



PROFESIONALES Y *Cuadros*

N. 66 - febrero 2006 - 2,11 euros

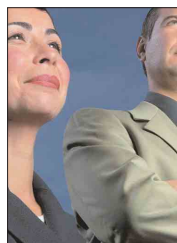
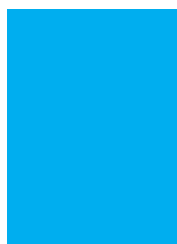
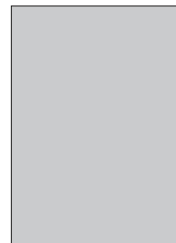
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Reforma Fiscal

**2006 año de Elecciones,
juntos por nuestros intereses**

sumario

sumario



- 03. editorial
- 04. responsabilidad social de la empresa
- 05. cita electoral 2006/07
- 06. resultados elecciones 2005
- 07. segundo encuentro ibérico de los C&P
- 09. la reforma fiscal
- 11. cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos
- 12-16. internacional/europa:
 - ¿qué debe exigir la UE a China?
 - FEDEM en Colonia
 - comité director de CEC
 - posición de CEC sobre el libro verde
- 17-20. coleccionable jurídico
- 21-27. nuestra gente
- 28. actualidad - formación
- 30-38. ocio/cultura

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

Directora: Carolina Muñoz Pesquera
Consejo de Redacción: Ignacio de Navasqués Cobián, Juan Zuriarrain Fernández, Miguel López Cambroner, Eusebio Fontán Mirón.

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

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

La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) es un tema de gran actualidad que pone de manifiesto la inquietud sobre el papel que la Empresa debe desempeñar en el ejercicio de sus funciones en la sociedad.

El concepto de RSE, no es nuevo en España, en el siglo XVIII, en el sector financiero ya aparece cuando surgen las primeras Cajas de Ahorros y Montes de Piedad como instrumento de financiación a las clases más desfavorecidas y, en la actualidad, y desde hace decenios, las Cajas de Ahorros están practicando la Responsabilidad Social Corporativa bajo el epígrafe “obra social”.

Las Empresas empiezan a manifestar su voluntad de actuar responsablemente de acuerdo con los intereses sociales, asumiendo sus responsabilidades, no sólo respecto a sus accionistas, sino también respecto al resto de grupos de interés (stakeholders): empleados, comunidad financiera, proveedores, clientes y sociedad en general.

Se está evolucionando hacia la responsabilidad social y matizando el concepto de creación de valor y riqueza. La Unión Europea define la RSE como la contribución empresarial al desarrollo sostenible y equilibrado para todos los que interactúan con la empresa (stakeholders). Tener en cuenta los intereses de la comunidad significa que la RSE tiene, entre otras, las siguientes dimensiones: financiera, que busca la maximización de la rentabilidad de la empresa y su continuidad; corporativa, que implica aplicar políticas de buen gobierno corporativo; de recursos humanos, que supone cuidar el capital humano; medioambiental, esto es, el respeto al medio ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales; social, que contribuye y beneficia a la sociedad.

Debemos apoyar que la RSE se convierta en algo estructural entre empresa y sociedad, y que las empresas acudan a las principales vías utilizadas en la actualidad para afrontar las obligaciones de la RSE en su vertiente social, y entre la que citaremos a la “certificación del respeto a determinadas normas de gestión ética de Recursos Humanos” (Norma SA8000).

NUEVA INCORPORACIÓN A CCP

Queremos dar nuestra bienvenida al **Sindicato Independiente de Cuadros de las Administraciones Públicas de Castilla y León (SICAP)** que se ha incorporado a Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en el año 2005, y cuya integración será ratificada en el próximo Comité Confederal de la Confederación. Dentro de la Junta Ejecutiva de SICAP ha sido nombrado como Presidente, Luis J. Guadarrama, y Secretario, Fermín Velasco.

En esta nueva incorporación hay que destacar la labor desempeñada por el Secretario de CCP en Castilla y León, Juan Carlos Espeso, y el entonces Presidente de CCP en esta Comunidad, José Luis González, que han ayudado y colaborado en todos los pasos necesarios para la formalización oficial de esta nueva organización sindical.

Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) abogamos porque la Responsabilidad Social se convierta en un recurso intangible tanto o más trascendente que otros en la empresa.

Resulta indispensable difundir los instrumentos de aplicación de la RSE entre todos los actores involucrados, y promover la participación de éstos en su aplicación.

Aprovechamos este medio de comunicación para agradecer la labor desempeñada en los últimos cinco años por el hasta ahora Secretario General de Confederación de Cuadros y Profesionales, Antonio Biota Jiménez, que presentó su dimisión, con carácter irrevocable, en el mes de septiembre de 2005.

Responsabilidad Social de la Empresa: ESTADO DEL ARTE

La definición previa de los términos a utilizar en la investigación, el debate y la comunicación en cualquier ámbito científico es un punto de partida fundamental. Sin duda por un impulso ético que nos defiende del subjetivismo, pero también por conveniencia metodológica, para evitar un caos en el uso de conceptos diferentes bajo el mismo título o en la aplicación de títulos diferentes para un mismo concepto.

Esta premisa es aplicable, desde luego, al espacio crítico abierto en torno a la responsabilidad social de los individuos y las organizaciones en el siglo XXI, y más concretamente en lo que afecta a la responsabilidad de las empresas en el sistema de mercado global predominante, como un elemento más –quizás decisivo– de equilibrio internacional merced a los acuerdos alcanzados en instituciones y organismos como ONU, OMC, OIT, UE, OCDE, y las organizaciones en los diferentes Foros y Cumbres que no alcanzan unanimidad pero sí relevancia: Davos, FSM, etc. Como fruto de ese esfuerzo de concreción debemos destacar en el ámbito local la definición consensuada en el “Foro de Expertos”, espacio de debate promovido por el Gobierno de España para complementar los trabajos de la Subcomisión Parlamentaria y de la mesa de Diálogo Social.

La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.
FORO DE EXPERTOS EN RSE-Definición y ámbito de la RSE

Con esta triple iniciativa la Administración pretende configurar un marco de referencia nacional que contando con todas las partes interesadas sitúe a las empresas españolas en disposición de enriquecer la visión de la Unión Europea, cuya Comisión aportó el conocido Libro Verde* “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (18.7.2001), la Comunicación relativa a la RSE “Una contribución empresarial al desarrollo sostenible” (02.07.2002) y su Consejo la Resolución sobre “la responsabilidad social de las empresas” (06.02.2003), así como el Informe final del European Multistakeholder Forum on CSR (29.06.2004), documentos básicos para el estudio de la RSE a partir de su publicación y que responden a los objetivos estratégicos establecidos en los Consejos de Lisboa, Niza y Gotemburgo.

Las empresas participan con enorme interés en los diferentes foros, por supuesto, no hay más que repasar las listas de ponentes en los numerosos eventos para comprobar que con gran frecuencia son las personas encargadas profesionalmente de esa área de actividad las que acuden a contrastar su experiencia en un ejercicio de benchmarking permanente, incluso se someten a los requerimientos críticos de medios de comunicación, organizaciones del tercer sector (sin ánimo de lucro), representantes de sindicatos, de asociaciones de consumidores y de lobbys diversos en un intercambio que sin duda beneficia a todos porque se realiza con plena libertad y con transparencia, elementos ambos fundamentales en el desarrollo social que ampara el concepto de empresa responsable.

Pero en el seno de las empresas se trabaja con dos tempos diferentes: el de la participación en el empeño intelectual, por un lado, y el de la acción constante, por otro, porque no pueden detener sus proyectos a la espera del consenso científico. En los foros de debate se busca la optimización de los conceptos, que ya hemos dicho que es muy importante pero que no resulta fácil limitar en el tiempo. Las empresas, sin embargo, necesitan avanzar sin pausa, la recompensa a su acción se traduce en términos de ventaja competitiva, reputación, eficiencia y rentabilidad. De forma que, asumiendo el riesgo de tener que introducir matices correctores el día de mañana, las empresas españolas se han lanzado con ímpetu desde hace tiempo a desarrollar Programas de RS siguiendo un ciclo lógico de Auditoría / Plan de RSE que incluye la coordinación de acciones, a

menudo creando departamentos especializados, y el diseño de indicadores / elaboración de códigos e informes / verificación y escrutinio / comunicación bidireccional con los grupos de interés. Datos como el número de Informes de Responsabilidad publicados siguiendo en muchos casos el estándar GRI, o el de afiliaciones al Pacto Mundial dicen mucho del interés que demuestran las empresas de nuestro país por enfrentar con vigor este nuevo reto. En este punto es importante destacar que aquellas empresas que habían emprendido la ruta de la excelencia del modelo europeo de la E.F.Q.M. han contado con una ventaja considerable, por su conocimiento exhaustivo de los procesos de la organización, la perfecta identificación de sus grupos de interés y una capacidad contrastada para impulsar acciones coordinadas, validar indicadores y medir resultados. Recordemos que la Responsabilidad Social es uno de los ocho “conceptos fundamentales de la excelencia”, por lo que sin duda puede afirmarse que EFQM es el marco óptimo para la gestión ética.

Dicho modelo parte ya de por sí de un enfoque orientado a las personas que sitúa al cliente (entendido en un sentido amplio) como centro o razón última de la actividad de la organización, poniendo especial énfasis en el papel de ésta como miembro responsable de la sociedad, adoptando un enfoque ético, como modo de mejor servir de forma sostenible a los intereses a largo plazo de la organización y de las personas que la integran, satisfaciendo sus necesidades y expectativas. (1)

Persiste el debate sobre un buen número de temas como el relacionado con los matices a la voluntariedad del compromiso de las empresas con la RSE (regulación normativa vs libertad absoluta), la definición precisa de los conceptos para evitar confusiones a veces interesadas (responsabilidad social vs acción social, filantropía), mientras que otros se encuentran sobre la mesa porque interesan a todos como el desarrollo de la Inversión Socialmente Responsable en España, insignificante en comparación con países de referencia, las alianzas entre empresas y organizaciones no gubernamentales, principalmente las “de desarrollo” (ONGD) y las que luchan contra todo tipo de corrupción, o aquel en que se han producido aparentemente más progresos, como es el que trata la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores.

Dejemos que en los foros se siga avanzando para lograr acuerdos, pero atrevámonos finalmente a reseñar con toda claridad las posiciones que han perdido vigencia excepto para los que defienden sus tesis como “cuestión de principios”, postura que interesa poco a las empresas del siglo XXI que no entienden de mayor fundamentalismo que el respeto a la legalidad, la aprobación de los diferentes grupos de interés y la optimización del beneficio como medio para su viabilidad en el tiempo y no como fin a corto plazo. Parece claro que el interés global por la RSE es ya un hecho, no una opción. Y debe entenderse como una oportunidad, no como una amenaza (2). La “teoría de los stakeholders** (grupos de interés)” ha vencido a la “teoría de la agencia”, que defiende que la misión única de la empresa es maximizar su beneficio y que sus administradores (agentes) deben responder exclusivamente ante los accionistas propietarios. Felizmente arribados conceptos que hace años estuvieron tan en boga como la famosa “creación de valor para el accionista”, contribuyamos a fortalecer el concepto de Desarrollo Sostenible como un objetivo mucho más justo y equilibrado en el medio y largo plazo para las propias empresas y para sus grupos de interés.

“Que a las empresas les importan los beneficios no cabe duda. La novedad es que muchas están pensando en los beneficios a largo plazo más que los inmediatos: esto asegura el desarrollo sostenible del negocio. Es la visión que promueve a la empresa como económicamente viable, socialmente aceptable y medioambientalmente sana. Sus acciones de hoy no comprometen el desarrollo de las próximas generaciones.” (3)

Miguel Ángel Roldán, de Caja Madrid
Socio de Forética y de Ética Economía y Dirección

* Los LIBROS VERDES son documentos de reflexión publicados por la Comisión sobre un ámbito político específico. Estos documentos están especialmente destinados a las partes interesadas - organismos y particulares - invitadas a participar en el proceso de consulta y debate. En algunos casos, pueden conducir a desarrollos legislativos ulteriores.

** STAKEHOLDERS se denominaba a los apostadores en las carreras, aquellos que “poseían una apuesta”. El vocablo se adaptó para referirse a las personas o grupos “que apuestan” “que están interesados” en que la empresa alcance sus objetivos. La expresión fue usada por primera vez, en la acepción que nos ocupa, por el Prof. Russel Ackoff en su libro “Planificación de la Empresa del Futuro” (según Bleger en su artículo “STAKEHOLDERS”: UNA ESTRATEGIA ACTUAL publicado en REVISTA DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL en marzo de 2000). Entre las muchas definiciones, nos parece clarificadora la de Freeman: “ aquellos grupos sin cuyo apoyo la organización podría dejar de existir”.

(1) “EL MODELO EFQM DE EXCELENCIA: MARCO ÓPTIMO PARA LA GESTIÓN ÉTICA” - Juan Ignacio Martín-Castilla, Universidad Autónoma de Madrid.

(2) Fundamentos y enfoque de la gestión responsable-Pedro Francés -Cuadernos Forética 2005

(3) La RSE: ¿comunicar o no comunicar? Por Eduardo Shaw (Gerente de Deres) 2005



CITA ELECTORAL

Convocatoria de Elecciones Sindicales 2006-07 en las que Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) presenta candidatura. La información sobre las previsibles fechas de celebración de estas elecciones son las recibidas en nuestra redacción hasta la fecha de la publicación de la revista "Profesionales y Cuadros" nº 66.

ENERGÍA

LAS ELECCIONES EN IBERENOVA RESPALDAN DE FORMA MAYORITARIA LA CANDIDATURA DE ATYPE-CC

La empresa del Grupo Iberdrola, IBERENOVA, ha sido una de las primeras en celebrar elecciones en el año 2006. ATYPE-CC ha sido el sindicato más votado, con el 68.5 % de los votos emitidos, obteniendo 7 de los 9 delegados correspondientes. Estos excelentes resultados permiten a ATYPE-CC abordar la próxima negociación del II Convenio Colectivo de IBERENOVA con la tranquilidad de haber conseguido la confianza mayoritaria de los trabajadores y servir como referencia de futuro en las otras empresas del Grupo.

CENTRAL NUCLEAR TRILLO

La mesa electoral para la celebración de elecciones sindicales en la Planta de la Central Nuclear de Trillo, fue constituida el día 19 de enero, y está previsto que la votación tenga lugar el día 19 de febrero. Actualmente el sindicato SITAT, integrado en CCP, tiene tres representantes, número que se espera mantener. En lo que se refiere a la Central Nuclear Almaraz-Trillo SITAT cuenta con 11 representantes.

FÁBRICA NACIONAL DE LA MONEDA Y TIMBRE

El día 5 de enero se abrió el período electoral en el Centro de Trabajo de Madrid de la RCM-FNMT (Fábrica Nacional Casa de Moneda y Timbre). La votación y el correspondiente escrutinio tendrá lugar el día 9 de febrero.

La Asociación de Cuadros de la FNMT presenta su candidatura por el Colegio de Técnicos y Administrativos. En la actualidad la Asociación tiene 1 representante en Madrid y otro en el Centro de Trabajo de Burgos.

MINERÍA

HUNOSA

Fecha prevista: noviembre 2006

QUÍMICA

SOLVAY

Fecha prevista: noviembre/diciembre 2006

BANCA

Fecha prevista: Mediados diciembre 2006

La Federación de Banca de CCP espera esta nueva cita electoral con ilusión. De los resultados que se obtengan dependerá la consolidación de nuestra Organización en un sector en el que la representación de los Cuadros y Profesionales es cada vez más conocida en una plantilla rejuvenecida y para la que nuestras siglas son ya familiares.

ENERGÍA

IBERDROLA Fecha prevista: Primeros 2007

TRANSPORTE

IBERIA Fecha prevista: junio 2007

CAJAS DE AHORROS

CAJA BADAJOZ

Fecha prevista: octubre-noviembre 2006

IBERCAJA

Fecha prevista: octubre-noviembre 2006

CAJA MADRID

Fecha prevista: noviembre-diciembre 2006.

El censo electoral estimado es de 13.000 votantes y cerca de 350 representantes. ACCAM está trabajando desde hace tiempo en esta nueva convocatoria en la que se espera obtener un resultado sensiblemente superior al de la última cita electoral celebrada en el año 2002 en la que fue la segunda fuerza sindical más votada.

METALURGIA

RENAULT ESPAÑA S.A.

Fecha prevista: octubre 2006

CCP va a presentar candidaturas en todos sus centros de trabajo (Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid). Desde la Organización se quiere mejorar los resultados de las elecciones de 2002, en las que se consiguió aumentar la representación en los Comités de Empresa, convirtiéndose en la primera fuerza sindical en el Segundo Colegio Electoral.

