



# PROFESIONALES Y *Cuadros*

N. 65 - mayo 2005 - 2,11 euros

## VIII Congreso Confederacional de Confederación de Cuadros y Profesionales



hacia un **Sindicalismo**



**Europeo**



 **CEC**  
Confédération  
Européenne des  
Cadres

  
**CONFEDERACION DE CUADROS  
Y PROFESIONALES**

**LA ALTERNATIVA NECESARIA**

# sumario

## sumario



- 03. editorial
- 04. VIII congreso confederal
- 10. ponencia 1
- 12. ponencia 2
- 14. comunicado 1
- 15. comunicado 2
- 17. entrevista
- 19. área jurídica
- 23. opinión
- 24. nuestra gente
- 31. nuestra gente - elecciones sindicales
- 32. actualidad - cursos
- 34. ocio/cultura - rutas en bicicleta
- 36. ocio/cultura - para leer/para visitar
- 37. ocio/cultura - para ver/para oír
- 38. ocio/cultura - para pensar
- 39. enología



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](http://www.confcuadros.com)  
[confcuadros@confcuadros.com](mailto:confcuadros@confcuadros.com)

Directora: Carolina Muñoz  
Consejo de Redacción: Ignacio de Navasqués, Juan Zuriarrain, Antonio Biota, Miguel López, Luis Aranz, Eusebio Fontán

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".*

**D**el último Congreso de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) celebrado en Marzo, no sólo sirvió para la elección del Presidente Ignacio de Navasqüés y su equipo dirigente que conducirán a los Cuadros y Profesionales (C y P) durante los próximos cuatro años, sino que marcó determinadas políticas a seguir en este período y que el Comité Ejecutivo deberá desarrollar.

Hay que destacar los mandatos que se derivan de las Ponencias aprobadas sobre el Tiempo de Trabajo de los C y P y el Estrés en el trabajo. Para la primera es preciso iniciar una estrategia de acción sindical específica, alejada de la confrontación y el conflicto y encauzada por la vía del diálogo, haciendo un esfuerzo especial allí donde los C y P desplieguen su actividad sindical, proponiendo medidas en la gestión del tiempo de trabajo, y mediando ante los interlocutores sociales en la toma de conciencia de todos para determinar acuerdos en cuanto a la jornada de los C y P. Para la segunda, además de acciones similares a la primera Ponencia que subraya la concienciación de los interlocutores sociales y las Administraciones Laborales, el Congreso aprobó la resolución de “recomendar a sus Organizaciones que en todos los ámbitos de negociación donde figuren, negocien la implantación de los contenidos del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés por el Trabajo”.

Asimismo se aprobaron en el Congreso dos Comunicaciones, una sobre la Participación Financiera, y la otra sobre la Prevención y Seguridad. La primera quiere impulsar el debate para la implantación de un nuevo sistema de implicación mutua de trabajadores y empresa, que tanto desde aspectos jurídicos como de relaciones laborales se desvincule la Participación Financiera del salario. En cuanto a la segunda Comunicación, además de las posibles modificaciones de las normativas de Seguridad y Prevención, el esfuerzo lo debemos dedicar a ayudar a la implantación de una nueva “Cultura” de Prevención y Seguridad que rinda sus frutos a medio y largo plazo, sin olvidarnos nunca de intensificar la formación al respecto, tanto la general para todos los colectivos como la específica para los C y P.

Por último destacar que en el discurso Presidencial se marcaron las líneas de actuación del ejecutivo para el próximo cuatrienio. Subrayar una apuesta por la mejora en las comunicaciones, tanto externas como internas; la potenciación de los servicios de Análisis y Opinión; una mayor implicación internacional aprovechando las sinergias derivadas de la actuación de la CEC en el diálogo social europeo; el mantenimiento de la formación continua dirigiéndola cada vez más a las necesidades específicas de los C y P y, por último, la mejora en las relaciones con los otros Interlocutores Sociales, Partidos Políticos con representación Parlamentaria y Administraciones Laborales, tanto a nivel nacional como autonómicas.

Para finalizar todas estas tareas no solo son del Presidente y del Comité Ejecutivo, son de todos y de cada uno de nosotros, por eso es muy importante que en los objetivos participemos todos, y para ello es necesario el APOYO de las Federaciones, de las Organizaciones y de todos los Afiliados y Simpatizantes al Presidente y al equipo directivo en todos sus cometidos.



# El VIII Congreso Confederal de CCP aprueba las nuevas líneas de trabajo y elige su cúpula directiva

**El VIII Congreso Confederal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), celebrado en Madrid los días 10 y 11 de marzo, con el lema “hacia un Sindicalismo más Europeo”, abre un nuevo período de la Organización de cuatro años con la elección como Presidente de Ignacio de Navasqués Cobián y la renovación de más de la mitad de los miembros de su Comité Ejecutivo.**



Ignacio de Navasqués y Antonio Biota se estrechan la mano tras la constitución del nuevo Comité Ejecutivo

Para Ignacio de Navasqués, actual miembro del Consejo de Administración de Caja Madrid, la presidencia de la Confederación es una continuidad del mandato anterior, sin embargo para CCP se inicia una nueva era que va a estar marcada por el crecimiento, una vez que ésta se encuentra consolidada como organización representativa de los Cuadros y Profesionales (C y P), dentro del mapa de los agentes sociales.

La Confederación, a lo largo de los 20 años de existencia cuyo aniversario se cumple este mes de junio, ha conseguido ser un complemento en la construcción del diálogo social y, por tanto, en la regulación del mercado de trabajo y en la vertebración de la población laboral. A partir de este momento y, como apunta el nuevo eslogan de la Organización “hacia un Sindicalismo más Europeo”, se pretende desarrollar en España los acuerdos voluntarios adoptados por los interlocutores sociales europeos, a través del diálogo social. Uno de los principales objetivos propuestos por el recién elegido Presidente de CCP.



David Irigoyen (tercero por la dcha) presidió la Mesa del VIII Congreso Confederal. El resto de la Mesa estuvo compuesta (de izda a dcha) por Miguel López, José María Quesada, José Luis González, Mariano Alonso y Marius Casa.

El VIII Congreso Confederal aprobó además otros retos importantes para la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores mandos, dirigentes y de los profesionales que prestan servicios ajenos en las empresas españolas. Entre estos objetivos se encuentra la búsqueda de soluciones con el resto de los interlocutores sociales y la Autoridad Laboral para evitar las sistemáticas jornadas prolongadas de los C y P, una dinámica que incumple la norma estatal y comunitaria. También se va a poner especial atención en la evolución del estrés por el trabajo, que en el caso de los C y P los pocos datos de los que se disponen indican que se mueve en tasas elevadas.

Existen también otros temas de interés que preocupan al nuevo equipo de gobierno y sobre los que se tiene la intención de actuar como son la defensa del personal excluido de convenio, ya que estos trabajadores, la mayoría C y P, se encuentran en una situación de desprotección y falta de seguridad jurídica; la prevención de los riesgos laborales; la participación financiera de los trabajadores en las empresas; el acceso de las mujeres a los puestos de C y P y la formación de los C y P a lo largo de toda la vida.

El Congreso contó con la asistencia de destacados representantes del mundo político, sindical y empresarial. Por parte de CEOE acudió el Director de Relaciones Laborales, Fernando Moreno, de CCOO estuvieron presentes los Secretarios de Acción Sindical y Acción Institucional, Ignacio Fernández Toxo y Salvador Bangueses, respectivamente, por UGT el Secretario de UTC, Miguel Ángel Zamarrón, en representación del



El Congreso registró un lleno absoluto

Ayuntamiento de Madrid (J.M. Usera), Jesús Moreno, y por parte de la Asociación Española de Banca (AEB) su Secretario General, Juan Carlos Salmador. Hay que destacar también la presencia del Secretario General de la

Confederación Europea de Cuadros (CEC), Claude Cambus, que animó a los mandos y profesionales españoles a alcanzar el nivel de representatividad que tienen las organizaciones homólogas europeas.

## Se presentó una única candidatura encabezada por Ignacio de Navasqués que recibió el respaldo de la mayoría



En primera fila los invitados de UGT, CCOO, CEOE, AEB y Ayuntamiento de Madrid (J.M. Usera)



### Ignacio de Navasqués Cobián

El Presidente de CCP agradeció a los compromisarios y a sus Organizaciones el esfuerzo realizado en este Congreso y la confianza depositada en él para dirigir la Confederación en los próximos cuatro años.

Destacó que en los próximos meses se quiere hacer llegar a los actores en el diálogo social, a la Autoridad Laboral, sea la estatal o la de las Comunidades Autónomas, así como al Legislador “nuestra opinión, nuestra posición y, si es posible, nuestra propuesta de solución a las materias que en cada momento se trate, desde la perspectiva de los Cuadros y Profesionales.

Fuera de nuestras fronteras Ignacio de Navasqués subrayó que “la vía que nos da el Diálogo Social Europeo a través de la CEC, es el cauce para tratar

algunos aspectos con las organizaciones nacionales pertenecientes a las signatarias europeas. Queremos acudir a la vía del diálogo, del intercambio y del compromiso, sea en el ámbito intersectorial, como en el sectorial o el de empresa”. Por todo ello, manifestó, “ya nos postulamos para participar –desde el lugar que nos corresponde y sin alterar el sistema de interlocución vigente que viene de la norma- en el proceso de reforma del mercado de trabajo en ciernes, y del que está previsto a medio plazo de reforma del sistema de negociación colectiva”.

De Navasqués finalizó su intervención pidiendo a todos apoyo y colaboración y dijo “os ofrezco igualmente nuestro criterio profesional y riguroso, y nuestra disposición plena para coadyuvar a hacer que el empleo mejore y se consolide, que entre otras muchas cosas querrá decir que los trabajadores gozarán de estabilidad en el trabajo y aquellos que desempeñen funciones y tareas de Cuadros y Profesionales sabrán que tienen por delante una verdadera carrera profesional y un futuro laboral prolongado, pero equilibrado con la vida personal y familiar”.



**El ex Presidente de CCP, José Damián Alcantud, asistió al Congreso en el que fue recordada su trayectoria al frente de la Organización y recibió el aplauso de todos los congresistas**



Un momento de la votación en el que los compromisarios guardan turno para depositar su voto

## **EL CONGRESO RATIFICA LA INCORPORACIÓN DE DOS NUEVAS ASOCIACIONES “APPO” y “GRILSCaM”**

CCP sigue creciendo con la incorporación de la Asociación de Profesionales de Parque de Ocio (APPO) y el Gremio Nacional de Intérpretes de Lengua de Signos y Guías Intérpretes (GRILSCaM). Se trata de dos sectores nuevos dentro de la Confederación y cuyos objetivos es crecer hasta llegar a constituirse en Federaciones.

APPO tiene su implantación en el Parque Warner Bros de la Comunidad de Madrid. Se constituyó como Asociación en el mes de abril de 2004 y trabaja para representar a los Cuadros y Profesionales del resto de parques de ocio implantados en toda España.

GRILSCaM es un Gremio con entidad nacional que reúne a los Profesionales de la interpretación de personas sordas y guía-interpretación de personas sordociegas. En los últimos meses ha consolidado su estructura.

## **EVALUACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS CUADROS**

### **EL ASESOR JURÍDICO, ÁLVARO H. DE LARRAMENDI, INFORMÓ EN EL CONGRESO**

**“PODEMOS SABER CUÁNTOS SOMOS Y EN DÓNDE ESTAMOS”**

La Confederación ha conseguido uno de los objetivos propuestos en el año 1998 y es confirmar la posibilidad de identificar quienes son Cuadros y Profesionales dentro del ámbito estadístico. Después de seis años y gracias a un Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y CCP, suscrito el día 1 de marzo de 2004, se ha confeccionado un trabajo en el que se establece esta posibilidad. Cumplido este primer requisito, el siguiente paso es conseguir que la Encuesta de Población Activa (EPA) informe sobre los efectos de ésta en el colectivo identificado como Cuadros, de manera que se pueda ver cual es la evolución según los sectores, los territorios, las ciudades y los sexos, para que de forma paulatina se tenga conocimiento de cómo evoluciona el mercado de trabajo de los Cuadros y Profesionales y a partir de ahí poder desarrollar políticas específicas de empleo.



La celebración del VIII Congreso Confederal de CCP coincidió con el primer aniversario de los atentados terroristas ocurridos en Madrid, el día 11 de marzo de 2004. Todos los congresistas guardaron un minuto de silencio en recuerdo a las víctimas que concluyó con un fuerte aplauso. La Confederación expresó, una vez más, su más absoluta repulsa y condena de todo acto terrorista, venga de donde venga, y manifestó el enorme dolor y tristeza de todos los ciudadanos por estos hechos.





# Nuevo Comité Ejecutivo de Confederación de Cuadros y Profesionales



**IGNACIO DE NAVASQUÉS COBIÁN**  
**PRESIDENTE**

Nacido en Madrid. 56 años de edad. Casado. 4 hijos. Licenciado en Derecho. Trabaja en Caja Madrid como Director General de la Sociedad de Tasación y es miembro del Consejo de Administración de la Caja. Presidente de la Asociación ACCAM (Federación de Cajas de Ahorros)



**MARIUS CASA I ROIG**  
**VICEPRESIDENTE**

Nacido en Barcelona. 50 años de edad. Casado. 1 hija. Estudios de Sociología y Marketing. Empleado en el BBVA como Técnico. Presidente de la Sección Sindical de la Asociación ACB (Federación de Banca)

**OBJETIVOS:**

Queremos seguir afianzándonos y creciendo en varios frentes. Por una lado consolidarnos como “marca” en el panorama sindical español con el objetivo básico de ser cada vez más conocidos y tener más presencia en los ámbitos laborales, profesionales y empresariales. Para conseguir este objetivo tenemos que planificar diferentes tácticas que desarrolladas de forma conveniente nos sitúen en los foros mencionados. Al mismo tiempo, fijarnos objetivos de crecimiento dentro de las distintas Federaciones con la incorporación de organizaciones nuevas. Por último, y no por ello menos importante, en lo que respecta a Europa conseguir, a través de nuestros amigos europeos, el reconocimiento del Colegio Electoral de Técnicos, importantísimo para nuestra Organización y muy difícil de alcanzar.



**MIGUEL LÓPEZ CAMBRONERO**  
**VICESECRETARIO GENERAL**

Nacido en Fuentealbilla (Albacete). 58 años de edad. 3 hijos. Estudios de Maestría Industrial. Trabaja en la empresa Peugeot Citroën Automóviles España (Villaverde- Madrid) en el departamento de Flujos y Logística Integral. Presidente de la Asociación AMYP (Federación de Metalurgia)

**OBJETIVOS:**

Me propongo acercar CCP a las Organizaciones y a los afiliados, asumiendo por completo la nueva reorganización funcional de la Confederación. Uno de los objetivos es trasladar a las empresas, a través de nuestros delegados, los acuerdos de la negociación colectiva y el diálogo social, así como que las Organizaciones cuenten con toda la información necesaria y participen en los procesos de negociación. Trabajaremos para que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se cumpla en todos los centros de trabajo, que la igualdad de hombre-mujer sea una realidad en la sociedad española, potenciar nuestros contactos con Europa y poder comparar nuestros salarios acordes con las profesiones que se tienen en la Unión Europea.



**JUAN ZURIARRAIN FERNÁNDEZ**  
**VICEPRESIDENTE**

Nacido en Madrid. 55 años de edad. Casado. Economista y diplomado en Comunidades Europeas por la Escuela Diplomática. Trabaja en la empresa Enagas como economista. Presidente de la Asociación de Cuadros de Enagas (Federación de Energía)

**OBJETIVOS:**

La mejora de las comunicaciones tanto externas como internas. La interlocución ante los otros Sindicatos, Administraciones y CEOE. La implicación, cada vez más importante, en los trabajos de la CEC y el aprovechamiento de la participación de la CEC en el diálogo social europeo para que se traslade a las Organizaciones.



**ANTONIO BIOTA JIMÉNEZ**  
**SECRETARIO GENERAL**

Nacido en Egea de los Caballeros (Zaragoza). 58 años de edad. Casado. 2 hijos. Ciencias Empresariales. Empleado en Caja Madrid. Secretario Ejecutivo de la Asociación ACCAM (Federación de Cajas de Ahorros)

**OBJETIVOS:**

En mi segundo período de cargo, confío en que sabré continuar dando la estabilidad a la Organización para que todos sus cargos y afiliados se sientan, sindical y socialmente, atendidos. Me esforzaré para que las Secretarías estén coordinadas y se lleven a efecto con diligencia y precisión los objetivos del VIII Congreso Confederal, esbozados por nuestro Presidente, sobre la potenciación del crecimiento, el diálogo social europeo, la formación a los trabajadores, la prevención de los riesgos laborales y medioambientales y los apoyos en las elecciones sindicales. Intentaré que cada afiliado sienta que esta Organización es así, gracias a él y como él quiere, modificando, si fuera preciso, los canales de comunicación e integración entre los afiliados.



