigir un solo país.

Son necesarios ajustes y eliminaciones de abusos y excesos del gasto público pero consideramos imprescindible que el Estado sostenga una política social suficiente en Educación, Sanidad, Justicia, Defensa-Seguridad, Inversión en Infraestructuras y en I+D+I. Sin investigación, desarrollo e innovación no hay valor añadido en nuestras empresas y productos y, por lo tanto, no hay diferenciación que nos pueda aportar el plus que necesita nuestra economía para ganar posiciones en los mercados globales. Solicitamos a nuestros responsables políticos que esta partida se mantenga, e incluso aumente como única excepción en los gastos del Estado.

Apostamos claramente por el sector privado como único creador de empleo. Las pequeñas y medianas empresas, los autónomos y emprendedores, así como nuestras grandes empresas y multinacionales han de tomar el relevo de una administración que no ha parado de crecer en las últimas décadas.

La defensa de la “marca España” como modelo de gestión de todas las administraciones públicas, como referencia de una nueva política exterior que afiance a nuestras empresas en el extranjero, con equipos en nuestras representaciones exteriores formado por profesionales ante todo en el mundo diplomático y económico.

Los Profesionales, Mandos, Cuadros y Directivos tenemos que recuperar el concepto de orgullo de pertenencia a nuestras empresas, este hecho forma parte de nuestro patrimonio como profesionales y en esto nuestros empresarios deben colaborar con la transparencia necesaria en su gestión, la confianza en sus equipos humanos y la colaboración con sus representantes laborales.

CCP tiene un compromiso con la sociedad de la que formamos parte todos, empresas y profesionales, un compromiso de lealtad y responsabilidad en el desempeño de nuestras obligaciones laborales, pero de exigencia y firmeza en la defensa del respeto y la valoración del trabajo de los Cuadros y Profesionales, que se manifestara siempre desde el diálogo con quien tiene la obligación de llevar el timón empresarial y la responsabilidad de gobernar en las instituciones que forman España y Europa.

Ponente:
José Ignacio Gutiérrez, Secretario General de CCP



Manuel Martínez se despidió de la presidencia de CCP con un apretón de manos a todos los miembros del Comité Ejecutivo con los que ha trabajado, agradeciéndoles su implicación y esfuerzo por conseguir que la Confederación sea hoy una organización unida y fuerte. La fotografía recoge el momento en que estrecha la mano del nuevo presidente, Ángel Cardo. A la derecha el equipo de gobierno anterior recibió un cariñoso aplauso de todos los delegados.



Los delegados respaldaron de forma unánime la gestión realizada por los miembros del equipo saliente durante los últimos tres años



Directivos y responsables de RR.HH. y Relaciones Laborales de diferentes empresas se interesaron también por el X Congreso de CCP. De izda. a dcha. la directora de Relaciones Laborales del BBVA, Pilar Morata, el director de RR.HH. de PSA Peugeot-Citroën Madrid, Pedro M^a Rodríguez y el director de RR.HH. de Renault, Antonio Alastuey.



El coordinador confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT, Miguel A. Zamarrón (dcha.) y el secretario confederal de Relaciones Institucionales y Comunicación de USO, José Luis Fernández, asistieron como invitados y mostraron un gran interés por el desarrollo del Congreso



Ángel Cardo acaparó la atención de los medios de comunicación que informaron de la elección del nuevo equipo de gobierno de CCP



También hubo tiempo para el juego y el relax con la presentación del programa Fit-Managers liderado por CCP

Annika Elias, presidenta de los Cuadros europeos

CEC elige a su nueva Junta Directiva en el Congreso celebrado en Berlín

Una delegación de CCP acudió al Congreso encabezada por su presidente, Ángel Cardo



Los nuevos miembros de la Junta Directiva de CEC. La presidenta, Annika Elias, acompañada por el secretario adjunto, Ludger Ramme (dcha.), el secretario general, Luigi Caprioglio, y el tesorero, Juan Zuriarrain (izda.).

Por primera vez una mujer, la sueca Annika Elias, ha sido elegida por unanimidad como nueva presidenta de la Confederación Europea de Cuadros (CEC), durante la celebración del Congreso trienal celebrado en Berlín, el día 23 de mayo de 2012, y que reunió a más de 200 Cuadros y Profesionales de 14 países europeos, entre los que se encontraba la Confederación de Cuadros y Profesionales de España (CCP).

Annika Elias presidirá CEC durante los próximos tres años, junto con el italiano Luigi Caprioglio, nombrado secretario general, el alemán Ludger Ramme, que abandona la secretaria general y pasa a ser secretario adjunto, y el español Juan Zuriarrain que repite como tesorero.

Se inicia así una nueva etapa tras los seis años de presidencia del francés, Georges Liarakapis, que durante su mandato ha conseguido importantes logros, como la elección reciente de CEC como organización observadora de la ONU para temas sociales. También es significativo subrayar la adhesión a la Confederación europea de nuevas organizaciones como la suiza SKO, incrementando así su representación de forma importante a lo largo de estos últimos años.

Annika Elias toma el relevo de la presidencia de CEC en plena crisis: "Europa está pasando por momentos difíciles y la necesidad de un buen liderazgo en la política, en las empresas y en el sector público, es mayor que nunca. Sin los mejores gestores y líderes de negocios no es competitiva y eficaz y ningún país va a salir adelante. Los gerentes también son necesarios para dar ánimos a sus compañeros de trabajo en tiempos difíciles, y para inspirar un mejor desempeño profesional, aunque muchos también tengan preocupaciones personales. Los propios directivos están bajo una alta presión y ahora, más que nunca, necesitamos una organización que les

respalde y transmita sus problemas de gestión al corazón mismo del Diálogo Social Europeo. ¡Esa es la razón por la que CEC es más importante que nunca!", manifestó Elias durante su presentación en el Congreso.



La delegación española de CCP junto a Annika Elias y Ludger Ramme (tercero por la dcha.)

Conferencia: " Mercado de trabajo frente a los cambios demográficos y el envejecimiento activo "

CEC celebró los días siguientes al Congreso, 24 y 25 de mayo, una conferencia para exponer y debatir uno de los temas más candentes y de interés en Europa como es la longevidad de su población y cómo saber aprovecharla de forma activa.

El envejecimiento de los ciudadanos europeos ha experimentado un crecimiento muy significativo, ya que la esperanza de vida crece día a día y para el año 2046 se espera que la mujer alcance los 90 años y los hombres los 85 años, según destacó el codirector del Instituto Demográfico de la Universidad de Oxford, el profesor George Leeson. Esto, unido a una disminución de la natalidad por debajo del deseado, 2.1 hijos por pareja, hace que Europa se esté planteando nuevos retos para afrontar sus efectos y repercusión debido a la dificultad del relevo intergeneracional y se busque una cultura europea que fomente el envejecimiento activo.

Se debatió la incidencia de este envejecimiento en los Cuadros y Profesionales y la posibilidad de prolongar la vida laboral hasta los 75 años. La delegación española (CCP) cuestionó esta medida como una política activa para aplicar por los gobiernos de cada país debido al problema que se puede originar en países, como España, con una tasa de paro juvenil que llega al 25% de la población, tal y como manifestó el secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez.

En España las personas con más de 64 años representan en la actualidad el 17% de la población total, y se estima que para el año 2049 este porcentaje se doble y se alcance el 34%.

Otro de los cambios importantes destacados por los Cuadros y Profesionales españoles fue la participación de la mujer dentro de las organizaciones empresariales y en la administración pública. Según los datos aportados por el español y directivo de la empresa Enagás, Rafael Valenzuela, en el año 2004 la presencia de las mujeres en el mundo empresarial y de la administración pública española era de un 14% frente al 86% de hombres, mientras que en 2012 este porcentaje ha aumentado registrándose un 24% de mujeres frente al 76% de hombres. Según Valenzuela este incremento es el mayor que se ha alcanzado con respecto al resto de los países europeos y la mujer es la que va a ocupar un protagonismo importantísimo en la recuperación económica de España.

Propuesta de CCP para combatir el fraude fiscal

La delegación española de CCP presentó una propuesta para combatir el fraude fiscal y la economía sumergida, consistente en la retirada de los billetes de 500 euros a partir del 1 de enero de 2013. CCP justifica esta medida teniendo en cuenta que la masa monetaria atesorada y no en circulación se concreta en este tipo de billetes de alto valor. España posee el 70% de billetes de 500 euros.

Según CCP, este capital procede “en muchos casos de operaciones en dinero negro que se oculta al fisco o, en el peor de los casos, procedente de actividades ilícitas o delictivas”.

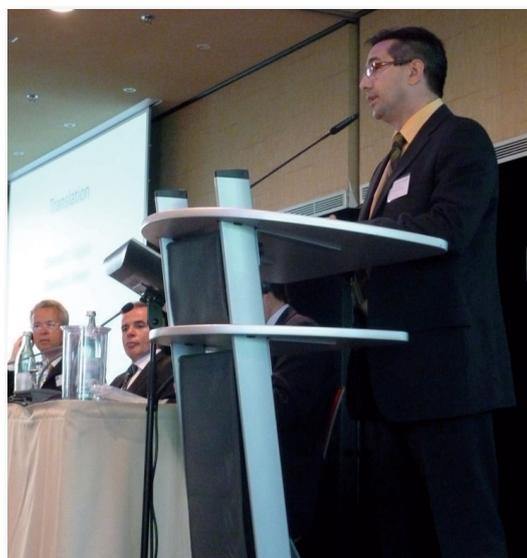
CCP explicó que la retirada de estos billetes se realizaría mediante un proceso de canje similar al realizado con la entrada del euro en el año 2000. Dicho canje solo sería



Los miembros de la delegación española durante el Congreso de CEC. De izda. a dcha: Ángel Cardo, Manuel Martínez, José Ignacio Gutiérrez, José Bañales, Vicente Castelló, Eduardo Fernández, José Vela, José R. Martín-Romero y Delfín Ramos.

permitido mediante el ingreso de dichos billetes en cuentas bancarias y su afloramiento al mercado durante un plazo máximo de 6 meses, hasta el 30 de junio de 2013. Una vez transcurrido dicho plazo el billete de 500 euros carecería de valor en el mercado, siendo canjeable solamente en los establecimientos financieros que los países euros determinen

CEC mostró su interés por esta iniciativa y comunicó que la presentará en las instituciones europeas en las que los Cuadros y Profesionales ocupan un papel cada vez más sobresaliente. Hay que recordar que CEC representa a un millón y medio de mandos y dirigentes, y está presente en el Diálogo Social Europeo, además interviene en la Organización Internacional del Trabajo.



Manuel Martínez pronunció unas palabras de despedida como anterior presidente de CCP y presentó a Ángel Cardo como su nuevo sucesor. Martínez aprovechó el encuentro en Berlín para destacar la mayor implicación de CCP con los Cuadros europeos y anunció la incorporación en la Federación Europea de Cuadros de Entidades de Crédito e Instituciones Financieras (FECEC) de dos vicepresidentes españoles, un miembro representante del sector de la Banca y otro de las Cajas de Ahorro. En este sentido invitó al resto de las federaciones de sector de CEC a seguir el mismo ejemplo de colaboración y trabajo y a intensificar las relaciones entre todas ellas. La respuesta a esta invitación no se ha hecho esperar y antes de que finalizasen los actos las federaciones europeas de Química, Metal y Construcciones mostraron su interés ante la delegación española por trabajar de forma conjunta.

Programa Fit-Managers

El programa de formación “Fit-Managers” para combatir el estrés laboral de los Cuadros, Profesionales, Mandos y Directivos es ya una realidad. Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) promotor de esta iniciativa, junto al Instituto de Formación Integral (IFI) encargado de su coordinación, presentaron el día 30 de octubre en Madrid, el contenido final tras dos años de intenso trabajo dedicados a su confección y puesta en marcha.

El resultado es un valioso curso que ofrece las habilidades necesarias para hacer frente al estrés que nos produce el desempeño de nuestro trabajo, en mayor o menor intensidad, y a su repercusión negativa. Se trata de protegernos con una herramienta útil siguiendo unas pautas a tener en cuenta en cuatro áreas fundamentales: Salud, Nutrición, Deporte y Actitudes.

“En lugar de maldecir la oscuridad enciende una vela”

Con esta frase del célebre filósofo chino, Confucio, finalizó la presentación del programa Fit-Managers que ofrece una metodología innovadora basada en el método coaching. Fit-Managers cuenta con un curso on-line y un programa de tutorización para realizar un seguimiento personalizado de los progresos del alumno en todos los ámbitos, guiándole en los contenidos y la ejecución de las prácticas propuestas.