PEUGEOT-CITROËN

Fecha prevista: junio 2007

Tras los buenos resultados obtenidos en las últimas elecciones celebradas en el año 2003, CCP presentará candidatura en el Centro de trabajo de Madrid con el objetivo de seguir mejorando su representación en los Comités de Empresa. En la pasada cita electoral CCP (AMYP) fue el sindicato más votado.

ELECCIONES SINDICALES EN NAVARRA

Empresas	Fed. Asociación	Fecha prevista
CAJA MADRID	Cajas	nov. 2006
HYDRO ALUMINIUM INASA, S.A.	SMN	nov. 2006
PAPELERA NAVARRA, S.A.	SMN	nov. 2006
GRAFICAS ESTELLA, S.A.	SMN	dic. 2006
BANCO DE VASCONIA, S.A.	Banca	dic. 2006
BBVA	Banca	dic. 2006
ARVIN MERITOR, S.A.	SMN	feb. 2007
VICTORIO LUZURIAGA-TAFALLA, S.A.	SMN	feb. 2007
ACERALIA TRANSFORMADOS, S.A.	Metalurgia	mar. 2007
PAPELERA NAVARRA, S.A.	SMN	mar. 2007
VOLKSWAGEN NAVARRA, S.A.	SMN	mar. 2007
ELEREBRO, S.A.	Energía	abr. 2007
SANYO ESPAÑA, S.A.	SMN	abr. 2007



Federación de Metalúrgia CCP se presenta por primera vez a las elecciones de FAURECIA ABRERA y consigue una amplia representación

CCP ha obtenido 2 representantes en las elecciones sindicales celebradas, el día 16 de junio de 2005, en FAURECIA ABRERA, empresa instalada en Barcelona del sector de la automoción y en la que la Confederación presentaba una candidatura por primera vez. CCP ha conseguido, por tanto, el 42,22% de los votos emitidos en las urnas por el colectivo de Administrativos, Profesionales, Técnicos y Cuadros de FAURECIA ABRERA.

ASMYP-CCP aumenta su número de delegados en RENAULT TRUCKS

En las elecciones sindicales celebradas en RENAULT TRUCKS, el día 17 de noviembre de 2005, ASMYP-CCP ha conseguido 4 delegados, de los 9 que componen el Comité de Empresa. Con estos resultados la Asociación aumenta 1 delegado con respecto a los 3 que consiguió en las elecciones pasadas. Aunque los resultados han sido positivos para ASMYP-CCP se aspira a conseguir la mayoría en las próximas elecciones.

Federación de Energía ATYPE-CC es la primera fuerza sindical en IBERINCO

Después de las elecciones sindicales celebradas en IBERINCO-MADRID, en las que ATYPE-CC obtuvo 5 delegados, el día 6 de junio de 2005 les tocó el turno a los trabajadores de IBERINCO-ERANDIO, cuyo índice de participación fue del 77,2%. ATYPE-CC ha conseguido en esta cita electoral 3 delegados, lo que significa que la suma total de ambos resultados coloca a nuestra Asociación en la primera fuerza sindical con un total de 8 delegados, siendo el único sindicato que ha logrado presentar candidatura en ambos centros de trabajo.

Federación de Cajas de Ahorros ACCAM recibe el respaldo mayoritario de los trabajadores de ALTAE BANCO en sus primeras elecciones sindicales

Los trabajadores de ALTAE BANCO han tenido su primera cita electoral el día 27 de septiembre de 2005, a la que han acudido el 90% del total de la plantilla. ACCAM, promotora de estas elecciones sindicales, ha conseguido el 71% de los votos emitidos, lo que representa un total de 4 delegados, convirtiéndose así en la primera fuerza sindical de la empresa. A partir de este momento ACCAM trabaja para la mejora de las condiciones sociolaborales de todos los profesionales de la empresa, a través del recién constituido Comité de Empresa.

Elecciones en las comisiones de control de los PLANES de PENSIONES: CAJA BADAJOZ

La Asociación de Cuadros y Profesionales de Caja Badajoz ha copado todos los puestos presentados para la renovación de 5 de los cargos de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los empleados. Los candidatos presentados por la Asociación han recabado la mayoría de los votos, seguidos muy por detrás por el resto de los sindicatos que concurrían a estas elecciones.

Estos representantes son:

SUBPLAN I: Manuel Rivera Porras, María Isabel Jiménez Sánchez, Amparo Paco Paz y Antonio Manchón Sánchez

SUBPLAN III: Santiago Luna Martín y Marco A. Mejías Reigad

SUBPLAN IV: Antonio González Moreno y Juan Luis Hermosa Macias

ENAGAS

Juan Zuriarrain, representante en ENAGAS de la Asociación de Cuadros y Profesionales y Vicepresidente de CCP, ha salido elegido como uno de los 5 miembros que componen la nueva Comisión de Control del Plan de Pensiones constituida tras las elecciones celebradas en el año 2005.

Segundo Encuentro Ibérico de los Cuadros y Profesionales

Miembros de las representaciones española y portuguesa en Covilhá

Los Cuadros y Profesionales españoles y portugueses celebraron en el mes de septiembre de 2005 un segundo encuentro en la localidad portuguesa de Covilhá, cumpliendo así con el espíritu de acercamiento y colaboración entre las Confederaciones de los dos países que se estableció en Cáceres en el año 2004. Confederación de Cuadros de Portugal ejerció, en esta ocasión, de anfitriona, contando con la colaboración y excelente acogida de las autoridades municipales de la ciudad de Covilhá. Por la parte española asistió una amplia representación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) que estuvo encabezada por el Presidente de CCP, Ignacio de Navasqués Cobián.

“Los Cuadros y los trabajadores inmigrantes en el contexto de la globalización” fue el tema desarrollado y debatido en Covilhá durante los días 21, 22 y 23 de septiembre de 2005. A lo largo del encuentro se analizó la situación en España y Portugal con la intervención de representantes de CCP, y la participación, por parte portuguesa, de miembros del Sindicato de Técnicos y Cuadros Bancarios y de la Unión de los Sindicatos Independientes Confederación Sindical. Actuando de moderadores estuvieron los Presidentes de las respectivas Confederaciones española y portuguesa, Ignacio de Navasqués Cobián y Afonso Pires Diz.

ASPECTOS ECONÓMICOS.

En primer lugar se analizaron los aspectos económicos de la inmigración y cómo España y Portugal, países de emigrantes tradicionalmente, son en estos momentos, junto a Italia y Grecia, los mayores receptores de inmigrantes de la Unión Europea. Ante esta nueva situación el Presidente del MAG de AEPEC-Lisboa, J.A. Pinho Nemo, y el Presidente de CCP de Navarra y Profesor de la Universidad de Navarra, David Irigoyen, destacaron la necesidad de establecer normativas específicas para la integración social de los miles de ciudadanos extranjeros

que llegan a nuestras fronteras buscando una mejor vida y, al mismo tiempo, reportando a los países de destino población activa que contribuye a su crecimiento económico. David Irigoyen analizó el número, la procedencia y la cualificación de los inmigrantes en España. En Portugal los países de origen son algo distintos, proceden de Cabo Verde, Brasil y Ucrania. Cifrándonos a nuestro país, a 31 de marzo de 2005, según el padrón del Instituto Nacional de Estadística (INE), había 2.054.453 extranjeros con los papeles en regla, correspondiendo el 32% de Iberoamérica, el 26% de la UE, el 25% de África, 9% resto de Europa, 7% Asia y 1% América del Norte. La mayoría de la población emigrante, a finales de 2003, procedía de Ecuador, Marruecos y Colombia, habiendo irrumpido con fuerza los procedentes de China. Por edades, cerca de dos tercios de los inmigrantes tienen entre 20 y 44 años de edad. En cuanto a su cualificación la baja profesionalización de los mismos afecta al trabajo de los Cuadros y Profesionales en su repercusión en temas de Seguridad y Salud en el trabajo y la Calidad de la producción, claras responsabilidades de estos.

El Presidente de CCP de Navarra subrayó, además, que esta inmigración también afecta a la viabilidad de los sistemas de la Seguridad Social, ya que cuando un nuevo empleado de sueldo alto cotiza lo hace pagando 796 euros por mes, mientras que cuando el nuevo empleado es de rentas bajas tan sólo paga 169 euros por mes, por lo que los ingresos por cotizaciones no avanzan al mismo ritmo (el 5,7%) que los desembolsos necesarios para cubrir las prestaciones sociales (el 8%).

En relación con los Cuadros, no habiendo datos ni documentación, Irigoyen señaló que el efecto inmigratorio se ve favorecido por la deficiencia de Formación (universitaria y profesional), las prejubilaciones y la deslocalización. La migración de los Cuadros está basada en la movilidad



geográfica que se realiza a través de las multinacionales, regularizándose en el marco de la negociación, bien colectiva o individual, en las empresas.

ASPECTOS SOCIALES.

Para el desarrollo de este apartado se contó con la presencia de un representante del Alto Comisariado para la Integración que expuso los objetivos básicos y los desafíos que para este organismo supone la inmigración, basados todos ellos en acoger e integrar a los inmigrantes, así como garantizar la igualdad.

El Asesor Jurídico de CCP, Álvaro H. de Larramendi, y el Profesor de la Universidad Católica portuguesa, Julio Pinheiro, participaron también en este encuentro ofreciendo sus respectivos análisis sobre los aspectos sociales de la inmigración. Álvaro H. de Larramendi afirmó con rotundidad que la inmigración en España, en los últimos años, ha sido el principal factor de crecimiento de la población española, y ha contribuido a modificar el perfil sociodemográfico de sus habitantes. En este apartado destacó que el aumento de las entradas, desde mediados del año 99, es exponencial y así sigue la tendencia. Ante la pregunta ¿es la inmigración la solución de los problemas demográficos actuales en Europa, en cuanto a su envejecimiento y baja natalidad? Álvaro H. de Larramendi manifestó que “ni son tantos, ni son tan jóvenes como para cambiar la tendencia de envejecimiento de la población española, que avanza a pasos agigantados”. Según los datos aportados, en términos demográficos la inmigración deja de tener el efecto positivo que ahora tiene a partir del año 2030. En este sentido afirmó que un modelo de crecimiento debe ser equilibrado para ser sostenible: “favorecer la inmigración y fomentar la natalidad no deben ser objetivos antagonistas”.

Las necesidades de inmigración radican principalmente en los sectores de la construcción, servicio doméstico,

hostelería y en el sector agrícola, ganadero y forestal. Es la población inmigrante la que padece en mayor medida la alta temporalidad que afecta al mercado de trabajo español, así como sueldos inferiores, todo ello impide su afincamiento definitivo y, al mismo tiempo, puede perjudicar nuestra economía ya que los puestos que ocupan son necesarios y a medio plazo no podrán ser cubiertos.

En relación al acceso de los inmigrantes a puestos de Cuadros y Profesionales es prácticamente nulo. En este sentido el Asesor Jurídico de CCP manifestó que esta situación será perjudicial a medio plazo, ya que se van a tener serias dificultades para cubrir estos puestos que es en donde descansa la gestión de las empresas. Álvaro H. de Larramendi concluyó subrayando que la población inmigrante es un colectivo sujeto a diversos tipos de segregación y, al mismo tiempo, es importante de cara a nuestra prosperidad futura, por tanto, afirmó la necesidad de adoptar medidas para cambiar la tendencia actual de modo que los flujos migratorios constituyan una fuente constante no sólo de incremento, sino también de mantenimiento de la población en edad de trabajar. Para ello, dijo, será preciso redoblar los esfuerzos que permitan corregir las deficiencias que provocan las distintas formas de segregación que ahora padece este colectivo. Por último, y en lo concerniente a los Cuadros y Profesionales, las empresas y las organizaciones representativas de este colectivo laboral, deberán implantar medidas de acceso de la población inmigrante a los puestos o funciones de estas categorías.



Segundo Encuentro Ibérico de los Cuadros y Profesionales. Conclusiones: Inmigración

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

- Es fundamental y beneficiosa para el desarrollo económico de los países receptores
- Favorece el crecimiento de la población activa
- La realización de trabajos de menor cualificación y, muchas veces, rechazado por los trabajadores nacionales

INCONVENIENTES

- Llegada masiva de inmigrantes
- Precariedad en el empleo y el elevado número de parados
- El trabajo en sectores de riesgo sin formación ni garantías de seguridad

- La diversidad cultural que puede llegar al racismo y la xenofobia, agravado por un incremento de la delincuencia, prostitución y formación de bandas y mafias

NECESIDADES

- Una coordinación global de la inmigración como situación beneficiosa para España y Portugal dentro del marco de la Unión Europea
- Una ordenación legal de los países receptores asumiendo la cantidad en función del trabajo
- Un control de fronteras y una ordenación comunitaria
- La participación de los Cuadros en la integración y formación de los inmigrantes
- El respeto a la identidad cultural, dentro de las leyes del país receptor
- La integración social, basada en unas condiciones sociales dignas

ANÁLISIS DE LA REFORMA FISCAL

Confederación de Cuadros y Profesionales opina que la Reforma Fiscal del Gobierno es populista en la forma pero contraria al ahorro en el fondo

La primera de las importantes reformas que el Gobierno socialista pretende llevar a cabo fue aprobada el día 20 de enero de este año en el Consejo de Ministros. La reforma fiscal calificada de “prudente” por el Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda, Pedro Solbes, refleja el carácter pusilánime del Ejecutivo. Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) cree que la misma es arbitraria, desigual e injusta para algunos colectivos, entre ellos el que representa, los Cuadros y Profesionales.

Además de la aprobación del anteproyecto de reforma del IRPF, el Consejo de Ministros aprobó la modificación de los tipos en el Impuesto de Sociedades y una ya previsible subida de los impuestos sobre el tabaco. La mayor parte de las modificaciones que el Ejecutivo pretende sacar adelante en su reforma han sido ya descontadas y conocidas por el mercado antes de la aprobación del anteproyecto de ley debido a los innumerables globos sonda que han venido lanzando a la opinión pública; prueba de su indecisión motivada por su falta de autoridad y criterio uniforme en materia fiscal.

Los mensajes de respuesta emitidos por gran parte de los agentes económicos y sociales del país no han sido favorables para con la reforma fiscal de ahí que el Gobierno haya decidido suavizarla. La mesura en el recorte de las deducciones y reducciones fiscales se debe al alto coste político que un gobierno temeroso y sin personalidad como el actual tendría que pagar por llevar a cabo una reforma tan radical, desproporcionada e insuficientemente meditada como en un principio pretendía.

El Gobierno promulga que la reforma beneficiará al 99,5% de los veinte millones de contribuyentes españoles con una rebaja media en el pago impositivo del 6%; aunque para un 60% de ellos el descuento vía fiscal llegará al 17%. CCP desconoce cómo se han calculado esos ratios pero se encuentra fascinado por el hecho de que más del 50% del total de los contribuyentes obtengan una mejora de casi el triple que la media. Una incoherencia más.

Los aspectos básicos de la reforma del IRPF son los siguientes:

1. El tipo máximo se ha disminuido dos puntos, desde el 45% actual al 43%, y se ha incrementado el tramo de 46.818 a 52.360 euros. Rebaja desproporcionadamente insuficiente para compensar las desventajas fiscales que la eliminación de deducciones y reducciones fiscales en diferentes productos de ahorro, tales como los Planes de Pensiones, provocan mayoritariamente sobre los colectivos de renta media-alta.

2. Los tramos impositivos han reducido su número de cinco a cuatro y han aumentado sus límites marginales (“Mínimo vital”, 17.360 €, 32.360 €, 52.360 €). Esta modificación, unida al hecho de que los asalariados cuyas rentas no su-

peren los 9.000 € no pagarán impuestos favorecen claramente a las rentas bajas y medias-bajas y lo que las Arcas Públicas dejarán de ingresar con ellos se compensará en gran medida con los ingresos de las rentas medias-altas. Esos incrementos en los mínimos vitales no hacen sino acomodar el efecto de la inflación habida en los años en que las deducciones se han mantenido invariables.

3. El Ministerio de Hacienda ha optado por unificar el trato fiscal de todos los beneficios derivados de productos de ahorro, independientemente del período de tiempo medio empleado en la generación de esos réditos, tales como: dividendos, intereses, plusvalías o seguros; en un 18%. Los

tipos de tributación que existían hasta ahora dependían de cada producto y de sus plazos; pero rondaban de media el 15% para aquellos cuyos intereses se habían generado en un plazo superior al año y se encontraban en torno al 43% para aquellos cuyo plazo era inferior al año. En definitiva, se va a penalizar el ahorro con un incremento impositivo aproximado del 3% sobre el existente y se va a favorecer la especulación con una reducción marginal de 25%.

