



Cuadros y Profesionales

Nº 76 Diciembre 2014

 confcuadros.com

CCP EN EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO EN BUSCA DE SOLUCIONES CONTRA EL DESEMPLEO

CCP PARTICIPA EN LAS CONFERENCIAS EUROPEAS PARA LA "PROMOCIÓN DEL LIDERAZGO DE LAS MUJERES"

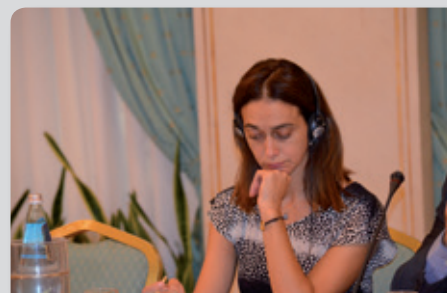
ACCAM-FECFA EN LA FEDERACIÓN FINANCIERA EUROPEA

FECSE INTENSIFICA SU PRESENCIA EN LA FEDERACIÓN DE LA ENERGÍA EUROPEA

CEC Y EL PAPEL DEL CUADRO EN LA CRISIS ECONÓMICA EUROPEA



Sumario



4 Europa

- 4 Diálogo Social Europeo “Mercado Laboral”
- 5 CEC y CCP en:
 - 5 Atenas
 - 6-7 Roma
 - 8-9 Cannes
- 10-11 El futuro del “Modelo Social Europeo” tras la crisis
- 12-13 Justicia Europea:
Ultra actividad y sucesión de empresas

14 Reforma Laboral 2012

16 CCP se suma a las manifestaciones contra la violencia machista

17 Área Jurídica

21 Nuestra Gente

- 21 Servicios Financieros
- 24 Metal
- 27 Energía
- 30 Minería
- 31 Transporte
- 33 Territoriales

34 Salud

Staff

Órgano informativo de
Confederación de Cuadros y Profesionales

Vallehermoso, 78, 2º | 28015 Madrid Teléfonos 91 534 83 62 | 91 534 66 72 Fax 91 534 05 14 E-mail: ccp@confcuadros.com
Directora Carolina Muñoz • Consejo de Redacción Manuel Martínez, José Ignacio Gutiérrez, Manuel Gil y José Vela
Diseño y Maquetación: DiseñoPar Publicidad S.L.U. • Impresión: Euyin Servicios
Depósito Legal: M-40 045-1985 • ISSN: 0214-7130

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

Editorial 76

El sindicato de los Profesionales

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) plantea la necesidad de alcanzar un gran acuerdo de Estado contra la corrupción como sustento de un compromiso de REGENERACIÓN SOCIAL y DEMOCRÁTICA.

Con este objetivo, CCP desea promover un gran pacto firmado por los representantes políticos, empresariales, profesionales y sindicales solicitándoles su adhesión a esta iniciativa que comprometa a todos los representantes de nuestra sociedad a promover el marco legal y los comportamientos éticos y morales necesarios para combatir este mal, que se ha convertido en una de las principales preocupaciones de los españoles.

Dicho acuerdo debe basarse en los puntos siguientes:

Reclamar los medios humanos y materiales necesarios para dotar a nuestra justicia de la capacidad real para adecuar los plazos de todos los procesos judiciales que consoliden el derecho a una justicia rápida, eficaz e igual para todos.

Endurecer las penas por delitos de corrupción en la gestión de los fondos públicos.

Incorporar al Código Penal como delito la financiación ilegal de los partidos políticos.

Un compromiso claro de todos para luchar contra el fraude.

Cumplir y hacer cumplir la Ley de Transparencia.

Pacto de Estado sobre la educación como cauce de la adquisición de valores éticos y morales para prevenir y evitar la corrupción.

CCP busca dar soluciones definitivas a la grave crisis institucional, política y económica que estamos viviendo, a través de una estabilidad que nos permita desarrollar todas nuestras potencialidades que como país tenemos en el marco de la Unión Europea.

CCP se compromete a firmar dicho acuerdo como representante de los Cuadros, Mandos y Profesionales de nuestras empresas y a ser parte vital de la necesaria regeneración democrática. ■

José Ignacio Gutiérrez
Secretario General de CCP



DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO “MERCADO LABORAL” Lecciones que deberíamos aprender

No cabe duda que cuando en el año 2007 los representantes de los trabajadores y de la patronal europeos acordaron una hoja de ruta en cuanto a la política a aplicar en el mercado laboral, algo se hizo mal, tanto en el planteamiento como en su desarrollo, ya que seis años más tarde, en 2013, a petición de los empresarios y de la Comisión Europea, los mismos actores se reúnen para negociar otra directiva sobre el mismo tema, “el mercado laboral”.

Es por ello que quiero dejar constancia y detenerme en aquellos puntos en los que considero se ha hecho mal para tratar de aprender de los errores y sentar algunas bases que sirvan en un futuro, no solo en el diálogo social para el mercado laboral sino para la política económica y social.

Cuando en 2007 se acordó marcar las líneas en temas como el desempleo, la productividad, las diferencias del salario entre hombres y mujeres, los trabajos cualificados, la globalización etc., el análisis conjunto poseía dos grandes llaves. La primera apostar por la flexiseguridad, la segunda que la puesta en práctica de las reformas deberían implementarse en cada país a través del diálogo social. En pocos países se aplicó la flexibilidad, sino todo lo contrario, se despidió con una dureza inusitada y el diálogo social, prácticamente, fue inexistente ante las políticas de ajuste y recortes.

Bien es cierto que cuando se hizo el análisis 2006 y 2007, Europa vivía en un crecimiento razonable y la austeridad anterior en Alemania había desembocado en una robusta expansión en el año 2006. Sin embargo, durante los últimos siete años, tras una crisis financiera mundial, una burbuja inmobiliaria en muchos países y las posteriores crisis de deuda y financiera, nos han llevado a una doble recesión económica y a la entrada de la troika en muchos de los Estados del área euro.

Además de recordar el doble incumplimiento debido a la falta de aplicación de la flexiseguridad y a la ausencia de una política de consenso y de diálogo para la implantación de las normativas acordadas, no debemos olvidar otra serie de cuestiones. Por ejemplo, la demanda laboral es una petición derivada de la demanda del mercado y debido a las crisis y a la depresión de la economía se llevan por delante el 70% de los logros de empleo alcanzados hasta 2008 en el mercado laboral. Tampoco debemos olvidar que la demanda no puede ser ignorada y que, a veces, es necesario usar las inversiones públicas para contrarrestar la caída de la demanda privada y que las políticas de ajuste, por si solas, pueden ser nocivas.

Aunque puede haber otras causas, lo cierto es que en los Estados en los que se ha aplicado y respetado el diálogo social el mercado laboral ha resistido mejor la crisis que en aquellos otros en los que no se ha tenido en cuenta. De ahí la importancia de promover el diálogo social y sus instituciones.



Otro asunto importante que se debe subrayar es que en Europa hay una gran diversidad de sistemas de relaciones industriales, de tradiciones, de historias de instituciones, etc., de ahí que la práctica de copiar y pegar resulte de difícil aplicación y algunas de estas políticas puedan ser útiles para determinados países e inútiles o, incluso, perjudiciales para otros.