El programa fue presentado por los representantes de CCP e IFI. De dcha. a izda. el secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez, la directora de Relaciones Institucionales de IFI - Grupo Cuando, Myriam Aguirre, el vicepresidente de CCP, José Bañales y la técnica de IFI, Alicia García-Madrid.

Está dirigido a Directivos, Mandos Medios y Profesionales de empresas de todos los tamaños, cuya posición laboral cuenta con un alto nivel de estrés y deseen mejorar su actividad en el trabajo a través de la reducción del mismo.

Fit-Managers está subvencionado a través del programa europeo “Leonardo da Vinci” y a este programa liderado por CCP, se han sumado como socios Confederación



Al acto de presentación fueron invitados los responsables de los departamentos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de las principales empresas españolas y en las que CCP tiene representación

Europea de Cuadros (CEC), la Fundación de la Escuela Profesional de Setúbal (Portugal), la Universidad de Tecnología de Kaunas en Lituania y la empresa de formación SC Elite Training S.R.L. de Rumanía.

La puesta en escena de Fit-Managers contó con el desarrollo de talleres prácticos presentados por sus responsables y que permitieron reflexionar a todos los reunidos en cuestiones tan importantes como son nuestros hábitos alimenticios, costumbres, actitudes y dolencias.

Partiendo de la definición de estrés que hace la Organización Mundial de la Salud (OMS) y que lo presenta como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción, se fue analizando los factores que contribuyen a producimos estas reacciones y su respuesta para combatir las.

SALUD

Blanca Bermejo presentó el “Taller Fit-Managers de Salud” y subrayó cómo nuestro entorno y pensamiento nos producen continuamente estrés y el papel tan importante que juega nuestro cerebro como centinela de esta situación. “Somos cuerpo, alma y espíritu. Seres humanos física y químicamente emocionales y percibimos las cosas reflejadas en el espejo de la memoria. El análisis que hacemos de ellas está íntimamente relacionado con nuestras experiencias. Nuestro mundo inconsciente puede llegar a producimos enfermedad”.



Lifelong Learning Programme



Blanca Bermejo en el centro, analizó cómo afecta el estrés en nuestra salud, cuáles son los estresores y las características individuales que favorecen su aparición

NUTRICIÓN Y DEPORTE

El “Taller Fit-Managers de Nutrición y Deporte” fue expuesto por Azucena Martínez que planteo el siguiente interrogante: “¿dormimos las horas adecuadas, comemos bien, practicamos algún tipo de deporte?”.

El estrés afecta a nuestros hábitos alimentarios y a través de un pequeño muestreo entre los presentes se llegó a la conclusión de que cuando nos sentimos agobiados comemos de forma emocional y abusamos de los alimentos en alto contenido en grasa. Los estudios indican que comemos alimentos crujientes cuando estamos enfadados, dulces cuando estamos deprimidos y salados cuando nos estresamos. Nos podemos automedicar a través de la comida y uno de los consejos aportados es comer más espinacas, naranjas, aguacates, albaricoques y frutos secos, todos estos alimentos contribuyen a la reducción del estrés.

“La práctica del ejercicio físico es una medicina”, así de tajante se pronunció Azucena Martínez que insistió en que cuanto más deporte realicemos más beneficios se obtienen para la salud y nos recomendó dedicarle media hora al día. ¿Qué actividad física? No importa, cualquier tipo de deporte es bueno, lo decidimos nosotros mismos.



Azucena Martínez, en primer plano, observa a uno de los invitados que se prestó a participar en el taller y en el que se destacó la importancia de un plan nutricional en el que se incluya las comidas que reducen el estrés. La práctica del deporte también es fundamental para saber gestionarlo a través de un programa de entrenamiento personalizado.

ACTITUDES

Vicente Marrama es el responsable del “Taller Fit-Managers de Actitudes” e inició su presentación numerando cinco actitudes a tener en cuenta para eliminar el estrés:

- 1.- Tener una actitud de aceptación frente a la resistencia.
- 2.- Encontrar sentido a lo que hacemos.
- 3.- Saber enfocar los problemas no como amenazas sino como una oportunidad para crecer.
- 4.- Cuidarse uno mismo.
- 5.- Trabajar mucho la relación afectiva con los demás.

A estas actitudes se le suman además cuatro acciones, a saber: en primer lugar enfocar una actitud específica para controlar el estrés; la segunda acción es valorar las emociones de los demás; como tercera acción entender cómo funcionan y en último lugar evaluar la actitud de las otras personas.

Marrama subrayó que “no es tan complicado cambiar nuestras actitudes si somos conscientes de lo importante que son éstas para conseguir mejorar nuestro clima laboral, simplemente hay que entrenar y ponerse a ello”.



Vicente Marrama en un momento de su exposición en la que hizo hincapié sobre la importancia de la actitud y la satisfacción en el trabajo para el desempeño laboral

Para garantizar la adquisición de habilidades para reducir el estrés en las áreas de salud, nutrición, deporte y actitud se recomienda realizar la formación en un período de 6 meses, repartidos de la siguiente manera:

- 50 horas de estudio y prácticas
- 24 horas de tutorías (una hora de tutoría a la semana)

El programa Fit-Managers ofrece la posibilidad de adaptarse a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, y puede realizarse en diferentes modalidades y duración.



Lifelong Learning Programme

Education, Audiovisual & Culture Executive Agency

Desarrollo del Programa

La Comisión Europea, a través de la Agencia de Educación, Audiovisual y Cultura, aprobó en el mes de agosto del año 2010, la creación del Programa Fit-Managers, presentado por CCP y coordinado por IFI. A partir de este momento y hasta la fecha de su finalización, en el mes de octubre de 2012, se ha desarrollado una intensa actividad y trabajo por parte de todos los implicados en este Programa.

CCP y el Grupo IFI junto a los socios CEC, la Fundación de la Escuela Profesional de Setúbal (Portugal), la Universidad de Tecnología de Kaunas en Lituania y la empresa de formación SC Elite Training S.R.L. de Rumanía, han mantenido varios encuentros en Madrid y Bruselas para su elaboración y ejecución.



La sede de CCP, en Madrid, fue el escenario donde se desarrollaron las sesiones de trabajo. La última de ellas, celebrada los días 22 y 23 de febrero de 2012, contó con la asistencia de Ludger Ramme, cuando era secretario general de CEC, a quien vemos en la fotografía con José Ignacio Gutiérrez.



Al final del trabajo hubo tiempo para la foto de familia de todos los representantes de España, Bruselas, Portugal, Lituania y Rumanía

En Bruselas, en la sede del Comité Económico y Social Europeo, una delegación de CCP encabezada por su secretario general, José Ignacio Gutiérrez, presentó el día 12 de septiembre de 2012, la confección final del Programa Fit-Managers que fue acogido con mucho interés por los miembros de CEC. Hay que destacar la implicación especial del sindicato nacional francés CFE-CGC, cuyo secretario nacional de Asuntos Europeos e Internacionales, François Hommeril, pronunció una conferencia sobre la experiencia de los directivos franceses para enfrentarse al estrés relacionado con el trabajo.



El secretario nacional en CFE-CGC de Asuntos Europeos e Internacionales, François Hommeril, en el centro de la fotografía durante un momento de su exposición

Uno de los atractivos de la presentación de Fit-Managers en Bruselas fue el desarrollo de talleres prácticos en los que los invitados participaron con todas las propuestas formuladas. ¡Cuida tu salud!, ¡Come bien!, ¡Cambia tu actitud! ó ¡Práctica deporte! fueron los talleres celebrados en los que los asistentes demostraron una gran implicación.



IFI

El Instituto de Formación Integral. S.L., IFI, está constituido por un grupo de profesionales con una amplia experiencia en el ámbito de la formación y la prestación de servicios de consultoría en formación, prevención, calidad, nuevas tecnologías y desarrollo de proyectos nacionales e internacionales.

IFI desarrolla su actividad en dos áreas principales de negocio: Formación Profesional no reglada, continua y ocupacional. IFI ha desarrollado y gestionado con éxito numerosos Planes de Formación. Está especializada en el diseño, gestión e impartición de acciones formativas en distintos sectores de actividad, así como en la correspondiente búsqueda de financiación.

EL TRIBUNAL SUPREMO ESTABLECE QUE DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES LOS DÍAS DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL NO SE COMPUTARÁN COMO VACACIONES

Sentencia 3/10/2012

Se declara el Derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas en supuestos de baja por enfermedad, con independencia del momento de inicio de esta última.

Se desestima el recurso de Casación interpuesto frente a sentencia estimatoria de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo instado por Sindicatos.

La Sala del TS desestima el recurso de casación interpuesto por la asociación empresarial demandada contra sentencia que declaró el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto, al disfrute íntegro de sus vacaciones con independencia de que las mismas coincidan total o parcialmente con una IT producida antes del disfrute o una vez iniciado éste, incluso cuando hubiera acabado el año natural al que corresponden aquéllas. Se basa la Sala en la respuesta dada por el TJUE a la cuestión prejudicial por ella planteada, en virtud de la cual sería contrario al art. 7 Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, una normativa nacional que establezca que un trabajador que se encuentre en situación de IT sobrevenida durante el período vacacional no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con tal período de incapacidad. Se resuelven así estos supuestos en el mismo sentido que el Alto Tribunal venía resolviendo los casos de IT producida antes del disfrute vacacional, pues sólo tendría justificación un tratamiento distinto dependiendo del inicio de la IT si la baja por este motivo no fuera ajustada a derecho y, en definitiva, aparecieran indicios o sospechas de fraude (por ejemplo, cuando el período de vacaciones hubiera sido elegido por el propio trabajador a sabiendas de que en tales fechas iba a situarse en IT por tener programada alguna intervención de sanitaria).

Se ha de recordar, al respecto, que la citada STJUE de 20 de enero de 2009 (Asunto Schultz-Hoff), hace referencia a la "situación de baja por enfermedad debidamente prescrita". La solución a alcanzar en esta cuestión debe ser ajena a los problemas que pueda plantear el control de la incapacidad temporal en el terreno prestacional.

Podría añadirse que, mientras que la incapacidad temporal provoca la suspensión del contrato de trabajo y, por ello, de ambas contraprestaciones básicas -pago del salario y prestación de servicios- (art. 45.1 c) ET), el disfrute de las vacaciones mantiene viva la relación, sin suspensión y con el único efecto de la interrupción de una sola de las obligaciones -la prestación de servicios-. De ahí que, tanto si el trabajador está en plena actividad como si está de vacaciones, la concurrencia de la situación de incapacidad temporal provoca, en todo caso, la suspensión del contrato y, por tanto, el efecto sobre éste

ha de ser el mismo esté o no en el disfrute de las vacaciones. De otro modo, resultaría que se computan como vacaciones unos días en que el contrato de trabajo estuvo suspendido por la situación de baja médica.

En palabras de la mencionada STJUE de 20 enero de 2009, Schultz-Hoff, "un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho".

A criterio del Tribunal de Luxemburgo, en cumplimiento del art. 7.1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, las disposiciones nacionales pueden establecer las condiciones de disfrute del derecho a vacaciones, pero no pueden enervar aquel derecho. En nuestro caso, la legislación nacional nada establece sobre el modo en que habrá de resolverse el conflicto entre IT y vacaciones. De lo que no hay duda es que, con independencia de la intervención que la normativa nacional -legal o pactada- pueda tener en este terreno, la colisión de derechos habrá de resolverse sin menoscabo para ninguno de ellos. Como ha vuelto a indicar el TJUE en la sentencia de 22 de abril de 2010, Asunto Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08), "...debe recordarse, en primer lugar, que según reiterada jurisprudencia, el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Por otra parte, el art. 6.2 del Convenio 132 OIT estipula que "En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio". La solución al conflicto ha de pasar por precisar que, en estos supuestos en que la incapacidad temporal se inicia estando ya de vacaciones el trabajador, el alcance del derecho al efectivo disfrute de las vacaciones no puede ser distinto que el expresamente reconocido en los casos resueltos por la doctrina de la Sala del Tribunal Supremo.

El Asesor Responde

1.- La empresa ofrece a un trabajador de 59 años de edad la extinción de su contrato a través de un despido improcedente, con el fin de que transcurridos dos años percibiendo la prestación por desempleo solicite la jubilación anticipada. ¿El trabajador podría jubilarse anticipadamente al alcanzar los 61 años de edad?