4. Las deducciones modificadas más reseñables abarcan las siguientes áreas:

A) Las **deducciones personales y familiares** aparecen en la estructura del IRPF como medida compensatoria para las rentas bajas por el aumento de los tipos mínimos del 15% al 24%. Dichas deducciones se han organizado como parte inherente del impuesto, a pesar de que uno de los propósitos de la reforma planteada por el Ejecutivo ha sido luchar contra “la maraña” de deducciones que existían en el sistema. Y que mejor manera de hacerlo que aumentando dichas deducciones y modificando las existentes.

En definitiva, es la medida que más claramente beneficia a las economías domésticas de rentas bajas, sin embargo, lo que parece inadmisibles es que las reducciones por discapacidad para trabajadores activos, sea cual fuere su tipo de minusvalía, se mantengan intactas. No se entiende esta discriminación hacia los discapacitados.

B) Las **deducciones por compra de primera vivienda** se han modificado levemente, pero una vez más en dirección contraria a lo apropiado según la situación actual. Se mantiene la deducción en la cuota del impuesto del 15% sobre una base máxima de 9.015 euros. Sin embargo, se ha suprimido la deducción del 25% para los primeros 4.500 euros y del 20% para los 4.515 euros restantes durante los primeros dos años de pago de hipoteca.

Ahora, que las hipotecas se encarecen por la subida de los tipos de interés, esos 700 euros menos de potencial desgravación anual durante el primer bienio se echan en falta.





La eliminación total de esta deducción era una de las piedras angulares de la presente reforma fiscal.

C) La **reducción por Planes de Pensiones** mantendrá su límite de aportación máximo deducible en los 8.000 euros y dichas aportaciones no podrán superar 30% de las rentas activas o el 50% si el contribuyente supera los 52 años de edad. Hasta ahora esas aportaciones incrementaban su límite máximo en 1.250 euros anualmente desde los 52 años hasta los 24.250 euros con 65 años. El hecho de que el volumen de esas aportaciones se vea reducido hasta a una tercera parte de lo que era posible desgravarse antes, disminuye notablemente la capacidad de ahorro de éste producto, máxime cuando quizás el estado no sea capaz de aportar esas pensiones a los contribuyentes en el futuro.

Más grave aún, si cabe, es el hecho de que el beneficio fiscal de dicho mecanismo de ahorro se obtenga sólo cuando el dinero del Fondo o Plan de Pensión se recupere en forma de renta vitalicia. A pesar de los 4 años que se estipulan de margen, la incompatibilidad de obtener el beneficio fiscal y recuperar la totalidad del dinero de una sola vez supone una de las medidas más criticables como desincentivadoras del ahorro privado.

Con respecto a la rebaja en el Impuesto de Sociedades, la propuesta presentada al Consejo de Ministros contempla la reducción de los tipos del 35% al 30% para las grandes empresas, y del 30% al 25% para las pymes en un plazo de 5 años, a una media de punto por año. Dicha reforma costará al Gobierno unos 400 millones de euros el primer año y ese coste irá incrementándose hasta completar la reducción de los cinco puntos con un coste de entre 2.000 y 2.500 millones de euros anuales.

Considerando que las rentas más altas de nuestro país tributan, en muchos de los casos, vía empresarial mediante el Impuesto de Sociedades, esa reducción impositiva aumenta aún más el agravio comparativo impositivo con las rentas medias-altas que tributan vía IRPF.

Sin embargo, la reducción de los tipos impositivos se logrará a costa de la eliminación de deducciones destinadas a empleo, protección del medioambiente o I+D+i entre otras. Deducciones sin las cuales las empresas dejarán de preocuparse, en muchos de los casos, por factores por los que hasta ahora se había logrado vía fiscal su compromiso, inversión y preocupación. Una medida desacertada y sorprendente.

La entrada en vigor de la reforma, una vez sea aprobada definitivamente, está fijada sea aplicable a partir del mes de enero del próximo ejercicio; y la Declaración de la Renta correspondiente de esas retenciones del trabajo del año 2007 se presentaría en mayo-junio de 2008. Para la entrada en vigor del nuevo Impuesto de Sociedades se ha fijado un período transitorio de 5 años entre el 2007 y el 2011, a punto de reducción por año.

Por último, con respecto a la subida impositiva del tabaco, era una medida esperada y prevista desde principio de año. El Ejecutivo ya pretendió llevarla a cabo hace dos meses pero los altos niveles inflacionistas en los que se movió España el pasado ejercicio imposibilitaron la subida. Así que, sólo ha tenido que esperar el momento oportuno para notificarlo, y cual mejor que el actual, cuando la noticia se dice entre encubierta y escondida por otras de mayor envergadura y muy populistas.

Aitor Monasterio Hormaechea
Daniel Moreno Jiménez
Servicio Confederal de Análisis y Opinión de CCP

Primera Jornada Técnica para los representantes de CCP en las comisiones de control de los Planes de Pensiones de Empleo

Se celebró en la sede de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) la Primera Jornada Técnica en materia de Planes y Fondos de Pensiones con los representantes que las distintas Organizaciones de CCP tienen en las comisiones de control de los diversos Planes de Pensiones. El Presidente de CCP, Ignacio de Navasqués, y el Asesor Jurídico, Álvaro H. de Larramendi, estuvieron también presentes en este primer encuentro que tuvo lugar en el mes de mayo de 2005.

Acudieron a la reunión los representantes de los participantes y los beneficiarios designados por CCP en las comisiones de control de los Planes de Pensiones de Empleo de las siguientes empresas: Nuclenor, Iberdrola, Caja Madrid, Caja Badajoz, Banco Urquijo, BBVA, Banco Sabadell, Banca March y Enagás.

En la reunión se realizó una primera toma de contacto entre los distintos representantes que expusieron las vicisitudes por las que pasan los diferentes Planes de Pensiones. A continuación se dieron a conocer las novedades legislativas en la regulación de Planes y Fondos de Pensiones, así como los planteamientos nuevos sobre



Sistemas de Gestión de Inversiones. Ambas materias fueron presentadas por expertos en el ámbito actuarial y de gestión de Planes y Fondos de Pensiones.

Los componentes del Grupo de representantes que asistieron a la Jornada Técnica valoraron muy positivamente la iniciativa, deduciéndose el compromiso de continuar con la convocatoria de otras en un futuro próximo.



Retorno de las cláusulas de jubilación forzosa a los convenios colectivos: una realidad

El día 2 de julio de 2005, el BOE publicó la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Para Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) esta Ley contiene aspectos positivos, si se aplica la norma con rigor, lo que habrá de ser observado y vigilado por los representantes de CCP en la negociación colectiva, de modo que la introducción de cláusulas por las que se fija la edad de jubilación forzosa, no se convierta en una mera herramienta de reducción de plantilla, al uso de las dos últimas décadas.

EXIGENCIAS GENÉRICAS PARA LA VIABILIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Desde CCP hacemos las siguientes consideraciones:

1.- El convenio colectivo deberá contener medidas específicas que justifiquen dicha implantación. La norma exige que la jubilación deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo.

2.- Es preciso significar que cuando la norma utiliza la expresión “vincularse” está exigiendo la necesidad de que exista una clara conexión entre la jubilación forzosa y una medida de empleo determinada.

3.- Por otro lado, la norma prevé que los objetivos de política de empleo a que se vincula la jubilación forzosa habrán de ser “coherentes”. Ello significa que aquellos deberán ser proporcionados, adecuados, reales y estrechamente relacionados con una verdadera política de empleo.

4.- Finalmente, la nueva disposición establece que los objetivos coherentes con la política de empleo serán “expresados”. Esto quiere decir que el convenio deberá contener en su texto la identificación de los objetivos, de manera que no será posible la deducción de los mismos porque se comprenda o se deduzca que los objetivos se establecen de modo tácito.

Consecuentemente, la ausencia de los requisitos expresados en los párrafos precedentes podrá provocar la invalidación de la cláusula de jubilación forzosa.

5.- Por otro lado la norma incorpora una relación enunciativa de objetivos de empleo:

- Mejora de la estabilidad en el empleo.

Se trata de un objetivo que por ser demasiado genérico precisará –según la opinión de CCP- una concreción en el convenio colectivo.

- Transformación de contratos temporales en indefinidos. En este punto cabría decir que una desproporción entre el número de jubilaciones forzosas y el número de transformaciones pondría en riesgo la validez de la cláusula.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA:

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o cualquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período de mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de esta Ley:

Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que se cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor.

- Sostenimiento del empleo. Una observancia completa del objetivo consistiría en una reposición total de los jubilados por nuevos empleos.

- Contratación de nuevos trabajadores. Este supuesto merecería el mismo comentario que el que hemos efectuado en la transformación de contratos temporales en indefinidos.

- Otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. Es esta expresión la que nos permite afirmar que los objetivos de política de empleo anteriores son algunos de los posibles.

6.- Para que la jubilación forzosa pueda ser impuesta desde el convenio colectivo, será preciso que el afectado cumpla los requisitos para acceder a la pensión pública de la Seguridad Social, incluido el de tener cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se pactase en convenio colectivo.

La novedad está sustancialmente en que la nueva norma cuando se menciona la pensión de jubilación de la Seguridad Social se refiere expresamente a la modalidad contributiva, por lo que quedaría excluida toda pensión proveniente de otras fuentes como impuestos, o prestaciones privadas derivadas de seguros, de aportaciones a planes y fondos de pensiones, etc.

La segunda novedad consiste en que la norma ya prevé que los negociadores del convenio colectivo podrán establecer que los que puedan verse forzados a la jubilación tengan cubiertos periodos de cotización por encima de los mínimos que dan derecho a la pensión. Por tanto se podrá excluir de la jubilación forzosa a aquellos que si continúan trabajando, y cotizando por tanto, tengan posibilidad de disfrutar de una pensión de mayor cuantía que la que correspondiera en el momento del cumplimiento de la edad de jubilación.

FINALMENTE, LA NUEVA NORMA INTRODUCE UNA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL SIGUIENTE TENOR:

Sobre esta Disposición transitoria CCP hace las siguientes consideraciones:

- La norma “regulariza” aquellos convenios colectivos que introdujeron la cláusula en el momento en que el ordenamiento lo impedía.

- Por otro lado, todos aquellos que hubieran alcanzado una resolución judicial firme que hubiera declarado la jubilación forzosa como despido nulo, no verán alterada su situación por efecto de la entrada en vigor de la norma.

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

DESDE CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES (CCP) HEMOS ANALIZADO EL ORIGEN QUE HA MOTIVADO LA LLEGADA A NUESTROS MERCADOS EUROPEOS DE UNA NUMEROSÍSIMA CANTIDAD DE PRODUCTOS TEXTILES PROCEDENTES DE CHINA. ANTE ESTA SITUACIÓN QUEREMOS APORTAR LAS SOLUCIONES MÁS CONSENSUADAS PARA REMEDIAR ESTE PROBLEMA, YA QUE CONSIDERAMOS NECESARIO REACCIONAR A TIEMPO PARA EVITAR CONSECUENCIAS MÁS GRAVES.

¿Qué debe exigir la Unión Europea a China?



El desembarco masivo e incontrolado de productos textiles chinos en los mercados europeos y estadounidenses, durante los últimos meses, amenaza a la UE con la pérdida de más de un millón de puestos de trabajo hasta 2007, el cierre de empresas y la desaparición de sectores textiles completos. El origen de esta avalancha radica en el bajo precio de dichas mercancías, gracias a los ahorros en costes laborales por las condiciones de semiesclavitud de sus trabajadores.

La eliminación gradual de contingentes de importación comenzó con el sistema GATT a principios de la década de los 60. Desde 1974 hasta finales de la Ronda Uruguay se rigió por el Acuerdo Multifibras (AMF) por el que mediante acuerdos bilaterales o medidas unilaterales se iban eliminando paulatinamente aranceles y cuotas que suponían trabas al libre intercambio. A partir del 1 de enero de 1995 el AMF fue sustituido por el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido (ATV), por el cual con fecha de 1 de enero de 2005 debería de haber desaparecido todo contingente que limitase la importación a los países receptores.

Meses después de la entrada en vigor del nuevo acuerdo se presenta una situación generadora de conflictos, que

de no remediarla puede incluso desembocar en una guerra comercial entre los Estados Unidos y la UE con China. El país asiático se incorporó a la Organización Mundial del Comercio (OMC) en el año 2001 sabiendo que los acuerdos firmados con anterioridad por dicho organismo beneficiaban su economía en el largo plazo, y no ha dejado pasar la oportunidad de abordar los mercados importadores con sus productos textiles. Las medidas de salvaguarda establecidas en el Artículo 6 del ATV no han hecho sino empeorar la situación, ya que en el mes de agosto de 2005 se superaron las cuotas establecidas en junio en 6 de las 10 categorías: jerséis, pantalones, blusas, sujetadores, camisetas e hilo de lino. Hasta 85 millones de prendas, 6,4 de ellas en España, previamente abonadas, han llegado a estar paradas en los puertos europeos procedentes de China debido a una falta de previsión de ambas partes. Además, dichas medidas de salvaguarda poseen una validez de 3 años por lo que sólo retrasan la situación actual.

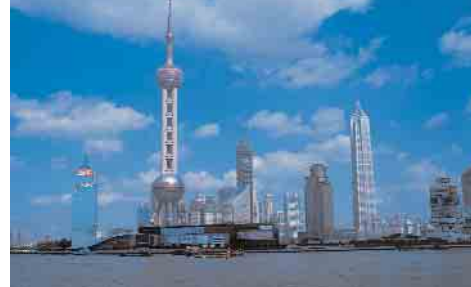
En dicho contexto se extrae que las nuevas circunstancias se revelan contraproducentes para los objetivos básicos de la OMC en varios aspectos. Dicho organismo persigue loablemente el libre comercio como vía para el crecimiento de economías en desarrollo, de hecho, las normativas establecidas en este foro son positivas para los países que integraban el mismo cuando salieron a la luz.

China debería flexibilizar y regularizar su mercado laboral si pretende competir a largo plazo en una economía global

Sin embargo, los resultados pueden llegar a ser todo lo contrario a lo inicialmente perseguido por la OMC si no existe una mediación con carácter de urgencia. Para CCP esos efectos contraproducentes se pueden materializar paulatinamente mediante tres vías:

1º Fomenta la competencia desleal, ya que países como Marruecos o Turquía llevan años promoviendo un sector textil que se encontraba en auge hasta la entrada en escena de China.

Con sueldos inferiores a los europeos pero con inversiones en maquinaria y capital humano se encaminaban al escenario global cumpliendo todas las reglas del libre intercambio que promul-



ga la OMC. De continuar la situación actual, serán estas naciones las que más sufran la entrada en escena del gigante asiático.

2º El significado de monopolio en el sector textil cambia de protagonista, un país, China, en vez de una empresa o corporación; sin embargo, el concepto se mantiene y las consecuencias pueden llegar a ser más virulentas y radicales que cualquiera de las vividas hasta ahora. El monopolio al que aspira China lo fundamenta en sus económicos productos que vulneran cualquier ley anti-dumping. Textiles cuyo bajo precio no se fundamenta en ninguna innovación técnica, sino en sus ínfimos costes laborales.

3º Promueve la desigualdad social y las diferencias entre ricos y pobres

siempre y cuando no se obligue a China a ejecutar profundas reformas fiscales en los derechos humanos y de los trabajadores, y rebaje sus niveles de corrupción como contraprestación por las aperturas de las fronteras de los mercados desarrollados a sus productos.



Estados Unidos y la UE están cumpliendo con los compromisos firmados con la OMC, a pesar de acogerse a las salvaguardas especiales definidas en los mismos y del coste social que les están ocasionando. La UE se enfrenta a la quiebra y a fuertes mermas financieras de centenares de compañías, a la pérdida de más de un millón de puestos de trabajo hasta 2007 y a la desaparición de sectores tradicionales.

Por contra, China no ha realizado ninguna concesión a pesar de ser la gran beneficiada de unos convenios que no negoció y que se acordaron en vistas a favorecer a otras economías que, a su vez, cumplieron su compromiso de realizar avances en materia social. Desde su adhesión a la OMC en el año 2001, China no ha cedido un ápice a las continuas exigencias de Organismos Internacionales y Supranacionales de carácter social y político.

La situación requiere un cambio radical en las posturas, ya que tanto Estados Unidos como la UE no deben olvidar que en esta negociación gozan de una posición dominante, y deben hacerla valer con fuerza y carácter, sin ceder ante las pretensiones chinas. Probablemente, no vuelvan a disfrutar de otra oportunidad como la actual,

para obligar a la que será la gran potencia del siglo XXI, a establecer las bases ideales para entrar en una economía global de libre comercio con igualdad de oportunidades.

La CCP opina que, esas exigencias deben enfocarse en corregir algunos de los aspectos más básicos de la economía china:

En primer lugar, la ausencia de derechos humanos implica que los trabajadores dediquen interminables jornadas laborales diarias, sin seguridad social ni vacaciones y con unos salarios ridículos. Ése es el secreto de su *competitividad* y de sus bajos precios, tan obvios que ni siquiera China lo niega. Erradicar dichos abusos, conlleva serias modificaciones en las bases de gran parte de las estructuras empresariales chinas.