La calidad de los empleos continua siendo hoy de máxima prioridad, lo mismo que lo fue en 2007, al igual que la importancia de las desigualdades.

La productividad necesita ser favorecida pero no solo a base de una devaluación de los salarios cada vez con menos importancia en su porcentaje de participación en el producto interior bruto, ya que la devaluación de los salarios afecta a la demanda y perjudica el crecimiento entrando en un círculo que es necesario romper para crecer y mejorar el bienestar. La productividad debe inclinarse hacia caminos donde se prime la innovación, el desarrollo, la investigación en nuevos productos y en sectores de futuro, donde Europa se situó a la cabeza y no compita en sectores donde la devaluación de los salarios nos lleva al límite con el dumping social.

Por último, resaltar que en 2007 el análisis conjunto enfocaba a políticas individuales de los Estados miembros, perdiéndose instrumentos a nivel europeo sobre todo en la zona euro. Hoy, el acceso a los mercados monetarios y a otras muchas necesidades de los países miembros, requieren políticas de armonización y de inversión europea, tanto en los ajustes fiscales como en la unión bancaria. ■



Juan Zuriarrain
Representante de los Cuadros europeos
en la mesa de diálogo social.
Miembro de Confederación de
Cuadros y Profesionales –España.

CEC ANALIZA EL PAPEL DEL CUADRO EN LA ECONOMÍA EN DIFERENTES ENCUENTROS EUROPEOS

ATENAS FUE EL PRIMER ESCENARIO ESCOGIDO



Ponentes y representantes de los Cuadros europeos

Grecia fue el país anfitrión del encuentro organizado por Confederación Europea de Cuadros (CEC), el día 11 de abril, y en el que se expuso el papel del Cuadro en la economía Europea. La Asamblea se celebró en Atenas y en ella participaron un amplio número de representantes de las distintas organizaciones nacionales que integran CEC, del norte, del centro y del sur de Europa entre los que se encontraba una delegación española de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), encabeza por su secretario general, José Ignacio Gutiérrez.

Se destacaron los datos dramáticos de la crisis que asola Europa desde el año 2007. Crecimiento cero; 27 millones de desempleados, una gran parte de ellos pertenecen a familias donde ninguno de sus miembros trabaja; 30 millones de trabajadores pobres; 35 millones de temporales; un 50% de jóvenes sin empleo o con empleo de baja calidad y minijobs; deterioro de la clase media y descenso de la demanda agregada. A esta situación se suman los cambios que se han producido en la sociedad y que han originado una globalización de las relaciones internacionales y, por ende, de la economía lo que está obligando, de forma inexorable, a una transformación donde primen el conocimiento y el saber, la competitividad y la productividad, así como la innovación.

Los miembros de CEC, preocupados ante esta realidad y desde su posición como Cuadros dentro de las distintas empresas europeas, destacaron la necesidad de volver a la valía y la capacidad en el liderazgo empresarial sustituyendo al enchufismo actual. También resaltaron la integridad, la lealtad, la capacidad de resolución de los problemas y el desa-

rollo del talento como las cualidades que deben tener los futuros Cuadros, así como el aumento de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y calidad.

A modo de conclusiones se numeraron una serie de medidas encaminadas a la resolución de muchos de los problemas que estamos padeciendo.

- La profundización en el conocimiento y el saber hacer.
- Una visión global de la sociedad y de los negocios.
- La búsqueda de nuevas fuentes de financiación, sobre todo para emprendedores, y un esfuerzo de los Estados y de los sistemas financieros para proporcionar mayor liquidez al sistema, creándose las condiciones para el crecimiento empresarial.
- Las salidas a la exportación inducida por la globalización, pero no cualquier exportación, sino aquella que reporte mayor valor añadido.
- Financiación específica para los emprendedores, cuyas edades oscilan entre los 25 y 45 años.
- Favorecer el acceso de las microempresas a los mercados y dotarlas de un fuerte apoyo por parte de los organismos oficiales en cuanto a ayudas económicas, acceso a la financiación y soporte técnico para la orientación, tanto en la fase inicial como en la consolidación de la empresa.
- El equilibrio con el medio ambiente. Profundizar en los ecosistemas de la economía verde y explotar las propias fuentes de energía, a preferir verdes e invirtiendo en eficiencia energética. ■



José Ignacio Gutiérrez, secretario general de CCP y Matteo Matarazzo, director de la Oficina de CEC

EL COMITÉ DIRECTOR DE CEC DEBATIÓ EN ROMA LA CRISIS Y LOS DIRECTIVOS EUROPEOS



Mesa de trabajo celebrada en Roma. La delegación de CCP España participó en el debate

Confederación Europea de Cuadros (CEC) celebró en Roma, el día 10 de octubre, su Comité Director al que asistieron el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), José Ignacio Gutiérrez, y la representante del equipo internacional de CCP-FECFA, Eva Cozar.

El encuentro sirvió de telón de fondo para tratar de nuevo la crisis económica en Europa, el papel de los directivos y las medidas a adoptar para ayudar a los países europeos a superar la situación.

La crisis y las políticas adecuadas para superarla fue el tema que dominó el encuentro entre los Cuadros, Mandos y Directivos de las distintas organizaciones europeas integradas en CEC y que fue debatido en una mesa de trabajo celebrada en Roma.

El presidente de la organización de Cuadros y Profesionales italianos (CIDA), Silvestre Bertolini, planteó a los gestores europeos presentes en la mesa “*si están preparados para ofrecer su tiempo, la experiencia, las habilidades y la credibilidad para contribuir a un verdadero cambio que permita hacer frente a una de las crisis más duras que ha padecido Europa*” y subrayó “*lo que pedimos es tener la esperanza de que un cambio es posible y queremos dar la voz a los que no están de acuerdo con las políticas de mercado que se han aplicado en los últimos treinta años*”. En su exposición Bertolini enfatizó en el riesgo que corre Europa y en la importancia de una robusta y duradera recuperación económica para reducir de forma progresiva el desempleo.

La presidenta de Confederación Europea de Cuadros (CEC), Annika Elias, destacó las reformas estructurales adoptadas por los países más necesitados y cómo éstas están empezando a dar sus resultados: “*La modernización de los mercados de trabajo, la mejora de la eficiencia del gasto público, una mejor alineación de los sistemas educativos para responder a las necesidades de las empresas han demostrado su eficacia*”.

Pero Elias matizó “*junto a esta batería de medidas nos encontramos con la otra cara de la moneda, el coste social que se ha pagado ha sido muy alto y los efectos de este coste trae consigo el riesgo de dejar marcas permanentes, no sólo en la economía real sino también en la vida real. El hecho de que a tantos jóvenes les resulte imposible completar la transición de la educación al empleo y que cuando, finalmente, encuentran un trabajo su calidad no es suficiente, condena a nuestra juventud a una situación de inestabilidad para siempre. Necesitamos políticas que sean capaces de restaurar la confianza*”.