Con ese acuerdo no podría solicitar la jubilación anticipada al alcanzar los 61 años. La reforma exige, para que se pueda optar por la jubilación anticipada a los 61 años, que el cese haya sido involuntario. No se considera cese involuntario el despido improcedente, sino el despido objetivo. Por lo tanto, si la extinción se produce a través de un despido improcedente el trabajador no podría solicitar la jubilación anticipada hasta que alcanzara los 63 años de edad.

2.- En caso de parto múltiple cuál es el tiempo de lactancia al que tiene derecho la trabajadora.

En caso de parto múltiple la trabajadora tendrá derecho al permiso de lactancia hasta que los menores cumplan 9 meses, pero diariamente se verá incrementado de forma proporcional al número de hijos que den derecho a dicho permiso.

3.- ¿Está exenta de la declaración de la renta de las personas físicas la prestación de dependencia que percibe el cuidador no profesional?

La prestación que percibe el cuidador no profesional de un dependiente está exenta. En el caso que el beneficiario cotice por ello, la cuota abonada anualmente por dicha cotización será objeto de deducción en el impuesto sobre la renta.

4.- Un trabajador solicita voluntariamente el traslado a un centro de trabajo de la empresa fuera de su lugar de residencia. ¿Tiene derecho a percibir compensación por dicho traslado?

Al haber solicitado el trabajador a la empresa el traslado voluntario, el trabajador deberá pactar la percepción de dichas compensaciones en ese momento, ya que una vez aceptado por la empresa el traslado voluntario sin la exigencia de compensaciones, la posible reclamación posterior de las mismas podría ser desestimada.

5.- ¿Puede ser causa de despido de una trabajadora no haber comunicado a la empresa su embarazo?

La trabajadora no está obligada a comunicar su embarazo, salvo que su trabajo pueda suponer peligro para el feto, por lo que, salvo en ese caso, el despido por no haber comunicado a la empresa el embarazo sería nulo.

6.- Si un trabajador está prestando servicio en el extranjero ¿Tiene derecho a alguna exención fiscal?

La respuesta es afirmativa. El trabajador contribuyente podrá optar, comunicándoselo a la empresa,

por acogerse a la exención de los rendimientos de trabajo hasta el límite máximo de 60.100 € anuales, siempre que los trabajos se hagan para una empresa no residente o establecimiento permanente radicado en el extranjero, y que en el territorio donde se realicen los servicios se aplique un impuesto de naturaleza idéntica a la del impuesto sobre la renta, o por la exención del exceso percibido sobre las cantidades que les correspondería percibir en España, cualquiera que sea su importe.

7.- Puede existir algún perjuicio fiscal para el trabajador el hecho que la empresa reconozca la improcedencia del despido en la carta.

A partir de la reforma laboral, la empresa no tiene la obligación de abonar al trabajador los salarios de tramitación a no ser que se reincorpore al trabajador tras una conciliación o sentencia. Por ello, se ha interpretado por la Agencia Tributaria que para que la indemnización por despido improcedente esté exenta, el reconocimiento de la improcedencia del despido debe hacerse a través de una conciliación o haber sido declarado judicialmente improcedente.

8.- Si la empresa despide por causas objetivas a un trabajador y éste se niega a recibir la indemnización ¿Tiene la empresa obligación de consignar la indemnización en el Juzgado?

Si el trabajador se niega a recibir la indemnización que la empresa le hace entrega con motivo del despido objetivo, tras la reforma laboral, la empresa no tiene la obligación de consignarlo en el Juzgado, es más no existe ya dicho mecanismo. La no recepción de la indemnización no dará derecho al trabajador a percibir salarios de tramitación.

9.- Si existe diferencias temporales y de cuantía en las cotizaciones a la Seguridad Social, y el trabajador ya no presta servicios en la empresa, sí le afecta al cálculo de su pensión de jubilación ¿Qué puede hacer?

El trabajador deberá requerir a la empresa que modifique dichos datos con el fin que este error no perjudique su prestación de jubilación. En caso que la empresa no corrija dichos errores, una vez sea acordada la prestación de jubilación, podrá reclamar a la empresa la parte proporcional de la prestación que le hubiera correspondido en caso de haber cotizado correctamente.

10.- Si estas en situación de excedencia podrías trabajar para otra empresa.

Durante la excedencia podría prestar sus servicios para otras empresas. Pero se tendrá que estar a lo pactado en contrato, en cuanto que puede existir algún pacto que impida trabajar en empresas del mismo sector.

Eurolegis, S.L.P.

M

MEJORAS VOLUNTARIAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Son aquellas obligaciones asumidas voluntariamente por el empresario, unilateralmente o como resultado de la negociación individual o colectiva, con objeto de complementar la protección básica y obligatoria dispensada por el sistema de la Seguridad Social.

MODALIDAD CONTRIBUTIVA Y NO CONTRIBUTIVA

Se aplican estos términos a las prestaciones sociales según se calcule su importe. La contributiva tiene un carácter eminentemente profesional, destinada a la protección de los trabajadores, en tanto que la no contributiva se dirige a la protección de quienes, acreditando una situación de carencia o insuficiencia de recursos, no han cotizado nunca o no lo han hecho durante el tiempo suficiente para acceder a las prestaciones contributivas que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

MODIFICACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Puede pedirse en recursos de suplicación para que cambie el tribunal los hechos probados en la sentencia previa. No cabe apelar a las declaraciones de testigos porque se entiende que el juez de instancia es quien tiene la inmediatez para valorar su credibilidad durante el acto del juicio. Se exige proponer un texto alternativo al que se solicita eliminar o corregir.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Es la capacidad del empresario para ordenar al trabajador que realice funciones distintas a aquellas para las que fue contratado, siempre y cuando el trabajador posea la titulación académica o profesional requerida para ejercer en nuevo puesto de trabajo. Cuando no estén definidos los grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Es la facultad empresarial de alteración unilateral del lugar de trabajo, sin necesidad de que concurra el consentimiento del trabajador afectado. Únicamente puede ser ejercido por causas objetivas relativas al funcionamiento económico, técnico, organizativo y/o productivo de la empresa y está sujeta a precisos límites jurídicos.

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social, que funcionan bajo la tutela y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su función principal es gestionar las llamadas contingencias profesionales: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, incluida la prestación sanitaria y la gestión del subsidio por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común. Son entidades sin ánimo de lucro y pueden desarrollar actividades preventivas para sus empresas afiliadas (Servicios de Prevención externos).

N

NÚMERO DE AFILIACIÓN

El que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna a cada trabajador, sea por cuenta ajena o propia, cuando causa alta inicial en la Seguridad Social. Tiene carácter vitalicio y único en todo el territorio nacional.

NULIDAD DE PLENO DERECHO

Se produce cuando la actuación jurídica acrece de uno de sus elementos esenciales que son el consentimiento de las partes y tener un objeto y causa lícitos. Sus efectos son la ausencia total de efecto en el tiempo.

O

OUTSOURCING

Situación que posibilita al empresario el desplazamiento a otras empresas de determinadas partes o actividades de su ciclo productivo.

P

PAGO DELEGADO

Es el sistema de abono de la prestación por Incapacidad Temporal cuando es realizado por la empresa asociada a favor de su trabajador. Es el sistema habitual seguido en este tipo de situaciones, y la empresa en el momento de efectuar las cotizaciones a la Seguridad Social, puede deducirse del importe abonado al trabajador.

PARTE MÉDICO DE ALTA

La declaración de alta médica se dará cuando se considere que el trabajador no esté impedido para el trabajo.

PARTE MÉDICO DE BAJA

Es el acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes a la declaración o denegación del derecho al subsidio. La declaración de baja, derivada de contingencias comunes o profesionales, se formulará en el correspondiente Parte Médico de Baja que será expedido por el médico del Servicio Público de Salud, y que deberá ir precedido de un reconocimiento médico que permita la determinación objetiva de la incapacidad temporal para el trabajo habitual.

PARTES MÉDICOS DE CONFIRMACIÓN DE LA BAJA

Son los partes médicos, expedidos por el correspondiente facultativo del Servicio Público de Salud, que confirman la continuación de la incapacidad temporal que originó la baja, y que a partir del tercer parte deberá ir acompañado de un informe médico que señale la evolución de las dolencias y su duración probable del suceso.

PELIGRO

Fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.

PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN

Retrata de una prestación económica que consiste en una pensión vitalicia que le será reconocida al trabajador, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determine, cuando, una vez haya alcanzado la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena. Se caracteriza por ser única para cada persona dentro de un mismo régimen de la Seguridad Social, porque es duradera hasta el fin de la vida del perceptor, no prescribe y es de cuantía variable en el tiempo y según cada individuo.

PERÍODO DE CARENCIA

Es el requisito de cotización al sistema de la Seguridad Social durante un tiempo determinado, variable según el tipo de prestación al que se pretenda tener acceso, exigido en todas las prestaciones contributivas del sistema.

PERÍODO DE PRUEBA

Es el período que sirve al empresario para comprobar, durante un tiempo limitado y sobre el terreno, que el trabajador reúne las características personales y profesionales adecuadas.

El trabajador, a su vez, verifica si le conviene o no mantener el vínculo. Como garantía, en caso de resultado insatisfactorio, cualquiera de las dos partes puede resolver la relación libremente.

PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Es el espacio temporal necesario que la empresa y el trabajador deben haber cotizado para ser acreedor del derecho de las prestaciones de la Seguridad Social.

PERMISO RETRIBUIDO

Autorización para ausentarse en el trabajo durante el tiempo y por los motivos estipulados y previstos en las normas de aplicación, ya sea por la Ley o el Convenio Colectivo de aplicación que conceden el derecho a la remuneración.

PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Son trabajadores que realizan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad. Se considera una relación laboral de carácter especial. (artículo 2.1.a del ET).

PLAN DE AUDITORÍA

Documento que establece las prácticas específicas, los recursos y la secuencia de actividades de control económico, de gestión de la prevención, y otros.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo). Su elaboración es obligatoria en todas las empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores.

PLAZO PARA DAR DE BAJA A UN EMPLEADO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuando se produce un despido el empresario tiene un plazo de 6 días para dar de baja al trabajador en la Seguridad Social, con independencia de que éste acepte o no el despido o decida interponer una demanda.

PLURIACTIVIDAD

Situación de un trabajador cuyas diversas actividades profesionales dan lugar a su alta obligatoria en dos o más regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social.

PLURIEMPLEO

Situación de un trabajador que presta sus servicios a dos o más empresas distintas y en actividades que dan lugar a su alta obligatoria en un mismo régimen de la Seguridad Social.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Directrices y objetivos generales de una empresa relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

PREAVISO

Es el período de tiempo que debe transcurrir, por exigencia legal, desde que se pone en conocimiento de la otra parte la intención de llevar a cabo un determinado acto, hasta que este se efectúa. Se exige para el caso de dimisión del trabajador, para llevar a cabo un despido por causas objetivas, para obtener un permiso o convocar una huelga, para celebrar elecciones sindicales, entre otros.

PRECONTRATO

Compromiso formal de las partes para celebrar un contrato de trabajo. Su incumplimiento da lugar a una indemnización por daños y perjuicios.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Es una causa de extinción de la responsabilidad. Una vez consumado el hecho sancionable se empieza a contar el plazo de prescripción de manera que, una vez transcurrido, si la empresa no se ha dirigido contra el trabajador, se considera no sancionable.

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Conjunto de derechos que ostentan los afiliados a cualquiera de sus regímenes (asistencia sanitaria, prestación por Incapacidad Temporal, maternidad, etc.). Se accede a ellos en base al cumplimiento de determinados requisitos.

PREVENCIÓN

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

PROGRAMA DE GESTIÓN

Descripción documentada para alcanzar los objetivos y metas marcados por la dirección de la empresa.

Reforma Laboral 2012

El 7 de julio de 2012 se publicó definitivamente la Ley de la Reforma Laboral, con las modificaciones y novedades parlamentarias introducidas por las enmiendas tramitadas en el Congreso. Reforma del mercado laboral que podemos calificar de amplia y profunda, con la que se pretenden tres objetivos fundamentales, la gestión eficaz de las relaciones laborales, la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Reforma que produce un profundo desequilibrio en la relación entre el trabajador y el empresario, unido a una importante limitación de la autonomía sindical.