**ARTURO LÓPEZ MARUGÁN**  
**TESORERO**

Nacido en Soria. 63 años de edad. Casado. 2 hijos. Bachillerato Superior. Empleado en el BBVA. Tesorero de FAMIBAC (Federación de Banca)

**OBJETIVOS:**

Pretendo continuar con la labor que he estado desarrollando en el anterior mandato cuyo principal objetivo, que me ha guiado siempre, ha sido la realización de un control correcto de la tesorería para evitar desfases. Al mismo tiempo conseguir una buena rentabilidad de los fondos del sindicato así como una dinámica y ágil información puesta a disposición del nuevo Comité Ejecutivo.



**LUIS ARNAZ VILLALTA**  
**VICETESORERO**

Nacido en Madrid. 54 años de edad. 3 hijos. Mandos Intermedios ICADE. Empleado en Caja Madrid. Tesorero de la Asociación ACCAM (Federación de Cajas de Ahorros)

**OBJETIVOS:**

Pertenezco a la Asociación de Cuadros de Caja Madrid desde su fundación, ahora hace 25 años. Desde sus comienzos, fui partidario de incorporarnos en la Confederación de Cuadros y participé en alguno de sus actos con el entonces Presidente de ambas Organizaciones, Emilio de Navasqués. Desde entonces, he seguido la evolución de CCP con más o menos intensidad, tanto por identificación como por la participación tan directa que ha tenido y tiene la Asociación a la que pertenezco. Mis objetivos en el Comité Ejecutivo de CCP es potenciar su crecimiento, incrementando las asociaciones y las distintas federaciones; definir claramente sus estrategias y, principalmente, marcar de manera clara nuestro rasgo diferenciador del resto de sindicatos, imprimiendo “profesionalidad”, “independencia” y “compromiso”.



**EMMA CORREA MARTÍNEZ**  
**SECRETARIA ÁREA DE LA MUJER**

Nacida en Madrid. 33 años de edad. Soltera. Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación e Intérprete de Lengua de Signos española. Trabaja como Secretaria de Dirección en las empresas Hassle Free S.L. y Gonher Houses S.L. Pertenece a la Asociación GRILSCaM

**OBJETIVOS:**

Me gustaría destacar mi preocupación personal ante la dificultad que actualmente encuentra la mujer trabajadora en conciliar la vida laboral con la profesional y la necesidad de ayudas externas para poder conseguirlo. Creo que la Confederación es el marco ideal en la que aunar los diferentes recursos que puedan ser utilizados por nuestras afiliadas. Es mi objetivo ser el puente de acceso a ellas. Para que la mujer sea valorada en el ejercicio de nuestra profesión es necesaria una formación continuada. No nos llevemos a equívocos: el mundo laboral moderno es muy competitivo y las mujeres, lo queramos o no, debemos no sólo ser buenas sino que tenemos que demostrarlo día a día. Luchemos por que eso cambie.



**JOSÉ BAÑALES CURIEL**  
**SECRETARIO VOCAL**

Nacido en Madrid. 48 años de edad. Casado. 2 hijos. Licenciado en Derecho. Empleado en Caja Madrid. Secretario Ejecutivo de la Asociación ACCAM (Federación de Cajas de Ahorros)

**OBJETIVOS:**

Bien valen mi dedicación y trabajo la Organización Interna, el conocimiento y la relación con los afiliados que pertenecen a tantos y tan diversos sectores con su extraordinario bagaje cultural, así como la complejidad de la Relaciones Institucionales, tanto nacionales como internacionales. Toda mi experiencia como Director de Oficina en Caja de Madrid, que me ha aportado formación jurídica y una serie de conocimientos prácticos muy valiosos, los pondré a disposición de la Organización, en general, y de nuestro Presidente, en particular, para así colaborar en la consecución de los objetivos del VIII Congreso Confederado.



**JOSÉ VELA DÍAZ**  
**SECRETARIO VOCAL**

Nacido en El Tiemblo (Ávila). 51 años de edad. Casado. 2 hijos. Ingeniería Técnica Industrial Mecánica (Construcción de Maquinaria) y Diplomado en Administración y Dirección de Empresas. Trabaja en la empresa Iberdrola (Administración-Planificación y Control de Generación). Pertenece a la Asociación ATYPE-CC (Federación de Energía)

**OBJETIVOS:**

Intentaré dar respuesta a las necesidades de los Cuadros y Profesionales al día de hoy y, en particular, en acciones como: el incremento de la afiliación para conseguir el crecimiento cuantitativo de CCP con el ingreso de nuevos colectivos de Cuadros a través de las distintas Federaciones. Colaborar en el impulso del proyecto de desarrollo de CCP según las nuevas directrices establecidas por el Presidente de CCP. Participar con el Área Jurídica en el desarrollo e implantación de una herramienta y una formación que facilite a los Cuadros y Profesionales la integración de la prevención en riesgos laborales en sus actividades cotidianas.



**MARÍA TERESA CUBELLS LLOPIS**  
**SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL**

Nacida en Valencia. 54 años de edad. Casada. 1 hija. Bachillerato Superior. Empleada en el Grupo Arcelor. Secretaria General de la Asociación SIDMED (Federación de Metalurgia)

**OBJETIVOS:**

En este nuevo mandato continuaré con la labor desarrollada durante los últimos años al frente de esta misma Secretaria. Mi principal objetivo ha sido, desde siempre, renovar las territoriales constituidas para que funcionen de forma correcta e intentar crear nuevas en aquellos lugares donde no existen. En los próximos años procuraré que estos objetivos sean una realidad.





**JOSÉ ANDRÉS TENA REVILLA**  
**SECRETARIO VOCAL**

Nacido en Madrid. 61 años de edad. Casado. 4 hijos. Bachillerato Superior. Empleado del BBVA como Técnico. Secretario de Servicios de la Asociación ACB (Federación de Banca)

**OBJETIVOS:**

En esta nueva etapa, y dentro del área de Servicios a los afiliados que voy a continuar realizando, me gustaría ampliar todo lo posible las ofertas no propiamente sindicales (ocio, seguros, adquisición de vehículos, etc), contando para ello con la colaboración de todos los responsables de las Organizaciones que componen la Confederación, y que espero que se interesen por esta labor. Cada día es más necesario ofrecer a los afiliados ofertas en distintos campos que interesan cada vez más a nuestra gente.



**ALEJO PESCADOR VALERO**  
**SECRETARIO VOCAL**

Nacido en Albacete. 61 años de edad. Casado. 2 hijos. Maestro Industrial. Jefe de Taller en Peugeot Citroën Automóviles España. Pertenece a la Asociación AMYP-AJUVEPSA (Federación de Metalurgia)

**OBJETIVOS:**

La creación de la figura del Coordinador del Afiliado-Jubilado. Este es un nuevo reto en el cual trataré de volcar mi dedicación y trabajo, intentando desde la Confederación dar solución a los problemas, exigiendo políticas sociales con garantías así como la vigilancia de las pensiones, servicios estatales y actuaciones conjuntas. Asimismo trataré de fomentar un plan de información sobre aquellos temas que interesen al colectivo de jubilados, ya sea a través de sus Organizaciones de base o a través de los propios jubilados de forma directa.



**EUSEBIO FONTÁN MIRÓN**  
**SECRETARIO VOCAL**

Nacido en Guadalcanal (Sevilla). 52 años de edad. Casado. 2 hijos. Licenciado en Ciencias Químicas y Master en Polímeros. Trabaja en el Centro Tecnológico de Repsol YPF. Pertenece a la Asociación Repsol-YPF (Federación de Química)

**OBJETIVOS:**

Debemos perseguir el crecimiento y la consolidación de nuestro sindicato, seguir trabajando en el acercamiento y participación, cada día más, en Europa. En relación con este último punto, creo que es fundamental seguir en el camino emprendido en el Primer Foro Hispano-Portugués de Cuadros y Profesionales. Por otra parte es importante el crecimiento y la participación en los comités de empresa, dando nuestra impronta distinta y complementaria a los sindicatos mayoritarios. Finalmente, la difusión en los medios es un tema en el que creo que se debe trabajar pues es la manera de que cada día la sociedad nos vaya reconociendo.

**COMITÉ DE CONTROL FINANCIERO**



**ÁNGEL BRESSEND BROCEÑO**



**ANTONIO ÁLVAREZ FUERTES**



**GUILLERMO SERRANO GONZÁLEZ**

**COMITÉ JURISDICCIONAL**



**LUIS MARÍA HIDALGO SANTANA**



**JOSÉ LUIS ESTRACH MANRESA**



**BERNARDO RUIZ HERNÁNDEZ**

## Ponencia 1

# Hacia una gestión nueva del tiempo de trabajo de los Cuadros y Profesionales

La jornada de trabajo de los Cuadros y Profesionales (en adelante C&P) en tanto que se prolonga con carácter sistemático, afecta a su salud y a su seguridad en el trabajo, constituye un defecto en la organización del trabajo en la empresa, es síntoma de ineficiencia que limita la adaptabilidad en el empleo, y constituye un obstáculo en la conciliación de la vida profesional y familiar que, además, limita el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y mando donde comienza el proceso de la toma de decisiones.



Ponente: Álvaro H. de Larramendi, Asesor Jurídico de CCP (Izda); Secretario: José Vela de la Federación de Energía (dcha); Moderador: José Luis González de la Federación de Metalurgia (centro)

### ***El tiempo de trabajo de los C&P y el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo***

Indudablemente existe una clara relación entre el gran número de horas de trabajo y la salud física, y particularmente si el tiempo de trabajo sobrepasa las 48-50 horas semanales<sup>1</sup>. Corresponde al empresario la obligación de observar escrupulosamente los límites en materia de jornada y descansos pues así se deduce de la Directiva Marco 89/391, y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la prevención de los riesgos laborales, que proclaman la obligación legal o el deber de proteger la seguridad y la salud laboral de los trabajadores.

Por su parte, corresponde a las organizaciones sindicales, y más directamente a las representativas de los C&P, la vigilancia y el control de que las limitaciones en materia de jornada sean observadas por toda la plantilla, incluidos aquellos que desempeñen funciones de C&P. Eso sí, corresponde a ambos, empresarios y organizaciones sindicales (genéricas y transversales del colectivo de

C&P), la búsqueda de la solución al problema existente.

### ***La jornada de trabajo de los C&P y conciliación de la vida profesional y familiar***

Últimamente estamos presenciando como desde todos los rincones de la sociedad se propugna la conciliación de la vida profesional y familiar en clara relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Un tratamiento inadecuado del tiempo de trabajo de los C&P, no solo no propicia sino que impide y limita el derecho de estos a compatibilizar la vida profesional con la vida familiar y personal.

### ***El tiempo de trabajo de los C&P y el acceso de las mujeres a funciones de mando, responsabilidad y toma de decisiones***

Por otro lado, si para los puestos de trabajo con funciones de C&P es consustancial la *jornada prolongada*, aquellos que desean progresar en el trabajo, sobre todo las mujeres, y que hoy día –con más o menos dificultades– son capaces de compatibilizar el trabajo con la vida familiar, a base de cumplir estrictamente el horario general, o de disponer la jornada reducida, difícilmente tendrán la más mínima intención de acceder a puestos con funciones de C&P pues ello impedirá la compatibilización que ahora –mal que bien– pueden mantener.

En definitiva, *la gestión desviada del tiempo de trabajo de los C&P constituye un obstáculo innegable para el acceso de las mujeres a los puestos con funciones de mando, responsabilidad y toma de decisiones.*

### ***La jornada prolongada de los C&P y la adaptabilidad en el empleo***

La Estrategia Europea para el Empleo, desde su inicio en 1997 en el proceso de Luxemburgo, ha definido el mantenimiento de la adaptabilidad en el empleo como uno de sus pilares. Es decir, inducir a la eliminación de todo tipo de situaciones de rigidez que pongan en riesgo el empleo por la falta de la adaptación precisa para afrontar los cambios del mercado, de la economía, de la competencia, etc. Pues bien, existen dos aspectos sustanciales que tienen que ver con la pretendida adaptabilidad: la organización del trabajo, y la formación permanente que mantenga actualizados los niveles de competencias y cualificaciones.

1.) Informe elaborado para al Comisión Europea DOC 60 de 8.marzo 1991.



## Organización del trabajo

El tiempo de trabajo de los C&P en su actual concepción constituye un defecto y una rémora en la organización del trabajo que perjudica la adaptabilidad en el empleo.

### **La actualización de las competencias y cualificaciones a lo largo de toda la vida**

Es evidente que la necesidad de la actualización permanente choca frontalmente con la que hemos denominado *jornada prolongada* de los C&P, máxime cuando la puesta al día que precisa este colectivo -en la mayoría de los casos- se sobreentiende como una responsabilidad personal.

## CONCLUSIÓN.

Con el fin de comenzar a poner coto al problema y alcanzar una solución a medio plazo, es preciso iniciar una estrategia de acción sindical específica, transparente, pública, alejada de la confrontación y el conflicto, y encauzada por la vía del diálogo, en procesos de información y consulta instados en esta ocasión por la representación de los C&P en las empresas. Para ello, **Confederación Cuadros y Profesionales (CCP)** hace una llamada a todas sus Organizaciones miembro, y sus Asociaciones y Sindicatos asociados, para que:

- 1.- Allí donde despliegan su actividad, pulsen el grado de cumplimiento de la jornada de los C&P, sin identificar situaciones individuales que signifiquen a personas determinadas, pero analizando las situaciones abusivas que se produzcan.
- 2.- Elaboren un informe sobre la situación del colectivo en materia de jornada y las causas de tal situación.
- 3.- Procuren un análisis de la situación con la representación de la empresa, dentro de un proceso de diálogo enmarcado en la información y la consulta.
- 4.- Propongan medidas en la gestión del tiempo de trabajo de los C&P, de modo concertado en pacto colectivo que:
  - A) Observen el cumplimiento de los máximos de jornada y mínimos de descanso sobre la base de la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.
  - B) Repercutan en la mejora de la organización del trabajo no solo en lo tocante a los C&P, sino en el resto de la estructura de la empresa.
  - C) Contemplan medidas que permitan la actualización permanente de los conocimientos, competencias y cualificaciones de los C&P.
  - D) Permita la conciliación de la vida profesional y familiar de los C&P.
  - E) Contribuya a mejorar el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo con funciones de C&P.

En definitiva, el actual régimen de jornada de los C&P constituye un obstáculo para la adaptación permanente de sus competencias y cualificaciones, en que también consiste la adaptabilidad en el empleo.

El marco adecuado, para el tratamiento de la cuestión de la jornada de los C&P en el ámbito de la adaptabilidad en el empleo, sería el del Plan Nacional de Acción para el Empleo que cada año se presenta ante la Comisión Europea y que podría constituir la plataforma de lanzamiento de la solución que se postula desde la CCP.

Igualmente, **CCP** hace un llamamiento a los interlocutores sociales en general para que:

- 1.- Tomen conocimiento de la problemática que en general se plantea con la *jornada prolongada* de los C&P.
- 2.- Pulsen la situación en materia de jornada de los C&P en los ámbitos que les son propios.
- 3.- En los futuros procesos de negociación colectiva, procuren eliminar la actual política generalizada de exclusión de los C&P de los convenios colectivos.
- 4.- Procuren, asimismo, la inclusión en los convenios colectivos de todos los C&P actualmente excluidos.
- 5.- Propicien el establecimiento de un Acuerdo Marco regulador del tiempo de actividad de los C&P, con el concurso de CCP.

Finalmente, **CCP** hace un llamamiento a la Administración Laboral del Estado y de las Comunidades Autónomas para que:

- 1.- Inste a la Inspección de Trabajo para que efectúe un seguimiento del grado de cumplimiento de la jornada efectuada por los C&P en las distintas empresas.
- 2.- Incluya dentro del Plan Nacional de Acción para el Empleo medidas en materia de jornada de los C&P como cumplimiento de las directrices sobre adaptabilidad en el empleo.
- 3.- Requiera la participación de los interlocutores sociales en general, y de la CCP en particular, en la aplicación de las medidas incluidas en el Plan Nacional de Acción para el Empleo en materia de tiempo de trabajo de los C&P.
- 4.- Incentive a las empresas que acrediten la aplicación de *buenas prácticas* en esta materia.