Bertolini: “Pedimos tener la esperanza de que un cambio es posible y queremos dar la voz a los que no están de acuerdo con las políticas de mercado que se han aplicado en los últimos treinta años”



Eva Cozar



José Ignacio Gutiérrez

Elias: “Necesitamos políticas que sean capaces de restaurar la confianza mundial en la capacidad de Europa de saber jugar y ganar. Esto significa aumentar nuestra competitividad pero no a cambio de uno de los rasgos distintivos de Europa como es su modelo social”

mundial en la capacidad de Europa de saber jugar y ganar. Esto significa aumentar nuestra competitividad pero no a cambio de uno de los rasgos distintivos de Europa como es su modelo social”.

Y añadió “Europa tiene que encontrar la manera de reiniciar el motor productivo. Las reformas estructurales adoptadas durante la crisis han sido un paso necesario para modernizar las economías europeas pero estos esfuerzos de modernización no deben poner en tela de juicio los actuales niveles de protección social”.

La presidenta de CEC manifestó que desde el punto de vista de los directivos, las reformas estructurales deben adecuarse a las medidas necesarias para obtener los mejores resultados con los recursos disponibles, con la mirada puesta en el futuro y, al mismo tiempo, en la sostenibilidad de las acciones adoptadas. “En esta línea, nuestros países todavía tienen que hacer mucho para mejorar sus sistemas educativos y ofrecer a las generaciones más jóvenes las competencias necesarias del mañana, adoptar un entorno de negocios donde la regulación y la competencia sostenible son un aliado leal y no unos obstáculos para el crecimiento, así como la modernización de los servicios públicos, adaptándolos a los desafíos de nuestro tiempo, además de muchas otras cosas más”.



Silvestre Bertolini y Annika Elias



Exsecretario de Estado de Economía italiano, Gianfranco Polillo

La mesa de debate la cerró el exsecretario de Estado de Economía italiano, Gianfranco Polillo quien manifestó “*si Europa quiere superar la crisis tiene que llegar a un compromiso. Por un lado Alemania debe mejorar la redistribución de la riqueza y por otro lado es necesario que los países europeos rezagados adopten las necesarias reformas para relanzar sus economías, como la modificación del mercado de trabajo, el sistema educativo y los impuestos*”.

Polillo finalmente añadió “*en este contexto los Cuadros y Directivos deberían plasmar su experiencia profesional diaria en un proyecto estructurado en beneficio de los responsables políticos*”. ■

CCP PARTICIPÓ EN LA CONFERENCIA SOBRE “LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE LIDERAZGO” ORGANIZADA POR CEC EN CANNES



La delegación española de CCP en Cannes en la que aparecen de izda. a dcha. José Ignacio Gutiérrez, Manuel Martínez, Eva Cozar, Ángel Cardo y Juan Zuriarrain.

Confederación Europea de Cuadros (CEC) presentó en Cannes (Francia), durante los días 26 y 27 de junio, los avances del proyecto sobre “La promoción de las mujeres en puestos de liderazgo”, financiado por la Unión Europea y puesto en marcha a finales de 2013, tras su presentación en Madrid.

Al encuentro en Cannes acudieron más de 100 Cuadros, Directivos, Mandos y Profesionales de 21 países europeos, entre ellos una delegación española de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), compuesta por el anterior presidente, Ángel Cardo, Manuel Martínez (actual presidente), secretario general, José Ignacio Gutiérrez, secretaria de Igualdad y Conciliación, M^a José Fraile, además de Eva Cozar como miembro del equipo internacional de CCP-FECFA y Juan Zuriarrain, español que ocupa el cargo de tesorero de CEC.

Europa se enfrenta a una pérdida importante de directivos en las próximas décadas. Tan sólo entre un 30% y un 39% de los directivos europeos son mujeres y la edad media de los hombres que ocupan puestos de liderazgo se encuentra en la franja de los 35 a 54 años. Con este panorama nos enfrentamos a la posibilidad de perder más del 50% de la fuerza de trabajo actual en los próximos 25 a 30 años. La solución a este problema es el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, un objetivo que contribuirá “hacia una mejor y más fuerte Europa” según las palabras de la presidenta de CEC, Annika Elias.

Son datos del proyecto que analiza, entre otros asuntos, el impacto futuro del cambio demográfico en cuanto a la disponi-

bilidad de directivos en las diferentes empresas y que es coordinado por CEC y por los representantes sindicales europeos de Eurocadres, CFE-CGC (Francia) y Ledarna (Suecia). Los resultados finales se darán a conocer en los próximos meses.

Se han puesto en marcha dos estudios en siete países europeos: Alemania, Francia, Italia, Polonia, Suecia, Reino Unido y Noruega. Estos trabajos analizan las estructuras sociales y los datos estadísticos de cada uno de ellos, así como las disposiciones legales y las estrategias de negocio de las dife-

“Entre un 30% y un 39% de los directivos europeos son mujeres”



En primera fila los miembros de CCP durante la celebración de la conferencia

rentes empresas que se han puesto en marcha para facilitar la representación femenina en los puestos de dirección. En este apartado se está comprobando la diversidad de enfoques que existen, entre los que no tienen, prácticamente, ningún tipo de disposición legal y aquellos en los que existe una conciencia grande y están adoptando iniciativas para promover la igualdad de género.

Dos de los casos expuestos fue el de Italia, subrayando los muchos estereotipos que todavía influyen en la sociedad italiana, y la situación de las mujeres directivas en Suecia, un país en el que las empresas se implican cada día más en promover la igualdad de género. Dos ejemplos bien distintos en los que se puso de manifiesto los efectos de las diferentes actitudes culturales. En este sentido intervino Fons Trompenaars, consultor de negocios y experto en gestión de la diversidad, que explicó su teoría sobre la relevancia de la diversidad cultural y sus diferencias, y cómo aprender a identificar y gestionar los distintos dilemas culturales como una tarea clave para alcanzar el éxito en las empresas.

Existen numerosos problemas y obstáculos para que el cambio real sea posible y en este sentido se ha puesto de manifiesto la necesidad de que las reformas sociales y las iniciativas de las propias empresas vayan de la mano. La representatividad de las mujeres en la gestión debe ser abordada en varios niveles al mismo tiempo y se busca la implicación de las instituciones europeas, los agentes sociales y las grandes empresas para dar a conocer y difundir los buenos ejemplos y prácticas en este sentido.

Se expuso la iniciativa de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea que ha puesto en marcha el deno-

Existen numerosos problemas y obstáculos para que el cambio real sea posible y en este sentido se ha puesto de manifiesto la necesidad de que las reformas sociales y las iniciativas de las propias empresas vayan de la mano

minado programa, "Igualdad Pays Off", que consiste en que empresas de diferentes países europeos participen, de forma voluntaria, en la aplicación de medidas dirigidas a promover la igualdad de género en sus centros de trabajo, ayudándoles a comprender el valor de establecer un negocio en un entorno abierto a la diversidad y a la igualdad de oportunidades.