En segundo lugar, persisten sus niveles de corrupción en todas las esferas del país hasta tal grado que impiden una correcta asignación de cuotas de exportación a las empresas textiles. Se realizan por embarques previos o decisiones administrativas y no por subasta, ya que eso encarecería el producto.

Por último, deben evitar las subvenciones y ayudas fiscales encubiertas a su sector textil, hecho que ya ha ocurrido con anterioridad en otros sectores.

Esos cambios deben ser profundos, reales y cuantificables. Por ejemplo, la apreciación del Yuan, muy depreciado artificialmente por las autoridades chinas, se debe más a necesidades económicas propias con el fin de abaratar las importaciones de crudo que a un gesto de buena voluntad a las exigencias americanas para encarecer sus productos. La OMC debería vetar a los actores que quieren jugar sin cumplir las normas.

CCP cree que, la reacción debería tener pronta respuesta porque cuando los sectores textiles del resto de los países hayan desaparecido será demasiado tarde. Además del coste económico, tampoco se debe olvidar el coste social y político que puede repercutir en la UE, ya que existen países como Dinamarca que se han negado a cualquier negociación con China, y eso después del resultado negativo al referéndum de la Constitución Europea puede provocar tensiones de difícil solución.

Aitor Monasterio Hormaechea
Daniel Moreno Jiménez
Servicio de Análisis y Opinión de CCP

Asamblea General de la FEDEM en Colonia



José Luis González (tercero por la izda) y Miguel López (cuarto por la dcha) junto al resto de los asistentes y representantes de las Federaciones integradas en la FEDEM

Con la presidencia de Norbet Müller (VAF-VDF-Alemania) la Federación Europea de los Cuadros de la Metalurgia (FEDEM) celebró en Colonia (Alemania) su Asamblea General el día 26 de noviembre de 2005. A esta reunión acudieron los representantes de las Federaciones metalúrgicas de Alemania, España, Francia, Reino Unido, Italia y Bélgica, todas ellas pertenecientes a la FEDEM. Por la parte española asistieron el Presidente y Vicepresidente de la Federación de Metalurgia de Confederación de Cuadros y Profesionales, José Luis González y Miguel López.



La Asamblea de la FEDEM aprobó, con la incorporación de varias modificaciones, los nuevos Estatutos que entrarán en funcionamiento con su publicación en el Boletín Oficial francés.

Norbet Müller presentó el esquema del nuevo Plan de Acción para el período comprendido entre 2006-2009. Dentro de este Plan se destaca la necesidad de buscar el reconocimiento de los Cuadros por parte de los agentes sociales europeos. En este sentido se subraya la participación de los Cuadros en los procesos de negociación dentro del diálogo social a nivel europeo y su consiguiente divulgación. También se hace hincapié en el relanza-

miento de la denominada Agrupación Europea y la necesidad de salvar los problemas de legitimación de las Organizaciones Cuadros.

La FEDEM, con más de 60.000 afiliados, persigue el reconocimiento de los Partenaires Sociales a nivel nacional y europeo y, al mismo tiempo, el derecho a la participación en la política social.

Por otra parte se crean diferentes Grupos de Trabajo por sectores, a los que se asigna un presidente o responsable de cada país. Los Grupos constituidos y sus representantes son:

Automóvil (España); Defensa-Aeronáutica-Aeroespacial (Francia); Siderurgia (Alemania); Eléctrica-Electrónica (Francia). A través de esta nueva organización se quiere conocer la situación de cada sector y dotar de una base de datos en la que se recojan las empresas en la que los Cuadros tienen representación para empezar a abrirse camino en el reconocimiento por parte de las instituciones.

La Asamblea finalizó subrayando, una vez más, el derecho de los Cuadros a su reconocimiento en Europa en las mesas de negociaciones y en los acuerdos sociales y laborales que se constituyan y negocien.



El Comité Director se reunió en Granada FECEC busca participar en el Diálogo Social Europeo

La Federación Europea de Cuadros de Entidades de Crédito e Instituciones Financieras (FECEC) celebró en Granada, el día 7 de noviembre de 2005, una reunión de todos los miembros que componen su Comité Director. En dicho encuentro se dio a conocer las gestiones que se están llevando a cabo a través de la oficina de representación de la FECEC en Bruselas y, más concretamente, por su titular, Michel Baudoux, para conseguir la participación de la Federación en el diálogo social europeo. En este sentido Baudoux ha mantenido un encuentro con la Consejera Jurídica de la Federación



Bancaria Europea (FBE), Séverine Anciberro. Durante la reunión Michel Baudoux dio a conocer la historia, la constitución y composición de la FECEC, así como su vinculación a Confederación Europea de Cuadros (CEC).

Se quiere seguir avanzando por este camino y, tras este primer paso, la

FECEC ha acordado solicitar en el seno de CEC una interlocución que represente a la Federación para que facilite su participación en el diálogo social europeo.

Dos encuentros en 2005 del Comité Director de CEC en Oporto y Bruselas

El primero de estos encuentros se desarrolló en la ciudad portuguesa de Oporto, los días 26 y 27 de mayo de 2005. Por parte de la Confederación española (CCP) asistieron el Vicepresidente, Juan Zuriarrain, y el Asesor Jurídico, Álvaro H. de Larramendi.

Además de la reunión semestral del Comité Director de Confederación Europea de Cuadros (CEC), se celebró una conferencia bajo el título: "El debate sobre el Gobierno Corporativo y el papel de los directores en las Compañías Europeas". Su exposición tuvo también un carácter práctico con el estudio particular de las compañías de Alemania, Hungría, Reino Unido, Bélgica, Portugal y Francia.

En Bruselas tuvo lugar la segunda reunión del Comité Director de CEC el día 3 de noviembre de 2005, a la que también acudieron Juan Zuriarrain y Álvaro H. de Larramendi. Los miembros del Comité Director aprobaron los presupuestos de CEC para el presente ejercicio 2006.

En este encuentro se acordó, además, la convocatoria de la próxima Asamblea General de CEC que se celebrará los días 4 y 5 de mayo en Viena (Austria). En esta cita se renovará el equipo directivo de la Confederación Europea con la elección de nuevos cargos.

La FECCIA analizó en París el sector químico español y el reglamento europeo REACH

El Comité Director de la Federación Europea de Cuadros de la Química e Industrias Afines (FECCIA) se reunió en París durante los días 23 y 24 del mes de septiembre de 2005. A este encuentro asistieron como representantes de Confederación de Cuadros y Profesionales de España (CCP), el Vicepresidente, Juan Zuriarrain, y el Secretario y representante de la Asociación Repsol-YPF, Eusebio Mirón (en la fotografía aparecen primero y segundo por la izda. respectivamente).

Uno de los principales temas abordados fue la situación actual de la química en España, a través de un informe presentado en el que se puso de manifiesto dos cuestiones importantes. Por un lado se subrayó la proliferación



Mesa de trabajo de la reunión del Comité Director de la FECCIA en París

de empresas de muy pequeño tamaño en el sector, y por otro lado la falta de homogeneidad en la distribución por las diferentes Comunidades españolas.

Los asistentes al Comité analizaron y debatieron también el reglamento europeo REACH (en el que se recoge la trazabilidad de los productos químicos). Sobre este reglamento se alertó que su aplicación significará la supresión de una multitud de puestos de trabajo en Europa. Una vez más, el Presidente de la FECCIA, Francois Vincent, tuvo una gran acogida para la representación española invitándola a participar activamente en el esfuerzo por conseguir que se nos considere en las mesas de diálogo social europea.



“Frente a los cambios demográficos: una nueva solidaridad entre generaciones”

El Libro Verde “Frente a los cambios demográficos: una nueva solidaridad entre las generaciones” se propone lanzar un debate a nivel europeo y una consulta de los componentes sociales europeos, respecto a la evolución demográfica y sus consecuencias. Dos tendencias parecen actuar simultáneamente. Primero, la tasa de natalidad no es suficiente para alcanzar la tasa de renovación de la población. Consecuentemente, a partir de 2010, la gente joven comenzará a disminuir. Puesto que llega tarde al mercado de trabajo, el contingente de mano de obra joven será insuficiente. En segundo lugar, tanto la población europea, como la población mundial, están envejeciendo. Es evidente que la UE tendrá pronto escasez de mano de obra y el problema de financiar los sistemas de la Seguridad Social no hará más que aumentar. La respuesta de la Comisión a estas evoluciones consiste principalmente en el aumento de la tasa de empleo. Así, la estrategia de Lisboa apunta en particular a elevar la edad de jubilación, alcanzando una tasa de empleo del 50 % para los trabajadores entre 55-64 años, y al mismo tiempo aumentar la tasa de empleo femenino.

1º ¿Estiman ustedes que es pertinente abrir una reflexión a nivel europeo sobre la evolución demográfica y sus consecuencias?

Confederación Europea de Cuadros (CEC) reconoce que todos los países europeos, tendrán que hacer frente a los nuevos desafíos del cambio demográfico, y que la Unión Europea aparece como foro natural para esta discusión. Sin embargo, CEC insiste en que estos nuevos desafíos comunes, no deben constituir una justificación general para extender las competencias. Para CEC el ámbito más adecuado para una acción europea es el método abierto de coordinación (MOC), o cualquier otro instrumento similar a una “ley suave”. La diversidad de los Estados miembros, en términos de política de empleo y de sistemas de protección social, excluye una solución única y una “ley dura”.

2º ¿Cómo una mejor conciliación entre la vida profesional y personal puede ayudar a resolver los problemas demográficos?

CEC insiste en la importancia de la eliminación de la diferencia salarial con respecto al empleo de las mujeres y del desarrollo de las estructuras para el cuidado de niños y ancianos. CEC está de acuerdo con las recomendaciones de Lisboa, que animan el desarrollo de las estructuras de la guardería (los Estados miembros deberían proporcionar estos servicios antes de 2010, al menos al 90 % de niños entre tres años y la edad de escolarización y también a la tercera parte de niños menores de 3 años). CEC añade que podrían ser tomados en consideración mecanismos de compensación para las empresas que proporcionen servicios específicos a las madres. Sin embargo considera que corresponde a los Estados miembros organizar estos sistemas.

3º ¿En qué medida puede la inmigración compensar ciertos efectos negativos del envejecimiento demográfico?

CEC considera que hay dos problemas principales que se plantean: la integración y la valoración real de la necesidad de mano de obra. Según CEC, la creación de un observatorio independiente puede ser una solución. Esto podría definir en qué medida los trabajadores que vienen de terceros países son necesarios. Pero la definición de los criterios de admisión debería ser competencia de los Estados miembros.

4º ¿Cómo mejorar la calidad de los sistemas de formación inicial y de los adultos?

La obsolescencia de las competencias y de los conocimientos

pueden ser un obstáculo para la contratación de los trabajadores de más edad. Aunque su experiencia es obviamente un activo, es un hecho que estos trabajadores participan menos en los programas de formación continua que el resto de trabajadores. Los Cuadros sienten todavía más esta presión al quedar desempleados. Por lo tanto, CEC anima a realizar acciones que refuercen su formación y posibilidad de empleo. Así en Finlandia a los trabajadores de más edad se les ofrecen planes individualizados de formación, y el Gobierno ha establecido un incentivo especial para aquellos que adquieran conocimientos básicos de informática. CEC y CCP (España) subrayan igualmente la importancia de unas conexiones fuertes entre la educación inicial y el mercado de trabajo. Por esta razón, la formación continua debería ser estimulada para los trabajadores entre 55 y 64 años con el fin de garantizar el nivel de sus competencia.

5º ¿Cómo modernizar la organización del trabajo, considerar las necesidades específicas de cada grupo de edad? ¿Cómo permitir a los de más edad, trabajar más?

Los Cuadros de entre 55 y 64 años tienen que gestionar los horarios de trabajo más largos, a veces irreconciliables con su estado de salud. Demandan condiciones de trabajo atractivas, seguras y adaptables. CEC insiste en el hecho de que el papel de los interlocutores sociales a nivel de empresa es particularmente importante en este ámbito y podría hacerse en forma de planes personalizados para los últimos años trabajados. Finalmente, a los trabajadores mayores les debería ser ofrecida una salida progresiva de su vida profesional. Esta fórmula de acuerdos para los trabajadores mayores debe preservar los derechos a una pensión de jubilación completa.

6º ¿Cómo desarrollar las actividades que emplean a “seniors” en el sector del voluntariado de la economía social?

CEC considera que para ir hacia un aumento de la edad de jubilación es esencial un cambio profundo de actitud respecto a los trabajadores mayores y a los cuadros y profesionales mayores. La jubilación no debería ser entendida como un hecho causante o un “punto de ruptura”. CEC insiste en que debe ser algo progresivo. Algunos Estados miembros han instaurado los sistemas de recolocación específicos para los trabajadores que al final de su carrera se encuentran en paro.

CONCLUSIÓN

La apuesta principal sobre cambio demográfico es la adaptabilidad del modelo social europeo. CEC admite que el aumento de la edad de la jubilación es una solución a este desafío, pero no es la única. También, la jubilación debe quedar como una decisión individual y adaptarse a las circunstancias personales. La posibilidad de combinar, al final de la vida laboral, la jubilación y el trabajo a tiempo parcial, no debe convertirse en una obligación. CEC anima a soluciones negociadas que tengan en cuenta las situaciones y necesidades individuales.

CEC insiste en la importancia de la formación continua que garantice el empleo de trabajadores, y en particular de los Cuadros, a lo largo de su vida. CEC reitera su inquietud por la situación femenina en el mercado de trabajo e invita a la Comisión a tomar en consideración problemas específicos de las mujeres en funciones de Cuadro o Profesionales en lo que se refiere al equilibrio entre la familia y el trabajo.

ALGUNAS CUESTIONES SOBRE EL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LA EMPRESA PARA FINES SINDICALES

El pasado día 7 de Noviembre de 2005, el Tribunal Constitucional dictó una sentencia de amparo estimando el recurso que planteó un sindicato, por medio de la cual reconocía el derecho de éste a usar el correo electrónico de la empresa para fines sindicales. Dada la relevancia de esta sentencia y los avances que supone, Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) informa a sus afiliados sobre cuales son los presupuestos para el ejercicio del derecho reconocido, siguiendo el criterio del Tribunal Constitucional, intentando resolver así las dudas que se pueden plantear a este respecto.

- ¿Tiene derecho un sindicato a usar el correo electrónico de la empresa para fines sindicales?

Puesto que la información sindical (aquella que transmiten los sindicatos a los trabajadores) forma parte del contenido esencial del Derecho de Libertad Sindical, los sindicatos podrán informar a través de los cauces previstos en la ley y también por medio de otros que libremente adopten, incluido el correo electrónico.

- ¿Cuándo tendrán derecho a usarlo?

Se dan dos situaciones de hecho diferentes:

Cuando exista una Ley, Convenio Colectivo o actos previos del empresario, que le obliguen a facilitar un sistema de correo electrónico para uso sindical. Este, (el empresario) deberá instalarlo y por tanto los sindicatos tendrán derecho a usarlo.

Cuando no exista Ley, Convenio Colectivo ni acto previo del empresario que le obligue a facilitar un sistema de correo electrónico, pero dicho sistema ya exista en la empresa (para uso productivo). En este caso, los sindicatos también tendrán derecho a usarlo (con los límites que luego se verán).

- ¿Quién y para qué puede usar el correo electrónico de la empresa?

EL SINDICATO: Para transmitir información sindical y laboral a los afiliados y trabajadores en general.

LOS TRABAJADORES: Para recibir la información sindical y laboral que les transmiten los sindicatos.

Esto es así porque el derecho a la información sindical supone, por un lado, el derecho a informar, y por el otro, el derecho a ser informado. Esto se consagra en el Artículo 7 de la CE y forma parte del contenido esencial del Derecho Fundamental de Libertad Sindical.

- ¿Cuándo se vulnera por parte del empresario este derecho?

Cuando el flujo de la información sindical resulte objetivamente perjudicado. Es decir, cuando se obstruyan los instrumentos prácticos y medios materiales que favorecen ese flujo de información, donde podríamos incluir el correo electrónico.

Cuando el empresario no evite el establecimiento de dificultades (no razonables) al ejercicio del derecho fundamental, no garantizando así la información sindical (contenido esencial del Derecho Fundamental de Libertad Sindical) en el seno de su organización productiva.

Cuando el empresario (independientemente de que exista o no deber de colaboración), obstaculice injustificada o arbitrariamente el ejercicio de dicho derecho.

Cuando se niegue la puesta a disposición de los instrumentos de transmisión de información existentes en la empresa que sean aptos y cuyo uso sindical pueda armonizarse con el fin para el que fueron creados, siempre que esta negativa sea una mera resistencia injustificada dirigida a obstaculizar el ejercicio del derecho.