## Ponencia 2

# La prevención del estrés por el trabajo de los Cuadros y Profesionales

El estrés es una situación que padecen los C&P en un alto porcentaje, de modo que se puede afirmar que el estrés constituye una patología para la que los C&P son un colectivo de riesgo, pero también son el colectivo en el que reside la determinación y la aplicación de las medidas para combatir y reducir el estrés por el trabajo. Ello justifica el interés existente en las organizaciones representativas de los C&P en hacer frente a este problema de manera directa.

*El día 8 de octubre de 2004 los representantes de las delegaciones de los interlocutores sociales europeos firmaron el ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL ESTRÉS POR EL TRABAJO, en adelante AMEstrés. La eficacia del AMEstrés depende de la aplicación que del mismo decidan las organizaciones nacionales integradas en las firmantes. En el caso de España, los agentes de los que depende la aplicación del Acuerdo Marco serán, por la parte empresarial, CEOE y CEPYME, sus federaciones sectoriales y territoriales, y las empresas individualmente consideradas; y por la parte sindical, CCOO, UGT y CCP, y las federaciones, asociaciones o sindicatos y secciones sindicales a ellas adscritas.*

El objetivo del Acuerdo Marco es sensibilizar a trabajadores y empresarios y sus representantes del problema del estrés por el trabajo y dotarles de un marco por medio del cual puedan identificarlo, prevenirlo y tratarlo. Se incluye una definición de estrés como una situación o estado, acompañado de efectos físicos, psicológicos y sociales, en el que el individuo se siente incapaz de lograr aquello para lo que es requerido o se espera de él. Igualmente se incluye una distinción entre situaciones coyunturales de sometimiento a presión que el individuo tiene capacidad para tolerar, y aquellas otras de presión prolongada en el tiempo que son las que provocan el estrés, reduciendo la eficacia en el trabajo y provocando un problema de salud.



Ponente: Juan Antonio Zuriarrain de la Federación de Energía (dcha); Secretario: Emilio Martín de la Federación del Transporte Iberia (izda); Moderador: Rafael Valenzuela de la Federación de Energía (centro)

### CONCLUSIÓN.

El Acuerdo Marco constituye un primer paso alcanzado a escala europea para comenzar a poner coto a lo que podemos calificar de **patología**, tanto en el ámbito de la salud individual, como en el ámbito organizativo de la empresa.

Combatiendo la patología del estrés por el trabajo, conseguimos:

- Mejorar la salud de los trabajadores,
- Elevar el nivel de eficiencia de los trabajadores y por tanto la productividad,
- Reducir el absentismo laboral,
- Reducir el costo que supone para la empresa la baja laboral por estrés.
- Reducir el costo que afronta el Estado por la prestación de incapacidad temporal que trae su causa del estrés.

Por tanto, parece claro que el tratamiento del estrés por el trabajo debe convertirse en algo prioritario.

Los C&P, además, se sitúan en una posición de relevancia indiscutible por dos razones:

- a.) Constituyen un colectivo de riesgo por estar más sometidos a problemas de estrés por el trabajo, tal y como se deduce del porcentaje de incidencia mencionado en los antecedentes de este trabajo.
- b.) Al mismo tiempo, los C&P son sujetos esenciales para identificar problemas de estrés y para combatirlos con medidas preventivas o paliativas, pues son la correa de transmisión entre la dirección y la plantilla.

CCP es consciente por tanto de la importancia del AMEstrés y, comprometida como está con la CEC, de la que es miembro, para desarrollar en España los acuerdos alcanzados a escala europea, encuentra en



aquellas razones y en esta última una justificación más que suficiente para tratar de desarrollar y aplicar el Acuerdo en nuestro país.

En el ámbito institucional CCP tratará del desarrollo y aplicación del *AMEstrés* con los interlocutores sociales nacionales, así como con las Administraciones Públicas (Ministerio de Trabajo y Comunidades Autónomas), además de que procurará su mayor difusión, ya sea por la vía de la comunicación escrita, ya sea por la vía de la organización de conferencias, seminarios o reuniones.

Pero, indudablemente, la base de la aplicación del *AMEstrés* se encuentra en su adaptación y puesta en marcha en las empresas, ya que es en dicho ámbito donde se deben adoptar acciones de identificación y medidas de prevención y de respuesta.

CCP toma conciencia del largo alcance del problema del estrés por el trabajo con el carácter de especificidad que se da en el colectivo de los C&P, y consecuentemente, ha acordado:

- Adoptar un papel proactivo en su tratamiento.
- Por ello, considera que el *AMEstrés* constituye una herramienta sumamente útil para comenzar el tratamiento del estrés por el trabajo en España, además de que llega en un momento inmejorable.
- El Comité Ejecutivo de CCP, celebrado el día 21 de diciembre de 2004 adoptó la siguiente

## RESOLUCIÓN

**Recomendar a sus Organizaciones miembros que en aquellas unidades de negociación donde tengan legitimación para negociar procuren la transposición de los contenidos del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés por el Trabajo, de 8 de Octubre de 2004, mediante su inclusión en los textos articulados de los convenios colectivos o acuerdos de empresa específicos que puedan ser firmados, o en los que en un futuro vayan a ser negociados.**

- Además CCP quiere dirigir su actuación en esta materia, acudiendo a las organizaciones empresariales a fin de definir una recomendación conjunta dirigida a las respectivas organizaciones asociadas donde se establezca un marco voluntario de identificación de posibles factores generadores de situaciones de estrés por el trabajo.
- Instar a las organizaciones sindicales del país a que apoyen y secunden a las organizaciones de CCP en el desarrollo de actuaciones relacionadas con el tratamiento del estrés por el trabajo.
- Llamar la atención de las Administraciones Laborales para que emprendan acciones concretas para:
  - A) Determinar si se producen situaciones de estrés en las empresas, se evalúe el grado de incidencia que ello tiene en el absentismo, y por tanto en la competitividad, que las medidas que se adopten sean incluidas en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, en cuya aplicación y seguimiento se involucre a las organizaciones empresariales y sindicales generales y específicas de C&P, y
  - B) Se adopten medidas para que las estadísticas laborales que se efectúan comprendan cuestiones específicas en materia de estrés por el trabajo coherentes con los contenidos del *AMEstrés*, con desagregación de la incidencia en el colectivo de cuadros y profesionales de los distintos Grandes Grupos de la CON-94.
- Se recomienda que los temas relacionados con el estrés sean tratados en los Comités de Salud Laboral de las distintas empresas en las que CCP este representada.

## Comunicado 1

# Los Cuadros y Profesionales en la integración de la prevención de los riesgos laborales en la gestión ordinaria de la empresa

Con la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, pasando por la reforma de algunos artículos de esta Ley en el año 2004 y culminando con el RD 171/2004 de coordinación de las actividades empresariales, todo el afán del legislador ha sido responsabilizar exclusivamente al empresario de los accidentes y enfermedades profesionales.

El modelo de sistema preventivo implantado por la Administración, con el beneplácito de los Sindicatos mayoritarios y las Organizaciones Empresariales, se centra en la ley, la inspección y la sanción, sin contemplar la labor pedagógica cerca de los empresarios mediante la introducción del concepto de integración (qué es, cómo se hace, qué ventajas aporta, etc.) que necesitan la gran mayoría de nuestras empresas del tipo micropymes o pyme, así como la mejora de la capacidad de gestión empresarial que exige para tantas empresas. Mientras los avances en Prevención de los Riesgos Laborales han sido notorios en grandes empresas, habiendo sido capaces de integrar de manera eficaz la Prevención en sus estrategias de Calidad y Eficiencia en el trabajo, con un creciente compromiso y responsabilidad social, la gran mayoría de empresas viven en la inopia de lo que representa la aplicación del marco reglamentario, que lo ven como una carga impositiva que poco aporta a los intereses empresariales.

Hasta la fecha, transcurridos más de 10 años desde la entrada en vigor de la LPRL, la pretensión señalada en su exposición de motivos de *“fomentar una auténtica cultura preventiva mediante la promoción de la educación en todos los niveles educativos”*, se ha quedado en una mera declaración de principios. No se puede eludir la gran responsabilidad histórica que nuestros legisladores han tenido y tienen en los actuales niveles tan elevados de siniestralidad laboral. Conjugando la responsabilidad empresarial y la individual de los trabajadores, será como podremos avanzar. Por tanto, no basta con desarrollar leyes y reglamentos que instrumenten la responsabilidad de las empresas, que es grande, sino que habrá que hacer lo propio con los individuos y con la sociedad, desarrollando en paralelo políticas de estado que protejan, orienten y mantengan la cualificación de los trabajadores, sin lo cual será de todo punto imposible conjugar el dilema que la Prevención plantea: Ética o Estética. La Prevención debe ser entendida como un nuevo valor social, que forme parte de nuestras creencias, actitudes y comportamientos y que contribuirá a posibilitar avan-



Ponente: David Irigoyen del Sindicato de Mandos de Navarra (centro);  
Secretario: Francisco Sierra de la Asociación Caja Badajoz (izda);  
Moderador: Juan Antonio García de la Federación de Minería (dcha)

ces en el ámbito socio-laboral. No debe ser tomada simplemente como una necesidad legal, sino fundamentalmente como una necesidad social. La integración de la Prevención se habrá realizado en una empresa si todos los que trabajan en ella (operarios, administrativos, técnicos y directivos) se realizan preventivamente. Integrar la Prevención no es diferente a integrar una nueva línea de producto o integrar un nuevo software de gestión empresarial o administrativo.

Reconociendo que la responsabilidad legal es del empresario, y que éste no está preparado para abordarla, resulta fácil comprender que la integración de la Prevención en las empresas recae en los Cuadros y Profesionales (C&P), que son quienes tienen que tomar esta nueva obligación empresarial. Son ellos quienes tienen que identificar dónde, cómo y en qué momento de cada actuación se deben implantar las medidas que compongan el Plan de Prevención y su correspondiente evaluación. Esta obligación impuesta a los C&P, se agrava con la aplicación del RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales, ya que raro será el centro de trabajo que en algún momento no concurren varias actividades empresariales (prestación de obras o servicios), y de nuevo serán los C&P quienes tengan que hacer frente a esta nueva imposición legal (regulación de los recursos preventivos, coordinación de las actividades empresariales, planificación de la actividad preventiva, etc.). Ante esta nueva tarea, los C&P no están preparados ni nadie se ha preocupado de formarlos, asesorarlos e informarlos, siendo necesaria una formación específica y la creación generalizada de una cultura de empresa basada en valores humanos que contribuya de forma eficaz a la nueva mentalidad preventiva.

Sólo podemos persuadir a los amigos o, lo que es lo mismo, ... sólo persuadimos de algo a quienes previamente hemos persuadido de nosotros mismos, lo que en comunicación se llama credibilidad, y en la vida corriente amistad. El responsable es el empresario en cuanto persona física o jurídica (responsabilidad administrativa y civil), excepto en los casos de responsabilidad penal en la que se juzga exclusivamente a personas físicas. Y esto, desgraciadamente, muchos de los C&P no son conscientes de la gravedad.

***Ante estas realidades, desde el VIII Congreso Confederal de CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES, hacemos unas reflexiones y un llamamiento ante las***





### **Administraciones, Empresarios y ante los propios C&P, con las siguientes recomendaciones:**

- 1.) Está demostrada, sobradamente, la compatibilidad y, así mismo, la complementariedad, entre la Prevención y la competitividad empresarial. Participemos todos en una Prevención INTEGRAL e INTEGRADA.
- 2.) Intentemos conformar las actitudes y comportamientos de todos los integrantes de las empresas para alcanzar enlaces psicológicos entre las metas de la organización y las de los trabajadores.
- 3.) Se debe gestionar una seguridad “predictiva” (prevención), y no limitarse a la seguridad “reactiva” (protección).
- 4.) No debe existir ninguna empresa sin Servicios de Prevención, ya sean propios, mixtos o mancomunados, lo mismo que sin la colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 5.) Los empresarios deben contemplar la formación específica de sus C&P, dentro de los Planes de Prevención que señala el RD 171/2004, y tra-

tada en el ámbito del Subsistema de Formación Continua.

- 6.) Una vez conseguida la formación necesaria y con la información permanente precisa, asumir la responsabilidad que corresponda no admitiendo “puenteamiento” por otros estamentos laborales de la empresa.
- 7.) Los C&P deberán realizar la Valoración de Riesgos de su grupo de trabajo, y hacer cumplir todas las normas vigentes en materia de Prevención de los Riesgos Laborales.
- 8.) Exigir del empresario la asunción, por escrito, de la responsabilidad civil derivada de una responsabilidad penal sentenciada a sus C&P.
- 9.) La Administración debería establecer un presupuesto específico para poner en marcha el Plan Nacional de Formación básica para trabajadores y C&P, previsto en el Plan de Acción sobre la Sinistralidad Laboral.
- 10.) Exigimos el correcto funcionamiento de la Inspección de Trabajo, promoviendo las visitas de los inspectores a las empresas, sin previo aviso, y haciendo cumplir las resoluciones adoptadas.

## **Comunicado 2**

### **La Participación Financiera de los Cuadros y Profesionales en la empresa: una eficaz fórmula de implicación**

**Confederación de Cuadros y Profesionales** quiere ser uno de los interlocutores sociales iniciador de un verdadero debate sobre un aspecto tan relevante como el de la *Participación Financiera de los empleados en los resultados de la empresa* ó PF-. Efectivamente, no parece presentar dudas que la Participación Financiera está claramente asociada a mayores niveles de productividad y beneficios, que también es un instrumento muy adecuado para fomentar la fidelización en la empresa, y finalmente que es un mecanismo para involucrar a los trabajadores en el funcionamiento de la empresa, que ha de permitir una mejor disposición a la introducción de cambios en la organización del trabajo atendiendo a las alteraciones del mercado o a las particularidades del sector en el que la empresa se desenvuelve. La implicación de los trabajadores -y especialmente de los C&P- en la marcha de la empresa dará también como resultado un análisis más estricto y más objetivo del modo en que se gestiona que redunde en una PF duradera y estable, lo que habrá de hacer salir a la luz los defectos o las desviaciones en la gestión de la compañía.

#### **Los modelos existentes**

En nuestro país no se puede hablar de la existencia de un sistema claro y determinado de PF, toda vez que las fórmulas de participación en beneficios han ido perdiendo el carácter de tales para convertirse en mecanismos de retribución mas o menos variable, dada su cada vez mas lejana relación con los beneficios o los resultados de la empresa. Las llamadas **pagas de beneficios, de**



El Ponente, Luis Arnanz de la Asociación Caja Madrid (dcha.), en un momento de su exposición. Actuaron como Secretario, Robustiano Martínez de la Federación de Banca y como Moderador, Marius Casa, también de la Federación de Banca

**resultados administrativos**, etc., en tanto en cuanto son fijas, o son devengadas sobre la base de una referencia sectorial o de otra índole, pero no sobre el verdadero resultado de la empresa individualmente considerada, pierden la esencia de la Participación Financiera. La información de que se puede disponer de este tipo de remuneración se extrae de su regulación en los convenios colectivos, bien sectoriales o territoriales, bien de empresa.

**Las opciones sobre acciones** aunque su existencia es ya antigua, la fórmula de PF mediante las opciones sobre acciones se ha convertido en nuestro país en paradigma de lo que sería preciso implantar para lograr los objeti-



vos mencionados más arriba. Sin embargo, ahora se puede ver cómo las turbulencias de los mercados financieros hacen que dicha fórmula cuando se implanta se ha de efectuar con la seguridad de lograr el objetivo para el que fue creada, lo que dada su complejidad hace recelar a los trabajadores. Por otro lado, la reciente jurisprudencia que ha pasado a considerar las opciones sobre acciones como una forma más de retribución, incluyéndola dentro de salario regulador para la determinación de la indemnización por despido, hace que su implantación todavía sea peor vista, esta vez desde la posición del empresario.

### Hacia un modelo de Participación Financiera nuevo

Así las cosas, CCP concibe la Participación Financiera como todo aquel sistema establecido con el propósito de asociar a todos o a parte de los empleados de la empresa con sus beneficios y/o resultados, pudiéndose ajustar a formas como:

**Participación en los beneficios**, que consiste en la entrega a los empleados –además del salario fijo y distinto de este- de un ingreso variable directamente ligado con los beneficios o con cualquier otro modo de cálculo de los resultados de la empresa.

**Participación en el accionariado**, que supone un modo directo de participación en los resultados, compartiendo la propiedad y por la percepción de dividendos.

**Opciones sobre acciones**, es la fórmula de entrega a los empleados de opciones de compra de títulos de la empresa a un precio preestablecido, normalmente igual o por debajo del precio en el momento en que se entrega la opción.