En el encuentro se enfatizó en que "si no se consigue cambiar de forma significativa la desproporción que existe en el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos de mandos medios y altos, el impacto negativo del cambio demográfico se dejará sentir en nuestras empresas y en nuestro tejido industrial". ■

EL FUTURO DEL “MODELO SOCIAL EUROPEO” TRAS LA CRISIS



De dcha. a izda. José Eugenio Azpiroz (pdte. de la Comisión de Empleo del Congreso de los Diputados), Juan Cuesta (pdte. de Europa en Suma), Montserrat Mir (scrta. Internacional de CC.OO.), Eugenio Nasarre (pdte. del Movimiento Europeo), José Ignacio Gutiérrez (secret. Gral. de CCP) y José Luis Fernández (doctor. del Gabinete de Estudios de USO)

El futuro del modelo social europeo tras la crisis es uno de los grandes interrogantes y objeto del debate promovido por el Consejo Federal Español del Movimiento Europeo y organizado por la asociación Europa en Suma, el día 25 de noviembre, en la sede del Consejo Económico y Social de Madrid. Como ponentes asistieron el presidente de la Comisión de Empleo del Congreso de los Diputados, José Eugenio Azpiroz, y varios representantes sindicales. Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) asistió como invitada a través de su secretario general, José Ignacio Gutiérrez.

El presidente del Movimiento Europeo, Eugenio Nasarre, abrió el debate subrayando el peso mayor que cada día cobra el euroescepticismo frente a los partidarios de la Unión Europea. En el año 2004 el 58% de los ciudadanos europeos se declaraban en contra de Europa, en 2014 es el 76% los que manifiestan su rechazo.

Detrás de este sentimiento está la crisis como telón de fondo que ha provocado importantes efectos sociales. En este sentido Eugenio Nasarre manifestó la urgencia de que esta dimensión social se sitúe en el primer plano de la agenda que las instituciones europeas y los Estados miembros han de elaborar y poner en marcha lo antes posible. Desde el Movimiento Europeo se reconoce “los cambios experimentados en la sociedad europea en los últimos años, desde los de carácter demográfico hasta las transformaciones económicas en un mundo abierto y globalizado, que impide la concepción de Europa como fortaleza.” Ante esto

“El euroescepticismo ha dejado de ser una minoría producto de la crisis”

Nasarre manifestó que “*estos son los nuevos desafíos que nos obligan a repensar el modelo social europeo para adaptarlo a las nuevas condiciones y para mejorarlo con ambición.*”

Para la organización que preside Nasarre “*esta idea es que sea ineludible tarea, que exige responsabilidad, generosidad y altura de miras, no debe emprenderse por cada Estado sino ha de promoverse a escala europea. No es concebible una Europa política que no asuma como centro de su atención la Europa social. Por eso, impulsar un nuevo Pacto social de dimensión europea es el objetivo que deberían proponerse las fuerzas políticas que forman la actual mayoría parlamentaria en Bruselas. Serían, así, fieles a lo que hicieron sus predecesores. Y sería, también, la mejor forma de recuperar el alma europea, sus valores humanistas y la confianza de sus ciudadanos.*”

Uno de los pilares de partida es la economía social de mercado y su humanización. En la actualidad nos encontramos en una situación económica de estancamiento agravado por una serie de problemas que fueron expuestos durante el debate.

En España la mitad de nuestros jóvenes está sin empleo y las dos terceras partes con trabajos temporales. A esto se añade el problema demográfico y el envejecimiento de las personas. Según los datos aportados en el año 2055 el 33% de la población española será mayor de 65 años, una tercera parte en Europa, a lo que hay que sumar los recortes salariales. Las cifras ofrecidas por el Ministerio de Hacienda informan que el 34% de los trabajadores españoles gana menos de 645 euros netos mensuales.

Ante esta realidad se lanzó la siguiente pregunta: ¿El modelo que tenemos ahora es sostenible en este momento?

Intervención del presidente de la Comisión de Empleo del Congreso de los Diputados

José Eugenio Azpiroz inició su exposición poniendo especial énfasis en la tasa de fecundidad informando que “*en España es de un 1,26% por mujer cuando la de reemplazo generacional es 2,1, de hecho en 2012 y 2013 ya se ha perdido población entre los nacionales españoles paliada por la alta inmigración producida estos años. La tasa de las regiones más desarrolladas del mundo es del 1,7 insuficiente para la regeneración. Para conseguir este objetivo se precisaría incrementar la natalidad en un 25%.*”

Azpiroz siguió su intervención sobre los datos del Instituto Nacional de Estadística que “*en su Proyección de la Población Española a Corto Plazo 2013-2023, nuestro país va a perder 2,6 millones de habitantes, cifra que la Seguridad Social, en el anexo a los PGE-2015, establece en similar cuantía: perdemos*

Nasarre: “Impulsar un nuevo Pacto social de dimensión europea es el objetivo que deberían proponerse las fuerzas políticas que forman la actual mayoría parlamentaria en Bruselas”

2,5 millones de población. Por su parte el UNFPA (Fondo de Población Mundial de las Naciones Unidas) en su informe sobre la población mundial 2014 recoge el dato de que nuestra población entre 10 y 24 años es la más baja del mundo –junto a Japón y Eslovenia- sólo del 14% del conjunto, aunque la mayoría de los países europeos tampoco se encuentran en mucha mejor posición (Alemania, Italia o República Checa están solo un punto por encima, el 15%)”.

Ante estas cifras Azpiroz señaló que “paradójicamente este informe pone de relieve que jamás han existido más adolescentes y jóvenes en el mundo, 1.800 millones, lo que permite hablar del llamado “dividendo demográfico” si se encauza bien esa juventud y acaba incrementando la actividad económica, el empleo y el progreso general de sus sociedades. Obviamente, ese dividendo demográfico es imposible en Europa donde debemos empezar a hablar de impuesto demográfico”.

Para Azpiroz “este impuesto demográfico se deriva no sólo de la no regeneración y pérdida de población si no de la estructura poblacional, de las edades. Afortunadamente cada año vivimos más tiempo, sin embargo, ello significa que envejecemos más, que nuestra población se está escorando hacia los viejos. Es fácil deducir el resultado de esta explosiva combinación con más años de cobro de pensiones de jubilación –lo que obliga al sistema de la Seguridad Social a renovarse y actualizarse permanentemente- y un incremento importantísimo en el sistema sanitario y en los medicamentos”.

El presidente de la Comisión de Empleo del Congreso se hizo eco del artículo del catedrático F.J. Contrera: “Lo más inquietante es que la crisis demográfica y la económica se potencian recíprocamente, en una espiral mortal. Cuanto más envejezca la población, más difícil será que pueda remontar la economía, pues el gasto en pensiones y sanidad requerirá una elevadísima presión fiscal. Y viceversa, el oscuro horizonte económico disuade a las parejas de procrear y obliga a los jóvenes a emigrar. La tormenta perfecta”.

Azpiroz manifestó que “para tener una Seguridad Social financieramente sana sería idónea una ratio de 2,5 cotizantes por cada pensionista, hoy nos encontramos con menos de dos cotizantes por pensionista. El sistema público de pensiones, auténtico pilar del estado de bienestar, es sensible evidentemente al trabajo, a la ocupación y a la cotización, pero también lo es a la prolongación de la vida y el envejecimiento social. Hay que preservarlo ya que sin él no habrá modelo social ni español ni europeo de tipo alguno. Y, conviene recor-



José Ignacio Gutiérrez y José Eugenio Azpiroz

dar también que la inversión en las tendencias poblacionales exigen tiempo y los resultados, cuando se aplican políticas y acciones para ello, llevan un considerable tiempo en ser efectivas: por ello, no hay tiempo que perder en esta materia”.