- ¿Cómo han de ejercer este derecho los sindicatos?, ¿Cuáles son los límites del derecho?

Hay un límite general y otros particulares al ejercicio de este derecho:

De forma general, los sindicatos podrán usar el correo electrónico de la empresa siempre que no se perjudique la actividad de la empresa ni los fines para los que el sistema fue creado.

Los límites concretos que establece la sentencia son:

Sólo podrá usarse para transmitir información de naturaleza sindical y laboral.

La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa. (No se considera perturbación la recepción de mensajes en la dirección del trabajador en horario de trabajo).

No podrá perjudicarse el uso específico empresarial del sistema.

No se puede pretender la prevalencia del uso sindical, ya que en caso de conflicto entre los fines sindicales y los productivos, prevalecerá el uso empresarial.

Por lo anterior, el uso debe permitir armonizar el uso sindical y el objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento.

Si el derecho no tiene su fundamento en una carga empresarial expresamente prescrita en la ley, los convenios, o los actos previos del empresario, la utilización del correo electrónico no podrá suponer una carga adicional para el empleador, como por ejemplo mayores costes económicos.

Pablo Urbanos Canorea
Diplomado en Relaciones Laborales

MODALIDADES DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la gestión de la prevención de riesgos laborales, el empresario puede acudir a cuatro modalidades en función de las dimensiones y actividad de la empresa. Dichas modalidades de gestión de la prevención son:

Asunción personal de la prevención:

Es posible esta modalidad en empresas de menos de 6 trabajadores, cuya actividad empresarial no suponga exposición a sustancias peligrosas y esté contemplada en el anexo I del RD 39/1997. El empresario que asume personalmente la tarea preventiva ha de tener formación acorde con las funciones preventivas a desarrollar y tiene que desarrollar su actividad laboral como empresario en el propio centro de trabajo. Se exceptúa como actividad preventiva a desarrollar, la de vigilancia de la salud.

Designación de uno o varios trabajadores:

Los trabajadores designados deben disponer de la capacidad y recursos suficientes y adecuados para desempeñar su labor preventiva en el centro de trabajo, caso de no ser posible dicha asunción de la prevención por los trabajadores, el empresario puede acudir a la contratación de un servicio de prevención propio o ajeno.

Servicio de prevención propio:

Se establece su obligatoriedad en empresas de más de 500 trabajadores o bien que no alcanzando tal número desempeñen alguna de las actividades empresariales contempladas en el anexo I del RD 39/1997.

Cabe la posibilidad de que la autoridad laboral competente obligue a una empresa a constituir un servicio de prevención propio atendiendo a la peligrosidad de la actividad desarrollada y sus índices de

sinistralidad, salvo que dicha empresa contrate un servicio de prevención ajeno.

Los miembros del servicio de prevención propio han de disponer de los medios materiales y humanos precisos para el desarrollo de su tarea preventiva y dedicarse a ella exclusivamente, teniendo la titulación precisa en como mínimo 2 de las 4 especialidades en prevención de riesgos laborales; resultando imprescindible que las actividades preventivas que no asuma el servicio de prevención propio sean asumidas por un servicio de prevención ajeno concertado por el empresario.

Servicios de prevención ajenos:

Su función esencial es la de asesoramiento al empresario, trabajadores y su representación legal en la empresa. El empresario puede acudir a la contratación de un servicio de prevención ajeno a la propia estructura empresarial, bien voluntariamente, bien de manera obligatoria cuando no se asuman todas las actividades preventivas por el servicio de prevención propio o para asumir la actividad referida a la vigilancia de la salud.

Como requisitos esenciales que deben cumplir estos servicios de prevención ajenos destacan la de estar acreditados por la Administración laboral y disponer de recursos y organización suficientes para el desarrollo de su tarea, constituyendo una póliza de seguro que cubra las responsabilidades en que pueda incurrir.

El empresario tiene la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores para la contratación del servicio de prevención ajeno. En tal sentido, el Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención han de estar debidamente informados de la memoria y programación anual que de la actividad preventiva ha de realizar el servicio de prevención.

Por último, cabe la existencia de servicios mancomunados de prevención para empresas de un mismo grupo empresarial o en un determinado ámbito geográfico limitado, la decisión de acudir a estos servicios mancomunados ha de ser consultada a los trabajadores del ámbito empresarial afectado.

Juan Carlos Burgos Rangel
Abogado
Estudio Jurídico EJASO

EL ESTRÉS EN EL TRABAJO YA SE TRATA POR LA JURISPRUDENCIA

El estrés en el ámbito del trabajo es una materia que toma progresivamente mayor relevancia en el ámbito del diálogo social entre trabajadores y empresarios, al objeto de prevenir, reducir o eliminar sus efectos.

En términos muy generales, el estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

Como ya conocemos, la Confederación de C&P a nivel europeo (CEC) junto con otros interlocutores sociales del mismo ámbito, ha participado de manera activa en la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés por el Trabajo (AMET). En él se define el mismo como "un estado que viene acompañado de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que resulta del sentimiento de incapacidad de los individuos para cumplir los requisitos o expectativas depositados en ellos".

El Acuerdo Marco Europeo ha sido incorporado en nuestro país mediante el capítulo VII del Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2005 anexo al mismo. Hasta la fecha, los Convenios Colectivos y la legislación no tratan esta materia de manera específica, si bien es cierto y a la vez alentador, que se está produciendo un cambio en la materia, pues "los firmantes, trabajadores y empresarios, destacan de forma relevante la importancia del problema y la necesidad de prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral".

Hasta ahora, la jurisprudencia había venido analizando el estrés laboral, centrandose en las controversias en materias tangentes, tales como el ser considerado o no como enfermedad común o laboral o la asociación con el acoso en el trabajo.

Sin embargo, una sentencia reciente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 5 de octubre de 2005, recoge desde un punto de vista diferente la problemática que se suscita en esta materia, independientemente de "de la calificación que de la contingencia hayan efectuado los organismos correspondientes de la Seguridad Social, enfermedad común o laboral, y se centra en todo aquello lo relacionado con la obligación del empresario derivada del contrato de trabajo de proteger la salud del trabajador al estrés ligado al trabajo y su amparo en el artículo 50 Estatuto de los Trabajadores, (extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador).

El supuesto de hecho recogido en la sentencia se refiere a un trabajador, reincorporado a su puesto de trabajo después de una baja laboral producida por motivos de estrés y ansiedad. Una vez en él, notifica por escrito a su empresario del alto ritmo de trabajo, las extensas jornadas de trabajo y excesiva responsabilidad a la que se ve sometido, pese a las recomendaciones contrarias hechas por su médico. Sin embargo, el empresario, no toma las medidas necesarias para subsanar tales excesos, por lo que finalmente el empleado recae nuevamente en incapacidad laboral. Así pues, el tribunal juzgador estima que el trabajador tiene derecho a resolver el contrato de trabajo y el empresario es condenado a pagar la correspondiente indemnización.

La Sala, al exponer sus argumentos en la citada sentencia, hace referencia expresa del AMET, destacando en él que la consecuencia fundamental de identificar un problema de estrés ligado al trabajo es la obligación del empresario de adoptar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. El mismo Acuerdo recuerda que todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores conforme a la Directiva 89/391 (LCEur 1989, 854) y que esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo.

Recoge como argumento final el que, conocedora la empresa de la existencia de un problema de estrés relacionado con el trabajo, con la organización y gestión por ella implantadas, no ha adoptado medidas encaminadas a prevenirlo, eliminarlo o reducirlo en lo posible pues no ha existido actuación alguna encaminada a ajustar las demandas laborales del actor, aumentar su control o las fuentes de apoyo social. No ha actuado preventivamente contra los posibles resultados dañosos a los que la LPRL (RCL 1995, 3053) se refiere como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (art. 4.3 LPRL), extendiéndose la obligación legal del empresario derivada del contrato de trabajo de proteger la salud del trabajador al estrés ligado al trabajo.

En definitiva, lo relevante se centra al calificar este incumplimiento en materia de seguridad y salud como incumplimiento contractual inmerso en el art. 50 del ET, lo que otorga el derecho del trabajador a proceder a la extinción de su contrato de trabajo, con la correspondiente indemnización.

Sergio Gómez Sanz
Abogado
Estudio Jurídico EJASO

TRIBUTACIÓN EN EL IRPF DE LAS INDEMNIZACIONES POR PREJUBILACIÓN PERCIBIDAS POR TRABAJADORES DE BANCA: EXENCIÓN EN EL LÍMITE MARCADO POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y RENTA IRREGULAR

La tributación soportada por aquellos trabajadores que perciben una indemnización de su empleador como consecuencia de un supuesto de prejubilación es uno de esos innumerables supuestos en los que la normativa tributaria, haciendo honor a la tradición, dista mucho de ser clara.

La ambigüedad de la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas aplicable a este supuesto ha generado una diversidad de criterios en la calificación fiscal de la renta obtenida por los trabajadores prejubilados. Esto último puede apreciarse en las, cada vez más numerosas, sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia que han tenido ocasión de pronunciarse sobre esta cuestión. La propia Administración tributaria carece de un criterio claro en este asunto, pues mientras que en algunas Delegaciones se admite sin recelos la interpretación de la norma que resulta más favorable a los intereses del contribuyente, otras llevan a cabo una interpretación sorprendentemente restrictiva del texto legal, circunstancia que, desde luego, en nada beneficia a los principios de seguridad jurídica e igualdad tributaria contemplados por los artículos 9.3 y 31 de nuestra Constitución.

En este marco, resulta de especial interés dar noticia de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 23 de septiembre de 2004, en la que se reconoce al trabajador su derecho, por un lado, a aplicar la exención contemplada en el artículo 9.1 d) de la Ley 18/1991, reguladora del IRPF, a la indemnización percibida de la entidad bancaria para la que trabajaba, y, por otro lado, a calificar las cantidades que no puedan beneficiarse de dicha exención como renta irregular. De acuerdo con el precepto citado, quedan excluidas de la obligación de tributar por el IRPF *«las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en la cuantía establecida con carácter obligatorio por el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa reglamentaria de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio pacto o contrato»*.

Interesa destacar que, en el supuesto enjuiciado por el Tribunal, el trabajador había percibido la indemnización en virtud de un convenio firmado por las partes. Pues bien, a pesar de la existencia de este convenio, que podría inducir a considerar que no resultaría aplicable el precepto antes reproducido, el Tribunal entiende que el pago de la indemnización por prejubilación no se deriva de un acuerdo entre las partes, sino que es consecuencia de la política de empleo de la entidad bancaria, cuya finalidad era

ahorrar gasto, mediante la eliminación de puestos de trabajo y la incorporación de mano de obra joven y cualificada, más barata que la suprimida. En este sentido, el Tribunal afirma que resulta público y notorio que la intención de la entidad bancaria no era suspender temporalmente el contrato de trabajo, sino prejubilarse al empleado, compensándole por la pérdida del derecho a seguir trabajando, desde la fecha de la "suspensión" hasta la fecha en que se produciría la jubilación con el abono de determinadas cantidades.

Asimismo, debe resaltarse que el Tribunal no duda en calificar las cantidades percibidas en concepto de indemnización, que excedan de la cuantía establecida por el Estatuto de los Trabajadores, como renta irregular. Como puede observarse, este punto de la sentencia es tan relevante como el anterior, pues, en muchas ocasiones, la Administración Tributaria viene discutiendo, incluso, el derecho a disfrutar de la reducción en la base imponible que la Ley del IRPF anuda a los rendimientos con un periodo de generación superior a dos años, siempre que estos no se produzcan de forma periódica o recurrente. En el supuesto enjuiciado, el trabajador no percibió la indemnización de una sola vez, sino que se realizaron diferentes pagos por parte de la entidad bancaria, a lo largo de ejercicios sucesivos, circunstancia que no impidió al Tribunal apreciar la "irregularidad" de la renta.

En definitiva, los efectos que se derivan de la interpretación de la Ley del IRPF que maneja el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en la sentencia comentada son claros. La indemnización por prejubilación estará exenta en el límite fijado por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades), calificándose el exceso como renta irregular (reducción del 30-40% en la base imponible).

Resta añadir que los planteamientos que maneja el Tribunal Superior de Justicia de Murcia no suponen una posición aislada en el ámbito nacional. Argumentos similares han sido utilizados, en diferentes ocasiones, por los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla y León, Cantabria, País Vasco y Valencia, admitiendo la posición defendida por los contribuyentes.

José Manuel Almudí Cid
Prof. Dr. de Derecho Financiero y Tributario
de la Universidad Complutense
Abogado
Estudio Jurídico EJASO



Un vistazo al estado de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral



El año 2006 se ha estrenado con la entrada en vigor del Plan Concilia que permite, a los cerca de dos millones y medio de funcionarios que existen en España, horarios más flexibles, de este modo los trabajadores de la Administración Pública terminan su jornada laboral a las seis de la tarde equiparando el horario con el de los países de nuestro entorno que no exceden, salvo excepciones, esta hora de salida.

Este es, sin duda, un paso adelante para conciliar la vida familiar y laboral, sin embargo en nuestro país todavía queda mucho camino por andar. La Ley 39/1999 de 5 de noviembre de 1999 que promueve para todos los trabajadores esta conciliación tiene escasos ecos en la Negociación Colectiva, y los pequeños avances realizados se han quedado en algunos textos con un valor más programático que práctico. Por este motivo desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se considera que es necesaria su regulación en los Convenios Colectivos, preferentemente en los Convenios de ámbito superior.

Existen numerosos estudios e informes sobre este asunto de los cuales se desprenden importantísimas conclusiones dignas de analizar y tener en cuenta. El estudio titulado **“Discurso y prácticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva”** (Carrasquer, Massó y Martín Artiles), publicado en el año 2005, hace una aproximación sobre las principales dificultades y obstáculos que existen para la implementación de la conciliación en la negociación colectiva:

- La mayoría de los componentes de las mesas de negociación son hombres, siendo la presencia de la mujer muy escasa.
- La cultura sindical en el nivel empresarial está anclada en valores tradicionales particulares.
- Cuando se distribuye la carga de trabajo entre los trabajadores para dotar de más flexibilidad a otros, surgen conflictos entre la plantilla.
- Los empresarios se muestran reacios a introducir la

conciliación en los convenios por temor a que esto trastoque la organización del trabajo, los horarios, la propia concepción de la jornada laboral, o suponga un incremento en los costes laborales.

- La debilidad que supone el contrato temporal debilita la posición sindical a la hora de negociar.
- La estructura de los Convenios influye de forma importante. Los Convenios centralizados son más permisivos en esta materia, mientras que los Convenios Colectivos descentralizados no mejoran lo que establece la Ley y tienen una menor cobertura sobre el conjunto de los trabajadores.

Por último, este estudio señala también como problema importante la concepción distinta que sobre este asunto tienen el empresario y el trabajador. Mientras que los sindicatos tratan de “redefinir la conciliación como una armonización de la vida laboral, familiar y personal capaz de ser abordada y regulada de forma colectiva”, para los empresarios “es una cuestión personal, individual, etc..., causada justamente por las distintas situaciones y cargas familiares de cada cual”.

Otro estudio realizado en el año 2004 por Amaia Otaegui y titulado **“El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar”** destaca que los Convenios Colectivos que se negocian a nivel estatal son “desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo los que incorporan con mayor calidad técnico-jurídico, el reconocimiento, la garantía y la protección de los derechos relativos a la conciliación, como son por ejemplo los permisos retribuidos, la mejora del periodo de lactancia, la concesión de tiempo de retribuido para ir al médico o acompañar a los hijos, etc...”. Sin embargo en los Convenios de empresa, según este estudio, se registran cláusulas inferiores a la ley en lo relativo a estas materias, lo que en ocasiones constituye ilegalidades. En ninguno de los trabajos analizados se toca la incidencia de la jornada prolongada de los Cuadros y Profesionales en el ámbito de la Conciliación. Este silencio, que se reitera una vez más es suficientemente elocuente.

CONCLUSIONES

- Desde CCP se considera necesaria la regulación de esta materia en los Convenios Colectivos teniendo en cuenta que la Ley no llega a la especificidad de cada sector, y las guías de buenas prácticas que hacen las empresas no pasan de ser una declaración de buenas intenciones manifiestamente insuficiente.
- En la medida de lo posible dicha regulación habrá de hacerse en los Convenios de ámbito superior (Estatales, sectoriales) procurando siempre evitar otros ámbitos que de alguna manera o de otra estén viciados, condicionando así los resultados de antemano.
- En las empresas que carecen de Convenio Colectivo propio, las organizaciones de CCP deben requerir e insistir para que se introduzca una regulación de la conciliación en el convenio sectorial. En las empresas con convenio propio las organizaciones de CCP tienen un acceso directo a instar esa negociación. Uno de los cauces para tratar el preocupante problema de la jornada prolongada de los

Cuadros y Profesionales se puede encontrar en la búsqueda de soluciones a la Conciliación de la vida familiar y profesional.