Fijado así el concepto de Participación Financiera, a continuación conviene delimitar las notas o las características que deben configurar su naturaleza:

**Carácter no salarial**, por tratarse de un medio de implicación del empleado en la evolución de la empresa, que no tiene carácter de remuneración por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena dada a la empresa.

**Voluntariedad**, que permite tanto que la empresa dé libremente el paso de su implantación, como que los empleados no se vean obligados a acogerse a su percepción.

**Vinculación con los resultados**, que implica que su esencia está en la clara ligazón entre su percepción y la evolución de los resultados de la empresa.

**Fórmula Predeterminada**, que supone el sistema debe estar claramente definido mediante unas reglas que contengan la fórmula donde se contenga de manera objetiva, conocida y clara la vinculación con los resultados de la empresa.

**Regularidad**, que impide que la Participación Financiera tenga carácter puramente coyuntural, sino que contenga una característica de continuidad y permanencia que dé sentido a su pretensión de implicación del empleado con la empresa.

**Transparencia en evitación de riesgos para los empleados**, que con carácter primordial debe ser exigible a todo sistema de Participación Financiera, de modo que los empleados comprendan el funcionamiento tanto en el comienzo como en el desarrollo periódico del sistema.

**Tratamiento fiscal específico**, distinto del dado al salario, que haga atractiva su implantación tanto para el empresario como para el empleado

**No sujeción a efectos de la Seguridad Social**, dado su carácter no salarial.

**Imposibilidad de sustitución del salario**, puesto que la Participación Financiera en modo alguno puede implantarse a cambio o en lugar de la retribución salarial.

**Diferenciación con los complementos de retribución variable o por objetivos**, que debe ser tenida en consideración dado que estos son una contraprestación salarial por cantidad o calidad de la prestación del trabajo efectivamente dada y los sistemas de PF tienen una naturaleza no salarial, siendo la finalidad distinta.

**Los sistemas de PF deben ser adoptados en un ámbito de empresa –o empresas de grupo-**, de modo que la evolución de la empresa que ha de ser la referencia de la PF sea calculada dentro de su propio seno y por los que la integran, de modo tal que los representantes legales de los trabajadores que los negocien se correspondan con el ámbito de aplicación.

**Instrumentación mediante pacto de empresa**, a fin de que se logren los objetivos de transparencia y claridad, se produzca una verdadera implicación de los empleados, y eviten los riesgos de trasgresión del principio de voluntariedad.

**Extensión de las ventajas** de la PF a la totalidad de los trabajadores sin excluir a los representantes legales de los mismos.

## CONCLUSIÓN

**Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP)** quiere impulsar el debate para la implantación de este nuevo sistema de implicación mutua de trabajadores y empresa. Ciertamente, la propuesta que se realiza supone adoptar posiciones novedosas, en tanto que desde un punto de vista de las relaciones laborales, como desde su aspecto jurídico, se propone una desvinculación del instituto del salario, pero se mantiene la necesidad de su implantación por vía de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

**CCP** propone el debate, y llama a sus Organizaciones miembros y a las empresas donde éstas tienen representación, así como a las empresas en general, a concluir acuerdos que permitan la implantación de un nuevo modelo de Participación Financiera sobre las bases anteriores, como fórmula de una verdadera implicación de los C&P en el proyecto empresarial.



Uno de los objetivos de los Cuadros españoles es su presencia, cada vez más activa, en Europa a través de su participación en el Diálogo Social Europeo. Esto es posible gracias a la integración de CCP en la Confederación Europea de Cuadros (CEC) cuyas relaciones son cada vez más estrechas y fluidas, prueba de ello fue la asistencia del Secretario General de CEC en el VIII Congreso Confederal de CCP.

## CLAUDE CAMBUS, Secretario General de CEC

### Desde Bruselas ¿cómo se percibe a los Cuadros españoles?

Gracias a la calidad de vuestros representantes en CEC, los Cuadros españoles son percibidos como una confederación joven y dinámica que participa en el trabajo europeo. Desde luego, la Confederación española forma parte de todas las organizaciones que responden a las consultas que se realizan en Bruselas. En CEC existen dos categorías de organizaciones: las que reagrupan individualmente a los cuadros ofreciéndoles servicios pero ningún tipo de acción colectiva que provenga de la empresa, o del sector de actividad al que representan, y las que están organizadas sobre una base comparable a la de las organizaciones sindicales generales.

La primera categoría está dirigida solo a sus miembros y, en general, no toma parte en los debates políticos ni sociales. La segunda categoría, al contrario, se implica en estos debates donde expresa el punto de vista de los cuadros y también actúa dentro de las empresas. La Organización española pertenece a la segunda categoría, en la que también se encuentran CFE-CGC y CIDA.

### Para nuestro VIII Congreso Confederal elegimos como eslogan “hacia un Sindicalismo más Europeo” ¿en qué debemos hacer hincapié para lograrlo?

El primer objetivo de los Cuadros Españoles y CEC es que la Organización española se refuerce en vuestro país, además de potenciar su carácter europeo. Hace falta que CCP participe en la vida de las Federaciones profesionales europeas como la Química, la Banca, los Seguros, la Construcción, el Transporte, la Energía, las



Comunicaciones (medias), la Metalurgia y la Función Pública para que CEC tenga una mayor fuerza en su participación en el diálogo social sectorial. En fin, que continúe contribuyendo activamente en el funcionamiento de CEC, en sus tomas de posición, en sus conferencias y en sus reuniones.

### Para los más escépticos con Europa ¿qué ventajas les puede enumerar para convencerles de que el camino escogido es el más adecuado?

Las pruebas de que la vía Europa es buena son numerosas: la paz desde hace 60 años es la primera, la mejora en el nivel de vida de los países como España, Portugal, Irlanda es la segunda, y la existencia de la negociación social europea cuyo efecto se deja sentir en España es la tercera.

Pero vivimos en una época donde cada uno quisiera una solución y además en el momento. Mientras Europa avance por consenso entre todos los Estados miembros no existirá nunca una solución que satisfaga a todos, además de avanzar muy lentamente. Hay que tener en cuenta que Europa puede cometer errores como por ejemplo pensar que sólo la libertad de emprender y la concurrencia son aprovechables para los pueblos del mundo. Sabemos que es falso, que hay una gran necesidad de servicios públicos, políticas de cohesión social. Los cerebros europeos han sido un poco “envenenados” por la ideología de Reagan y Thatcher, sin embargo estamos volviendo al cauce poco a poco y en este sentido, la nueva Constitución -lejos de ser perfecta- avanza por lo menos en el buen sentido.







## **En estos momentos ¿cuáles son los problemas que más preocupan a los Cuadros y Profesionales de Europa?**

Los Cuadros europeos están preocupados por el crecimiento económico, saben que el estancamiento actual no permite hacer todas las adaptaciones de estructuras justificadas debido a las evoluciones de la sociedad y el mundo. Están preocupados a su vez por el “desarrollo sostenible”, es decir, la posibilidad de conseguir un desarrollo económico sin agotar el planeta.

Se enfrentan al aumento de la tensión en el trabajo para ellos y para sus colaboradores, y atribuyen esta tensión al desarrollo de la competencia y al uso de nuevas tecnologías que contribuyen tanto la una como la otra a un acortamiento del tiempo de la innovación y de la producción de bienes y servicios. Están convencidos de la necesidad de desarrollar la formación de las competencias a lo largo de la vida, y lamentan que las empresas no actúen lo suficiente en este sentido. Los países emergentes como China, India o Brasil desarrollan sus propias competencias y nosotros deberíamos guardar nuestros avances si no queremos que nuestros empleos desaparezcan.

## **En su conjunto ¿cómo son nuestras relaciones institucionales con las otras fuerzas sindicales europeas?**

CEC está reconocida por la Confederación Europea de los Sindicatos (CES) y por los patronos europeos con los que mantiene informes de calidad. En cambio, en el diálogo sectorial las Federaciones europeas de CEC no son reconocidas por las Federaciones europeas de la CES y el clima no es tan bueno.

Con Eurocuadros el protocolo del Comité de Enlace de los Cuadros funciona correctamente, y conseguimos juntos hacer admitir en Europa la idea de que los Cuadros deben expresar sus opiniones ya que tienen una competencia innegable y son los motores de la empresa.

## **En la unión Europea somos ya 25 países miembros ¿se avanza sindicalmente al mismo ritmo que en su integración política?**

No, no se avanza a la misma velocidad sindicalmente. Por ejemplo, el sindicalismo libre es tradicional en la Europa del Oeste, mientras que durante 50 años los países del Este europeo poseían un sindicalismo políticamente asociado al partido. Así mismo no se reconocen aún los Cuadros en todos los países (tanto del Oeste como del Este) europeos.

Para ayudar al desarrollo de un sindicalismo verdaderamente independiente en los países de la ampliación, la Unión Europea financia las acciones de aproximación y control entre las organizaciones sindicales históricas de

los países del Oeste y las organizaciones del Este. Para las asociaciones de patronos el proble-

ma es el mismo, en la época del comunismo el patrón era el Estado y hace falta tiempo para que evolucionen.



## **¿Cree que en algún momento será posible contar con una única legislación sindical europea?**

Si se trata de la legislación del trabajo, yo diría “No”, y no creo que sea necesario sistemáticamente. Por ejemplo, la actividad agrícola de un país como España (cultivo de olivos, naranjas, fresas, etc...) no tiene por qué ser tratada como la cría de renos en Finlandia. Sin embargo para actividades como los conductores por carreteras internacionales sería necesario una ley para que los conductores, pertenecientes de los países de la ampliación, no compitan con los de los países donde el nivel de vida es más elevado. Haría falta también una legislación para los trabajadores de energía nuclear que ejercen su actividad en distintos países y en donde el seguimiento de la dosis de radiación recibida debería ser común. Si se trata de derechos sindicales, creo que haría falta armonizar ciertos elementos y guardar otros tal y como están. La libertad sindical esta prevista en el Tratado pero el reconocimiento de los sindicatos de Cuadros no es obligatorio. Ahora bien, sabemos que sería útil que los Cuadros estuvieran organizados en todas partes.

## **En España la participación de la mujer en el mundo sindical es escasa y no se corresponde con su incorporación, cada vez mayor, al mundo laboral, ¿sucede lo mismo en el resto de Europa?**

En Europa las cosas están un poco más avanzadas en los países del Norte que del Sur. Es una cuestión de tradición. Hace más de 25 años que los escandinavos tratan de igualar mujeres-hombres. La Constitución sueca prevé que en el gobierno de 22 ministros, 11 deben ser mujeres y 11 hombres. En los sindicatos obreros, hasta hace poco, había muchos más hombres que mujeres en las funciones de responsabilidad pero esto va evolucionando. Se puede decir que hoy en día existen tantos hombres como mujeres en el trabajo a estos niveles de función.

Todavía, actualmente, en los Cuadros el problema es más complejo ya que hay menos mujeres que hombres Cuadros pero como la paridad se ha convertido en un tema central para la Unión, deberíamos ver las evoluciones hacia la buena dirección y ganar terreno.

# LA UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS EN EL TRABAJO

**E**l uso de la informática ha tomado una gran relevancia en el ámbito laboral, situación que trae consigo ventajas, pero que también acarrea ciertos inconvenientes.

El empleado que utiliza los medios informáticos puestos a su disposición como herramienta de trabajo, debe hacer un "uso apropiado" de los mismos, sin embargo en ocasiones este uso puede derivar en fines muy distintos del original, creándose "cierto absentismo laboral", (consultas en páginas web, compras, chats, etc..).

Por ello, el empresario tiene otorgadas por Ley (art.20.3 ET) las competencias de control y vigilancia sobre la actividad de sus trabajadores y el uso de los medios empresariales (TSJ Madrid 4.12.01).

El problema radica en cómo y cuando debe ser ejercido el control de la utilización de los medios informáticos, ya que a veces esto puede suponer la confrontación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y los límites que dichos derechos sufren en el ámbito del trabajo.

El control empresarial debe ejercerse con el respeto a la dignidad y la intimidad del trabajador (art.4 ET) y puesto en relación con los artículos 18 (secreto de las comunicaciones) y 53 de la CE, la Ley Orgánica de Protección de Datos, Ley Orgánica del Derecho al Honor, así como en el Código Penal (art.197.1).

Respecto de la capacidad empresarial de acceder a los ordenadores y correos electrónicos personales de los trabajadores existen opiniones diversas:

- Para unos el material informático es propiedad de la empresa y el derecho constitucional a la intimidad no ampara las comunicaciones entre privados, amparado todo ello en el citado art.20.3 ET, como señala la sentencia del TSJ Cataluña 5.7.00.

-Para otros el análisis o monitorización de los contenidos del ordenador del trabajador vulneran el derecho constitucional (TSJ Madrid 31.1.02).

Normalmente, el empresario se ampara en el artículo 54.2 d) del ET calificando el uso indebido de los medios informáticos de la empresa como transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, justificando así un posible despido disciplinario. Debe recordarse que, para calificar la utilización de los medios por los trabajadores, los tribunales atienden al uso privado que se realiza de dichos medios, y no a que el destino de las comunicaciones sea la visita a páginas de determinado contenido, como puede ser el pornográfico.

En esta línea se pronuncia la sentencia 21.2.05 del Juzgado de lo social 33 de Madrid, que analiza un supuesto en el que un trabajador es despedido por absentismo al acceder a páginas web (de contenido pornográfico y contactos homosexuales), mientras que otros trabajadores que accedieron a páginas web de otra índole fueron sancionados con amonestación. La sentencia considera que el despido es discriminatorio por diferente trato sancionador y añade además una indemnización adicional por daños morales causados por la empresa al discriminarle y no respetar su intimidad, (la jefa de servicio puso en conocimiento de la dirección su orientación sexual, el trabajador se vio obligado a exteriorizar dicha orientación sexual en juicio para invocar la nulidad del despido).

En general, a efectos de prueba en juicio, se considera que la intromisión en el correo personal es posible siempre que se den una serie de garantías entre las que destacan: a) necesidad de un propósito específico explícito y legítimo. b) que la supervisión sea una respuesta proporcionada a un cierto riesgo; c) mínima repercusión sobre los derechos a la intimidad de los trabajadores; d) la presencia del trabajador y de sus representantes en el momento de la apertura del correo. De no darse estos requisitos la prueba obtenida de la monitorización puede resultar nula.

**Sergio Gómez Sanz**  
Abogado  
Estudio Jurídico EJASO

# OTRAS FORMAS DE LESIONAR EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

## I. OBJETO

Con el presente artículo pretendemos “sacar a la luz” la comisión de prácticas que atentan contra el derecho a la libertad sindical (tanto en su vertiente individual como colectiva), más allá de las comúnmente conocidas y que puedan ser llevadas a cabo por la dirección de la empresa, como son obstaculizar el derecho a huelga o imponer a los trabajadores su afiliación a un concreto sindicato.

Actualmente, el poder fáctico que ejercen los órganos de representación unitaria en el seno de las empresas, esto es, los Comités de Empresas y Delegados de Personal (en mayor medida en los primeros) ha traído consigo una pugna, a veces legítima, otras no tanto, entre el peso que ostentan los distintos sindicatos dentro de estas instancias.

El resultado de todo ello es que en ocasiones pueda verse mermado este derecho, sin que sus titulares se percaten siquiera de ello. Y precisamente esto es lo que pretendemos evitar con el análisis de la cuestión que hacemos a continuación.

## II. NORMATIVA APLICABLE

Nuestro ordenamiento jurídico consagra constitucionalmente el derecho a la libertad sindical en su art. 28, situándolo así dentro de la Sección 1ª del Capítulo II del Título I, y gozando por ello de la garantía prevista por el art. 53.2 del mismo cuerpo legal, esto es, es susceptible de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 4, como derecho laboral básico, la libre sindicación y el no ser discriminado directa o indirectamente por razón de afiliación o no a un sindicato, mientras que el art. 17 contempla como un deber derivado del contrato el que no se discrimine al trabajador por razón de la adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Este derecho fue finalmente objeto de desarrollo con la elaboración de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. En la misma, y a los efectos que aquí nos interesan, se dice en su art. 13 que se podrá recabar la tutela del derecho por cualquier trabajador o sindicato que lo considere lesionado por el empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada; esto es, el abuso o lesión de este derecho no tiene por qué venir en todo caso de parte del empresario, sino que por el contrario cualquier persona o entidad, como pudiera ser inclusive otro sindicato, puede atentar contra él.

En este punto, decir que los Comités de Empresas pueden ser “caldo de cultivo” de estas prácticas, en la medida que los sindicatos con mayor representación en ellos pueden acometer acuerdos, adoptados a priori con la legitimidad formal que les da el ser mayoría en los mismos, pero que en última instancia pueden constituir verdaderos abusos para con el derecho de libertad sindical del que son también titulares el resto de sindicatos con implantación en estos órganos.