Es complejo resumir en un artículo las modificaciones introducidas por la Reforma, pero a través de un cuadro comparativo pretendemos recoger las modificaciones más destacadas, que deben tener muy presente trabajadores y representantes sindicales.

| OBJETO DE LA REFORMA | ANTES DE LA REFORMA | DESPUÉS DE LA REFORMA |
|--|---|--|
| Clasificación Profesional | Categoría (no facilitaba movilidad) | Grupo (posible movilidad funcional dentro del grupo) |
| Distribución irregular de jornada | Pacto entre las partes | Pacto entre las partes y, en su defecto, hasta un 10 % de la jornada. |
| Movilidad funcional | Grupo profesional o categoría equivalente | Titulación académica o profesional. |
| Movilidad geográfica | Causas de justificación indeterminadas | Causas: Competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo. |
| Modificación sustancial de condiciones de trabajo | Causas de justificación indeterminadas Plazo: 30 días Extinción: 20 días (máx. 9 meses) sólo en modificaciones de jornada, turno y horario. | Causas: Competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo. Se incorpora la modificación de la cuantía salarial Plazo: 15 días. Extinción: 20 días (máx. 9 meses) para todos los supuestos excepto sistema de trabajo y rendimiento. |
| Suspensión del contrato o reducción de jornada | Requería autorización administrativa Plazo: 30 días | No requiere autorización administrativa. Plazo: 15 días. Bonificación del 50 % de la Seguridad Social para la empresa. Reposición del derecho a desempleo si hay posterior extinción con límite de 180 días. |
| Descuelgue de Convenios | Se limitaba a la inaplicación salarial sin determinar las causas que lo justificaban | Posibilidad descuelgue por causas económicas, organizativas o de producción. 2 trimestres consecutivos de disminución ingresos/ventas referente al mismo periodo año anterior. Requiere acuerdo. A falta de acuerdo vía Arbitraje. |
| Convenios | Prioridad del Convenio de Empresa, pero con limitaciones Sin plazo máximo de vigencia | Prevalece el Convenio de Empresa sobre el del sector. Plazo de vigencia desde la denuncia, salvo pacto en contrario: 1 año (aplicación del Convenio de ámbito superior). |
| Despido Improcedente | Indemnización 45 días Máx. 42 mensualidades Derecho a percibir salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de Sentencia | Indemnización 33 días Máx. 24 mensualidades. Contratos anteriores al 12/02/12 cálculo proporcional: 45 días hasta 12/02/12 y 33 días desde 12/2/12 (tope 720 días o 42 mensualidades si se generaron antes de 12/02/12). Eliminación salarios de tramitación, excepto casos de readmisión o de representantes de los trabajadores. |
| Despido Objetivo | Causas económicas indeterminadas La causa de absentismo no era posible sin porcentaje mínimo colectivo. | Causas determinadas: Disminución ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos referente al mismo periodo del año anterior. La causa de absentismo es individual: Más del 20 % en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos. Excepciones para su computo. |
| Despido Colectivo | Causa económicas indeterminadas Necesaria autorización administrativa Plazos mayores de 30 días | Causas determinadas: Disminución ingresos/ventas durante 3 trimestres consecutivos referente al mismo periodo del año anterior. No requiere autorización administrativa. Plazo: 15 días (30 más de 50 trabajadores). |

La reforma laboral cuenta con escasos meses de "vida", por lo que es temprano para que existan líneas Jurisprudenciales de interpretación de la misma. No obstante, el 30 de mayo de 2012, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó su primera Sentencia, tras la entrada en vigor de la reforma, que otorga a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia para conocer de las extinciones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, declarando la nulidad extintiva de un ERE por defectos formales, por no quedar justificadas las causas alegadas por la empresa, ordenando la readmisión de los 37 trabajadores afectados.

Respecto de la falta de justificación la Sentencia señala que una vez valorados todos los datos económicos que aporta la empresa, que alegaba el cierre del ejercicio 2011 con pérdidas, "las causas legales y objetivas no existen. Lo que sí existen son otros hechos: amortización de puestos de trabajo y simultánea creación de nuevos puestos con

masiva contratación de trabajadores ajenos, temporales y una empresa que afirma estar en crecimiento (...)". "Cuando una empresa amortiza puestos de trabajo y crea otros en la forma y circunstancias en que la demandada lo ha hecho en el supuesto examinado, se trata de una decisión empresarial interesada y subjetiva que no se ajusta al ineludible requisito de objetividad por imperativos de la producción, o de la gestión de la empresa, que proclama el artículo 51 y que al ser subjetiva impide la aplicación del precepto y determina que los despidos lo sean sin justa causa", añade el texto de la Sentencia. El alto tribunal consideró que no está probado que los despidos sean imprescindibles para salvar de la insolvencia a la compañía.

Es fundamental conocer las modificaciones más esenciales de la reforma en materia individual y colectiva, porque su desconocimiento puede llevar a error al trabajador en el ejercicio de sus derechos, mermando, sí cabe aún más, los mismos.

Derechos de Conciliación en tiempos de crisis



La realidad socioeconómica que vive nuestro país está siendo la excusa perfecta para recortar derechos socio-laborales y frenar los avances que en materia de Igualdad y Conciliación se han conseguido con tanto esfuerzo en las últimas décadas.

La reforma laboral pasa de puntillas por el campo de la conciliación sin generar ningún avance reseñable, a excepción de la regulación, por primera vez en nuestro país, del trabajo a distancia o teletrabajo, y las políticas de igualdad han pasado a un segundo plano.

Mientras las empresas practican la austeridad, rebajando un 40 % su inversión en materia de conciliación, son muchos los trabajadores que no están ejerciendo los derechos adquiridos en este campo, porque cuando la prioridad es mantener el trabajo, la igualdad y la conciliación se tiende a considerar un lujo. Por tanto, es realmente el miedo al despido el que está disuadiendo a los trabajadores a reivindicar una mejora en sus derechos laborales, y otros muchos temen represalias si disfrutan de permisos de maternidad, paternidad o de reducción de jornada previstos legalmente o logrados mediante negociación colectiva.

Desde la secretaría de Igualdad y Conciliación de CCP, queremos instar a los trabajadores a que tomen conciencia de que la conciliación es un auténtico derecho reconocido legalmente, tanto a nivel europeo (entre otras, en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006), como a nivel estatal (art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).

Las medidas de conciliación no deben ser vistas como una concesión empresarial, sino que se erigen en verdaderos derechos, amparados incluso por la Constitución Española, como proyección del derecho fundamental a la igualdad (Art. 14 CE) y como mandato a las Adminis-

traciones Públicas para la protección a la familia y a la infancia. (Art. 39 CE).

Del mismo modo, las empresas no deberían relacionar conciliación con costes a fondo perdido, puesto que, de acuerdo con el Barómetro de Conciliación Edenred-IESE 2012, elaborado a partir de más de 7.000 entrevistas a trabajadores de 23 países con diferentes situaciones familiares, las empresas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar de forma habitual a sus trabajadores consiguen aumentar un 19% su productividad, mientras que la intención de dejar el puesto de trabajo se multiplica por once en las empresas que dificultan sistemáticamente la conciliación de la vida laboral y familiar.

La conciliación se sitúa como uno de los valores más estimados por los trabajadores de las empresas españolas, por delante del salario, y tan sólo por detrás del desarrollo profesional y la motivación. Así pues, podemos afirmar que las medidas de conciliación comienzan a valorarse como 'salario emocional', que no necesariamente deben implicar una gran inversión económica y que, en cualquier caso, siempre traduce en medidas que aumentan la satisfacción y el grado de compromiso de los empleados, y con ello, su productividad y eficacia.

De modo que, conciliar en tiempos de crisis no sólo no es misión imposible, sino que es ahora, más que nunca, cuando la inversión en el capital humano puede mejorar la marcha de las empresas, y evitar que acaben desapareciendo del mercado y que las filas del paro aumenten. No hay que olvidar que a mayor conciliación, mayor motivación. Y una plantilla motivada redundará en beneficios para las empresas y para los propios trabajadores, por lo que, con la Conciliación, ganamos todos.

M^a José Fraile
Secretaría de Igualdad y Conciliación de CCP
Federación de Energía

Un Curso Conflictivo

Estamos viviendo un curso escolar lleno de dificultades políticas, sociales y económicas, con un sistema educativo muy afectado por las políticas de recortes de los últimos años, y con un profesorado preocupado por una pérdida de derechos retributivos, laborales y sociales como no se habían visto nunca.

Desde el comienzo de la crisis, la educación se ha visto afectada como ninguna otra partida en aras de un pretendido control del gasto público mientras se han seguido manteniendo muchísimos gastos innecesarios. Tanto el Gobierno anterior como el actual han impuesto un dramático esfuerzo al funcionamiento, al profesorado y a la educación, que puede lastrar gravemente el desarrollo de este curso.

A los brutales recortes efectuados por el Gobierno anterior y por las comunidades autónomas en los años 2010 y 2011, hay que sumar las gravísimas decisiones que ha tomado el Gobierno actual. El RD 14/2012 de 20 de abril que ha implicado el aumento del horario lectivo, y por tanto la no renovación del contrato de un considerable número de profesores interinos, lo cual además del drama personal que conlleva verse privado de un puesto de trabajo ha perjudicado también la organización de los centros y sus programas de mejora. La desaparición de muchos PCPIs, el retraso en la implantación de los ciclos formativos de FP y la desaparición de modalidades de Bachillerato han obligado a un ajuste del personal sin precedentes en nuestro sistema educativo. El incremento de ratios ha derivado en la masificación de las clases y en la imposibilidad de la atención necesaria a grupos de refuerzos y de recuperación educativa. Son medidas que tendrán graves consecuencias en la situación del sistema educativo español y afectan a programas educativos y a acuerdos firmados en las comunidades autónomas.

Con el Real Decreto Ley 20/12 de 13 de julio, de ajuste del gasto público, los funcionarios docentes han visto desaparecer su paga extraordinaria de Navidad, lo que supone una nueva rebaja del 7% en la nómina anual, que se había visto ya mermada en un 20% de media por las deducciones y congelaciones de los últimos años. A todo ello debemos sumar los durísimos recortes que han llevado a cabo las comunidades autónomas que afectan a los derechos laborales y sociales, a la jornada laboral y a los complementos retributivos.

Por otro lado, la oferta de empleo público docente, ha caído en un 90% y se están suprimiendo los puestos de trabajo de decenas de miles de profesores e impidiendo el acceso a la docencia a una generación de titulados universitarios. Si en el año 2011, la tasa de reposición de efectivos se fijó sólo en un 30%, este año el Ministerio de Educación fijó una tasa del 10% y animó a las comunidades autónomas a no convocar oposiciones. Esta decisión ha perjudicado gravemente a los nuevos docentes, ha aumentado el empleo precario, no asegura la necesaria renovación de las plantillas y posibilita la supresión de muchos puestos de trabajo.

“ El Ministerio de Educación ha fijado una tasa de reposición de docentes del 10% para 2012 ”

En cuanto a los derechos laborales, han desaparecido las jubilaciones anticipadas, se ha retrasado la edad de jubilación,

se han congelado las pensiones, se han suprimido derechos laborales del profesorado interino, han desaparecido las licencias y ayudas por estudio, los centros de apoyo y los programas de formación. Para colmo, se acumulan sobre el profesorado reproches y dudas sobre su profesionalidad que lesionan gravemente la consideración social de los docentes y que han hecho tanto daño como los propios recortes.

En este marco insólito, se anuncia la apertura de la negociación de una reforma educativa. El cambio profundo en el modelo y estructura del sistema educativo es una necesidad que la Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza (ANPE), lleva exigiendo muchos años. Sin embargo, no creemos que pueda ser posible en este marco de recortes permanentes y sin contar con la imprescindible motivación del profesorado para llevarla a cabo. ANPE recuerda que el trabajo que realizan los docentes tiene particularidades muy específicas que singularizan esta profesión y la convierten en una de las más afectadas por el desgaste psicológico. La difícil situación académica y laboral que espera a los profesores españoles durante este curso 2012-2013 no va a ser el terreno más propicio para desarrollar una nueva reforma. No obstante, desde nuestra responsabilidad y compromiso sólo con el profesorado, participaremos en todos los foros y debates elaborando propuestas que contribuyan a la mejora de la educación y a las condiciones laborales y profesionales de los docentes aún en este difícil escenario.