“El caso español no es el único, ni mucho menos, de los que se producen en Europa. Nos encontramos en lo que llevo años llamando como el “suicidio demográfico”, hay que actuar sin dilación. Son imprescindibles políticas natalistas, el reconocimiento social positivo de la maternidad, el apoyo a familias con hijos. Para ello hay que poner voluntad política y social y apoyo presupuestario y efectivo. Sin ello la crisis actual se transformará en la crisis demográfica y el modelo social europeo quedará a los pies de lo imposible: que muchos viejos vivamos a expensas de pocos jóvenes” finalizó Azpiroz.

Azpiroz: “Nos encontramos en lo que llamo suicidio demográfico y hay que actuar sin dilación”

Deberes pendientes

Durante el debate se puso especial énfasis en la necesidad de dar un paso más en el ámbito de la cohesión social para construir una Europa con una mayor armonización social y de la necesidad de que exista una verdadera voluntad política para salvar el modelo social europeo. Se expusieron, entre otras necesidades, una armonización fiscal más justa y coherente, la búsqueda de un equilibrio presupuestario, el establecimiento de unas prioridades y límites del gasto público y se incidió en algunos de los principales pilares europeos como son la sanidad y la educación.

También se puso de manifiesto el riesgo al que está sujeto el Diálogo Social debido al descontento generalizado que amenaza la adhesión y el reconocimiento de la Unión Europea. Nasarre cerró el debate subrayando que el modelo social europeo es una de las tareas prioritarias para el año 2015, y añadió “cuanto más solidario pretenda ser un sistema tiene que haber un mayor incremento de la responsabilidad individual”, destacando que “hay un elemento moral en el modelo social del que no se puede prescindir”. ■



JUSTICIA EUROPEA: ULTRA ACTIVIDAD Y SUCESIÓN DE EMPRESAS

El artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores regula cuál es el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de una empresa cuando se produce una sucesión empresarial, en virtud de la cual pasan a formar parte de otra compañía que, no pocas veces, aplica un Convenio diferente.

Uno de los supuestos que provocan el cambio de la norma convencional colectiva es el fin de la vigencia del convenio aplicable en la empresa cedente, o la suscripción de un nuevo convenio en la empresa cesionaria.

Pues bien, la cuestión que planteamos en el presente artículo es qué efectos tiene si alguno de esos Convenios está en ultra actividad, caso que ha resuelto recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en la Sentencia de 11 de septiembre de 2014 que comentamos.

Se trata de una empresa que decide transferir parte de su actividad a una empresa filial, mediante la transmisión de un centro de trabajo. La empresa entiende que, una vez producida la transmisión, los trabajadores estarán sujetos al Con-

venio Colectivo de la empresa filial, que era menos favorable que el de la matriz.

Para ello, la empresa matriz denunció su Convenio Colectivo, mientras que los trabajadores de la filial denunciaron el de ésta y, a raíz de ambas denuncias, la empresa comenzó a aplicar normas internas adoptadas unilateralmente, deteriorando así las condiciones de trabajo y, concretamente, el salario de los trabajadores.

Ante la situación descrita, la parte social del conflicto sostenía que, puesto que la empresa filial (y nueva empleadora) no estaba ya sujeta a ningún Convenio Colectivo vigente, debería seguir aplicándose el Convenio de la empresa matriz (cedente) al colectivo de trabajadores transmitidos, y ello en virtud de la norma de ultra actividad local -artículo 13 de la ArbVG-.

Por su parte, la empresa entendía que, puesto que el Convenio Colectivo de la matriz había ya expirado en el momento de la transmisión, no procede su aplicación al colectivo transferido

por cuanto que los efectos de la ultra actividad no alcanzan dicha aplicación a los trabajadores cedidos.

En el estudio del asunto, el Tribunal austriaco planteó la cuestión prejudicial ante el TJUE para determinar si el mantenimiento de los efectos de los convenios colectivos una vez hayan expirado (ultra actividad) constituye un convenio colectivo en los términos regulados en el artículo 3.3 de la DIRECTIVA 2001/23/CE DEL CONSEJO de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas (en adelante, la Directiva).

Dicho de otro modo, la cuestión planteada consiste en determinar si cuando el Convenio Colectivo aplicado en la empresa cedente se encuentra en ultra actividad, debe entenderse “expirado” o no, a los efectos del artículo 3.3 Directiva y 4.4 ET, para determinar si es o no aplicable a los trabajadores de la empresa cesionaria.

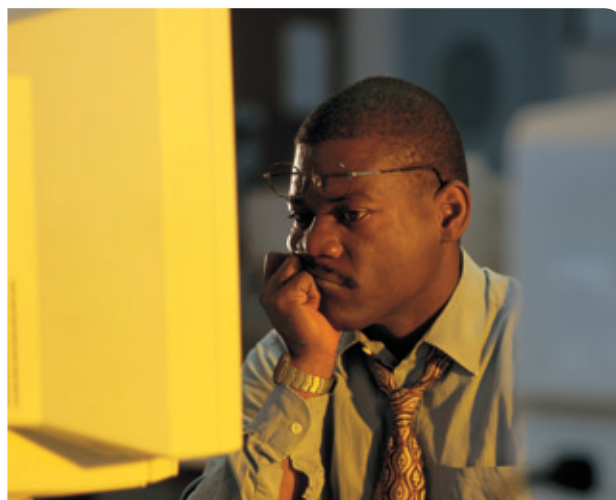
Pues bien, el Tribunal resuelve la cuestión entendiendo que el Convenio Colectivo de la cedente, que mantiene sus efectos para los trabajadores de ésta pese a haber sido denunciado por estar en ultra actividad, ha de ser aplicable también para los trabajadores cedidos hasta que se produzcan una de esas circunstancias:

- Que el Convenio Colectivo en ultra actividad cese definitivamente en su eficacia, por la suscripción de un nuevo Convenio o por el fin del periodo de ultra actividad.
- Que entre en vigor o en aplicación otro Convenio en la empresa cesionaria.

Los razonamientos más importantes que llevan al TJUE a esta conclusión son los siguientes:

- El artículo 3.3 de la Directiva “*no tiene por objeto mantener la aplicación de un convenio colectivo como tal, sino las «condiciones de trabajo» pactadas en ella*”.
- “*La Directiva exige el mantenimiento de las condiciones de trabajo derivadas de un convenio colectivo, pero sin que el origen específico de su aplicación sea determinante*”.
- “*Las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo están incluidas, en principio, en el ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 independientemente de la técnica utilizada para hacer estas condiciones de trabajo aplicables a los interesados. A este respecto basta con que estas condiciones hayan sido pactadas por un convenio colectivo y vinculen efectivamente al cedente y a los trabajadores cedidos*”.

En este sentido, añade además el Tribunal que las condiciones pactadas en el Convenio no pueden excluirse del ámbito del precepto citado “*por el mero hecho de que se apliquen a*



los interesados en virtud de una norma de ultra actividad de un convenio colectivo”.

- Por último, y en línea con lo anterior, el TJUE entiende que “*la norma de ultra actividad de un convenio colectivo (...) está destinada, en interés de los trabajadores, en evitar una ruptura brusca del marco normativo convencional que rige la relación laboral, (...)*” [y que] si las condiciones de trabajo sometidas a esta norma estuvieran excluidas del ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, la transmisión produciría por sí misma el efecto que dicha norma pretende evitar.