No podemos obviar que el derecho a la libertad sindical comprende dos planos: el individual, de cada trabajador, y el colectivo, de cada sindicato. Dentro del primero, predominan los derechos denominados organizativos, como son el derecho a fundar sindicatos, a elegir el tipo de organización de los mismos, a afiliarse al de su elección o a no afiliarse a ninguno (la llamada libertad sindical negativa), mientras que en el segundo destacan los de acción sindical, a saber, a la negociación colectiva, a la huelga, a promover causas de conflicto colectivo...

Ello no obstante, la jurisprudencia se ha encargado desde lejos de establecer la extensión, y con ello, los límites de este derecho, pudiendo constatare el que a día de hoy sean muchas las manifestaciones que puede adoptar, y consecuentemente, de muy diversa naturaleza las conductas lesivas del mismo.

## III. JURISPRUDENCIA

En esta línea, mencionar como ejemplos de lo dicho anteriormente dos sentencias, una relativa a subvenciones de las que eran beneficiarios los sindicatos con representación en el Comité de Empresa, y otra donde se trataba la potestad para recortar los créditos horarios.

En relación con el primero de los asuntos, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al conocer del Recurso de Suplicación 22/2003 en un procedimiento seguido por CSI-CSIF contra UGT Y CC.OO, entre otras entidades, estudió si era justo o no el criterio de reparto a los sindicatos de las subvenciones previstas en convenio, donde éste las preveía en función de la representación de los sindicatos en el órgano en cuestión, y dijo: *“...el Sindicato que hoy acciona no se alza frente al precepto del Convenio Colectivo que regula el derecho a subvenciones de los Sindicatos con mayor nivel de implantación, ni, como es natural, pretende su nulidad, sino que propugna una interpretación del mismo en armonía con la Ley Orgánica de Libertad Sindical...la finalidad de la subvención es tan amplia y puede cumplirse con actividades tan diversas que no permite sostener que para su con-*



secución, incluso de acuerdo con un parámetro de eficacia (en la hipótesis de que pudiera ser aplicable para justificar la desigualdad de trato en materia de libertades públicas), sea un criterio objetivo y razonable el de atribuirla en exclusiva a las Centrales más representativas... Por otra parte, la subvención de que se trata incidirá en el orden competitivo entre los Sindicatos, al ir dirigida en exclusiva a los situados en el vértice de los que han obtenido mejores resultados en las elecciones, con lo cual les situará en una posición superior a los demás para ofrecer mejores servicios a los trabajadores, más allá de los medios propios de que dispongan y de cualquier criterio que tome en consideración la proporcionalidad de los resultados de las elecciones o los costes que puede suponerles la participación en el ejercicio de funciones públicas o cualquier otro extremo que se justifique como no discriminatorio; con lo cual **se puede producir además una inducción o presión indirecta para la afiliación de los trabajadores a determinados Sindicatos.** En este sentido, la STC de 22 de febrero de 1983 (RTC 1983, 12), Sala 2ª, indicaba que la libertad de sindicación y de afiliación, que reconoce el art. 28.1 CE (RCL 1978, 2836), ha de protegerse tanto frente a los actos que directamente atenten contra ella, por medio de coacción, mandato imperativo o imposición de obligación, como en los que se refiere a las más larvadas violaciones indirectas que puedan existir en aquellos casos en que se produce una presión para que los trabajadores adopten una actitud que, al nacer de una presión, deja de ser libre”.

En resumen, el derecho a la libertad sindical de unos, tanto en su vertiente individual (los miembros del Comité de Empresa demandados), como en su vertiente colectiva (los sindicatos más representativos en el ámbito respectivo) no debe ni puede sobredimensionarse de manera tal que perjudique aquél del que gozan también el resto de sindicatos, sus miembros, y por ende, sus afiliados.

En base al crédito horario, y de los acuerdos abusivos que en un Comité de Empresa se pueden adoptar en torno a él, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en recurso de suplicación núm. 987/1993, interpuesto por CC.OO. contra la sentencia de instancia que estima la demanda de tutela de los derechos de libertad sindical de la Agrupación Sindical del Ministerio de Defensa y algunos de sus miembros, contra el Comité de Empresa de dicho Ministerio (con motivo de la adopción de un acuerdo en virtud del cual se formaba una “bolsa” de horas que permitían liberar al Presidente y Secretario del mismo, así como de otros en la misma línea), se pronunciaba de la

siguiente manera, citando jurisprudencia del Tribunal Constitucional: **“...el crédito horario retribuido para el ejercicio de funciones de representación es una de las garantías integrales de uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical,** residenciada en los representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que asumen frente a los empresarios, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata puede entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 de la Constitución Española... lo que pone en evidencia que cualquier cuestión como la distribución, acumulación, etc., relativas al crédito horario, puedan constituir “*thema decidendi*” del proceso especial de libertad sindical, que regulan los art. 174 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral... la acumulación de horario no forma parte, según el recurrente, del núcleo de garantías del art. 68.c) del Estatuto de los Trabajadores; lo que debe desestimarse, ya que la acumulación es una incidencia del crédito horario, que tiende a facilitar el ejercicio de las funciones representativas, singular y colectivamente...”; para terminar diciendo: “...el art. 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que otorga protección frente a todo comportamiento que lesione los derechos de libertad sindical, noción ésta de lo que constituye las conductas antisindicales cuya amplitud y flexibilidad le permiten comprender una gran variedad de actuaciones, por lo que procede desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia.”

Por tanto, esta sentencia viene a declarar que el crédito horario conforma parte del núcleo esencial del derecho de libertad sindical, y con ello, cualquier decisión que incida en él podrá suponer, eventualmente, una lesión de ese derecho.

#### IV. CONCLUSIONES

Con todo lo expuesto anteriormente, sólo cabe decir a aquellos sindicatos con representación en los Comités, que no son mayoría en los mismos, estén atentos a los acuerdos que se tomen en su perjuicio, ya que quizás se traten de conductas lesivas del derecho a la libertad sindical.

**Sonia Milla Roldán**  
Abogada  
Estudio Jurídico EJASO

# PACTO DE NO COMPETENCIA

**E**l artículo 21.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula esta materia estableciendo como uno de los deberes de los mismos la prohibición de concurrencia con la actividad de la empresa, es decir, la realización de competencia desleal prestando servicios, simultáneamente y durante la vigencia del contrato, para diversos empresarios, y ello pese a ser admisible como principio general el pluriempleo.

La jurisprudencia, sentencia del TS 22-3-1991, entre otras, ha considerado concurrencia desleal la actividad del trabajador realizando tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción para otra empresa, sin consentimiento de su empresario y siempre que se le cause un perjuicio real o potencial.

Por tanto el elemento definidor de la concurrencia desleal reside en la conducta intencionada del trabajador de actuar en competencia desleal con su empresa, habiendo sido recogida legalmente la prohibición de concurrencia desleal para evitar que la experiencia, perfeccionamiento profesional y formación facilitados por una empresa se vean quebrantados y utilizados prestando servicios a favor de la competencia. Lo importante a efectos de determinar la existencia de competencia desleal no reside en el daño efectivamente producido, sino en la intencionalidad de actuar sin el consentimiento empresarial.

Ello puede suponer trasgresión de la buena fe contractual y por tanto causa legal de despido disciplinario, salvo existencia de consentimiento expreso o tácito del empresario que conociendo la actividad concurrente la consintiera.

La existencia de la prohibición de concurrencia no obsta a que la empresa deba probar que tiene un interés comercial e industrial en la prohibición de concurrencia.

La prohibición de concurrencia o competencia desleal sigue vigente en supuestos de suspensión de contrato como en el caso de sanciones disciplinarias, o bien durante períodos de disfrute de vacaciones, puesto que si bien no deben prestarse efectivamente servicios, siguen subsistiendo los recíprocos deberes entre las partes que suscribieron el contrato de trabajo.

Igualmente cabe destacar la posibilidad de que las partes pacten un pacto de no concurrencia con aplicación posterior a la terminación del contrato de trabajo. Para ello el empresario deberá acreditar la existencia de un efectivo interés industrial o comercial en la no concurrencia, pues en caso contrario el pacto podría ser nulo, y ha de ser referida la prohibición de concurrencia a actividades económicas o productivas relacionadas con las de la empresa con la que se pacta la no concurrencia.

Como requisitos adicionales cabe destacar la necesidad de compensación económica a favor del trabajador, adecuada y concretada.

El pacto no puede tener una duración superior a dos años para los técnicos y seis meses para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador dará lugar a devolución al empresario de las cantidades indemnizatorias o compensatorias percibidas con motivo del pacto de no concurrencia suscrito.

**Juan Carlos Burgos Rangel**  
Abogado  
Estudio Jurídico EJASO



# Planes de Pensiones: en el punto de mira

**Es habitual en política que cuando se pretende introducir una reforma que pudiera crear una cierta convulsión social se lancen previamente los oportunos globos sonda para ver la reacción de los afectados. De esta manera, hemos entendido como una invitación a posicionarnos las recientes declaraciones del Secretario de Estado para la Seguridad Social, Octavio Granado.**

Se lamentó el Secretario de que el uso que se están dando actualmente a los Planes de Pensiones, en el momento de la contingencia, es para su recuperación en forma de capital y destinarlo a la "compra de chalets", y esto a la Seguridad Social (SS) no le interesa. Su interés está en que se genere una renta vitalicia y no permitir esa recuperación del coste del Plan en una sola anualidad, "porque luego el jubilado sigue dependiendo de su pensión". Esta razón le parece suficientemente consistente para sostener toda una reforma fiscal y reglamentaria de los Planes de Pensiones en todas sus modalidades. Para acometer esta reforma opta por proponer al Ministerio de Hacienda, que según anticipó el Ministro, Pedro Solbes, no se ve con malos ojos, dar un vuelco a los incentivos fiscales, suprimiendo las exenciones del 40 % sobre los beneficios logrados a los que cobran el Plan en forma de capital, o rebajando los límites de las aportaciones y, de esta manera, enmascararlo como una mayor justicia distributiva ya que esta medida "sólo afecta a las rentas más elevadas".

No es necesario que desarrollemos aquí la inconsistencia del planteamiento fiscal que nos hace, pues si bien en el caso de la percepción en forma de capital tiene la bonificación antes mencionada, no es menos cierto que el resto tributa a mayores tipos que pueden llegar hasta el 45 %. En el caso de percibirse en forma de renta, aún no existiendo bonificación, estas se diluyen en el tiempo con lo que la repercusión final puede ser menor. Por otra parte es preciso aclarar que en el caso de los Planes de Pensiones, sobre todo en los de Sistema de Empleo, las prestaciones no son "beneficios", tal y como afirma en sus declaraciones Octavio Granado, como si de un resultado de una operación especulativa se tratase. Muy al contrario, son el resultado de diferir en un largo período de tiempo la percepción del salario.

Cuando el Secretario de Estado para la Seguridad Social manifiesta que los Planes de Pensiones son utilizados principalmente por las rentas más elevadas, ya que el 70 % de los Planes están en manos del 30 % de los contribuyentes, se olvida que estos no pueden asegurar su futuro cuando tienen un presente totalmente incierto. Y este es el caso de una gran mayoría de trabajadores con contratos precarios, jóvenes de primer empleo que ven muy distante la edad de jubilación, inmigrantes que esperan retornar a su país con mejor fortuna, familias endeudadas por la compra de vivienda que les supone un tremendo esfuerzo llegar a fin de mes, etc. No sabemos de donde sale la afirmación de que la percepción de los Fondos de Pensiones en forma de capital lleva a la "compra de chalets". Ante esta situación no podemos evitar formularnos estos interrogantes:

- 1) ¿No se le ocurre pensar que el ciudadano es totalmente libre de elegir el destino de sus ahorros sin necesidad de ser tutelado por el Estado?
- 2) ¿Todavía piensa que el ciudadano es menor de edad y no tiene capacidad de discernir entre lo que le conviene o no?
- 3) ¿No tiene en cuenta que en la inmensa mayoría de las veces, la alternativa que ofrecen las entidades financieras y de seguros son rentabilidades menores a las que puede sacar invirtiendo directamente, pongamos por caso, en renta fija del Tesoro?
- 4) ¿Sabe el Sr. Granado en lo que queda una renta vitalicia de un Plan de Pensiones a un jubilado de 65 años si la hace reversible a su cónyuge?

Como deseo suponerle la formación y el conocimiento suficientes, entonces, ¿qué esconde tras estas declaraciones?. La respuesta es sencilla, si bien no es única:

**Por una parte,** incremento de las necesidades recaudatorias del Estado como consecuencia de la desaparición de los fondos estructurales de la Unión Europea.

**Por otro lado,** el control de los miles de millones de euros de los Planes de Pensiones del sistema de Empleo, una vez llegado el momento de la contingencia, un plato nada despreciable que nadie está dispuesto a dejar que se escape pasando el control al propio partícipe.

**Y, por último,** la posibilidad de acometer en un futuro próximo una reforma en las pensiones con una rebaja sustancial de sus límites máximos, o cuando menos una actualización por debajo del IPC de las pensiones contributivas, más viable cuando el jubilado disfruta de otros ingresos complementarios, como sería la percepción en forma de renta de los planes de pensiones.

Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) consideramos que si lo que se pretende es favorecer este sistema, lo más adecuado será promover iniciativas legislativas que eleven las coberturas del sistema público de la SS, y se eliminen las diferencias entre lo que los Cuadros cotizan y la pensión topada que les queda y en tanto que no se extiendan y difundan los Planes de Pensiones sistema de empleo, el trabajador deberá tener la posibilidad de disponer de un mecanismo de previsión social complementaria y que además incentive el ahorro. Todo intervencionismo en forma fiscal o normativa limitará el uso de los mismos tanto a los partícipes de hoy como los de mañana.

**Luis Aranz Villalta**





nuestra gente

nuestra gente  
metalurgia

**Todos los Sindicatos con representación en los centros de trabajo del Grupo en España han suscrito el documento, pionero en el sector empresarial español**

## **PSA Peugeot Citroën firma un acuerdo con medidas para la protección de la mujer víctima de la violencia de género**

La Dirección de Recursos Humanos de PSA Peugeot Citroën en España y los Sindicatos con representación en los centros de trabajo – CCP (a través del Presidente de la Federación de Metalurgia, Emilio Pereira) AIC, CGT, CIG, CCOO, SIT-FSI, UGT y USO- firmaron el día 11 de marzo un acuerdo para el desarrollo de medidas de protección integral de la mujer víctima de la violencia de género. Inédito en el sector empresarial español, el acuerdo recoge un amplio número de medidas laborales para apoyar y ayudar a cualquier trabajadora de PSA Peugeot Citroën afectada por una situación de violencia de género.

El documento, que pone de manifiesto la voluntad de PSA Peugeot Citroën de mantener un diálogo social permanente y abierto, regula la posibilidad de que la mujer cambie de turno de trabajo, modifique el horario, reduzca su jornada e incluso pueda optar por realizar su actividad laboral mediante teletrabajo.

La mujer víctima de la violencia de género podrá elegir el período vacacional que le resulte más apropiado a su situación y acceder a permisos retribuidos para que pueda realizar las gestiones judiciales, administrativas o médicas que sean precisas para hacer efectivos sus derechos a la protección.

### **Recolocación y beneficios sociales**

El acuerdo desarrolla la posibilidad de movilidad geográfica de la trabajadora, favoreciendo su recolocación en cualquiera de los centros de trabajo de PSA Peugeot Citroën en España, así como el acceso a medidas económicas de acompañamiento en el caso de que el traslado de centro de trabajo lleve consigo un cambio de domicilio.

PSA Peugeot Citroën prevé también beneficios sociales, destacando el compromiso de abonar los complementos salariales hasta el 100% de la retribución en caso de baja médica derivada de violencia de género y el acceso a préstamos y ayudas sociales específicos.

El acuerdo, que constata la voluntad de los firmantes de colaborar con las Administraciones Públicas en las medidas que fomenten los valores de respeto a la persona e igualdad entre mujeres y hombres, se inscribe en el marco de los principios de responsabilidad social que inspiran la política social de PSA Peugeot Citroën y que ya han dado lugar a otros dos acuerdos en España, uno de ellos de igualdad hombre-mujer en la Empresa.