“ No creemos que el necesario cambio profundo en el modelo y estructura del sistema educativo sea posible en el actual marco de recortes permanentes ”

Aun no se han apagado los ecos de las últimas movilizaciones del curso pasado y ya se han puesto en marcha numerosas movilizaciones para este curso. Desde ANPE queremos manifestar que estaremos presentes en todas las que defiendan la enseñanza pública y los derechos del profesorado, alejados de cualquier connotación política y sobre todo de la deriva extremista que algunos grupos y organizaciones están adoptando, pretendiendo fines distintos a las legítimas protestas contra los recortes, lo que solo puede conducir a una peligrosa helenización de la situación española. Un ejemplo de ello puede ser el intento de aprovechar la movilización para exigir un referéndum que sólo contribuiría a un mayor descrédito de nuestras instituciones.

La situación de alivio que parece proporcionar la última decisión del Banco Central Europeo debería servir para detener inmediatamente todos los recortes en educación y para dotar a la futura reforma de un soporte financiero que la haga viable. ANPE exigirá a las administraciones públicas que sitúen a la educación en el centro de las políticas, y hace una llamada a los principales partidos y a todos los agentes sociales para que sean capaces de consensuar un pacto de mínimos que preserve al sistema educativo de la crisis económica, en la certeza de que la educación de calidad para todos es, sin lugar a dudas, una de las puertas de salida hacia un mejor futuro.

Nicolás Fernández
Presidente Nacional de ANPE

SINDICATOS AFINES

La profesionalidad y la independencia son dos de las señas de identidad de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), dos características que CCP comparte con otros sindicatos profesionales que trabajan desde la responsabilidad y sin ningún tipo de adscripción política ni grupo económico o empresarial. Partiendo de estas premisas, CCP persigue la regeneración del marco sindical y la defensa de un sindicalismo distinto al que nos tienen acostumbrados los denominados “sindicatos de clase”. Por todos estos motivos, la Confederación quiere compartir, a través de estas páginas, un pequeño espacio con algunos de los sindicatos afines a los planteamientos y forma de actuar de los Cuadros y Profesionales. A modo de presentación se detalla a continuación algunos de estos sindicatos.

Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza

ANPE, es un sindicato mayoritario en el ámbito de la enseñanza pública (Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Universidad) y está integrado en la Confederación Europea de Sindicatos Independientes.

ANPE reivindica el reconocimiento profesional y social de la profesión docente, que debe traducirse en:

1.- Una política de apoyo, pública y decidida, de las Administraciones Educativas, que restituya el respeto y consi-

deración que a la función pública docente corresponde.

2.- Retribuciones dignas, actualizadas y acordes con las responsabilidades que se nos exigen. 3.- Derecho a la negociación colectiva y cláusula de revisión salarial. 4.- Mejora de las condiciones de trabajo de los docentes, de la convivencia en los centros y de la calidad de la enseñanza pública. 5.- El derecho efectivo al perfeccionamiento y promoción profesional.



Sindicato de Enfermería

SATSE, con más de 20 años de historia, es una organización formada por más de 90.000 profesionales de enfermería. Cuenta con una implantación mayoritaria en el sector sanitario y se caracteriza por su defensa de la enfermería, tanto de la profesión como de los profesionales que la ejercen.

El sindicato de enfermería defiende un modelo de sanidad público, basado en los principios de universalidad, equidad, solidaridad y gratuidad en los que se basa la Ley General de Sanidad. SATSE hace un llamamiento a todos los profesionales y a las autoridades sanitarias para que, de manera consensuada y negociada, se

articulen las medidas que permitan a la Enfermería alcanzar el futuro laboral y profesional que esta profesión requiere. Para ello, es necesario alcanzar un Pacto por la Sanidad que garantice la sostenibilidad y cohesión del Sistema Sanitario con unos presupuestos finalistas y una inversión superior a la actual del PIB en Sanidad.

También reivindica el desarrollo normativo de la prescripción enfermera, y la puesta en marcha definitiva del Estudio de Necesidades de Recursos Humanos enfermeros en el Sistema Nacional de Salud, con la correspondiente dotación de recursos adecuada a las necesidades del sistema sanitario.



Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda

GESTHA, fue fundado en 1998 presentándose por primera vez a las elecciones sindicales en el año 1999. Es el sindicato más representativo del Cuerpo Técnico de Hacienda de la AEAT y de los Cuerpos Técnicos del Ministerio de Hacienda. Tiene el carácter de mayoritario.

Nace al amparo de las distintas Asociaciones Profesionales, con las cuales se complementa y persigue la mejor defensa de los intereses de sus asociados, así como la de todo el personal al servicio de la administración, donde desarrolla su labor. Geográficamente abarca todas las CC.AA. que integran el Estado Español.

GESTHA subraya el fraude y la economía sumergida como dos de los principales problemas que, hoy más

que nunca, nuestro país debe afrontar con voluntad y determinación en el afán de conseguir un reparto más equitativo de las cargas públicas y mayores niveles de justicia social, propios de las sociedades avanzadas. Igualmente pone de relieve las deficiencias en los procedimientos de control legal y de eficiencia sobre los programas de gasto público y que provocan duplicidades y gastos inadmisibles en una situación presupuestaria y económica como la actual.

La primera prioridad pasa por corregir las deficiencias organizativas que generan una profunda desproporción salarial y de falta de expectativas profesionales para una mayoría de sus trabajadores, principal causa de desmotivación personal y deterioro del clima laboral.



Coalición Sindical Independiente de Trabajadores-Unión Profesional



CSIT-UNIÓN PROFESIONAL, es una organización sindical unitaria de empleados públicos de las distintas administraciones, de trabajadores por cuenta ajena y propia o en situación de desempleo.

Su ámbito es regional y agrupa a organizaciones democráticas de carácter independiente y profesional, que se integran de forma federativa en la estructura de CSIT-Unión Profesional.

Desde su fundación es la organización mayoritaria y más representativa entre los funcionarios públicos de la Administración Autonómica. Trabaja para conseguir que se lleve a cabo una profunda reforma de las estruc-

turas y funcionamiento de las administraciones y servicios públicos, con mayores índices de profesionalización, garantizando y respetando valores como la igualdad, mérito, capacidad e imparcialidad, y los principios de seguridad jurídica, así como los derechos de los trabajadores cualquiera que sea su situación profesional.

Tiene una representación que le hace ser el sindicato de "mayor nivel de Implantación" necesario para estar presente en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la administración de la Comunidad de Madrid, así como en la Mesa General de Funcionarios de esta comunidad, entre otros.

Federación de Asociaciones Sindicales



FASGA, creada en el año 1978 se ha consolidado como una de las fuerzas más representativas en el sector de las Medianas y Grandes Empresas de Distribución, y su implantación se ha extendido a otros sectores en creciente expansión, como: Seguros, Agencias de Viajes, Establecimientos Financieros de Crédito, Telemarketing y Construcción.

Participa en la negociación de convenios colectivos que regulan las condiciones laborales de más de 260.000 personas, correspondientes a los sectores en los que está

implantada y lucha para superar las dificultades por las que atraviesa el mercado laboral y sus repercusiones negativas sobre los centros de trabajo.

En el ámbito europeo, FASGA es miembro de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes, organización que representa a los principales sindicatos independientes europeos y que cuentan con más de 12 millones de afiliados. En esta Confederación, FASGA ejerce la vicepresidencia del Comité Ejecutivo desde 1995.

Sindicato Español de los Pilotos de Líneas Aéreas



SEPLA, se constituyó en el año 1978 y su actividad esencial es el establecimiento y mantenimiento del entorno profesional, laboral y social de los pilotos comerciales y de transporte de las líneas aéreas; su desarrollo y perfeccionamiento continuo y la garantía de la seguridad de vuelo, así como la protección y ayuda de todos sus miembros.

SEPLA tiene establecido contacto permanente con las asociaciones internacionales de aviación civil y de transporte aéreo como son IFALPA (International Federation of Airline Pilots Association) ECA (European Cockpit Association) y OIP (Organización Iberoamericana de Pilotos).

Igualmente colabora con los organismos nacionales e internacionales, las empresas de transporte aéreo y multitud de organizaciones, todas ellas dedicadas al desarrollo de la aviación civil.

SEPLA mantiene una estrecha relación y colaboración con la Asociación Española de Pilotos y con el Colegio Oficial de Pilotos de Aviación Civil, para de manera conjunta defender y desarrollar los intereses profesionales de más de 4.600 pilotos profesionales españoles, el 98 por ciento de su totalidad.

Federación de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado



FEDECA, se constituyó en 1981 y aúna a 43 asociaciones profesionales y sindicatos de funcionarios públicos de carrera de las más variadas profesiones (abogados, economistas, ingenieros, arquitectos, médicos, diplomáticos...), organizados en "Cuerpos". Ostenta por tanto en España la representación de la práctica totalidad de funcionarios públicos pertenecientes al primer grupo o grupo superior de la Administración del Estado (Grupo A1) y donde se integran aproximadamente 15.000 profesionales.

El Tribunal Constitucional de España ha reconocido a FEDECA, en dos históricas sentencias de 17 de noviembre de 2008, el carácter de Sindicato para la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y

sociales de los funcionarios públicos a los que representa, superando en un paso decisivo el carácter meramente asociativo de sus colectivos de origen y con personalidad jurídica propia.

FEDECA, en este momento manifiesta su preocupación "por los cambios que están aconteciendo en el seno de la Función Pública española y está tratando de incorporar la pluralidad, profesionalidad y especialidad que en sí misma representa en los mecanismos de interlocución y negociación de nuestro Estado de Derecho, lejos de trasnochadas reivindicaciones tradicionales y bajo los principios siempre de mérito, capacidad y vocación por el auténtico servicio a los intereses del Estado en su conjunto".

LA REFORMA LABORAL Y LOS DESPIDOS EN LA BANCA

La Asociación de Cuadros de Banca destaca la aplicación de la Reforma Laboral, vigente desde el 12 de febrero de 2012, y cómo ha afectado al sector bancario desde el punto de vista de los despidos con el objetivo de despejar cualquier tipo de duda.

DESPIDO IMPROCEDENTE

Para los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del 12 de febrero la indemnización será de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Para los contratos vigentes con anterioridad a la reforma se aplicará un doble cómputo de la indemnización, la parte trabajada antes del 12 de febrero se calculará con 45 días y la posterior con 33 días. Si bien estos contratos tendrán un tope indemnizatorio de 720 días. Si superan esta cuantía con los años trabajados antes de la reforma se les respetará este exceso hasta las 42 mensualidades.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

Puede ser individual o colectivo (si afecta a 10 trabajadores en empresas de menos de 100; al 10% en compañías que ocupen entre 100 y 300 trabajadores o a 30 trabajadores en empresas de más de 300).

Despidos objetivos individuales: Si el juez estima que son procedentes, les aplicará una indemnización de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades.

Si lo declara improcedente, en este caso la indemnización será de 33 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades. Para los trabajadores que tuvieran un contrato indefinido ordinario antes de la reforma, se aplicará el cálculo dual arriba explicado para los despidos improcedentes.

Despidos colectivos: La indemnización correspondiente a estos despidos colectivos es de 20 días por año trabajado con el máximo de 12 mensualidades. No obstante, los trabajadores podrán recurrir estos despidos a la jurisdicción de lo Social.

Si los trabajadores recurren el despido colectivo y el juez lo estima procedente se abonará la indemnización de 20 días y si lo considera improcedente, la de 33 días y respetando igualmente el cálculo dual para los trabajadores con un contrato fijo ordinario anterior a la reforma.

LOS CUADRO Y PROFESIONALES NEGOCIAN LAS REDUCCIONES DE LAS PLANTILLAS DE BANCO CAM Y BANCO CAIXA GERAL

ACUERDO CON BANCO SABADELL PARA EL DESPIDO DE 1.250 EMPLEADOS DE BANCO CAM

Confederación de Cuadros y Profesionales ha sido uno de los sindicatos que ha mantenido negociaciones intensas con la dirección del Banco Sabadell para pactar un despido colectivo de 1.250 empleados de la entidad alicantina, Banco CAM, mediante prejubilaciones, bajas incentivadas, traslados y suspensiones temporales de empleo.

El acuerdo se firmó el día 10 de octubre de 2012 y en él se recoge una reducción de plantilla menor a la que en un principio anunció el Banco Sabadell que se adjudicó la entidad alicantina Banco CAM en una subasta el pasado mes de diciembre.

Condiciones del acuerdo que expirará el 31 de diciembre de 2013:

- **Prejubilaciones voluntarias** a partir de 55 años hasta los 63 años, con el 80% del salario neto más el importe del convenio especial, y con un tope de 245.000 euros para los que se apunten en el periodo voluntario los primeros 15 días.