Una advertencia a tener en cuenta

La Sentencia analizada no entra a valorar —por no haber quedado acreditada en el procedimiento— una cuestión que a nuestro juicio es fundamental y que, de haber sido estudiada en este asunto, nos hubiera aportado una visión mucho más amplia y definitiva del criterio del TJUE.

Nos referimos al hecho de que en el caso concreto analizado, la empresa cesionaria tenía un Convenio propio, y el mismo estaba en ultra actividad también (según la empresa), tras haber sido denunciado por la parte social.

De haberse enjuiciado este asunto, tal vez la resolución del caso podría haber sido diferente por la propia aplicación del criterio de la Sala sobre el impacto del régimen de ultra actividad de convenios colectivos en las sucesiones de empresa. Sin embargo, al no haber entrado la Sala en este asunto, por no haber quedado acreditado dicho extremo, desconocemos cuál hubiera sido la resolución completa del conflicto.

En cualquier caso, lo que sí es evidente es la relevancia de la Sentencia a los efectos de declarar que los Convenios en ultra actividad son también aplicables para los trabajadores transferidos en virtud de un supuesto de sucesión de empresas. ■

Pablo Urbanos
Asesor Jurídico de CCP

LA CUESTIONADA CONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

El 2012 fue sin duda un año de sobresaltos y urgencias en el ámbito de las relaciones laborales, provocado especialmente por la aprobación de las dos normas que vinieron a constituir la denominada Reforma Laboral de 2012, a saber, en primer lugar el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RD-L 3/2012) y, posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012).

Ambas normas, y sus consecuencias prácticas y jurídicas, han sido ampliamente cuestionadas por la mayoría de los sectores de la sociedad. Trabajadores, sindicatos, empresas, organizaciones empresariales, profesionales de recursos humanos, jueces, abogados, etcétera, han sido colectivos que, de una u otra forma, han manifestado su discrepancia, ya sea técnica-jurídica o política, con algún precepto o institución de la citada Reforma Laboral de 2012.

Y como preveía el refrán, *de aquellos polvos vinieron estos lodos*, siendo abundante la conflictividad laboral y judicial derivada de la aplicación en la empresa de aquellas normas, cuya interpretación judicial no ha sido siempre la esperada por los promotores y defensores de la Reforma, sino que en ocasiones se han relativizado las famosas disposiciones de *flexi-seguridad*, para convertirlas en *más seguras que flexibles*.

Ciertamente, y sin entrar en posicionamientos políticos, han sido claves los pronunciamientos de los Tribunales ordinarios en cuanto a la interpretación de las causas para las medidas de ajuste y regulación de empleo, la introducción del criterio de funcionalidad no legislado expresamente, la concreción del alcance de los límites a la ultra-actividad de los convenios, etcétera.

Sin embargo, consideramos especialmente relevantes las dudas de constitucionalidad planteadas respecto a esas normas, y que han dado lugar a pronunciamientos del Tribunal Constitucional que han venido a convalidar la Reforma Laboral.

Concretamente, el Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado dos resoluciones sobre la citada Reforma Laboral: por un lado el Auto 43/2014, de 12 de febrero, por el que se resolvía la Cuestión de Inconstitucionalidad elevada por el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid, mediante Auto de 11 de abril de 2013, sobre el RD-L 3/2012, y por otro lado, la Sentencia 119/2014, de 16 de julio, por el que se resolvió el Recurso de Inconstitucionalidad 5603/2012 planteado por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012.

Si bien la Cuestión de Inconstitucionalidad fue inadmitida, en contra del voto particular emitido al respecto por dos magistrados que solicitaban su admisión y estimación, en el caso del Recurso de Inconstitucionalidad el TC dictó Sentencia,

en la que se pronunció sobre la constitucionalidad de los siguientes aspectos de la Reforma Laboral:

- Periodo de prueba de duración anual prevista para el nuevo “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”.
- Atribución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la facultad de acordar la inaplicación de Convenios Colectivos estatutarios (*descuelgue*), cuando no hubiera acuerdo al respecto en el periodo de consultas realizado al efecto.
- Prioridad aplicativa de los Convenios Colectivos de empresa consagrada en la nueva redacción del artículo 84.2 ET.

A continuación analizamos en detalle los pronunciamientos del TC respecto a las cuestiones planteadas:

Periodo de prueba de duración anual prevista para el nuevo “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”

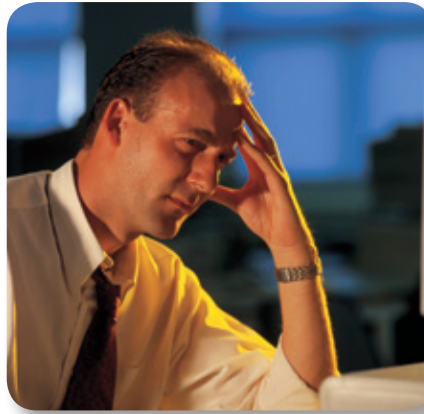
La representación Letrada del Parlamento de Navarra entendió que el artículo 4 de la Ley 3/2012 conculca la Constitución en lo que se refiere al periodo de prueba para los nuevos contratos de duración indefinida de apoyo a emprendedores, cuya duración “será de un año en todo caso” según la nueva regulación.

Considera el Parlamento de Navarra que esta concreta previsión sobre la duración del periodo de prueba, que se contiene en el número 3 del art. 4 de la Ley 3/2012, vulneraba los arts. 35.1 (Derecho al trabajo), 37.1 (Derecho a la negociación colectiva), 24.1 (Derecho a la tutela judicial efectiva) y 14 (Derecho a la igualdad) de la Constitución.

Pues bien, el Tribunal Constitucional rechazó los argumentos del Recurso y convalidó el precepto legal impugnado, entendiendo que la duración del periodo de prueba no vulneraba ninguno de los preceptos constitucionales invocados.

Lo más relevante de su argumentación es que el TC llega a esta conclusión atendiendo no solo a criterios jurídicos, sino ponderando los bienes jurídicos en conflicto y tomando en consideración el contexto económico y de desempleo que atraviesa España. En base a esta ponderación, considera ajustado a Derecho Constitucional el periodo de prueba de un año en esos supuestos concretos, por cuanto que contribuye a la creación de empleo, sobre todo porque a juicio del TC el periodo de prueba no simplemente servirá para comprobar la adecuación al puesto del nuevo empleado sino también “*desde la perspectiva empresarial, (...) si el puesto de trabajo es económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo*”.

Atribución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la facultad de acordar la inaplicación de Convenios Colectivos estatutarios (*descuelgue*), cuando no hubiera acuerdo al respecto en el periodo de consultas realizado al efecto



El problema planteado en este caso surge de la nueva redacción dada a artículo 82.3 ET por el artículo 14 de la Ley 3/2012, en virtud del cual, se atribuye una competencia ejecutiva a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, para acordar la inaplicación de los convenios colectivos estatutarios en aquellos casos en los que no se haya alcanzado acuerdo en el periodo de consultas.