Precisamente este último acuerdo y las acciones llevadas a cabo para impulsar el empleo y la evolución profesional de las mujeres en PSA Peugeot Citroën han sido objeto de reconocimiento público por la Junta de Galicia. El pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, el gobierno gallego otorgó al Centro de Vigo de PSA Peugeot Citroën el premio "Galicia en Femenino", en la categoría de Participación, por el que se distinguen las actuaciones que favorezcan la participación de las mujeres en la vida política, social y económica de Galicia.



Empresa y sindicatos firman el Acuerdo. CCP estuvo representada por el Presidente de la Federación de Metalurgia, Emilio Pereira (tercero por la dcha)

## COMITÉ Y CONGRESO FEDERAL DEL SECTOR METALÚRGICO

# José Luis González, nuevo Presidente de la Federación de Metalurgia de CCP

El día 15 de abril se celebró en Zaragoza el Comité y Congreso de la Federación de Metalurgia de CCP, donde se trataron los distintos problemas que tiene la industria de la siderurgia y del automóvil en España y en Europa, en general. La Federación quiere destacar la acogida y excelente organización que tanto los compañeros de ACUMAGME – OPEL, como CCP de Aragón, dispensaron para la celebración de estos actos.

El Congreso Federal eligió al nuevo Comité Ejecutivo que salió de una única candidatura presentada y que fue votada por la mayoría de los congresistas. José Luis González, que preside la Asociación SICUR (Sindicato de Cuadros de Renault) fue nombrado Presidente de la Federación de Metalurgia en sustitución de Emilio Pereira, que ha presidido esta Federación durante los últimos ocho años. El resto de los miembros del recién constituido Comité Ejecutivo son también nuevas incorporaciones por lo que la renovación ha sido prácticamen-



José Luis González (dcha) y Emilio Pereira (Presidente entrante y Presidente saliente, respectivamente), se estrechan la mano tras la constitución del nuevo Comité Ejecutivo Federal

te total. La despedida de Emilio Pereira fue emotiva. El Secretario General de CCP, Antonio Biota, no quiso faltar a este acto y dedicó unas cariñosas palabras al hasta ahora Presidente de la Federación destacando su amistad, admiración y agradecimiento por su labor al frente de la Organización, subrayando que las puertas de la Confederación estarán siempre abiertas para él y para todos los que le acompañen. También hubo muestras de gratitud por parte de los miembros recién elegidos. Miguel López, que ocupa el cargo de Vicepresidente, destacó la labor desarrollada por Emilio Pereira durante todo este tiempo, haciendo hincapié en su honradez, transparencia y dedicación al trabajo como algunas de sus principales virtudes.

En el acto de relevo y aparte del homenaje a Emilio Pereira, se entregaron unos recuerdos a Alejo Pescador y a Mario Feo por su labor en la Federación durante tantos años, transmitiendo el deseo de seguir contando con su apoyo, propuesta que ha sido recogida.



Los componentes del nuevo Comité Ejecutivo Federal son de izda a dcha: José Luis Navas (Secretario), Guillermo Serrano (Tesorero), Miguel López (Vicepresidente), José Luis González (Presidente), Miguel Álvarez (Secretario de Acción Sindical), Jesús Castro (Vicesecretario), Leopoldo Hernández (Vicesorero)

## El sector de Automoción celebra Su primera reunión en Zaragoza

Los problemas de la industria del automóvil en el ámbito comunitario y, en España, respecto a las distintas fábricas que existen en nuestro país, fueron analizados en la Primera reunión anual que el Sector de la Automoción celebró en Zaragoza el día 14 de abril.

En el encuentro se abordaron temas de interés como son: convenios, plantillas, la situación del Cuadro-mando y el Profesional dentro de las empresas, los jóvenes y el empleo, acuerdos sobre la mujer trabajadora, jubilaciones parciales y contratos de relevo, bolsa de horas (herra-

mienta útil para las empresas y sus empleados), adaptación de las empresas a las Nuevas Tecnologías en la industria del automóvil y los países emergentes en esta industria (zona Europa).

En esta Primera reunión estuvieron presentes los representantes de CCP en los centros de trabajo de Peugeot-Citroën, Renault Automóviles y Renault Industriales, Seat, Opel, Nisan y Valeo Iluminación en las localidades de Martos y Jaén.

## XI Asamblea General de AMYP Elección de la nueva Junta Directiva

La Asociación de Mandos y Profesionales Grupo PSA en España (AMYP) celebró, el pasado día 16 de abril, su XI Asamblea anual en el Hotel Parque Sur de Madrid. Durante su celebración se informó de forma amplia sobre todas las actividades y trabajos realizados por la Organización durante el año 2004.

El mismo día se convocó una Asamblea Extraordinaria para la elección de la nueva Junta Directiva de cara a los próximos cuatro años. Se presentó una única candidatura que fue votada por mayoría absoluta y que está encabezada por Miguel López Cambronero



Todos los miembros de la nueva Junta Directiva

## AMYP entrega a sus Prejubilados-2004 las placas conmemorativas por su dedicación a la Asociación



Todos los prejubilados de AMYP en el homenaje celebrado el día 18 de diciembre de 2004

Alejo Pescador Valero (izda), que fue Presidente de la Asociación de Mandos y Profesionales Grupo PSA (AMYP) durante dieciséis años, recibe la Placa de manos de Miguel López Cambronero, actual Presidente de AMYP.





**SINDICATO DE CUADROS RENAULT**

VALLADOLID – PALENCIA - SEVILLA - MADRID. RED COMERCIAL Y OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO RENAULT EN ESPAÑA

# SICUR en el primer cuatrimestre de 2005

Creemos:

- Por la acción sindical directa en la empresa por y para los afiliados y simpatizantes.
- Por utilizar la comunicación e información que recibimos y difundimos de la Confederación.
- Por la atención personalizada, en las consultas y problemas individuales.
- Por conocer los problemas de cada grupo de C&P en la Empresa.
- Por la constancia en buscar soluciones en los problemas de los C&P.
- Por seguir una línea de actuación marcada por la negociación y el diálogo.
- Por prestar el asesoramiento que nos piden los afiliados.
- Por llevar una gestión transparente en lo organizativo y lo económico.
- Por .....



La celebración de la Junta General del Sindicato y sus compromisarios, con la adecuación al contenido de los Estatutos recientemente aprobados, pone en común el trabajo organizativo y de gestión del Sindicato a nivel externo.

Las reuniones de Pleno de las Secciones Sindicales, en las que hemos tratado los problemas socio laborales y de acción sindical que atañe a los Cuadros y Profesionales de Renault y en el que se ponen en común las negociaciones, la participación en los comités y comisiones centrales.

La participación de nuestros representantes en el Comité y Congreso Confederado de manera activa. La asistencia a la reunión del sector de Automoción donde, con la participación de los representantes sindicales de los Cuadros y Profesionales, hemos puesto de manifiesto los problemas comunes y hemos conocido los parámetros salidos de la negociación colectiva.

Con nuestro trabajo, que en este primer cuatrimestre de 2005 ha sido intenso en acontecimientos como son:

La celebración de las Asambleas anuales de las Secciones Sindicales de Sevilla, Palencia y Valladolid, en las que además de servir de momento de encuentro con compañeros Pre o Jubilados, se han tratado temas específicos de negociación que nos afectan como por ejemplo la Profesionalización de los Jefes de Unidad, o la Gestión del Trabajo a Dedicación Plena y su salario Global Anual.

También se han aprobado en estas Asambleas las Normas de Régimen Interior de cada Sección Sindical, homogeneizando su modo de funcionamiento.

El trabajo con los Cuadros de la CFE-CGC de Renault – Francia, fomentado en el entendimiento, la colaboración y la participación en reuniones conjuntas.

Nuestro reconocimiento a las personas que nos han ayudado de manera activa con su labor como Representantes o Delegados Sindicales y que siguen apoyandonos con su tiempo fuera del trabajo activo. Va nuestro saludo y homenaje desde la página de esta revista a:

Francisco Muñoz Metro, José M<sup>a</sup> Bravo Abia, Lucio García Arias y José M<sup>a</sup> Fernández Garnacho.

Nuestro ánimo de bienvenida a los nuevos miembros J. Joaquín Díaz, Javier Marino, Rodolfo Herrero y Cándido Herrero.

Ha sido un cuatrimestre de acciones y actividades que no se puede resumir en unas líneas, y aunque estamos satisfechos de algunos logros, aún nos quedan muchos y para conseguirlos necesitamos la ayuda de todos los Cuadros y Profesionales con vuestra afiliación y con vuestro voto en las Elecciones Sindicales.

TRABAJAMOS POR Y PARA VOSOTROS.

**José Luis González**  
Delegado General



Participantes en la Asamblea de SICUR-PALENCIA

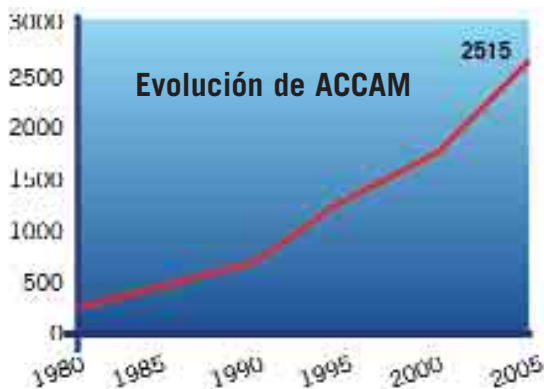
# ACCAM cumple 25 años ... ¡Felicidades!

El 27 de marzo de 1980, un grupo de empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, se unió con la intención de ofrecer un nuevo modelo de relaciones laborales dentro de su entidad, con unos criterios básicos de profesionalidad, independencia y la defensa de los intereses del colectivo de Cuadros.

La que inicialmente nació como AJCAMPM, con el transcurso del tiempo pasó a denominarse ACCAM (Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo Caja Madrid) y abrió sus estatutos a la totalidad de los profesionales, tanto de Caja Madrid como de las empresas del Grupo. Participó activamente desde sus inicios en la creación de **Confederación de Cuadros y Profesionales** y sus Asociaciones aportando recursos humanos de una valía incuestionable, como fue el fallecido Amalio Monzón, Director y colaborador de esta revista, José Luis Moreno, Emilio de Navasqués y tantos y tantos otros sin cuya colaboración no hubiera sido posible ocupar el espacio que ocupamos en el ámbito sindical.



La evolución de ACCAM en estos años ha sido espectacular, comenzó con 256 afiliados en el año 1980 lo que suponía el 5 % de la plantilla a los más de 2500 en este año, 20 % de la plantilla.



En cuanto a la actividad sindical, han pasado de 22 representantes en el año 1982 a los 106 de las últimas elecciones, con representación en todo el territorio nacional. Con su participación, se ha llegado a acuerdos de empresa tan importantes como el P.D.P. (Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional) pionero dentro del sistema financiero, el S.V.R. (Sistema de Valoración de Resultado), la externalización del Fondo de Pensiones y la participación en distintas comisiones como el Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral y la Comisión de Control del Plan de Pensiones, así como en todas las negociaciones de empresa.



En estos momentos, ACCAM está inmersa en un Plan Estratégico que alcanza el 2006 y cuyas principales líneas maestras son:

- Incrementar presencia y opinión
- Crecer en importancia
- Incrementar en forma sostenida la afiliación
- Preparar las Elecciones Sindicales de 2006



## La Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo Caja Madrid celebró el 25 aniversario

El día 16 de abril ha tenido lugar la XVIII Asamblea Ordinaria de Compromisarios de ACCAM, reunión que se produce cada año para conocer y aprobar, si procede, las actuaciones de la Junta de Gobierno durante el año anterior, así como aprobar los Presupuestos y debatir y acordar las políticas y objetivos de actuación de la Asociación.

Este año ha tenido una especial relevancia, debido a que ACCAM celebra su 25 aniversario y con este motivo preguntamos a su Secretario General, Pedro Fernández Merlo, por el evento y sus repercusiones.

### ¿Cuál ha sido la evolución de ACCAM en estos 25 años?



La Asociación se creó por 256 profesionales de Caja Madrid para asumir la representación y defensa de los directores y ha ido creciendo, tanto en número de afiliados como en objetivos y planteamientos. Hemos superado la cifra de 2.500 afiliados y hemos ampliado nuestro ámbito de actuación, abriendo la posibilidad de integración en

ACCAM a todos los profesionales del Grupo Caja Madrid porque, en la realidad del día a día y de las negociaciones, nuestras reivindicaciones contemplan los problemas y las necesidades de todos los colectivos.

### ¿Cuál es la representatividad de ACCAM dentro del panorama sindical de Caja Madrid?

Somos la segunda fuerza sindical en Caja Madrid, a muy pocos votos de la primera. Uno de cada tres empleados votó a ACCAM en las elecciones sindicales del pasado año 2002. Estamos presentes en todos los Comités de Empresa y ostentamos la Presidencia y/o Secretaría de 14 de ellos. En nueve provincias en las que no hay Comité de Empresa, nuestros delegados de personal fueron elegidos para representar a sus compañeros. En la Asamblea General de Caja Madrid nos representan 11 Consejeros Generales y tenemos un Vocal en el Consejo de Administración y en la Comisión Ejecutiva.



De izda. a dcha.: Manuel Floresta, Soledad López, Ignacio de Navasqués, Pedro Fdez. Merlo, Luis Aranz.

### Hablemos de la celebración del 25 aniversario. ¿En qué ha consistido?

A la Asamblea, a la que asisten los compromisarios, hemos invitado a todos los delegados sindicales y cargos representativos de ACCAM. Nuestro Presidente, Ignacio de Navasqués Cobián, abrió el acto con un discurso emotivo en el que recordó los orígenes de la Asociación, los distintos avatares por los que ha transcurrido su historia en estos 25 años y destacó la clara vocación de servicio que ha marcado, siempre, la actuación de todos los integrantes de ACCAM. A todos ellos agradeció, calurosamente, su dedicación a la tarea de preocuparse por los compañeros e intentar ayudarles, teniendo que compaginar esta labor con sus responsabilidades como Cuadros de Caja Madrid.

Tras la presentación de la Memoria del año 2004, José Bañales Curiel, Secretario Ejecutivo de ACCAM, intervino para exponer los objetivos y acciones previstas para el desarrollo de la acción sindical, dentro del Plan Estratégico ACCAM 2006.

Al acto de clausura asistieron invitados entre los que podemos destacar al Vicepresidente Primero del Consejo de Administración de Caja Madrid, Francisco Moure, el Vocal del Consejo de Administración, Dario Fernández-Yruegas y la Directora de Relaciones Laborales, Marina Mateo. Hubo intervenciones tanto de los integrantes del Consejo de Administración como del Presidente en las que se puso de manifiesto la importancia y repercusión que ha tenido ACCAM en los acontecimientos que han marcado la trayectoria de la Caja en estos 25 años. Ignacio de Navasqués enfatizó los rasgos que han caracterizado nuestras actuaciones: la independencia y la profesionalidad. A todos los asistentes se les entregó un obsequio y un facsimil del Acta Fundacional y los Primeros Estatutos de la Asociación.

### ¿Qué repercusión ha tenido esta celebración en la Organización?

Creo que ha sido importante porque ha permitido el reencuentro de los compañeros que dieron origen a ACCAM y que, muchos de ellos, ya no están en activo. Además ha supuesto una oportunidad para valorar la trayectoria de la Asociación y reafirmar la capacidad de proyección futura, avalada por la confianza manifestada por los compañeros de la Caja, tanto en las elecciones sindicales como en el crecimiento continuado de afiliaciones.





## Acuerdo entre Banco Sabadell y Banco Atlántico en los Planes de Pensiones

El día 30 de marzo el Banco Sabadell firmó la incorporación de los empleados del Banco Atlántico a su Plan de Pensiones, acuerdo alcanzado a raíz de la entrada en vigor, el día 1 de enero de este año, del “Pacto Colectivo de Homologación de Condiciones Laborales Banco Sabadell-Banco Atlántico” .

Los cambios producidos en el Banco Sabadell, principalmente en su plantilla con la integración de los empleados del Banco Atlántico, ha obligado a que se firme una serie de “especificaciones” dentro del Plan de Pensiones, que entró en vigor el día 3 de noviembre de 1990. Al mismo tiempo se procedió a su adaptación al RD 304/2004, como era preceptivo. En el nuevo texto firmado por la Dirección de la Empresa y los sindicatos,

entre los que se encuentra CCP, se reconoce como promotor del Plan de Pensiones de los empleados del Banco Sabadell a la empresa Banco de Sabadell y recoge que sin perjuicios de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, o por cualquier otro supuesto, se producirá la subrogación en derechos y obligaciones del Promotor originario por parte de la nueva o nuevas empresas.