- **Bajas Incentivadas** con 35 días por año, con una indemnización mínima de 30.000 euros y máxima de 150.000

euros, más una prima de 10.000 euros para aquellos empleados que tengan salarios menores de 30.000 euros y una prima de 15.000 euros para aquellos empleados que tengan salarios mayores de 30.000 euros.

- **En las extinciones con posibilidad de retorno** 20 días de salario con un mínimo de 10.000 euros y si el Banco no lo reincorpora cobraría como máximo la indemnización por despido improcedente según la legislación actual vigente más una prima de 10.000 euros.

- **Para los 111 empleados con jornada especial** se les mantendrá el mismo salario que están percibiendo actualmente, que viene a ser el 80% del salario bruto, hasta el día que cumplan 63 años.

- **Los Traslados se efectuarán:**

En los supuestos de cambio de domicilio se efectuará un pago único inicial de 6000 euros y 700 euros al mes durante dos años.

Y en los casos de que no se produzca el cambio de domicilio se aplicará la misma política que en el Banco Sabadell.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN BANCO CAIXA GERAL

La Asociación de Cuadros de Banca (ACB) junto al resto de la representación sindical del Banco Caixa Geral, han negociado un Expediente de Regulación de Empleo con la dirección de la entidad adoptando las medidas más ventajosas para los 175 empleados que se verán afectados. Los representantes de ACB participaron en la redacción del documento final que contempla los siguientes acuerdos:

Las salidas se ejecutarán por medio de prejubilaciones y bajas incentivadas, y se contemplan, en algunos casos, traslados para reubicar al personal de sucursales cerradas.

Las condiciones acordadas suponen que los trabajadores que se acojan a las bajas incentivadas percibirán una indemnización de 45 días por año trabajado, con un tope de 42 mensualidades más una prima adicional de 10.000 euros.

En cuanto a las prejubilaciones, que afectan a los trabajadores de 59 años en adelante, conllevarán la percepción del 80% del salario fijo hasta que el trabajador cumpla los 63 años.

JUNTA DIRECTIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL DE BBVA

Los Cuadros y Profesionales de la Sección Sindical de BBVA celebraron su Junta Directiva en Madrid el pasado mes de octubre. La Comisión Ejecutiva Permanente presentó las cuentas anuales y se ratificaron los acuer-

dos tomados por esta Comisión. Durante la reunión se abordaron los principales temas de actualidad de BBVA así como del sector financiero y la crisis por la que está atravesando.



Comisión Ejecutiva Permanente



Junta Directiva

FEPCA Y ACCAM-BANKIA CREAN SACUB

El día 15 de junio de 2012, la Federación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorros (FEPCA) y la Asociación de Cuadros y Profesionales de Bankia (ACCAM-Bankia) constituyeron una asociación mercantil de representación con el nombre “Sindicato de Accionistas de Bankia”, en Internet SACUB, con la finalidad de representar ante la Junta de Accionistas primero y después, la de aglutinar como grupo de interés a los accionistas de Bankia: empleados, familiares y amigos. En su estreno este sindicato logró representar a más de 2000 accionistas y 2.000.000 de acciones en la Junta de Accionistas de Bankia, celebrada en Valencia el día 29 de junio de 2012.

Son evidentes los hechos que se han ido produciendo en Bankia desde su salida a Bolsa en junio de 2011.

La Federación y ACCAM, en todo momento, han estado en la representación de empleados y accionistas solicitando ante las autoridades judiciales que se realicen las diversas investigaciones y procedimientos que permitan esclarecer las circunstancias que han provocado la lamentable situación actual y se establezcan responsabilidades si las hubiera, con el único objetivo de defender la imagen de Bankia, buscar la transparencia y descargar la presión que la entidad y los empleados estaban sufriendo desde todas las organizaciones políticas y sindicales, con el desprecio más absoluto para los 21.000 empleados y familiares que trabajan en Bankia.

Recientemente, SACUB ha instado una nueva demanda mercantil contra la Auditora Deloitte, autora de la auditoría a las siete Cajas, BFA y Bankia, incluida su salida a Bolsa, siendo acusada de “perjuicio patrimonial sufrido como consecuencia del incumplimiento de las normas profesionales más básicas y por no haber detectado e informado del desfase patrimonial que experimentaba



Bankia en su salida a Bolsa y que nunca fue puesto de manifiesto en los informes de auditoría”.

SACUB potenciará la integración en el Sindicato de accionistas de todas las personas físicas y jurídicas que lo deseen, así como la personación de todos los accionistas, actuales o anteriores, en la reciente demanda patrimonial contra Deloitte.

Como acciones más inmediatas, SACUB se va a personar en la querrela que se sigue en la Audiencia Nacional contra exconsejeros de Bankia.



Prensa. Expansión 9 de octubre de 2012

ASAMBLEA ANUAL ACCAM-BANKIA

La Asociación de Cuadros y Profesionales de Bankia (ACCAM-Bankia) celebró, el día 23 de marzo, su Asamblea anual de Compromisarios bajo la presidencia de Manuel Eugenio Gil, máximo responsable del Sindicato, cuya Junta de Gobierno asumió la dirección de la Organización en el mes de octubre de 2011.

Este acto, que reunió a la inmensa mayoría de los Delegados y Compromisarios, implicados en la Organización, marcó un nuevo rumbo político sobre el que se va a desarrollar las principales líneas de trabajo de la Asociación marcadas por el lema “independencia y profesionalidad”, enfocado al duro escenario y a la nueva realidad que nos rodea.

La composición de la nueva Asamblea responde a criterios de representatividad e igualdad, lo que ha permitido que forme parte de ella un elevado número de mujeres, un colectivo en constante desarrollo y crecimiento en línea con la afirmación de ACCAM-Bankia a favor de la igualdad efectiva de hombres y mujeres. También se ha



fortalecido la integración de las Entidades del SIP, dando entrada a representantes de todas y cada una de las Cajas que componen Bankia, así como una importante representación de los colectivos de Pasivos y de Empresas del Grupo.

La Asamblea aprobó las cuentas y presupuestos anuales, así como una avanzada ponencia titulada “Perspectiva de Género en la Actividad Sindical” cuyo trabajo se centró en la participación e integración en igualdad de hombres y mujeres dentro de la acción sindical.

FEPCA CRECE E INTENSIFICA SU ACTIVIDAD Y PRESENCIA

La Federación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorro (FEPCA) toma fuerza e importancia en el ámbito nacional y europeo.

FEPCA como miembro de pleno derecho de la Federación Europea de Cuadros de Entidades de Crédito e Instituciones Financieras (FECEC), integrada en la Confederación Europea de Cuadros (CEC), ha estado presente en todos los procesos de reestructuración del sector, con especial atención en Bankia, donde ha desarrollado una labor de negociación colectiva eficiente, a la vez que de forma profesional ha exigido la mayor de las transparencias y esclarecimiento de los hechos relevantes de esta entidad.

FEPCA también ha participado en las sesiones del Comité Director de la FECEC celebradas en Madrid (abril 2012) y París (noviembre 2012). Dentro de este Comité la Federación ha encontrado el apoyo de los profesionales europeos a sus acciones.

Una de estas acciones ha sido la denuncia presentada, en el mes de mayo, ante el Fiscal General del Estado en la que FEPCA conjuntamente con la Asociación de Cuadros y Profesionales de Bankia (ACCAM-Bankia) solicitaba ante los graves hechos y la alarma social generada, que se iniciara una investigación por parte de la Fiscalía General que alcanzara a los máximos órganos de gobierno tanto de Bankia como del Banco Financiero y de Ahorro, así como del Banco de Valencia y BanCaja. La denuncia solicitaba al mismo tiempo que se investigara la actuación de la auditora Deloitte y del Banco de España y del Fondo Ordenado de Reestructuración Bancaria.

También hay que destacar la participación de FEPCA en las recientes negociaciones colectivas en Bankia, Madrid leasing, Finanmadrid, Tasamadrid y otras.

Por último, desde esta Federación se ha potenciado la Cooperativa de Vacam3cantos Sociedad Cooperativa Madrileña, auspiciada por ACCAM Bankia, en la difusión del proyecto enclavado en el municipio de Tres Cantos para la construcción de 98 viviendas de régimen de VPP.

Actualización y renovación de servicios

FEPCA ha realizado, a lo largo de este año, una labor de apoyo y asistencia a todas sus Cajas asociadas. Esta utilizando las redes sociales (Facebook y Twitter) como medio para llegar a más gente y tiene en marcha un proyecto de actualización para ampliar sus horizontes y dar una mayor difusión a sus comunicados y noticias. Su presencia en los medios de comunicación es importante y sus informaciones han sido recogidas y publicadas por las agencias de noticias Europa Press y Efe, en diarios económicos como Expansión y con repercusión también en los medios audiovisuales como el Grupo Intereconomía o la cadena 13TV.



Se ha potenciado el uso de los locales por parte de ACCAM Bankia y FEPCA, tanto para realizar reuniones como para ser punto de partida de visitas a sucursales de Bankia

La Federación ha puesto en marcha herramientas informáticas, renovando y ampliando los equipos, además de la conexión de un Smart TV para las videoconferencias y la instalación de una centralita telefónica virtual con el objetivo de responder con un mejor servicio a las necesidades de sus asociados y de la propia sede. FEPCA, además, está en pleno proceso de desarrollo y ampliación de su web: www.fepca.es

UN AÑO MUY OCUPADO

2012 está siendo un año pródigo en noticias relativas a Bankia y una gran parte de ellas están directamente relacionadas con la actividad de la Asociación de Cuadros y Profesionales ACCAM-Bankia, como no podía ser de otra manera.

Cabe destacar el Acuerdo de Principios, firmado antes del verano y desarrollado en el otoño, para equilibrar las condiciones sociales y laborales de los colectivos que componen Bankia, estableciendo mecanismos para homogeneizar aspectos tan importantes como la estructura retributiva, horarios, carrera profesional, beneficios sociales y retribución variable, entre otros.

Con motivo de la primera e histórica Junta de Accionistas de Bankia, se ha impulsado, junto con la Federación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorro (FEPCA), la creación de un Sindicato de Accionistas (SACUB) que permita tener una voz única en los Órganos de Gobierno

de Bankia. Las delegaciones de voto que ACCAM-Bankia pudo recoger mediante adhesiones individuales ascendió a más de tres millones de títulos, lo que da una buena idea de la excepcional acogida de iniciativa.

Por otra parte, ACCAM-Bankia, junto a la Federación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorro (FEPCA), solicitó en mayo a la Fiscalía General del Estado que abriera una investigación para establecer y depurar las responsabilidades, de todo orden, que pudieran darse en torno a la gestión reciente y pasada de Bankia. Esta solicitud incluía a los órganos de gobierno existentes bajo el mandato del anterior Presidente de la Entidad, Banco de España, CNMV y a la auditoría Deloitte, en una búsqueda del necesario esclarecimiento que permita limpiar el nombre de Bankia y de todos sus Profesionales. Este proceso de investigación, así como otros que se han instando posteriormente por otras organizaciones, siguen abiertos en la actualidad.

LA FEDERACIÓN DEL METAL ANALIZÓ LOS SECTORES DE LA METALURGIA Y AUTOMOCIÓN EN PAMPLONA

La Federación del Metal celebró su Comité Federal el día 29 de octubre en Pamplona. Hasta esta ciudad se desplazaron los representantes de las distintas organizaciones que la componen: ACUMAGME Opel, AMYP Peugeot Citröen, SPC Renault, ASMY Renault Trucks, CCP Seat, ASMAVAM Valeo, APC AHM Simed, APC Alcoa, ATC Indra, CCP Bonitrans, ACST Santa Bárbara y ALSTHOM España; además asistieron como invitados los miembros de la Asociación de CCP de VW Navarra, organización que ha decidido integrarse en esta Federación y que hasta ahora ha sido miembro del Sindicato de Cuadros de Navarra.



Celebración del Comité Federal



Los miembros de las distintas organizaciones que integran la Federación del Metal junto a su presidente, Delfin Ramos (sexto por la izda.) y José Ignacio Gutiérrez en el centro

Durante el Comité se expuso la situación actual por la que están atravesando los sectores de la metalurgia y la automoción. A pesar de la crisis se destacó las condiciones propicias que se están dando en la automoción para su desarrollo y expansión, gracias a los procesos de negociación llevados a cabo en cada una de las empresas donde la Federación tiene representación. Por otro lado, se subrayó el protagonismo que están adquiriendo las exportaciones como vía alternativa para compensar el mercado nacional. El secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), José Ignacio Gutiérrez, clausuró el acto subrayando el apoyo de la Confederación a la Federación del Metal y su compromiso de trabajo.