Considera el Recurso del Parlamento de Navarra que la nueva previsión legal vulnera el derecho a la negociación colectiva y, por ende, a la libertad sindical, por cuanto que hurta a los interlocutores sociales y, en concreto, a los sindicatos legitimados, su capacidad negociadora en estos procesos, toda vez que la nueva regulación legal limita de forma efectiva la fuerza vinculante de los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, como ya anunciábamos, el TC desestima la argumentación jurídica del recurso también en este punto, por considerar que la facultad conferida a la CCNCC está justificada constitucionalmente por el fin de garantizar el mantenimiento de la empresa, lo cual refleja expresamente la Sentencia en los siguientes términos:

“(...) la intervención de la CCNCC prevista por el art. 82.3 ET resulta constitucionalmente justificada, como la propia medida de inaplicación del convenio colectivo en las materias tasadas (...) como presupuesto del mantenimiento de la empresa, la adopción de un mecanismo legal que permita la adaptación de las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias de productividad, competitividad y viabilidad empresariales que sobrevengan, ante el riesgo de que el mantenimiento de las condiciones laborales pactadas pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa, afectando a los puestos de trabajo, y consiguientemente al gasto público por desempleo”.

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal Constitucional pondera nuevamente los bienes jurídicos en juego (negociación colectiva de las condiciones de trabajo y viabilidad de la empresa para mantenimiento del empleo), y considera que la coyuntura económica justifica el nuevo precepto legal ahora impugnado, pues supera -según el TC- el juicio de proporcionalidad.

Así mismo, el TC considera ajustado a Derecho Constitucional el precepto impugnado y justificado por *“(...) la necesidad de resolver eficazmente el desacuerdo entre empresa y traba-*

adores en las medidas de flexibilidad interna que aquella pretende adoptar para hacer frente a una situación de dificultad económica o necesidad de adaptación (...)”.

Prioridad aplicativa de los Convenios Colectivos de empresa consagrada en la nueva redacción del artículo 84.2 ET.

Finalmente, el Parlamento de Navarra ataca en su recurso el apartado 3 del artículo 14 de la Ley

2/2012, en virtud del cual se modifica el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y se atribuye prioridad de aplicación a los convenios colectivos suscritos en el ámbito empresarial respecto a los propios de ámbito superior.

Considera el Recurso que el nuevo precepto vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios del art. 37.1 CE, así como la libertad sindical (art. 28.1 CE), en la medida en que el precepto impugnado establece:

- en primer lugar, la aplicación prioritaria de los convenios de empresa sobre los convenios de ámbito superior en una serie de materias;
- en segundo lugar, que los convenios de empresa podrán ser negociados en cualquier momento de la vigencia de los convenios de ámbito superior,
- y en tercer lugar, que los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales, a los que se refiere el art. 83.2 LET, no podrán disponer de esta prioridad aplicativa de los convenios de empresa.

Pues bien, el TC rechaza de nuevo el planteamiento del Recurso por considerar que el Derecho a la negociación colectiva es un Derecho de configuración legal y que, por ende, el legislador puede modificar su regulación para adaptar dicho Derecho a las necesidades y circunstancias coyunturales del mercado laboral.

Siguiendo ese criterio, el TC concluye que no aprecia vulneración del Derecho a la Negociación Colectiva, atendiendo también a que el ejercicio de dicho Derecho ha sido siempre dual, dada la doble legitimidad de los representantes unitarios y sindicales.

En resumen, debemos concluir que si bien es cierto que los Tribunales de Justicia ordinaria están cuestionando e interpretando las normas introducidas por la Reforma Laboral de forma flexible y amplia, no es menos cierto que las normas reformadoras han superado con éxito su particular examen de constitucionalidad, y ello pese a los razonados votos particulares emitidos en las resoluciones analizadas, cuya lectura recomendamos ante la imposibilidad de analizarlos -por su extensión- en este artículo. ■

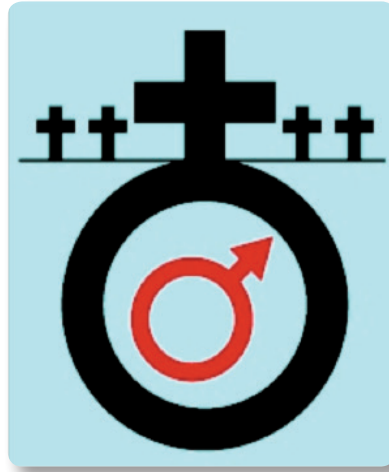
Pablo Urbanos
Asesor Jurídico de CCP



CCP SE SUMA A LAS MANIFESTACIONES PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

El 25 de noviembre de 1960, tres hermanas dominicanas, Patria, Minerva y María Teresa, activistas políticas conocidas como las hermanas Mirabal, fueron brutalmente asesinadas por oponerse al dictador Rafael Trujillo.

En conmemoración del violento asesinato de las hermanas Mirabal, reconocidas como símbolo de lucha y resistencia, se señaló el 25 de noviembre como Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, en el primer Encuentro Feminista de Latinoamérica y del Caribe celebrado en 1981.



tro tiempo, consecuencia directa de la discriminación que sufren las mujeres, no sólo ante la Ley, sino también en la práctica.

La escasez de denuncias, tanto por parte de las propias víctimas como de terceros, es un indicativo de la cultura de tolerancia frente a la violencia y desigualdad que sufren las mujeres. En España, de las 45 mujeres asesinadas este año, sólo 14, es decir, el 31,1%, habían presentado denuncia contra quienes acabaron siendo sus asesinos, e incluso 2 de ellas retiraron la denuncia.

En 1999, la ONU dio carácter oficial a esta fecha a fin de concienciar al mundo entero y promover la movilización y acción necesarias para poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, descrita por la Organización Mundial de la Salud como una pandemia global y, por tanto, como un problema de Salud Pública, al afectar a un tercio de las mujeres de todo tipo de sociedades, razas, culturas, educaciones, clases sociales y continentes.

Como ha resaltado la socióloga y especialista en Violencia de Género, Isabel Gil Villafañe “muchas gente piensa que la violencia contra las mujeres está relacionada con la pobreza o la falta de educación, pero es un mito. La violencia de género afecta a todas las mujeres, ricas y pobres, jóvenes y mayores, casadas y solteras; se da en todo tipo de zonas, urbanas y rurales, en todas las culturas y religiones, en todas las clases sociales y en todo tipo de familias. No hay perfiles. Lo que hay son mujeres maltratadas.”

La violencia contra la mujer es, pues, una lacra que se produce en todos los rincones del planeta y que se manifiesta de diferentes formas: desde el acoso sexual hasta la mutilación genital, pasando por el matrimonio forzado y los crímenes de honor. Y en este sentido, las cifras son dramáticas: Una de cada tres mujeres ha soportado, alguna vez, violencia física o sexual, principalmente por un compañero sentimental; cerca de 120 millones de niñas han sufrido el coito forzado u otro tipo de relaciones sexuales forzadas en algún momento de sus vidas; y 133 millones de mujeres y niñas se han visto sometidas a la mutilación genital femenina.

En Europa, entre el 12% y el 15% de mujeres se enfrentan a la violencia de género cada día. Y en España, desde el año 2003, han sido asesinadas 755 mujeres por sus parejas o ex parejas.