- Esta regulación debe empezar por el acercamiento conceptual de los interlocutores sociales, identificando claramente cuál es el problema, (el hecho), pasando después a definir, proponer y negociar las soluciones al mismo.

- Para que esto sea posible y la Conciliación no sólo esté incluida en la agenda de los interlocutores sino que adquiera el plano principal que le corresponde, se debe hacer un esfuerzo consciente por parte de sindicatos y patronal para que, evitando viejos mitos y temores, las medidas de conciliación no se vean como una lastra para la productividad sino como un incentivo a la satisfacción del trabajador, lo que redundará en un mayor rendimiento y por tanto unos mejores resultados.

Pablo Urbanos Canorea
Servicio Confederal de Negociación Colectiva de CCP

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) nos congratulamos de que cada vez sean más las empresas españolas que suscriben acuerdos para la defensa de las mujeres trabajadoras en un plano de igualdad con los hombres. El Grupo PSA Peugeot Citroën España es uno de los más avanzados en este aspecto. Por su parte el BBVA y Banco Sabadell han comenzado a dar sus primeros pasos.

CCP PARTICIPA EN LA FIRMA DE UN ACUERDO DE APOYO LABORAL A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA EN EL GRUPO PSA PEUGEOT CITROËN

El Grupo PSA Peugeot Citroën en España se está convirtiendo en uno de los mayores defensores de la mujer trabajadora en el sector empresarial español. La dirección del Grupo PSA España junto a los representantes de las Organizaciones Sindicales, entre las que se encuentra Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), firmaron el día 19 de octubre de 2005 el “Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las Trabajadoras Embarazadas o en Período de Lactancia”. Se trata de una medida pionera en nuestro país, que busca adecuar y mejorar la normativa legal existente y llevarla a la práctica. El documento firmado se enmarca dentro del Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer aprobado con anterioridad por la dirección del Grupo y los Sindicatos.

El nuevo Acuerdo presta especial atención a la mujer, tratando de conciliar su estado de gestación con las obligaciones laborales prevaleciendo, siempre, el interés de la trabajadora, reglamentando aquellas actuaciones preventivas o paliativas que aseguren un desarrollo normal de su embarazo. A través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se revisan todos los factores de riesgo que pueden perjudicar a la trabajadora embarazada para adaptar el puesto de trabajo a sus necesidades. En este sentido el Acuerdo contempla la posibilidad de un régimen específico de trabajo, cambio de turno, limitación de los viajes, en caso de que se éstos se realicen, así como otra serie de medidas adicionales como es facilitarle los aparcamientos más próximos a los accesos al centro de trabajo. En cuanto al período de lactancia se

llevarán a cabo acuerdos precisos para el disfrute de los permisos derivados de esta situación y, más concretamente, los referidos a la reducción de jornada, su ubicación y su posible acumulación.



En el acto de la firma de este Acuerdo, estuvieron presentes el Director de Recursos Humanos del Grupo PSA Peugeot Citroën en España, Jaime Diz Arén, así como los representantes de los sindicatos CCP, AIC, CGT, CIG, CCOO, SIT-FSI, UGT y USO. Por parte de CCP asistió el Presidente de la Federación de Metalurgia, José Luis González González, y el Presidente de la Asociación AMYP, Miguel López Cambroner. Ambos se congratularon por la buena voluntad del Acuerdo adoptado ya que, dijeron, contribuye a un desarrollo, realmente efectivo, de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el medio laboral. Hay que recordar que el Grupo PSA España fue también pionero en la adopción de medidas para la protección de la mujer víctima de la violencia de género cuyo texto se firmó en el mes de marzo de 2005.

Aprovechando la presencia en la firma de la dirección del Grupo y de las Organizaciones Sindicales, ambas partes componentes del “Observatorio Social” creado en el seno de la empresa, se celebró un debate – opinión en el que se abordó las perspectivas del sector de Automoción en España. Se puso de manifiesto la situación “moderadamente” buena de la industria del automóvil en nuestro país, que en la actualidad da trabajo a unas 800.000 personas, aunque también se hizo referencia a los problemas puntuales y coyunturales por los que atraviesa y la incertidumbre de un futuro próximo. En este sentido se subrayó la incidencia de la deslocalización de actividad hacia los países de Centro Europa y también la posible competencia que puede surgir de los países emergentes, principalmente China y La India.

Todos los representantes de las Organizaciones Sindicales coincidieron en destacar la falta de una política industrial y de compromiso e influencia por

parte de los gobiernos autonómicos y central. Un asunto importante si tenemos en cuenta que las empresas matrices de las grandes multinacionales se encuentran fuera de nuestro país. En este sentido se pronunció el Presidente de la Federación de Metalurgia de CCP que hizo referencia a la deslocalización y externalización de los componentes y servicios. Por otra parte José Luis González también destacó como temas de preocupación una insuficiente inversión en la tecnología (I+D) y la ausencia de una Formación Especializada, retos importantes en el sector a los que es necesario prestar una especial atención.

Por último se subrayó la importancia y responsabilidad social de los Comités de Empresa y el análisis y debate de las organizaciones sindicales en las federaciones europeas, teniendo en cuenta que nos encontramos inmersos en una política de globalización.



ENTRE MUJERES Y HOMBRES

BBVA SE COMPROMETE A LA REALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD CON EL APOYO DE LA ASOCIACIÓN DE CUADROS DE BANCA Y EL RESTO DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

Tres meses lleva en vigor el Acuerdo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que firmaron en el mes de noviembre de 2005 la Dirección de BBVA y los Representantes de los Sindicatos, entre los que se encuentra Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP). El Acuerdo tiene una duración de dos años, prorrogable de forma automática por períodos anuales.

El propósito de las partes firmantes de este documento ha sido "mejorar la posición laboral de las mujeres y reforzar el papel del BBVA como empresa comprometida en las políticas de igualdad, con iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida familiar y laboral, como elemento básico y necesario para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades". En este sentido, además de la flexibilidad horaria, se autorizan otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tienen a su cargo hijos menores de 7 años de edad o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Dentro de estas medidas podemos destacar la posibilidad de ampliar la duración de la excedencia prevista hasta tres años, cuya duración computa a efectos de antigüedad en la empresa; en materia de traslado se tiene en cuenta la situación familiar del empleado y se potencia

el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar. En cuanto a la salud y seguridad durante el embarazo se adoptan las medidas preventivas oportunas para evitar que la trabajadora en su estado de gestación pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto. También se contemplan mejoras en los permisos por lactancia y descansos por maternidad. El Acuerdo también es sensible a los trabajadores víctimas de violencia de género que tienen derecho a adoptar jornada reducida u horario flexible; preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo y la posibilidad de suspender el contrato por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.

Para el cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas se ha creado la Comisión de Igualdad de Oportunidades que está constituida por 6 miembros de la Dirección de la Empresa y 6 miembros de la Representación Sindical. Por último se recoge que todas las comunicaciones de la empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.



BANCO SABADELL CON EL RESPALDO DE TODOS LOS SINDICATOS, ENTRE ELLOS CCP, FIRMA UN ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Con el objetivo de procurar una mejor adaptación entre los trabajadores y la empresa aumentando la flexibilidad organizativa de ésta, protegiendo la maternidad, el cuidado de los hijos y las personas dependientes con la implantación de estrategias de acción positiva y de prácticas no discriminatorias en la gestión de recursos humanos, se firmó en el Banco Sabadell el Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Personal con la Laboral, el día 16 de diciembre de 2005.

El acuerdo contempla mejoras para las trabajadoras que estén en período de lactancia, permisos y protección de la maternidad, así como excedencias hasta tres años para el cuidado de familiares. También el Banco tendrá en cuenta, siempre que sea posible, una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de todos los empleados. En cuanto a la formación se potenciará el uso de la videoconferencia y las nuevas tecnologías para reducir el número de viajes y el acceso a la formación "on line". Con este objetivo el Banco se compromete a incorporar en los

Planes de Formación acciones que sensibilicen a los empleados sobre la igualdad de oportunidades, y a crear una Comisión que estará constituida a partes iguales por un miembro de cada Sección Sindical firmante de este Acuerdo y la Dirección de la Empresa.

Por último los trabajadores del Banco Sabadell han alcanzado un Acuerdo sobre las vacaciones que van a disfrutar a lo largo del año 2006. Se ha conseguido el reconocimiento de 31 días laborales como período de vacaciones sin tener en cuenta sábados, domingos y festivos. Para más información sobre este apartado se puede consultar la página web de la Federación de Banca: www.cuadrosbanca.com ó a través del servicio de Intranet del Banco Sabadell.



En representación de CCP firmaron el Acuerdo el Presidente de la Federación de Banca, Ildefonso Hernández (Izda), el Presidente de la Sección Sindical del Banco Sabadell, Juan Luis Nuño (dcha) y la Delegada, María Antonia Soley.



nuestra gente

nuestra gente
cajas de ahorros

El Tribunal Constitucional falla a favor de ACCAM

La Asociación de Cuadros Grupo Caja Madrid (ACCAM) ha conseguido que el Tribunal Constitucional reconozca el derecho de libertad sindical de un grupo de compañeros a los que la empresa pretendía implantarles un cambio en el horario de trabajo sin ser pactado en negociación colectiva.

En el año 2002 Caja Madrid decidió implantar un cuerpo de "empleados comerciales" con la función de captar pequeños comercios. Para ello, necesitaba adaptar el horario de estos "gestores de comercios" a los horarios de trabajo de este tipo de establecimientos, es decir, horario de trabajo partido.

Con el fin de alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores se mantuvieron reuniones en las que se intentaron concretar las condiciones de trabajo, así como las compensaciones adecuadas.

ACCAM manifiesta que cuando se estaba en la recta final de un posible acuerdo, "y a pesar de ello", la Caja unilateralmente decidió la implantación de un servicio específico para la atención especializada de los comercios de la Comunidad de Madrid, a cuyo fin dirigió a un determinado número de empleados unas comunicaciones individuales en las que especificaba el horario pretendido, informando individualmente a cada uno de los trabajado-

res afectados del nuevo horario a realizar y de las compensaciones establecidas y pidiendo su aceptación.

ACCAM consideró que la modificación de las condiciones de trabajo de estos compañeros debería ser pactada en negociación colectiva y no impuesta o negociada de forma individual, por lo que planteó, en solitario, conflicto colectivo contra la decisión de la Caja. Tanto la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, como la Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestimaron la demanda y el recurso correspondiente, por entender que el procedimiento de conflicto colectivo era inadecuado, lo que dejaba a los sindicatos sin capacidad para combatir este tipo de actuaciones unilaterales de la empresa, por lo que ACCAM planteó un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Con fecha del día 26 de septiembre de 2005, el Tribunal Constitucional otorga el amparo a ACCAM y declara que las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de

Madrid y del Tribunal Supremo han vulnerado el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) de la demandante de amparo, por lo que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid deberá dictar nueva Sentencia en la que juzgue sobre el fondo de la cuestión planteada por ACCAM en la vía del conflicto colectivo.

ACCAM subraya que se trata de un hito de gran trascendencia porque obliga a la Caja a negociar con la representación sindical cualquier cambio de las condiciones de trabajo e impide la negociación individual en la que el trabajador puede encontrarse en inferioridad de condiciones.



"Expansión"
recogió en sus páginas esta noticia que fue publicada el 14 de noviembre de 2005.
El diario económico destaca el litigio iniciado por ACCAM en la defensa de los intereses de un grupo de trabajadores.



Por parte de la empresa firmaron (de izda a dcha) el Director General, Florentino Reinoso, el Presidente, Jesús Medina, el Subdirector General de Medios, José Tomás Villana, y el Director de Recursos Humanos, Filomeno Serrano.

La empresa y los sindicatos representados en Caja Extremadura, entre los que se encuentran la Asociación de Cuadros y Profesionales, firmaron el día 26 de octubre de 2005, el Acuerdo Marco para las Jubilaciones Anticipadas de Caja Extremadura por un período 2005-07 y con carácter universal y voluntario.

A este Acuerdo se pueden acoger los empleados cuyas edades estén comprendidas entre los 60 y 64 años de edad. Según lo establecido, todos aquellos trabajadores que se acojan a esta jubilación anticipada su jornada se reducirá hasta un 85 por ciento. El trabajador recibirá el 93 por ciento de su retribución bruta, como si estuviera trabajando jornada completa, y mantienen los mismos beneficios sociales previstos en el Convenio Colectivo del Sector, al mismo tiempo se compromete a la jubilación definitiva al cumplir los 65 años de edad.

Por su parte la empresa realizará aportaciones al Fondo de Pensiones del Empleado en las mismas condiciones y

Caja Extremadura firma el acuerdo para las jubilaciones anticipadas con el respaldo de la Asociación de Cuadros y Profesionales

cálculo de salario pensionable que le hubiera correspondido de mantener la jornada completa. Por cada trabajador que se acoja a la jubilación anticipada la empresa deberá contratar a una persona joven, con jornada completa, con la que rejuvenecerá la plantilla.



El Secretario General de la Asociación de Cuadros y Profesionales de Caja Extremadura, Aurelio Blanco (segundo por la dcha) en el momento de la firma del Acuerdo acompañado por los representantes del resto de los sindicatos firmantes.

El trabajador relevista pasará a fijo una vez superado el periodo que fije el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros. El relevista accederá al grupo profesional en el que estuviera enclavado el relevado, incorporándose al nivel XII para el grupo I y Nivel V para el grupo II. Con el objetivo de que se cumplan todos y cada uno de los términos recogidos en este Acuerdo se constituye una mesa de seguimiento que estará formada por el entidad y los sindicatos firmantes.

moneda y timbre

Pendiente la entrada en vigor del X Convenio de la RCM-FNMT



El X Convenio de la RCM-FNMT (Fábrica Nacional de Moneda y Timbre) para los Centros de Trabajo de Madrid y Burgos, se encuentra pendiente de su aprobación por el Ministerio de Hacienda debido al contenido que en él se recoge sobre el contrato de relevo. El Convenio fue firmado el día 16 de noviembre de 2005 por los representantes de la Empresa y los Sindicatos, entre los que se encuentran la Asociación de Cuadros y Profesionales de la FNMT-RCM.

El Convenio contempla una serie de mejoras para todos los trabajadores como son los pluses de movilidad funcional, turnicidad, paga de objetivos, el establecimiento del contrato de relevo y la mejora de las prestaciones sanitarias para los compañeros de la Fábrica de Burgos.

Además, introduce la regulación de los elementos de excepcionalidad organizativa para cuando sea estrictamente necesaria (supuestos de pedidos no programados de billetes, monedas, etc y otros productos estratégicos).

El Presidente y Delegado Sindical de la Asociación de Cuadros de la FNMT-RCM, Gonzalo Benítez, en nombre de esta Asociación, se congratula del espíritu de paz social que ha prevalecido en la negociación del X Convenio "a pesar de que, como es lógico, haya habido posturas encontradas pero siempre evitando los extremos radicales que no benefician a nadie". Gonzalo Benítez también ha manifestado que se han quedado algunas reivindicaciones importantes que en esta ocasión no se han podido negociar, pero que quedan aparcadas para el futuro.



ATYPE-CC celebró su III Asamblea General en Palma de Mallorca en noviembre de 2005

La III Asamblea de la Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector de la Energía-Colectivos de Cuadros (ATYPE-CC), celebrada en Palma de Mallorca el día 18 de noviembre de 2005, contó con la asistencia, cada vez más numerosa, del 85 por ciento de sus delegados. El Presidente de ATYPE-CC, José Luis Jubindo, presidió el encuentro al que también asistieron, en calidad de invitados, el Vicepresidente de CCP, Juan Zuriarrain, y el Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Calviá y Concejal de Servicios Generales y Participación Ciudadana, José Manuel Ruiz, que transmitió un mensaje de bienvenida a todos los miembros de ATYPE-CC y clausuró el acto.



De izda. a dcha. Alfredo Rico, José Luis Jubindo, Juan Zuriarrain y Remigio Pascual.

Los delegados aprobaron por unanimidad la gestión de ATYPE-CC durante los últimos doce meses, cuyo informe fue presentado por el Delegado Sindical, Alfredo Rico, que hizo un resumen de cada una de las actividades desarrolladas. En la exposición también participaron los responsables de los grupos de trabajo específicos y los derivados de la administración del Convenio Colectivo (III CCIG).