El texto íntegro de las “Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Banco Sabadell” está disponible en la página web de la Federación de Banca de CCP cuya dirección electrónica es:

[www.cuadrosbanca.com](http://www.cuadrosbanca.com)



## El Convenio de Fusión, principal escollo entre SITAT y la Dirección de la Empresa

El Sindicato Independiente de Técnicos y Profesionales de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo (SITAT) continúa con las reclamaciones y contactos con los representantes de la Empresa con objeto de solucionar las diferencias existentes con el Convenio de Fusión, así como con su aplicación.

**SITAT homenajeo a sus compañeros prejubilados el año pasado. Se les hizo entrega de unas placas conmemorativas.**



La Asamblea General de SITAT, celebrada en el mes de noviembre de 2004, solicitó la impugnación de este Convenio. En la actualidad los representantes de SITAT intentan llegar a acuerdos, que eviten esta medida.



Los miembros de SITAT reunidos durante la celebración de su Asamblea General



# Elecciones sindicales

## SINDICATO DE MANDOS DE NAVARRA

### CCP DE LA EMPRESA BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA S.A., de Estella (Navarra) BISAGRA EN EL NUEVO COMITÉ DE EMPRESA

CCP ha conseguido un gran éxito en las elecciones sindicales celebradas, el día 18 de marzo, en la empresa BSH Electrodomésticos España S.A., en su factoría de Estella (Navarra) con 354 trabajadores al alcanzar 2 delegados y convertirse en "bisagra" del nuevo Comité de Empresa. La participación ha sido elevada registrándose un 82,82%.

## FEDERACIÓN DE BANCA

### CCP SE PRESENTA POR PRIMERA VEZ A LAS ELECCIONES DE FINANZIA BANCO DE CRÉDITO Y CONSIGUE LA MAYORÍA DE VOTOS EN MADRID

Los resultados de las elecciones sindicales celebradas en la financiera Finanzia Banco de Crédito, el pasado día 11 de abril, sitúan a CCP como el sindicato más votado, obteniendo 10 delegados de un total de 13 miembros que componen el Comité de Empresa, en su centro de trabajo de Madrid, y que cuenta con una plantilla de 290 trabajadores. Se trata de unos resultados excelentes teniendo en cuenta que CCP se ha presentado por primera vez a estas elecciones.

## FEDERACIÓN DE ENERGÍA

### LAS ELECCIONES CELEBRADAS EN LA PLANTA DE HUELVA DE ENAGAS CONVIERTEN A CCP EN UNO DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

En las elecciones sindicales celebradas recientemente, el día 5 de mayo, en la Planta de Huelva de la empresa Enagas, CCP ha obtenido el único delegado que le corresponde al Colegio de Técnicos y Administrativos, afianzando de esta manera CCP su presencia y participación en el ámbito sindical de la empresa. La Confederación ha pasado a ser uno de los sindicatos más representativos de Enagas.

## FEDERACIÓN DE METALURGIA

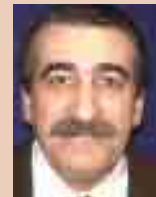
### ELECCIONES EN PEUGEOT ESPAÑA MADRID

Peugeot España de Madrid celebró el día 4 de febrero sus elecciones sindicales con unos resultados para Confederación de Cuadros – AMYP de 3 delegados sobre 13.

Los tres delegados elegidos en PEUGEOT ESPAÑA por CCP son:



Christian Gobet Huet



Félix Revenga Lobato



Francisco Javier Estepa Romero

Para las elecciones del 2005, a tenor de los efectivos de la plantilla de Peugeot España, el número de delegados a elegir pasó de 9 a 13.

CCP tiene otros dos delegados de Personal en las Direcciones Regionales de Barcelona y Sevilla que fueron elegidos hace 4 años. En estas Direcciones Regionales no se han convocado nuevas elecciones por lo que siguen ocupando sus puestos de delegados.

## CURSOS GRATUITOS

Como en años anteriores hemos negociado unos cursos a realizar durante los años 2005-2006. Las materias a impartir son:

**RELACIONES LABORALES**  
**INFORMÁTICA**  
**MARKETING**

Los contenidos de los mismos los podéis encontrar en la página Web de la Confederación, <http://www.confcuadros.com/formacion>

Y además para AUTÓNOMOS hemos gestionado colaboraciones para la formación en:



### CURSOS GRATUITOS

Cofinanciados por el INEM y el Fondo Social Europeo  
**PLAN PARA AUTÓNOMOS**

#### PRESENCIALES

CONTAPLUS (45 h.)  
FACTURAPLUS (30 h.)  
NOMINAPLUS(45 h.)  
INTERNET (30 h.)  
MICROSOFT OFFICE 2000 (60 h.)



#### DISTANCIA

GESTIÓN DE COMPRAS Y ALMACEN (75 h.)  
GESTIÓN DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES (75 h.)

#### DISTANCIA Y TELEFORMACIÓN

LA FIDELIZACIÓN DEL CLIENTE (25 h. Distancia y 5 teleformación)  
MARKETING PARA NO COMERCIALES (25 h. Distancia y 5 teleformación)  
MEDIDAS Y CONTROLES DEL RIESGO EN EL PUESTO DE TRABAJO (25 h. Distancia y 5 teleformación)  
EL SERVICIO EXCELENTE (25 h. Distancia y 5 teleformación)  
MEDIDAS Y CONTROLES MEDIOAMBIENTALES EN LA EMPRESA (25 h. Distancia y 5 teleformación)  
DONDE, COMO, CUANDO Y A QUIEN VENDEMOS (25 h. Distancia y 5 teleformación)  
LA RENTABILIDAD: MEJORA CONTINUADA DEL BENEFICIO (25 h. Distancia y 5 teleformación)

#### TELEFORMACIÓN (Internet)

TÉCNICAS DE MEJORA PERSONAL:  
"EL TRABAJO" (30 h.)  
"LA ACTITUD" (30 h.)  
"LA EFICACIA" (30 h.)  
"LA IMAGEN" (30 h.)  
TÉCNICAS DE MEJORA PROFESIONAL:  
"LA INFORMACIÓN RECIBIDA" (30 h.)  
"EN EL ANÁLISIS DE MERCADO" (30 h.)  
"EN LA ESTRUCTURA DEL NEGOCIO" (30 h.)  
"LA RELACION CON EL CLIENTE" (30 h.)

Lugar de impartición, (cursos presenciales)

ISEE  
C/ Alfonso Rodríguez Santamaría, 19 - 28002 Madrid

Cualquiera que tenga interés en esta formación para sí o para alguien que cumpla los requisitos puede ponerse en contacto con nosotros.

**Teléfono: 91 5348362 Srta. Rosa o Cristina**



## Programa de formación interactivo, a través de internet

Diversos factores han creado un estereotipo de trabajador que excluye del mercado laboral a determinados colectivos, entre ellos al de los trabajadores mayores de 40 años, a los que pone multitud de dificultades imposibilitándoles el ejercicio de su derecho a tener un trabajo digno.

Es evidente que el autoempleo puede constituir una importante salida para este colectivo y es aquí donde el programa "Leonardo da Vinci", TTE@40, entra en funcionamiento ayudándoles a montar su propia empresa. Se trata de un programa de formación interactivo, que se puede realizar a través de Internet con un coste nulo, y que está diseñado para los empresarios en potencia o que ya estén en activo y tengan cuarenta años o más.



Tanto en el caso de que el nuevo empresario haya elaborado un meticuloso plan empresarial como si no sabe ni por dónde empezar, este programa le ayuda a evaluar las distintas oportunidades empresariales posibles, a diseñar un plan empresarial y a reflexionar sobre los distintos

aspectos de financiación y de marketing que puedan ser fundamentales para su empresa. Es decir, el programa le proporciona las herramientas necesarias para fundar su empresa y para enfrentarse a los distintos contratiempos que le sobrevengan por medio de una combinación de ejercicios, consejos, foros de debate, enlaces a las páginas Web de organizaciones rele-

vantes en distintos países y el análisis de casos prácticos reales. Y todo ello a un "click" de distancia dentro de la página Web del programa, ([www.tte40.net/portal](http://www.tte40.net/portal)).

## La asociación de Cuadros del Grupo Valeo, estrena página web

La Asociación Sindical de Cuadros y Profesionales del Grupo Valeo (CCP-ASMAVAM) ha confeccionado una página web ([www.as mavam.com](http://www.as mavam.com)) para poner a disposición de todos sus afiliados y personas interesadas en la Asociación, toda la información que se genera en el Grupo, así como la actividad de CCP-ASMAVAM y noticias de interés, laboral y sindical, para los Cuadros y Profesionales.

La sección sindical CCP-ASMAVAM nos invita a navegar por sus redes.

[WWW.ASMAM.COM](http://WWW.ASMAM.COM)



# Castillos y Cañones

**Torremocha del Campo**, es un pueblo situado al lado de la N11, en la provincia de Guadalajara. La sólida torre de piedra de su iglesia y algunas casas con un evidente empaque atestiguan un pasado próspero. Situado en la tradicional vía de comunicación entre la meseta y Aragón, es un lugar ideal para iniciar y terminar nuestra ruta, ya que cuenta con numerosos locales donde poder coger y reponer fuerzas.



Castillo de La Torresaviñán

Nuestro primer destino es la inconfundible silueta del **Castillo de La Torresaviñán**, que se encuentra muy cerca del pueblo del mismo nombre. Para llegar podemos ir por una pista de tierra, la subida hasta la fortaleza es muy empinada pero corta. Este castillo, situado en un pequeño alcor domina una zona tremendamente amplia, posiblemente fuese un lugar de asentamiento prerromano, como lo demuestran los dos fosos que lo protegen por el lado más accesible.

Siempre se ha dicho que como castillo es demasiado pequeño, y como torre vigía, demasiado grande. Algo parecido a lo que presenta el castillo de Guijosa, no demasiado lejos de aquí. Quizá se deba a que la primitiva torre vigía fue posteriormente cercada con una muralla, lo que le dio al conjunto el aspecto que tiene, aunque habría que decir mejor, que tenía, porque en los turbulentos años de la Guerra de Sucesión las tropas del archiduque Carlos, al ser derrotadas por los borbónicos en la cercana localidad de Villaviciosa, destruyeron gran parte del castillo en su retirada. El lugar en la actualidad es una paramera absolutamente modificada por el hombre que ha cultivado estos terrenos desde hace siglos. Para hacernos una idea de cómo sería la vegetación primitiva hay que mirar con los prismáticos hacia el pueblo de La Fuensabiñán, donde todavía podemos apreciar



algún rodal de quejigos y robles, los árboles autóctonos de la zona.

Tomamos a continuación la carretera que nos conduce hacia Pelegrina. El suelo sobre el que circulamos va cambiando de composición, sin darnos cuenta pasamos de las arenas a la roca caliza, esto hace que de pronto nos sorprendan los cañones del río Dulce que aparecen súbitamente, resultando una visión espectacular. Hay que dar un largo rodeo para cruzarlo, pero no importa, los paisajes que vemos merecen la pena ser admirados desde todas las perspectivas. Es aconsejable hacer una parada en el llamado Mirador de Félix Rodríguez de la Fuente, erigido en su memoria, pues en estos parajes rodó innumerables escenas de su inolvidable serie documental *El Hombre y la Tierra*. Algo más adelante podemos ver la impresionante panorámica que nos ofrece Pelegrina, como si se acurrucase a la sombra de su castillo roquero.

**Pelegrina** es un pueblecito surgido a los pies de su castillo, erigido éste por orden del obispo de la cercana Sigüenza, mediada la Reconquista, cuando aún los reinos cristianos no habían dado el "salto" hasta el Tajo. El castillo, no demasiado grande como corresponde a una fortaleza "privada", está edificado siguiendo las pautas de los castillos cristianos, lo que por aquí resulta un poco extraño. Los cubos son redondos e inaccesibles por estar edificados sobre un saliente rocoso que está casi en su totalidad bordeado por el río Dulce. Hacia el Noroeste se



Pelegrina



Camino hacia Barbatona



extiende la feraz vega del río que queda bajo el control de la fortaleza. En este pueblo también podemos admirar su interesante iglesia que en tiempos fue románica, pero que ha sufrido múltiples transformaciones, lo que no le ha quitado, pese a todo, ningún encanto. Desde este lugar es sumamente fácil volver hacia atrás varios siglos e imaginarse las cabalgadas cristianas, las aceifas de los moros.... Para continuar nuestra ruta debemos volver hacia la carretera que nos conduce a Sigüenza, pero casi en el mismo lugar que nos incorporamos a ella, sale a nuestra derecha una pista de tierra, que tomaremos. El pedalear es sencillo, pues todo el terreno es una meseta llana. Solamente al final llegamos a terreno abrupto, pero nos lo vamos a encontrar favorable, pues siempre circularemos cuesta abajo.



Castillo de Pelegrina

Llegamos a la diminuta aldea de **Barbatona**, donde podremos visitar la ermita de Nuestra Señora de la Salud. Merece la pena.



Es una ermita que ha sido reedificada muchas veces, la última, cuando imperaban las formas sencillas del Neoclasicismo, pero en el interior se ha seguido reformando hasta hace bien poco. La imagen que aquí se venera, como su propio nombre indica, proporciona la salud a los enfermos, que han colocado en sus paredes innumerables placas de agradecimiento. Algunas, las más antiguas, están incluso decoradas con pinturas que representan los milagros de la imagen. Es todo un compendio de curaciones realmente sorprendente. La iglesia también tiene una placa, erigida en nombre de todos los pueblos de la comarca, que conmemora la ocasión en que debido a una tremenda y larga sequía, fue sacada la imagen en procesión, resultando de lo cual, llovió ese mismo día, acabando por tanto con la sequía que estaba esquilmando las cosechas. Para continuar nuestra ruta nos dirigimos a Sigüenza, pero no por la carretera, sino por una pista forestal que corre más o menos paralela a ella, y que resulta mucho más agradable, transcurre entre pinares, con pequeñas subidas y bajadas.

**Sigüenza** es un pueblo cargado de historia desde antes de la dominación romana. Sobresalen en su monumentalidad el Alcázar árabe y la Catedral cristiana, unidos ambos edificios por una empinada y hermosísima calle empedrada. Realmente podríamos estar un día entero contemplando todo lo que hay que ver en Sigüenza, pero en nuestro caso, es conveniente no demorarse demasiado. Hay que regresar a Torremocha. Tomamos la salida por la carretera en dirección a Guadalajara y Madrid. Aproximadamente a un Kilómetro hay una desviación que nos lleva en dirección a Pelegrina y Torremocha. Tras un trecho cuesta arriba llegamos a lo alto de la meseta. Desde aquí el pedaleo es muy agradable, pues el firme es excelente y no hay demasiadas cuestas.

Apetece volver despacio, quizá admirando el crepúsculo que tiñe el paisaje con infinitos colores.

Una vez pasado el cañón del río Dulce, aproximadamente a un Kilómetro y medio antes de llegar a la N11, sale una pista de tierra a nuestra derecha, que tomaremos para acceder directamente a Torremocha del Campo, sin tener que dar un largo rodeo. A estas alturas, el terreno facilita el pedaleo. No muy lejos de allí el castillo de La Torresaviñán nos contempla.

Carlos Rubio Bardón  
Licenciado en Geografía e Historia

## OBSERVACIONES.

La ruta puede hacerse en todo tiempo, teniendo la precaución de abrigarse bien en lo más crudo del invierno, pues en estos parajes las temperaturas bajan con mucha facilidad por debajo de cero grados. Los pueblos no están muy lejos y en todos ellos podemos provisionarnos de agua en lo más duro del verano.

Salvo aproximadamente un Kilómetro y medio a la salida de Sigüenza, el resto de la ruta se hace por carreteras secundarias con muy poco tráfico, o por pistas forestales excelentemente conservadas, por lo que el pedalear nunca va a resultar un problema.

También es recomendable llevar unos prismáticos para contemplar el paisaje en la distancia.

Para mayor información se pueden consultar las hojas 22-18 y 22-19 de la serie L escala 1:50.000 del Servicio Geográfico del Ejército, correspondientes a Sigüenza y Ledanca respectivamente.



## Dejaron hulla, dejaron huella

La escandalosa historia minera del concejo de San Martín del Rey Aurelio

**Desapruebo lo que dices, pero defendería hasta la muerte tu derecho a decirlo. (Voltaire, "Tratado sobre la tolerancia", 1763).**

Nuestro compañero, Pedro Fandos Rodríguez, afiliado a la Federación de Minería de CCP desarrollando toda su carrera profesional en la empresa Hunosa, es el autor del libro "Dejaron Hu(e)lla", publicado en agosto de 2004 y con un gran éxito de venta, ya que en menos de un año se encuentra a la venta la 2ª edición.