CCP RENAULT FIRMA UN ACUERDO QUE ASEGURA TRABAJO PARA LAS PLANTAS DE PALENCIA, VALLADOLID Y SEVILLA

El acuerdo firmado por la dirección de Renault y los representantes sociales, entre los que se encuentra Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), contempla la creación de 1.300 empleos, además de asegurar los puestos de trabajo ya existentes. El nuevo Plan Industrial se extenderá entre los años 2014 y 2016 y contempla la industrialización de 4 cajas en Palencia con un volumen de 280.000 vehículos año, y para las factorías de Motores y Sevilla unos volúmenes de 1.400.000 motores y cajas respectivamente.

Las negociaciones para alcanzar este importante pacto han sido intensas. Por parte de CCP han participado el delegado general del sindicato, José R. Martín-Romero, además de Javier Marino y José Antonio Prieto miembros del Comité Intercentros de Renault. José R. Martín-Romero ha manifestado que “hemos tenido que hacer esfuerzos en algunas materias importantes, pero también es cierto que se han conseguido más de 900 nuevos contratos de relevo para todos los trabajadores de Renault y 800 del convenio 2010-2013 pasarán a ser indefinidos, así como la creación de 1.300 empleos y el compromiso de regularización de los ATÍPICOS, para nosotros muy importante ya que se trata de una vieja reivindicación de CCP”.



El presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, visitó la fábrica del Grupo en Palencia. En la foto conversa con los directivos y representantes sociales, entre los que se encuentra José R. Martín-Romero de CCP (tercero por la dcha.)

En la factoría Palentina el presidente de Renault España, José Vicente de los Mozos, comunicó la adjudicación del Plan Industrial por parte de Francia. Al acto asistieron el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, el presidente autonómico, Juan Vicente Herrera, además de los ministros de Industria, José Manuel Soria, y de Empleo, Fátima Báñez.

AMYP-CCP SE SOLIDARIZA CON LOS MÁS NECESITADOS

La Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot Citroën (AMYP-CCP) ha colaborado con 200 Kilos de alimentos en la campaña denominada "OPERACIÓN KILO", organizada por la Dirección de la empresa PSA Peugeot Citroën (Centro de Madrid) para recaudar alimentos. Toda la comida recogida, además de lo recolectado en el mismo centro, se ha entregado al Banco de Alimentos de Madrid para su distribución entre las familias más necesitadas.



De izda. a dcha. José Luis Martín, Delfín Ramos y Santiago Trujillo, representantes de AMYP-CCP

Minería

APITEM VUELVE A ELEGIR A JUAN ANTONIO GARCÍA PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN

Juan Antonio García ha sido reelegido como presidente de la Asociación de Ingenieros Técnicos de Minas (APITEM) durante la celebración de la Asamblea General que este colectivo celebró en la localidad asturiana de Tiñana (Siero) el día 21 de abril de 2012.

La Asamblea estuvo marcada por la crisis en el sector minero y el nuevo reglamento comunitario que determina el fin de las ayudas a las empresas carboneras en el año 2018. Juan Antonio García destacó la incertidumbre en la que está sumido el sector debido a estos recortes presupuestarios y abogó por poder prolongar la actividad carbonera más allá de 2018.

APITEM subrayó la necesidad de lograr un compromiso de las administraciones públicas para articular políticas y acciones que frenen la caída demográfica que sufren las Cuencas y los altísimos índices de paro que registran



APITEM ofreció una comida al término de la Asamblea



La nueva Junta Directiva, presidida por Juan A. García (tercero por la dcha.), acompañada por la presidenta de Hunosa, M^a Teresa Mallada, y por algunos miembros de APITEM

los territorios mineros. También se puso de manifiesto la conveniencia de seguir ahondando en las investigaciones para lograr un proceso de combustión limpia del carbón.

La presidenta de Hunosa, M^a Teresa Mallada, participó como invitada en la Asamblea y en su intervención afirmó que está "convencida de que Hunosa puede salvarse" a pesar de que el proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2012 haya reducido en un 40% las ayudas a la producción del carbón de la empresa pública. Pidió la colaboración de todos y un gran esfuerzo en la gestión de Asturias, Madrid y Bruselas para poder "aguantar el envite de la crisis".

LA FEDERACIÓN DE MINERÍA DEFIENDE EL CARBÓN AUTÓCTONO COMO ENERGÍA IMPRESCINDIBLE PARA EL PAÍS



Estamos ante un momento complicado de crisis económica. Distintos sectores del país están sufriendo dificultades, y el sector del carbón está siendo uno de ellos. Debido a los grandes ajustes en las ayudas el sector se ha visto inmerso en un gran conflicto con muchas tensiones, encierros y enfrentamientos con las fuerzas del orden público.

El último gran acuerdo existente es el Plan Nacional de Reserva Estratégica de Carbón y Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible de las Comarcas Mineras 2006-2012. Con este acuerdo se buscaba reestructurar el sector y modernizar las empresas, con grandes inversiones que dieran estabilidad al sector y como consecuencia a la Reserva Estratégica.

En este período han existido varios altibajos, y uno de los momentos críticos se solucionó cuando la Comisión Europea aprobó el Real Decreto 1221/2010 que establece un procedimiento de resolución de restricciones por garantía de suministro y que permite el consumo del carbón autóctono hasta el 2014.

Otro momento difícil para el carbón fue la aprobación, a finales de 2010, de la Decisión del Consejo de la U.E. 2010/78/EU que regula las ayudas y obliga un plan de cierre y cese de actividad extractiva a 31 de diciembre de 2018. Esta Decisión no evalúa el acuerdo de Reserva Estratégica Nacional, ni la competitividad de las empresas a partir de 2018. No se consideran las grandes inversiones de las empresas para su modernización, los grandes avances medioambientales en los proyectos de nuevas tecnologías de captura, transporte y almacenamiento de CO₂ (carbón limpio), reestructuración de las explotaciones a cielo abierto, etc. Tampoco se valora la desprotección industrial en la que se quedan los territorios mineros que tienen como única industria el monocultivo del carbón (Asturias, Galicia, Castilla León y Castilla La Mancha, Aragón, Cataluña y Andalucía), junto al empleo inducido que se genera en otros sectores

(comercio, servicios, etc), ya que no se ha creado un tejido de actividades alternativas.

Según los expertos en el mundo hay reservas para más de 100 años. En España el único recurso energético existente es el carbón, pero más del 80% de la energía primaria que se consume viene de otros países.

En el año 2011 se han importado 16 millones de toneladas para ser quemadas en las térmicas españolas, frente a las 8,5 producidas en nuestras minas. Según el índice de McCloskey, el precio de este mineral de importación ha oscilado entre los 110€ y los 129€ durante el año 2011. Durante el primer semestre de 2012 las importaciones de carbón han sido de 10 millones de toneladas con un precio medio de 100€. Estas importaciones provienen, principalmente, de Colombia, Rusia, Sur de África, Australia, Indonesia, USA y Venezuela.

Ante toda esta situación, no es sensato quedar maniatados y desprotegidos dependiendo totalmente del exterior, junto a la inestabilidad política de algunos países productores y del replanteamiento energético que se está haciendo en varios países de la Unión Europea, tras el accidente nuclear ocurrido en Japón.

El país necesita una verdadera estrategia energética propia y bien planificada, que sea generadora de empleo, donde tenga cabida el carbón. Sería necesario evitar situaciones conflictivas y de dilatación de posibles acuerdos en el tiempo, siendo imprescindible reuniones donde puedan estar todos los interlocutores sociales del sector, donde los Cuadros tengamos nuestro sitio ante la necesidad de negociar un nuevo Plan del Carbón a partir de día 31 de diciembre de 2012.

Juan Antonio García
Presidente Federación de Cuadros de Minería



José Vela

JOSÉ VELA PRESIDIRÁ FECSE Y ATYPE-CC

El Comité Ejecutivo de la Federación de Energía (FECSE) ha nombrado a José Vela presidente de esta organización, tras la marcha de José Luis Jubindo y después de una década al frente de la Federación, debido a su nueva situación de jubilación. Este nombramiento será ratificado por la Asamblea General que se celebrará el día 11 de diciembre de 2012.

José Vela toma así el relevo de la presidencia de FECSE que compaginará también con el cargo de presidente de la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía-Cuadros Iberdrola Grupo (ATYPE-CC), tras su elección el día 24 de noviembre de 2011.

A partir de ahora comienza una nueva andadura para FECSE con objetivos muy definidos. Vela ha destacado su intención de reforzar la presencia de la Federación dentro de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), e intensificar su colaboración con los Cuadros europeos a través de una participación más activa en la Federación Europea de la Energía (FECER).

En este sentido el nuevo presidente ha destacado que FECSE vuelve a estar presente en los comités sectoriales de FECER, prueba de ello fue su asistencia al Comi-

té Director, celebrado en París el día 21 de noviembre de 2012, en el que están representados los países de Reino Unido, Francia, Alemania, Bélgica, Italia, Noruega y España. En esta reunión se aprobó nombrar a un sindicato representante de la energía nuclear de Lituania como miembro "Observador". José Vela estuvo acompañado en el Comité por el también español, Juan Zuriarrain, que fue invitado por la Federación europea en su condición de tesorero de la Confederación Europea de Cuadros.

FECSE aceptó, en principio, la posibilidad de celebrar en Madrid el Congreso de FECER previsto para el mes de octubre de 2013, y al mismo tiempo se acordó que el próximo Comité Director de FECER se desarrolle en Colonia (Alemania) en el mes abril de 2013.

HC ENERGÍA: UNIFICACIÓN DE PLANES DE PENSIONES

El actual Convenio Colectivo del Grupo HC Energía 2007-2012, recoge en el artículo 149 el compromiso de la dirección de las 10 empresas firmantes del mismo, de promover las iniciativas pertinentes para incorporar como Entidades Promotoras del "Plan de Pensiones del Grupo Hidrocantábrico" a todas las empresas que resulten de la aplicación del mencionado Convenio Colectivo para la totalidad de sus empleados.

El interés común entre la Entidad Promotora, la representación sindical, entre la que se encuentra la Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico (ACGH), los representantes de los partícipes y los beneficiarios en la Comisión de Control del Plan, ha propiciado que estas modificaciones se hayan hecho sin mayores contratiempos.

Los cambios que ha sufrido el Reglamento del Plan de Pensiones del Grupo Hidrocantábrico para este proceso, han sido las estrictamente necesarias para adaptarse al RD 1684/2007 por el que se modifican el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (el Reglamento que teníamos era de 2006), y otras de menor importancia necesarias para que se cumplieran los objetivos que la ACGH ha propuesto, que han sido:

- Que ningún partícipe y/o beneficiario perdiera derechos

- Que recogiera lo mejor de los tres Planes de Pensiones que se iban a unificar
- Que se siguiera manteniendo la relación entre el Plan de Pensiones y la representación social
- Que se limitara la incorporación de Entidades Promotoras al Plan.

Se ha introducido otra modificación referente a la edad de jubilación para adaptarse a la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (Reforma del Sistema de Pensiones).

Con fecha 22 de junio de 2011, la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Grupo Hidrocantábrico ha aprobado estas modificaciones, y con fecha 8 de marzo de 2012 han sido ratificadas por más del 61% de la representación legal de los trabajadores como era preceptivo.

II Convenio Colectivo del Grupo HC Energía

El día 31 de diciembre de 2012 termina la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo HC Energía, acuerdo que se firmó en el año 2007 por un período de aplicación de 6 años, y que la empresa ha denunciado. Ahora toca negociar el II Convenio Colectivo y según ACGH todo parece indicar que las negociaciones van a ser difíciles debido a los planteamientos iniciales que ha presentado la dirección.

REFLEXIONES DE UN FUNCIONARIO

Yo, al igual que los compañeros que me rodean, soy funcionario. Tradicionalmente la condición de funcionario se ha asociado a personajes grises que por razones misteriosas consumíamos parte de nuestra vida en el estudio de temarios arcanos para conseguir un puesto de trabajo de escaso prestigio y menor remuneración, que normalmente consiste en el desempeño repetitivo de actividades mecánicas y falta de creatividad y que, difícilmente, pueden satisfacer las expectativas laborales de alguien con espíritu dinámico. Para muchos el conocimiento más cercano que tienen de la figura del funcionario, es el que se reflejaba en los chistes de Forges, lo que les ha permitido hacer un seguimiento totalmente realista de nuestra trayectoria laboral.