La III Asamblea aprobó, además, una serie de acuerdos entre los que destacamos la composición del "Comité de Interpretación Reglamentaria y Resolución de Conflic-

tos" (Comité de Disciplina). Este nuevo Comité va a estar compuesto por Antonio Crego, Enrique Fraile y José Manuel López. En relación con este asunto se dio luz verde a la modificación del artículo 31 del reglamento de la Asociación en lo concerniente al epígrafe "Comisión de resolución de conflictos y asuntos disciplinarios". En cuanto a los asuntos jurídicos planteados por los afiliados de ATYPE-CC, el Asesor Jurídico de CCP, Álvaro Hernando de Larramendi, fue el encargado de exponer el informe del gabinete y destacó que las incidencias más frecuentes han estado relacionadas con el Expediente de Regulación de Empleo (ERE), presentado por la empresa. También se destacó la actividad realizada por la Comisión de Control del Plan de Pensiones presentada por su Vicepresidente, Santiago Ruiz.

Después de estos análisis se fijó la vista hacia el futuro adelantando las líneas generales del ejercicio del año próximo y los objetivos a alcanzar, sin olvidarse de las elecciones sindicales, cuya celebración está prevista para enero de 2007.

La III Asamblea de ATYPE-CC finalizó, como viene siendo habitual, con la imposición de la insignia de oro que premia la dedicación y el esfuerzo en pro de la Asociación. Este año recibieron la insignia Jesús García de la Zona Resto y Remigio Pascual de la Zona Levante de manos del Presidente de ATYPE-CC, el Vicepresidente de CCP y del Delegado Sindical.



Entrega de placas a los compañeros jubilados de AMYP

ENRIQUE POMARES, AFILIADO DE AMYP, GANADOR DEL CONCURSO DE TARJETAS DE NAVIDAD DE CCP 2005



Algunos de los jubilados del año 2005

La Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot-Citroën (AMYP) celebró su tradicional acto anual de entrega de placas a sus jubilados en conmemoración de su paso por AMYP. En el año 2005 han cesado su actividad laboral veinticuatro compañeros a los que se les rindió un emotivo homenaje.

En este mismo acto el Vicepresidente de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Juan Zuriarrain, entregó el premio del Concurso de Tarjetas de Navidad 2005, organizado por

la Confederación, y cuyo ganador ha sido Enrique Pomares, afiliado a la Asociación AMYP, que en la foto de la dcha. aparece recibiendo el premio de manos del Vicepresidente de CCP.



Pomares recibió la felicitación de todos los miembros de la Junta Directiva de la Asociación que estuvieron presentes durante el acto junto a los representantes de la alta dirección de la empresa.



Tarjeta de Navidad 2005 premiada.

Juan Antonio Cuadrado, uno de los fundadores de la Asociación de Cuadros de Aceralia Transformados se despide

La Asociación homenajea también a los primeros prejubilados debido a la aplicación del E.R.E

La Asociación de Cuadros y Profesionales de Aceralia Transformados despidió con un pequeño homenaje a Juan Antonio Cuadrado, miembro de la Ejecutiva y representante en el Comité de Empresa desde la fundación de la Asociación. A pesar de la despedida, debido a su prejubilación, J. A. Cuadrado ha expresado su deseo de seguir colaborando con los compañeros y amigos que deja en la Asociación.



Juan Antonio Cuadrado (centro) acompañado por el Presidente de la Asociación, Julián Maraño (dcha.) y el representante de Profesionales y Cuadros de Arcelor España, Jesús Castro.

La Casa de Galicia de Guipúzcoa fue el lugar escogido para celebrar la despedida de los primeros trabajadores y afiliados de la Asociación afectados por el ERE presentado en Aceralia Transformados. La coral Xistral amenizó la velada que culminó con la entrega de diplomas por parte del Cofrade de Protocolo de la Enxebre Cofradía de la Caimada del País Vasco, Jesús Castro, en los que se recogen los 12 anagramas diferentes que reflejan la evolución de la empresa.



De izda. a dcha. dos de los homenajeados, José Luis Carreras y Alfonso Troyano.

ASMPY RENAULT TRUCK

Celebró su Junta General Ordinaria, el día 17 de diciembre de 2005, en la que además de hacer repaso general a todos los acontecimientos de 2005 y las previsiones para el 2006, se rindió un homenaje a los compañeros que cesaron en su actividad laboral ofreciéndoles unos obsequios y una placa recordatoria de esta fecha tan señalada. Al acto asistieron gran cantidad de socios y compañeros jubilados y, además como es tradicional, una representación de la Dirección de la Empresa encabezada por el Director de Recursos Humanos Ríos Mediano, al que desde aquí agradecemos su asistencia. Al término de la Junta General, se aprovechó la ocasión para ofrecer un vino de confraternidad a todos los asistentes al acto.

Al acto asistieron gran cantidad de socios y compañeros jubilados y, además como es tradicional, una representación de la Dirección de la Empresa encabezada por el Director de Recursos Humanos Ríos Mediano, al que desde aquí agradecemos su asistencia. Al término de la Junta General, se aprovechó la ocasión para ofrecer un vino de confraternidad a todos los asistentes al acto.

SITAT ofrece una cena de homenaje a sus prejubilados



El Sindicato Independiente de Técnicos y Profesionales de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo (SITAT) continúa sus gestiones con objeto de apurar las posibilidades de diálogo para llegar a acuerdos y soluciones, sobre la aplicación del actual Convenio Colectivo de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo, no suscrito por esta representación sindical, la más numerosa con 11 delegados.

En el último informe del Foro Económico Mundial (World Economic Forum) publicado en el mes de septiembre de 2005, España ha retrocedido seis puestos en el ranking de competitividad (ICC) de 117 países. Respecto a los países de la UE el retroceso ha sido de la novena a la duodécima posición. Entre los aspectos que han influido en este retroceso español se destaca, entre otros, la reducción de la tasa de Formación, la baja disposición para adoptar nuevas tecnologías y el escaso fomento de la cultura de innovación.

La Formación, el gran reto de los Cuadros y Profesionales

Los Cuadros y Profesionales son los que mejor conocen a sus empleados, sus inquietudes y, además, son los interlocutores que mejor pueden atender las posibles dudas para mitigar los miedos ante los cambios. Los mayores escollos del cambio son los comportamientos y los hábitos adquiridos. En el año 2003, 10.460.000 personas, el 60% de los trabajadores activos, no tenían una acreditación profesional. Analizamos a continuación algunos aspectos de las tres formas de Formación que afectan a los Cuadros y Profesionales:

FORMACIÓN UNIVERSITARIA

El 19 de junio de 1999, los Ministros europeos de Educación acordaron reformar, a escala europea, los estudios universitarios adoptando un sistema de titulaciones fácilmente comprensible y comparable en toda Europa. Hicieron hincapié en que la construcción del espacio europeo de enseñanza superior, previsto que entre en vigor en el año 2010, suponga un instrumento clave en la promoción de la movilidad de los técnicos y su ocupabilidad. Se trata de unificar las Enseñanzas Superiores en toda la UE. Sin embargo, hay que pensar que la modificación de los títulos académicos acabará incidiendo en el sistema profesional, y por tanto, algo que inicialmente pudiera parecer que no tendrá ninguna repercusión en los Cuadros y Profesionales españoles actualmente en ejercicio de sus profesiones y funciones laborales, si lo analizamos con detenimiento no será así, ya que el favorecer la movilidad de los futuros técnicos (con homologación de títulos y conocimientos) repercutirá de forma negativa en los Cuadros y Profesionales españoles cómodos y excesivamente apoltronados en sus actuales puestos de trabajo.

FORMACIÓN PROFESIONAL

En marzo de 2000, el Consejo Europeo reunido en Lisboa se marcó el objetivo de hacer de la UE, en el 2010, la sociedad del conocimiento más competitiva del mundo. Las instituciones europeas se marcaron tres objetivos: mejorar la calidad de la Formación Profesional; que las cualificaciones sean transferibles para lo que se adoptará un sistema de créditos transferibles a otros Estados miembros; y procurar la transparencia de

las cualificaciones que sean fácilmente entendibles por cualquier contratador de la UE. Estas pretensiones se concentrarán en el "Europass", un dossier que poseerán todos los ciudadanos europeos y que incluirán información unificada (formación académica, experiencia profesional, conocimiento de idiomas, experiencia de movilidad transnacional o detalles sobre educación superior), y que evolucionará según el desarrollo profesional del individuo. El "Europass" será un instrumento fundamental para potenciar la movilidad de los Cuadros y Profesionales dentro de la UE.

FORMACIÓN CONTINUA

La existencia de un modelo de Formación eficaz en las empresas lleva aparejados aspectos muy importantes y claves en el ámbito organizativo que son imprescindibles para el éxito empresarial porque ensamban los intereses individuales de las personas con los objetivos globales de la empresa; nos referimos a la satisfacción y motivación, la mejora sensible del desempeño de los trabajos, la comunicación interna, el conocimiento de los puestos, es decir, todo aquello que favorece la productividad por la mejora de capacidades.

La Formación Continua se puede definir como: *"Toda actividad de aprendizaje útil, realizada de manera continua, destinada a mejorar los conocimientos, aptitudes y competencias del individuo"*.

La Formación es una inversión. Invertir en Formación es invertir en capital humano. No existen mecanismos técnicos que permitan valorar la rentabilidad de la Formación en términos económicos, pero sí indicadores aproximados que señalan que las empresas que más invierten en Formación son más eficientes. Según la Encuesta Anual de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística, el año 2003 se gastaron 81,16 euros por trabajador al año, lo que supone el 0,33% del coste laboral total. Cifra ridícula a todas luces. Esto es consecuencia de que no existe cultura formativa en la pequeña y mediana empresa. No se entienden cuáles son las ventajas de invertir en Formación, identificando ésta como mejoras técnicas de gestión.

CONCLUSIONES

Ante un mundo tan cambiante, los Cuadros y Profesionales no podemos cruzarnos de brazos y esperar que no nos afecte. En lo que respecta a la Enseñanza Universitaria y a la Formación Profesional poco podemos hacer, salvo ponernos al servicio de los organismos correspondientes para que, sin pérdida de tiempo, adopten las medidas necesarias para conseguir una equiparación con la media de los países de la UE. Sin embargo, en lo referente a la Formación Continua sí que podemos y debemos movernos. ¿Cómo?. Veamos algunas de las acciones posibles:

- Concienciar a los Directivos de nuestras empresas de las ventajas que representan para ellas una Formación Continua bien planificada y organizada con la colaboración de sus Cuadros y Profesionales.
- Convencer a sus trabajadores de que con la Formación Continua se actualizan conocimientos necesarios para mejorar la productividad de la empresa que garantiza su continuidad en el empleo.

- Convencerse ellos mismos de que también necesitan dicha Formación Continua para adaptarse a las nuevas tecnologías, la innovación y desarrollo tecnológico necesario en todas las empresas.

El actual Subsistema de Formación Continua, desarrollado por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 500/2004, de 13 de febrero (BOE de 01-03-04) de pie a que los gastos que ocasione dicha Formación Continua sean bonificados de las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

No dejemos pasar esta ocasión única y garanticemos, entre todos, la competitividad de las empresas españolas antes que la "DESLOCALIZACIÓN" deje arruinado nuestro mundo industrial. Confederación de Cuadros y Profesionales ha apostado, desde hace muchos años por la Formación Continua o Permanente y quiere alentar a todos sus afiliados a acogerse a este "clavo ardiendo" siendo los primeros en exigir a las empresas la puesta en marcha de este Plan de Formación Continua y apuntarnos los primeros para recibirla.

David Irigoyen de la Rasilla
Presidente de CCP de Navarra

CURSOS DE INFORMÁTICA PARA PERSONAS SORDAS EN LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA

Ante la necesidad existente por parte del colectivo de personas sordas de formación práctica para su inserción en el mundo laboral y la carencia de este tipo de iniciativas formativas, el Gremio Nacional de Intérpretes Lengua de Signos y Guías Intérpretes junto a Confederación de Cuadros y Profesionales pretenden impartir un Curso de Informática enmarcado en el Plan Intersectorial de Formación Continua año 2004-2005, cofinanciados por el INEM y el Fondo Social Europeo. Esta experiencia es innovadora dentro de la Confederación ya que es la primera vez que se impartirá un curso a un colectivo de personas con una discapacidad, en este caso sensorial, y además de ello las clases serán desarrolladas en Lengua de Signos Española, para un mejor aprovechamiento de las personas asistentes a esta iniciativa formativa.

EMPLEO

Es importante informar en el área laboral y concienciar a la sociedad sobre las capacidades de las personas sordas para desempeñar un puesto de trabajo. Conseguir un cambio de actitud en el empresariado que elimine los recelos injustificados y facilite el acceso del trabajador sordo a los puestos donde su discapacidad no lo inhabilita. Ya que:

- Las personas sordas pueden y quieren trabajar exactamente igual que las personas oyentes
- Las barreras de comunicación imponen un injusto aislamiento a las personas sordas, que dificulta aún más sus posibilidades de inserción laboral
- Los trabajadores sordos poseen capacidades y destrezas que inciden positivamente en su rendimiento profesional
- La sociedad debe respetar el derecho de las personas sordas a un empleo digno y aprovechar su potencial de trabajo
- La experiencia demuestra que la contratación de personas sordas está obteniendo resultados muy positivos para las empresas y los trabajadores

LAS EMPRESAS DEBEN SABER:

- La empresa obtendrá un óptimo rendimiento de las personas sordas si el trabajador ha recibido una formación adecuada y sus interlocutores adoptan las pautas de comportamiento elementales para comunicarse con una persona sorda
- Los empresarios deben informarse sobre las ventajas económicas y fiscales para las empresas que contratan a las personas sordas
- Las Administraciones Públicas deben velar para una adecuada coordinación entre las políticas de formación y las políticas de empleo



- Las empresas que deseen contratar a una persona sorda pueden contar con los Servicios de Empleo creados en las Asociaciones de personas sordas o de padres de sordos u otras entidades de personas con discapacidad que dispongan de Servicios de Inserción Laboral

CÓMO COMUNICARNOS CON LA PERSONA SORDA

- Colocarnos en una zona luminosa para que se pueda leer nuestros labios claramente y se pueda ver la expresión de nuestro rostro.
- Hablar siempre cuando nos esté mirando, y antes de hacerlo llamar su atención con una seña, simplemente con el movimiento de llamada de una mano.
- Se puede llamar la atención encendiendo y apagando la luz, de forma intermitente en la habitación en la que nos encontremos.
- Vocalizar, pero sin exagerar, ni hablar deprisa y, por supuesto **no gritar**, ya que la persona no te oye, y al contrario de lo que se piensa perjudica la comunicación ya que puede percibir una actitud agresiva contraria a la que queremos expresar.
- Evitar hablar con un cigarrillo en la boca, o con chicle, ya que distorsiona la vocalización. Ni tampoco taparnos la boca, ya que se podría interpretar que no queremos hacerla partícipe de nuestra conversación.
- Existen gestos universales que son entendidos por todo el mundo y nos pueden resultar muy prácticos para comunicar las situaciones y necesidades más básicas (COMER, BEBER, DORMIR, TENER FRÍO),.... También nos podemos ayudar a través de la escritura en un cuaderno para transmitir conceptos más abstractos o complejos.
- La importancia de la EMPATÍA, informándole de lo que sucede o se dice a su alrededor.
- Sobre todo no comunica quien sabe comunicarse, sino quien tiene la intención de comunicar.

Lidia Borona Martínez
Técnico Especialista en Lengua de Signos

El Corazón de Castilla

Nuestra ruta comienza en la provincia de Burgos, justo donde finaliza la comarca de la Bureba cuando nos dirigimos al Norte por la N232, concretamente en la localidad de Oña. Este lugar, aunque modesto en la actualidad, tuvo en tiempos remotos una enorme importancia, como atestiguan sus abundantes edificaciones y monumentos.

El origen de Oña está en un monasterio. Puede decirse que es aquí donde empieza a fraguarse la mitología y el espíritu castellano que alcanzará posteriormente desarrollo junto a la Sierra de la Demanda.

La fundación de este importante monasterio data del año 1011. Pocos edificios hay que puedan presumir de cumplir mil años dentro de poco. Fue enseguida dotado por los primeros condestables de Castilla y sus primeros reyes. En el altar de su iglesia fueron enterrados, en sarcófagos de madera (cosa rara) primorosamente labrados, el conde

La iglesia y el claustro son visitables, no así el resto del enorme monasterio que en la actualidad es asilo de ancianos y hospital



No es fácil contemplar junta tanta realeza, ni tanta riqueza, ni tanta belleza. Aquí parece detenerse el tiempo.

Sancho, fundador del monasterio, muerto por Bellido Dolfos a las puertas de Zamora, su mujer, doña Urraca, el conde García, hijo de los anteriores, y dos infantes, hijos de Alfonso VII. Al otro lado del altar yacen el rey Sancho II de Castilla, el rey Sancho el Mayor de Navarra (cuando éste murió el reino de Navarra abarcaba el Norte de la actual provincia de Burgos, donde está la población), su esposa y el infante García, hijo del emperador Alfonso VII.