Pedro Fandos, nació en Blimea, localidad perteneciente al Ayuntamiento de San Martín del Rey Aurelio, concejo asturiano minero donde transcurre esta historia. El autor es licenciado en Ciencias Geológicas por la Universidad de Oviedo y socio de la Sociedad Española de Defensa del Patrimonio Geológico y Minero, además contribuyó en el año 1998 a la creación del Grupo Coleccionista Minero Investigador. Sus estudios y actividad quedan reflejados en el libro enriqueciéndolo considerablemente.

"Dejaron Hu(e)lla" es el primer libro que recoge la historia de la minería en el marco de un concejo asturiano. Su nombre, San Martín del Rey Aurelio, desde el principio nos evoca una historia vinculada a la monarquía del

primer solar hispano y por tanto mucho más larga que la propia de la minería hullera que nos ocupa. El libro recorre los dos siglos de la historia hullera en un pequeño territorio pero de manera que, por primera vez, los protagonistas tienen nombres y apellidos y no constan como simples estadísticas. Son personajes con tragedias y alegrías, con grandezas y miserias, de empresa titánicas pero también de sórdidos sucesos. En el medio, intercalados cuando la flecha del tiempo así lo demanda, se incluyen datos técnicos sobre geología, producciones, rendimientos, métodos de explotación y salpicado todo ello con aquellos sucesos políticos en los cuales el minero, sus niños y sus mujeres, en ocasiones nuestros propios padres y abuelos, fueron actores principales.

El libro está ilustrado con más de medio millar de fotografías del archivo fotográfico MIR de Marino Iglesias Rodríguez, y además incluye una exhaustiva bibliografía y lexicografía.



Portada de la 2ª edición del libro "Dejaron huella"

*No es necesario que sea Navidad para visitar Nacimientos*

## Torrejón el Rubio (Cáceres) acoge dos monumentales Belenes obra de José García-Mascaraque y María Sánchez

José García-Mascaraque Corrales, perteneciente a la Asociación ATYPE-CC de la Federación de Energía de CCP, junto a su mujer María Sánchez Benito, son los autores de dos monumentales Belenes que cualquiera, que lo desee, puede visitar en Torrejón el Rubio (Cáceres).

### BELÉN PARTICULAR

El primero, instalado en su vivienda, ocupa cerca de 30 metros cuadrados y contiene alrededor de 300 figuras, en arcilla y tela, pintadas por María, y que son iluminadas con cerca de 200 bombillas.



En el Belén se invita al público a ser espectador de un montaje que dura alrededor de 20 minutos. Comienza con la sala a oscuras, representando la noche en el pueblo hebreo. De fondo, siempre la música, que hace meter en ambiente al espectador. Casi sin que uno se de

cuenta, se pasa de la noche al día, iluminando el montaje y abriendo la puerta a la sorpresa. Este Belén ha sido visitado por multitud de personas y solo está abierto al público entre el 23 de diciembre y el 4 de enero.

### BELÉN PARROQUIA

El segundo Belén se encuentra instalado en un local anexo a la Parroquia y puede ser visitado durante todo el año. Este nacimiento ocupa cerca de 20 metros cuadrados, y contiene alrededor de 100 figuras iluminadas con unas 80 bombillas.



El montaje en este caso es en automático y guarda el mismo estilo y detalles que el primero.

## Juan Pedrosa, escultor

Juan Pedrosa Luna, es empleado de la empresa Iberdrola y pertenece a la Asociación ATYPE-CC de la Federación de Energía de CCP. A través de estas páginas queremos dar a conocer su obra escultórica que ha tenido ocasión de enseñar en numerosas exposiciones, certámenes y concursos, la última tuvo lugar en las instalaciones que Iberdrola tiene en Toledo, en la Comunidad de Castilla-La Mancha, el año pasado.

Las obras de Juan Pedrosa están compuestas de concepto, mármol y paciencia como ha destacado el Catedrático de Lengua Castellana y Literatura, Antonio Illán, del Círculo de Arte de Toledo. "El mármol somete a examen la capacidad creadora del escultor, pues no es hierro que se doble, y sólo la mente y la pericia hacen posible el minucioso trabajo que se nos ofrece en estas formas armónicas, en las que no es posible encontrar el principio y el fin". Juan Pedrosa es licenciado en Ciencias Económicas y en la actualidad cursa estudios de Doctorado en Crecimiento Económico y Desarrollo

Sostenible en la UNED. Dentro de los numerosos premios que ha recibido en los diferentes certámenes cabe destacar el que obtuvo por su obra en el V Certamen de Artes Plásticas de la Diputación Provincial de Toledo en el mes de abril del año 2003.

Iberdrola ha editado un libro en el que se recoge las esculturas que fueron exhibidas en la exposición "Encuentros con la Escultura en Iberdrola" y en la que participó también, Fernando Salinero, compañero de trabajo y con una intensa actividad artística.



**"Hombre de Neanderthal"**  
Obra seleccionada en la XII Exposición de Pequeño Formato en Aranjuez (octubre de 1991).  
Técnica: Talla directa. Materiales: Mármol de Portugal



**"Círculo Doble Infinito"**  
Obra seleccionada en el IV Certamen de Artes Plásticas de la Diputación Provincial de Toledo (abril 2002)  
Técnica: Talla directa  
Materiales: Mármol de Portugal

**Antonio Illán**  
*"La incorporación del hueco a la forma escultórica, conformándose materia y quedad como partes de un mismo todo, nos revela una lógica racional del volumen en el espacio, aunque, a veces, el artista, con la propuesta de planos diferentes, pretenda transgredir la racionalidad y nos presente figuras que nos recuerdan las imágenes imposibles".*

## Historia del Pop y el Rock en España (años 60)

### Sello Discográfico: RTVE-Música

Cuando parecía que todo lo relacionado con el pop y el rock en España estaba ya publicado en CD, el sello de RTVE nos presenta un doble CD conteniendo 40 canciones que marcaron toda una época durante la década de los años 60. Hablar de artistas y sus canciones es algo con lo que podríamos llenar folio tras folio y ... no terminar nunca. ¿Quién no ha oído hablar de Bravos, Brincos, Bruno Lomas, Miguel Ríos, Juan y Junior, Mustang, Sirex, ...?, la lista sería interminable, así que solo vamos a destacar aquí, los temas que de alguna forma son novedad por su aparición en este disco.

Lo que más destaca es que por primera vez, aparece una canción en formato CD de los CANARIOS y de POP TOPS. estos dos conjuntos que fueron referencia en el soul y en R&R en español, pertenecientes ambos a la factoría Millhou, nunca habían sido traspasados del vinilo al formato CD. Desconozco los motivos que han llevado la historia musical de estos dos grupos a esta situación, pero escuchar "Get on your knees" y "Oh Lord, why Lord" es una auténtica gozada, como igualmente escuchar a LOS ESTUDIANTES (genuino grupo madrileño de finales de los 50) interpretar "La Bamba", y naturalmen-



te no nos podíamos olvidar de LOS IBEROS, "Las 3 de la noche" y "Summertime girl" son canciones que les sirvió para llevarles al primer puesto de las listas de éxitos, aunque posteriormente su carrera musical aportara solo un LP.

Como curiosidad podemos destacar la inclusión de dos temas de los H.H. "Aquel amanecer de mayo" y "El ritmo de la lluvia", grupo que no contó demasiado en el panorama pop español, y reconfortable es escuchar a PEKENIKES, MICKY Y LOS TONYS, y hasta las "rosas" de MASSIEL, cuando la "Tanqueta de Leganitos" lo copaba todo en España. En definitiva, un disco más que recomendable por su gran aportación al panorama musical español que cuenta con un libreto a modo de introducción realizado por José M<sup>a</sup> Iñigo y José Ramón Pardo, quien además ha corrido con parte de la producción.

**Gustavo Adolfo**

## Soluciones Preventivas contra las “Leyes de Murphy”



De muchos son conocidas las populares “Leyes de Murphy”. Para mí fueron una constante llamada de alerta para evitar que su fatídico texto se cumpliera en el desarrollo de mi trabajo profesional. Y por ello mi actuación personal se orientó a conseguir acabar las cosas correctamente (cuya mayoría se logró casi al 100%).

De mi experiencia personal he reunido y redactado las “medidas de prevención” que ya aplicaba antes de conocer la existencia de dichas “LEYES DE MURPHY” (cuyo texto conocí en un curso de Dirección Eficaz en Caja de Madrid, impartido por JOLFER Consultores).

Las “Medidas de Prevención” enfrentadas a las “Leyes de Murphy” son las siguientes.

**LEY Nº 1.** algo puede salir mal, SALDRÁ mal.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso no debo de PREOCUPARME, sino de OCUPARME en prever, prevenir y controlar.

**LEY Nº 2.** Nada es TAN FÁCIL como parece.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

La facilidad no está tanto en las propias cosas como en mi voluntad y constancia para conocerlas, comprenderlas e INTENTAR DOMINARLAS.

**LEY Nº 3.** Todo requiere MÁS TIEMPO del que piensas.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso DEBO de planificar metódicamente y prever un “TIEMPO DE REACCIÓN”.

**LEY Nº 4.** Dejadas a ellas mismas, las cosas tienden a ir de mal en peor.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso debo mantener el control de aquello que esté bajo mi responsabilidad y NO AMBICIONAR abarcar más de lo que pueda entender y dominar, por muy necesario y atrayente que se me presente.

**LEY Nº 5.** Si hay UNA posibilidad de que varias cosas vayan mal, ESA será la que cause más daño.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso es importante conocer esa posibilidad y AFRONTARLA oportunamente para evitar el posible daño o minimizarlo.

**LEY Nº 6.** La Naturaleza está siempre del lado del defecto oculto.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por ello debo de profundizar en el conocimiento de mi entorno para que, comprendiéndolo y previniendo, pueda HACER EL BIEN y, así, evitar el daño.

**LEY Nº 7.** Siempre CUESTA más de lo calculado al principio.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso se debo ser GENEROSO en la previsión y AUSTERO en el gasto.

**LEY Nº 8.** Si intentas COMPLACER a todo el mundo, alguien resultará contrariado.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Nunca llueve a gusto de todos, por eso, haga lo que haga, debo hacer el bien por los demás SIN TRANSGREDIR las Leyes ni contrariar mi conciencia.

**LEY Nº 9.** Es más fácil METERSE en algo que salir de ello.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso antes de avanzar un pie habré de AFIANZAR bien el otro para no resbalar.

**LEY Nº 10.** Toda solución ENGENDRA nuevo problemas.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso debo hacer planteamientos que solucionen problemas PRINCIPALES y generales, cuyos problemas derivados sean menores que los solucionados, afrontando rápidamente su solución.

**LEY Nº 11.** Siempre que uno se dispone a hacer algo, hay que hacer ANTES alguna otra cosa.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso debo obtener información completa y en profundidad, analizar la situación y valorarla, pensar soluciones alternativas y valorarlas, SELECCIONAR la más adecuada y planificar las acciones.

**LEY Nº 12.** Si adviertes que hay cuatro formas posibles en las que algo puede salir mal y las evitas, no tardará en SURGIR una quinta forma.

**MEDIDA DE PREVENCIÓN:**

Por eso cuando analizo las situaciones siempre debo de ponerme a uno y otro lado del “mostrador” y CONSULTAR a los posibles implicados (clientes, empleados,...).

ÁNGEL E. GARCÍA RUBIALES  
Jubilado de Caja Madrid

*Continuará ...*



## El Jaraíz de los Cuadros

Si todavía no perteneces a "El Jaraíz de los Cuadros" te recordamos que solamente tienes que llamarnos al teléfono **91 534 83 62** o enviarnos un e-mail a la dirección:

**confcuadros@confcuadros.com** comunicándonos tu petición. Sin ningún tipo de compromiso, ni cuotas, ni gastos de inscripción pasarás a formar parte de nuestro Jaraíz recibiendo cada mes una de nuestras selecciones con los precios que se detallan y sin gastos de transporte.

Recuerda  
Jaraíz ofrece a cada nuevo socio una caja gratis de 6 botellas de vino variado que se remita junto con nuestra segunda selección



### ABRIL - ALTOS DEL DURATÓN

Un vino de Autor elaborado en la provincia de Segovia, siguiendo las directrices del enólogo dependiendo de las características de cada año. Mezcla de Tempranillo, Syrah y Cabernet Sauvignon. Tinto complejo y compacto que acompaña muy bien platos de carne roja, quesos curados y embutidos.

**Precio caja de 6 botellas: 39,00**



### MAYO - MARQUÉS DE BADAJOZ

Blanco extremeño fermentado en madera de toques exóticos que recuerdan al famoso Sauternes de Burdeos. A partir de uvas Macabeo y Cayetana, es un vino de gran originalidad que sorprendera a los aficionados.

Por sus sensaciones intensas es buena pareja del foie, así como de anchoas y ahumados.

**Precio caja de 6 botellas: 38,00**



### JUNIO - VINHA SARDASOL

Un tinto reserva de Navarra hecho a la tradicional usanza a partir de la mejor uva ibérica, Tempranillo.

Aromas terciarios de especias y maderas, taninos domados en su óptimo punto de consumo. Excelente para acompañar todo tipo de carnes.

**Precio caja de 6 botellas: 49,00**



## Dónde guardar el vino

En primer lugar hay que preguntarse si disponemos de un lugar apropiado en el que almacenar vino durante largos períodos de tiempo. Si no es así, no hay más remedio que procurar adquirir las botellas que se vayan a consumir a corto plazo.

Lo más adecuado sería una bodega subterránea o un sótano bien acondicionado. Deberá estar a resguardo tanto de la luz natural como de corrientes de aire y vibraciones bruscas. También tendrá que mantener una temperatura constante entre 10° C y 16° C y un nivel de humedad de algo más del 70 por ciento. Por supuesto, en la estancia no deberá guardarse ninguna sustancia que pueda transmitir olores al vino (gasolina, pintura, productos químicos ...).

Si en nuestra vivienda no se dan estas características, deberemos tratar de reproducir las condiciones ambientales anteriores en un habitáculo destinado sólo a este efecto. En cualquier caso, pueden ser de gran utilidad los armarios refrigerados especialmente diseñados para contener botellas de vino.

La posibilidad que tiene un vino de crecer a lo largo del tiempo, o al menos mantener sus cualidades depende de múltiples factores.

### VINOS TINTOS

Entre los vinos tintos españoles, los que tienen más posibilidades de enfrentarse al paso del tiempo son los que incluyen en la etiqueta una indicación de que han seguido una crianza en barrica de roble. De menor a mayor tiempo de crianza, esta indicación puede ser "Crianza", "Reserva" y "Gran Reserva".

### VINOS BLANCOS

Si se desea guardar vinos blancos españoles, lo mejor será recurrir a aquellos que han sido fermentados o han experimentado un tiempo de crianza en barrica de madera. Las etiquetas españolas suelen contener información al respecto.

### VINOS ESPUMOSOS

Los cavas (vinos espumosos naturales elaborados según el método tradicional) conviene consumirlos de inmediato.



# Cooperativa de viviendas

Teniendo en cuenta las dificultades económicas que tenemos para acceder a la compra de una vivienda, desde esta Organización, hemos decidido intervenir en este terreno para, de acuerdo con la legislación vigente en cada comunidad autónoma, constituir cooperativas de viviendas con el fin de facilitarnos a todos nosotros y a nuestros hijos el cubrir esta necesidad primaria.

Tras excelentes experiencias adquiridas por algunas Organizaciones integradas en esta Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), que nos asesorarán, y la

contratación de profesionales cualificados, nos garantizan una gestión eficaz y honrada.

Si estáis interesados en acceder (vosotros y/o vuestros hijos) a este nuevo servicio os rogamos que cumplimentéis el boletín que, seguidamente, os proponemos. La prontitud de la respuesta es importante, ya que la posición para elegir vivienda vendrá condicionada por el orden de llegada de las solicitudes. El solicitante y/o sus padres deberán estar afiliados a alguna Organización integrada en esta CCP.

## BOLETÍN



Apellidos ..... Nombre.....

DNI ..... Domicilio ..... Población.....

CP..... Teléfono ..... E-mail .....

Nº de Afiliado ..... Organización ..... Empresa .....

.....

### En el caso de no ser afiliado:

Nombre completo padre/madre del afiliado a CCP .....

Nº del Afiliado.....DNI .....Organización .....

Empresa /Trabajo .....

Teléfono.....E-mail .....

**Recorta o fotocopia y envíalo a la dirección: C. Vallehermoso 78, 2ª planta. 28015 Madrid.**

**Fax: 91 534 05 14**

**Correo electrónico: [confcuadros@confcuadros.com](mailto:confcuadros@confcuadros.com)**

**Para más información: 91 534 83 62**