Pero llegó la crisis, el desempleo se adueñó del escenario nacional y el denostado puesto de funcionario se convirtió para unos en objeto de deseo, para otros en el refugio donde aposentar a sus amigos.

Así, con la cobertura de oposiciones, escasas, y la contratación masiva de personal laboral, de asesoramiento, de confianza (figuras que cuentan con la ventaja de no tener que cumplir tanto requisito legal y aprobar tanto examen), hemos llegado a la situación actual, donde las administraciones han superdimensionado sus plantillas no respetando siempre lo previsto en las leyes, lo que ha tenido como consecuencia el aumento del gasto en las retribuciones del personal hasta cifras difícilmente sostenibles.



Pero aún hay más, porque a un amplio sector social no le gusta que la relación funcional dure lo que la vida laboral del funcionario y entonces exige contraprestaciones a este privilegio, olvidando que esta característica del empleo del funcionario de carrera constituye la mayor garantía de cumplimiento de las leyes frente a posibles despropósitos de determinados políticos, y cla-

ma por reducir cualquier aspecto positivo, ya se trate de retribuciones mensuales, pagas extraordinarias, días de vacaciones, “asuntos propios” o ayudas odontológicas. Lo mismo da. A la par que exige el cumplimiento de un horario laboral más amplio, cosa inaudita. Primero se minimiza la importancia o utilidad de la tarea y luego se reclama más cantidad de la misma tarea.

La realidad es que los funcionarios estamos hartos, cansados de que se nos confunda con otros trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la función pública. Aquellos que no han superado exámenes específicos para el desempeño de un puesto, a los que se debe presumir unos conocimientos que no han demostrado en foro alguno y que en múltiples ocasiones dirigen, en última instancia, las unidades. Estamos hartos del intrusismo que supone la proliferación de altos cargos, asesores y personal eventual en todas y cada una de las diferentes administraciones; cansados de la desprofesionalización que está cundiendo en la Administración, donde quienquiera parece capacitado para ocupar nuestras plazas; hartos de que cualquiera, demostrando la osadía de la ignorancia, se sienta legitimado para juzgar la idoneidad de nuestros salarios, de nuestras condiciones de trabajo, que son la contraprestación a incontables años con subidas salariales por debajo del IPC.

En este estado de cosas, hace pocas fechas, alguien quiso poner la “guinda al pastel” y se sacó de la manga una estadística, de la que se deducía que los funcionarios, de promedio, ganamos un 30% más que nuestros homólogos en el sector privado. Lo que no aparecía en ningún sitio, por más que indagamos, era las fuentes utilizadas para obtener un resultado tan redondo. La información, casualmente, se dio a conocer en un período en que en todo el orbe no ocurrió nada de interés, ya que abrió los informativos de televisiones y emisoras de radio durante varias jornadas. También en esta ocasión nos hemos vuelto a sentir hartos porque, nuevamente, se ha pretendido volver a echar funcionarios al circo del malestar social (donde siempre se recibe con satisfacción mal disimulada la noticia de una congelación salarial para los funcionarios).

Sería deseable que el esfuerzo y la imaginación que se derrocha para intentar desviar la atención social de actitudes de exigencia de responsabilidades ante la mala gestión de la crisis económica, con claro ejemplo en el tratamiento del tema de los funcionarios públicos, se empleara en idear y plasmar condiciones de toda índole que hagan posible que el desempleo, con la indefensión y frustración que genera, deje de ser la noticia con la que los españoles nos levantamos cada día.

CCP-Universidad Complutense de Madrid

GOBIERNO



4 de octubre de 2012.- Visita al subsecretario de Estado de Justicia, Juan Bravo. Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) tuvo la oportunidad de presentarse como organización sindical y de exponer sus planteamientos en materia de la Administración de Justicia, subrayando las deficiencias del sistema y la situación de los profesionales de la misma. En el encuentro CCP estuvo acompañada por la Asociación de Secretarios Judiciales pertenecientes a FEDECA.

5 de diciembre de 2012.- Visita a la secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo. Dentro de la política emprendida por CCP de dar a conocer institucionalmente sus posturas, se trasladó la necesidad de actualizar y modificar la Ley Orgánica de Libertad Sindical del año 85, así como la de revisar aspectos de la reforma laboral del presente ejercicio y se expuso la situación de la Fundación Tripartita.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS



7 de marzo 2012.- El director general de Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia, Odilo Martiñá, recibió a una representación de CCP en la sede de la comunidad gallega. La Confederación trasladó su especial preocupación por la situación económica de las empresas CLESA y ALCOA. Se repasaron los temas más acuciantes de Galicia y la Confederación ofreció su apoyo en las negociaciones con Bruselas en los temas pesqueros, agrícolas y mineros.



8 de agosto 2012.- CCP se entrevistó con el director general de Industria e Innovación Tecnológica de Castilla y León, Carlos Martín, ante la gravedad de la empresa Metales Extruidos, con sede en Valladolid. La Confederación transmitió su implicación en esta compañía y presentó sus planteamientos generales en materia económica.

SINDICATOS



18 de julio de 2012.- Con el objetivo de recuperar las relaciones institucionales con los sindicatos tradicionales, se celebró una entrevista con el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo. Durante el encuentro se intercambiaron opiniones sobre la reforma laboral y se debatieron las medidas necesarias para recuperar la economía en nuestro país. CCP expuso sus reticencias a recurrir a la convocatoria de nuevas huelgas generales y manifestó la conveniencia de crear una plataforma, exclusivamente sindical, para plantear alternativas ante el panorama social y laboral.



16 de octubre de 2012.- El secretario general de USO, Julio Salazar, y el secretario de Relaciones Institucionales de este sindicato, José Luis Fernández, se entrevistaron con CCP para analizar la crisis por la que atraviesa España y buscar cauces de colaboración. Uno de los temas propuestos es encontrar un nuevo marco normativo sindical. USO invitó a la Confederación a participar en el primer congreso de su Federación de Industria, el día 18 de octubre.

SINDICATOS INDEPENDIENTES

En los últimos meses se han mantenido diferentes encuentros individuales con un conjunto de sindicatos independientes y profesionales para concretar una reunión multilateral. El objetivo es encontrar cauces de colaboración y conocimientos generando sinergias, así como establecer las bases para modificar la legislación sindical existente. Con este cambio se pretende que las asociaciones INDEPENDIENTES Y PROFESIONALES tengan mayores cauces de participación en la vida sindical y puedan contribuir en mayor medida a mejorar la grave situación social e institucional que vive España.

RELACIONES INTERNACIONALES

Junto a la participación permanente de CCP en la Confederación Europea de Cuadros (CEC), CCP quiere también iniciar y mantener contactos con las embajadas de los países más representativos de nuestro mundo occidental. En este sentido, la Confederación ha tenido la ocasión de darse a conocer y sumar la posible colaboración de nuevos países dentro de la CEC.

Visitas de CCP a las embajadas de Israel y EEUU



20 de septiembre de 2012.- La Embajada de Israel, un país emblemático y amigo, ha sido uno de los primeros contactos diplomáticos realizadas por CCP. Su ministro consejero de Asuntos Políticos, Oren Bar-El, recibió a una delegación de la Confederación que aprovechó el encuentro para intercambiar información sobre posibles organizaciones israelíes, similares a Cuadros, con el objetivo de plantear su incorporación a la CEC, dado al carácter europeo de este país.



29 de octubre de 2012.- La influencia de los Estados Unidos en todos los aspectos de la vida occidental es bien patente. Partiendo de esta enorme importancia e influencia, CCP ha abierto un cauce de contacto y relaciones con su Embajada en España, a través de su agregada para Asuntos Económicos, Dovie Holland, junto a la colaboradora en materia política, Irene Díaz.



CEC y ORGANIZACIONES MIEMBROS



Una importante representación de CCP asistió a la Asamblea trienal de la CEC, celebrada en Berlín en el mes de mayo. Dentro de las actividades con los Cuadros europeos, también hay que destacar la reunión en Madrid del Comité Director de la Federación de Cuadros de Entidades de Crédito e Instituciones Financieras (FECEC) perteneciente a la CEC, que tuvo lugar en el mes de abril. En este encuentro se invitó a las Federaciones de Cajas de Ahorros (FEPCA) y a la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) a integrarse en la misma. Como continuación, el pasado día 9 de noviembre durante la celebración del II Comité Director de 2012, desarrollado en París, se incorporó la FEPCA siendo nombrado vicepresidente de la FECEC, José Bañales, en representación de España.

Newsletter #6

CONFERENCIA FIT-MANAGERS EN BRUSELAS

Legal coordinator:



Confederación de
Cuadros y Profesionales
www.confuadros.com

Operational coordinator:



Instituto de Formación
Integral—IFI
www.ifionline.com



Confédération
européenne des Cadres
www.cec-managers.org



Fundação Escola
Profissional Setúbal
www.eps.pt



Kaunas University of
Technology
www.ktu.lt



SC ELITE Training
S.R.L.
www.etcoaching.eu

Como el proyecto FIT-MANAGERS alcanza su final y la fase de prueba con el programa formativo va a finalizar, los socios organizaron una conferencia en el Comité Europeo Económico y Social en Bruselas el 12 de septiembre de 2012. Asistieron unos 30 expertos representando a 10 países europeos para conocer el programa formativo FIT-MANAGERS y para intercambiar opiniones sobre cómo enfrentar el estrés laboral.

La conferencia se compuso de diferentes talleres, presentando cada uno de los módulos del programa formativo FIT-MANAGERS. Los socios del proyecto quisieron que la conferencia reflejara la esencia del programa, orientado a la práctica.

► Cuida tu salud:

En este primer taller los participantes fueron invitados a evaluar su estado general de salud. Respondiendo a preguntas sencillas sobre hábitos diarios sobre salud y ambiente laboral, los participantes reconocieron sus necesidades, que suelen ser olvidadas por la presión social y el trabajo.

El módulo de salud guía a los alumnos a identificar objetivos para mejorar sus hábitos de salud.

► Come bien:

El taller hizo que los participantes entendieran mejor lo que es la nutrición y se les dieron algunas indicaciones sobre cómo mejorar sus hábitos alimenticios.

Mediante un ejercicio, se les pidió a los participantes que hicieran una lista con la comida que normalmente comen en situaciones de estrés. Mientras que muchas de las comidas eran poco saludables, es interesante ver que parte de ellas tienen valor nutritivo. Hábitos poco saludables pueden convertirse en saludables con una ingesta de alimentos equilibrada.

► Cambia tu actitud:

Al tratar de definir lo que es una actitud, los participantes descubrieron que esta noción es bastante compleja. Si bien las actitudes varían, pueden ser confundidas con los rasgos de personalidad. Ambos se refieren a comportamientos humanos, sin embargo, no pueden ser cambiados o alterados de la misma manera. El método de coaching se recomienda para cambiar actitudes. Los participantes fueron invitados a probar técnicas de coaching y compartir sus impresiones durante el taller.

► Practica deporte:

Este módulo tiene el propósito de hacer uso del potencial no explotado por los alumnos. Un cuestionario evalúa la capacidad física del alumno y sugiere en consecuencia un programa de deportes adaptado de 6 meses.



El módulo contempla tanto la condición física en el trabajo como después del trabajo. Durante este último taller, los participantes realizaron breves ejercicios de para practicar en la oficina para realizar pausas saludables después de largo tiempo en el escritorio.

LA VISIÓN DE PSICÓLOGOS Y SINDICATOS

Dos ponentes externos participaron en la conferencia para aportar su experiencia específica al proyecto: PSYA Asistencia, un grupo de consultoría de España que colabora con CCP, y CFE-CGC, un sindicato que representa a gerentes franceses y afiliados a CEC European Managers.

Su conocimiento sobre estrés laboral pone el proyecto FIT-MANAGERS en la perspectiva más amplia de los riesgos psicosociales y de enfermedad profesional.

FOCUS: FIT-MANAGERS eLearning

El programa de formación FIT-MANAGERS tiene el formato de una herramienta e-learning. Ambos manuales para formadores y alumnos estarán disponibles para su descarga, previa inscripción. La plataforma se está probando y estará accesible al final del proyecto en el siguiente enlace: <http://platform.fitmanagers.eu/>

El acceso específico a FIT-MANAGERS e-learning estará a cargo de cada uno de los socios del proyecto.