La iglesia guarda también otras sorpresas. En la sacristía podemos ver una escultura yacente primorosa, la del cardenal Mendoza, obra atribuida por su rara



perfección al mismísimo Pompeyo Leoni, escultor favorito del emperador Carlos V y máximo exponente de la escultura renacentista. Continuando el recorrido nos detenemos en el claustro, en su deambulatorio yacen personajes ilustres como los condes de la Bureba y don Gómez de Cantespina, del que desciende el linaje de los Lara y que fue amante de doña Urraca, la de Zamora.



Hay pocos lugares pues, tan cargados de historia como éste. Aquí recobró milagrosamente la salud cuando era niño, según cuentan, por intervención de Santa María de Oña, el que posteriormente fue rey Fernando III el Santo, conquistador a los moros de gran parte de Andalucía.

Un poco abrumados por el peso de tanta historia, abandonamos Oña en dirección Santander por la N232, adentrándonos en el desfiladero donde está encajado el pueblo.

Inmediatamente después de abandonar las últimas casas, debemos tomar una carretera que nos encontramos a nuestra derecha y que nos indica la dirección hacia Penches y Barcina de los Montes, dos pequeños pueblos que cruzamos remontando el valle colgado entre las comarcas de La Bureba y las Merindades. Poco después, ya llaneando, llegamos al pueblecito de La Aldea del Portillo del Busto, donde tomamos la carretera en dirección a Frías.

El camino empieza a ponerse cuesta abajo y el firme del asfalto es excelente por lo que el rodar sin esfuerzo se convierte en una ocasión magnífica para contemplar estos valles recoletos con sus montes de caliza, y evocar la época en que estos caminos eran transitados por infinidad de arrieros que comerciaban entre la Bureba y el valle de Tobalina, al que nos dirigimos.

Poco después de pasada la localidad de Ranera la carretera gira en una amplia curva hacia la derecha, y se encaja en una estrecha garganta. Aquí nos encontramos de repente con una iglesia románica encaramada en la falda de la montaña. A sus pies un humilladero y, al lado, un puente medieval señalando el camino que desde tiempo inmemorial seguían los caminantes. La iglesia está dedicada (muy acertadamente) a la Virgen de la Hoz. Merece la pena su contemplación de cerca y, de paso, aprovechar para rellenar la cantimplora con el agua de la fuente que mana en sus proximidades.



Siguiendo la carretera llegamos enseguida a **Frías**, localidad situada al pie del río Molinar. Nos encontramos en una posición privilegiada para apreciar su magnífica vista, como si se tratara de un decorado de cine: el castillo colgado de forma inverosímil sobre una roca y las casas colgadas sobre el acantilado, abajo, unas cuantas viviendas despararramadas que parecen haberse caído de pie desde lo más alto. Merece la pena dejar por un momento la bicicleta y subir a pie hasta el castillo paseando lentamente por las calles del pueblo y, una vez arriba, contemplar el paisaje.

Desde allí podemos ver que Frías está básicamente formada por dos calles que se apretujan en el cerro, a diferentes niveles. Hacia el Norte se aprecia la cercana línea del Ebro y, sobre él, el puente medieval que fue una de las grandes ventajas del pueblo en sus inicios. Este puente, edificado a finales del siglo XV, sustituye a otro anterior que, a su vez, está edificado en un vado ancestral que usaban desde tiempo inmemorial los pastores de la trashumancia. El puente tiene un castillete en el centro para cobrar a los viajeros el “pontazgo” o derecho de paso por su uso. Este impuesto generó un caudal de divisas hacia el pueblo, lo que hizo de esta plaza fortificada un lugar muy importante, tanto que el rey Alfonso VIII alrededor del año 1200 le concedió a la villa el fuero de Logroño.

Frías pasó después por muchas vicisitudes. En 1280 un pleito contra el poderoso monasterio de Oña hizo perder a la villa muchos predios y derechos.



En 1450 la villa se rebeló contra su señor, D. Pedro Fernández de Velasco, que tuvo que asediarla y rendirla por hambre. Esta “hazaña” de sus habitantes no deja de ser notable, si tenemos en cuenta que D. Pedro Fernández de Velasco era señor de Haro, Arnedo, Herrera de Pisuegra, Frías, Medina de Pomar, Briviesca, Salas de los Infantes, Silos, Villalpando y Tamarite, además de Condestable de Castilla. Su nieto sería el primer Duque de Frías. Años después con el levantamiento comunero la villa no pudo hacer gran cosa, no olvidemos que D. Pedro Fernández de Velasco, el tercer Duque de Frías, fue el vencedor de Padilla, Bravo y Maldonado, en Villalar.

La verdad es que tanta historia impresiona. Aquí, se mire hacia donde se mire, nos encontramos con un trozo de Historia de España, con mayúsculas. Antes de la partida, apetece un último paseo por las estrechas calles de la población. Luego, lentamente volvemos por el mismo camino que hemos traído. A la caída de la tarde, todo parece distinto. La luz ha cambiado y da la sensación que el paisaje también.

Afortunadamente, la cuesta arriba no se hace demasiado pesada. Llevamos en las piernas el aire de los viajeros que antaño recorrían estos mismos caminos en ruta hacia la Bureba. Y otros más allá, hacia la frontera y la Reconquista, forjando poco a poco lo que después fue Castilla.



La carretera se hace algo menos pesada. Por aquí las tardes son frescas incluso en verano, y tienen un cierto aire de melancolía, de manera que casi sin darnos cuenta, llegamos a Oña, nuestro punto de partida, en muchos sentidos. Aquí empezaron muchas cosas y fue el fin de otras muchas. Tierra de sudores y de riquezas, de menestrales y de reyes, de muertes y de milagros, recordada por sus maravillas y por la curación milagrosa de un rey, cuando era sólo un pobre niño desahuciado.

Recomendaciones:

La ruta transcurre toda por carreteras con poco tráfico, por lo que no hay ningún problema de realizarla en cualquier época del año. Las pendientes no son tampoco demasiado empinadas. No obstante, la época ideal es el verano, cuando los colores del campo están en todo su esplendor.

Carlos Rubio Bardón
Licenciado en Geografía e Historia

MAYO FUE EL FIN DEL MUNDO

Autor: Frank Yerby
Editorial PLANETA

Ahora que parece que todo lo revival esta de moda y que se cumplen 38 años de la revuelta estudiantil más importante en Europa en los últimos 50 años, traemos a esta sección este relato que Frank Yerby escribió en Madrid en el año 1968 bajo el título original de "Speak Now" y que fue publicada a principios de 1970, traducida a varios idiomas y que ahora, años después vuelve a ver la luz en una 2ª edición.

"MAYO FUE EL FIN DEL MUNDO" es la historia de dos seres procedentes de Estados Unidos y ubicados ocasionalmente en París en la primavera del 68. Harry Forbes, músico de jazz de raza negra y Cathy Nichols, niña rica (aunque sin un duro en Francia) hija de un importante fabricante de tabaco, que se conocen por avatares del destino y se enamoran y, a los que los prejuicios de la sociedad parecen condenar a la indiferencia y al



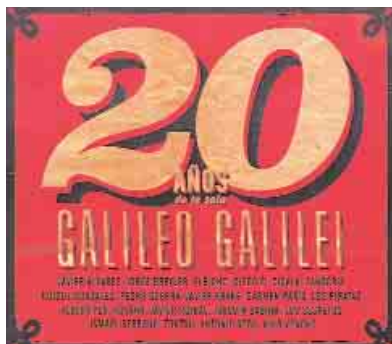
distanciamiento. Pero el amor siempre acaba triunfando, esta vez en medio de las barricadas parisienses durante el mes de mayo del 68 en un dantesco escenario de incendios y luchas entre estudiantes, obreros y policías y ... cuando todo lo que les rodea parece ser el fin del mundo, sus equívocos se disipan y comprenden que hay algo más fuerte que los une.

El relato de la historia nos muestra ya en ese momento la aparición por primera vez del terrorismo islámico a cargo de El Fatal en La Sorbona, el pensamiento de Mao Tse Tung en la ideología estudiantil y el ansia de libertad y cambio que se respiraba en Europa (incluida España) cuando finalizaba la década de los 60, todo ello relatado de una manera justa e imparcial de quien

vivió casualmente estos acontecimientos en directo, Frank Yerby, famoso escritor americano, maestro de las Artes por la Universidad de Chicago y que trasladó su residencia a Madrid, en donde permaneció hasta su muerte en 1991.

Gustavo Adolfo

20 años de GALILEO-GALILEI



Discográfica:
18 Chulos.

La canción decía que "20 años no es nada", pero en este caso es toda una vida. La vida de una Sala de Madrid dedicada a dar actuaciones de todo tipo.

Desde jazz hasta salsa, y habiendo pasado por su escenario artistas de toda clase y genero. Y ahora después de haber cumplido los 20 años desde que abrió sus puertas con un grupo de jazz llamado "The Bill Trombon Co." que en estos momentos nadie recuerda, y con Ángel Viejo y German Pérez al frente de la misma, llega la hora de hacer balance. Y que mejor que publicando un disco que aglutine un panorama musical tan amplio como lo es en sí la historia del Galileo.

De esta manera, la sala ha publicado un disco con 20 artistas que en algún momento han pisado su escenario. Y así encontramos a KIKO VENENO y su "Lobo López", ISMAEL SERRANO "Papa cuéntame otra vez", ROSANA con su sensacional "Talismán", PEDRO GUERRA y su "Contamíname" canción con la cual se dio a conocer como lo que es, un gran compositor, CARMEN PARIS

esa mujer que cada día gusta más en sus conciertos, aquí nos presenta "Pa mi genio", "Eco" de JORGE DREXLER uno de sus temas mas representativos, y lo mismo podemos decir de FANGORIA (Alaska, mi amor ... "no se que me das" para gustarme tanto). ANTONIO VEGA nos devuelve a sus antiguos tiempos con "El sitio de mi recreo", y ... que decir de SABINA, "Eva tomando el sol" es una de esas joyas que cuando la escuchas te trasladas a un tiempo ya pasado, de oscuros recuerdos pero muy real y LOS SECRETOS versionando "Ojos de gata" tema compuesto también por Sabina. Como complemento del disco aparecen LOS PIRATAS, JAVIER KRAHE asiduo visitante de la sala con "Abajo el Alzheimer", QUIQUE GONZALEZ, JAVIER RUBIAL, otro artista asiduo de la sala junto con FAEMINO Y CANSADO; por cierto, y aunque esto sea solo una sugerencia: ¿no hubiese sido mejor sustituir su tema "Helena", (al fin y al cabo no dejan de ser un dúo humorista) y haber incluido en su lugar a CANOVAS, RODRIGO ADOLFO Y GUZMAN?, (con ellos, lleno asegurado en Galileo o en Clamores).

Al disco le acompaña un interesante DVD con 90 minutos de actuaciones de artistas no incluidos en el CD como Tamariz, Pablo Carbonell, Gran Wyoming y el Reverendo, y algunos monólogos que aun hoy son de actualidad a pesar del paso del tiempo.

Gustavo Adolfo

COLECCIÓN DE PIPAS

JUAN MIGUEL MARTÍNEZ,
COLECCIONISTA Y FUMADOR DE PIPAS



Cuando el fumar está perseguido, nos encontramos entre nuestros compañeros a un fumador y amante de la pipa, Juan Miguel Martínez, de la Asociación AMYP, que reivindica su uso resaltando el disfrute de fumar sin necesidad de tragarse el humo y, por tanto, perjudicando menos a nuestros pulmones. Al mismo tiempo puede ser un buen antiestrés porque según nos comenta “la pipa invita al reposo, la paz, la reflexión...”.



Esta afición, o vicio, según se mire, le ha llevado a Martínez a tener en su casa una colección numerosa e interesante de pipas de todo el mundo que ha ido recopilando a lo largo de los años. “Mi colección es modesta pero cada una de las piezas de que dispongo me da una satisfacción diferente”. Juan M. Martínez añade que “no se trata de una afición cara, si se tiene en cuenta que en muchos de los casos se colecciona artesanía y el valor de cada pieza aumenta con los años”.



Estas son algunas de las pipas que componen la colección de Juan Miguel con las que disfruta en el mismo momento en el que se debate la duda de elegir ésta o aquella para comenzar a “degustar” el tabaco.

Soluciones Preventivas contra las “Leyes de Murphy”

Las “Medidas de Prevención” enfrentadas a las “Leyes de Murphy”, [continuación ...](#)

LEY Nº 13. Si te sientes bien, no te preocupes: lo SUPERARÁS.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Nada debe de preocuparme, cuando me OCUPO de lo que debo.

LEY Nº 14. Es imposible hacer nada a prueba de imprudencias porque los IMPRUDENTES son muy ingeniosos.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Por eso debo de estar ALERTA y mantener siempre la “distancia de seguridad”.

LEY Nº 15. Si maniobras con algo durante el tiempo suficiente, SE ROMPERÁ.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Por eso debo de RESPETAR tanto la naturaleza de las cosas como la libertad de las personas y no presionarlas en ningún sentido.

LEY Nº 16. Poniendo absolutamente CLARAS las cosas, la gente quedará confusa.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Por eso debo escuchar con ATENCIÓN, hablar con el CORAZÓN y escribir con CONCISIÓN.

LEY Nº 17. Cuanto más compleja es la idea o la tecnología, más SIMPLE es la OPOSICIÓN.

COMENTARIO:

¿Que causas profundas pueden motivar el “No, porque no”, “Mi opinión es distinta”, “Siempre se ha hecho así”, etc. sin argumentar.? ¿La envidia, el afán de poder, la incapacidad de reconocer los méritos ajenos...? o, por el contrario, ¿La defensa del interés colectivo, los valores humanos, la justicia...? No lo sé: Lo primero me cuesta creerlo y lo segundo habría que verlo.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Por eso debo presentar los proyectos con argumentos basados en datos y detalles COMPROBADOS y comprobables.

LEY Nº 18. Cuanto más urgente es la necesidad de tomar una DECISIÓN, menos clara está la identidad de quiénes deben de tomarla.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Por eso debo tener bien CLARO cual es mi cometido, ser RESPONSABLE de él y previsor.

LEY Nº 19. Si las probabilidades de ÉXITO son de un 50%, eso significa que las probabilidades de fracaso son de un 75%.

COMENTARIO:

¡ESTO EXPLICA POR QUÉ MURPHY ESCRIBIÓ ESTAS LEYES!.

MEDIDA DE PREVENCIÓN:

Por ello, debo de investigar y analizar las posibles causas, descubriendo especialmente las ocultas o subliminales, de un posible fracaso, para EVITARLAS.

Continuará ...

ÁNGEL E. GARCÍA RUBIALES
Jubilado de Caja Madrid

El rocío Madrileño

Como viene siendo ya tradicional, los romeros de la Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot-Citroën (AMYP) celebraron en el año 2005 su particular Rocío. Con la carroza engalanada, como manda la ocasión, desde el pueblo de Getafe hasta el Cerro de los Ángeles desfilaron en romería hasta el recinto ferial, donde durante dos largas noches bailaron, comieron y bebieron en honor a la Blanca Paloma.

A esta nueva cita no faltó, como nunca lo hace, nuestra querida amiga "Lolita"

¿Queréis saber quién es Lolita?

En la fotografía aparece cogida de su asa por el rociero Gonzalo Lillo que vierte un chorro de su líquido interior en el vaso que sostiene nuestro otro gran romero Alejo Pescador.



El improvisado tablao flamenco sirvió de escenario para todos aquellos que quisieron hacer gala de su buen baile marcándose, como no podía ser de otra manera, unas eternas y queridas Sevillanas.



Erase una vez una tetera que estaba muy triste. Un día decidió vestirse de Flamenca con su traje de lunares y acompañar a un grupo de amigos en su camino hacia El Rocío. Tanto le gustó su compañía que prometió que todos los años acompañaría a PSA en su andadura, para así, refrescar con su rebujito a todos los rocieros. Por cierto, su nombre es Lolita.

parecidos razonables

parecidos razonables

que digo yo ...



JAIME LISSAVETZKY o BERNARDO RUIZ HERNÁNDEZ



¿Pluriempleo?
¿Doble vida?
?????



GERHARD SCHRÖDER o EUSEBIO FONTÁN MIRÓN

...que No!

PROYECTOS
a medida

COCINAS Y BAÑOS

**ESPECIAL
COOPERATIVAS**
Hasta el 40% dto.



**Condiciones especiales para los Asociados de
la Confederación de Cuadros y Profesionales**

Descuentos del:

25% en Mobiliario de Cocina

15% en Electrodomésticos

10% en Encimeras de Granito

10% en Reformas Integrales de Hogar

15% en Mobiliario, Mamparas y Accesorios de Baño



PROYECTOS A MEDIDA, S.L.

Pº de la Habana, 206 - 28036 Madrid - Tel.: **91 359 32 04** - Fax: 91 359 15 58



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.

Las 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.....DNIOrganización

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: secretaria@confcuadros.com

Para más información: 91 534 83 62