Los ejemplos de violencia contra las mujeres son interminables. Sus víctimas, incontables. Estamos, sin duda, ante la violación de los derechos humanos más extendida de nues-

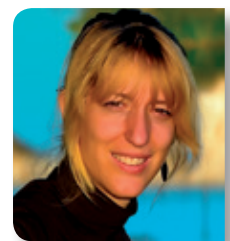
Afortunadamente, la violencia contra las mujeres no es inevitable. Vivir sin violencia es un derecho, y por ello, se puede combatir con leyes y recursos destinados a proteger a las víctimas y perseguir a los autores.

También se puede prevenir, mediante la educación en valores de igualdad, respeto, y tolerancia cero frente a todo tipo de violencia o discriminación. Pero para ello, es necesario un cambio de mentalidad y de actitud de gobiernos, organizaciones, y de toda la sociedad en su conjunto.

Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) consideramos que para la eliminación progresiva de la violencia contra las mujeres es imprescindible combatir y acabar con la desigualdad y discriminación de género.

Por eso, la lucha y acciones no deben limitarse a prevenir o combatir la violencia, es necesario que, además, se abra a las mujeres el acceso a las oportunidades económicas, que se asegure su igualdad de participación en la vida pública, que se deroguen leyes y se erradiquen prácticas discriminatorias y, sobre todo, que se garantice la educación y la concienciación de hombres y mujeres para acabar con la violencia.

Todos podemos convertirnos en agentes del cambio, si nos concienciamos que la violencia contra las mujeres es uno de los principales mecanismos sociales que niegan a las mujeres la igualdad, y que tiene costos personales, familiares, sociales, sanitarios y económicos incalculables y perdurables durante generaciones. ■



Mª José Fraile
Vicepresidenta y titular de la secretaría técnica de Igualdad y Conciliación de CCP





EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU EJERCICIO MEDIANTE COMISIONES DELEGADAS

El artículo 2.2, apartado d), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce como parte del Derecho a la Libertad Sindical en su vertiente colectiva, el derecho de negociación colectiva.

El ejercicio de ese Derecho ha venido presentando vicisitudes que han generado un gran volumen de sentencias y publicaciones, siendo especialmente relevante para la temática que nos ocupa la jurisprudencia que resuelve sobre las competencias de las comisiones de seguimiento e interpretación de los Convenios Colectivos.

A este respecto, como es sabido el Tribunal Supremo ha venido distinguiendo dos tipos diferentes de comisiones:

- **Comisiones meramente aplicadoras o interpretadoras** del convenio, que tienen por objeto interpretar o aplicar las

cláusulas del convenio a un problema no previsto o adaptar su contenido a un caso concreto, en las que los sindicatos no firmantes no pueden esgrimir derecho alguno de intervención ya que es el propio convenio la fuente que legitima la presencia de sus integrantes.

- **Comisiones negociadoras**, que tendrán por objeto la creación de nuevas normas que vendrán a sustituir o se añadirían a las fijadas en el convenio.

Sobre esta cuestión específica, los conflictos jurídicos que han venido suscitándose han sido principalmente dos: de un lado los relativos a determinar cuáles son las funciones y límites de ambos tipos de comisiones, y de otro lado —estrechamente relacionado con lo anterior— qué derecho de participación deberían tener los sindicatos en cada una de esas comisiones.



La respuesta a la primera de las cuestiones ha consistido en atribuir legitimidad negociadora única y exclusivamente a aquellas comisiones que tuvieran reconocida la facultad propia de “crear o generar nuevas normas”, lo que ha provocado la nulidad de aquellos acuerdos suscritos en comisiones de interpretación o seguimiento que se apartaban de lo pactado inicialmente, toda vez que éstas deben interpretar lo ya pactado sin capacidad para negociar nuevas cuestiones.

En cuanto a la segunda cuestión planteada —a saber, qué sindicatos están legitimados para participar en unas y otras comisiones—, la Jurisprudencia ha venido entendiendo que en las comisiones de seguimiento o interpretación que carezcan de facultad negociadora podrán asistir únicamente aquellos sindicatos firmantes del Convenio que se interpreta, pues es dicha norma la que prevé la constitución de la comisión interpretadora y, por ende, no están legitimados para participar en ella quienes no firmaron el Convenio.

Ahora bien, cuando se trata de una comisión que tiene atribuidas facultades de negociación, los sindicatos no firmantes también estarán legitimados para participar en las mismas, toda vez que en caso contrario se estaría vulnerando su derecho a la negociación colectiva.

Este criterio, consolidado y asumido por nuestra Jurisprudencia y Doctrina Judicial, goza a nuestro juicio de lógica jurídica plena, toda vez que de no aplicarse no es posible garantizar, en cada negociación, la participación de todos los sindicatos legitimados para negociar.

Sin embargo, el conflicto jurídico expuesto ha recobrado actualidad en los últimos meses, siendo especialmente relevante la Sentencia n° 146/2014, de 9 de septiembre, de la Sala de lo Social (Sección 1ª) de la Audiencia Nacional.

El supuesto de hecho que resuelva la Audiencia Nacional es el siguiente: en el seno de la empresa demandada se constituye

una Comisión paritaria de Negociación Permanente, que tenía como cometido la creación de nuevas normas, estando formada tanto por la parte empresarial como por el órgano de representación de los trabajadores, es decir, por el denominado, comité intercentros.

Sin embargo, la negociación de las medidas concretas no se desarrollaba en el seno de la citada Comisión, sino en una suerte de subcomisiones en las que participaba la empresa demandada y algunos miembros del Comité Intercentros —pertenecientes a los sindicatos mayoritarios— que eran designados por el propio Comité Intercentros.

No obstante lo anterior, según refleja la citada Sentencia, la parte social de las citadas subcomisiones informaba al Comité Intercentros de los avances que se iban alcanzando en las comisiones de trabajo y, una vez que se tenían definidas las medidas, se procedía a su votación en el seno de dicho Comité para posteriormente trasladarlas a la Comisión de Negociación Permanente, donde se debatían con intervenciones de todos los sindicatos integrantes, sin distinción alguna.

Pues bien, si bien es cierto que los miembros elegidos por el propio comité intercentros para formar parte de las distintas comisiones de trabajo eran personas pertenecientes a los sindicatos mayoritarios, pues los sindicatos minoritarios no habían conseguido apoyos suficientes para en nombre de éste órgano intervenir en dichas comisiones, la Audiencia Nacional validó el proceso negociador y determinó que los acuerdos de negociación se adoptaron con la participación de todos los sindicatos legitimados, toda vez que aunque no todos formaban parte de las comisiones de trabajo sí que participaron —con su representatividad— en la Comisión Permanente y en el propio Comité Intercentros.

En nuestra opinión, la Sentencia de la Audiencia Nacional que exponemos mantiene el criterio establecido por el Tribunal Supremo al que ya nos hemos referido arriba, toda vez que la no participación de los sindicatos minoritarios en las comisiones de trabajo no implica “*per se*” un ataque a su derecho a la negociación colectiva, toda vez que sí formaban parte y pudieron participar de los órganos decisorios finales que, en este caso, eran el Comité Intercentros y la propia Comisión Permanente.

No obstante lo anterior, consideramos que la resolución de este conflicto podría variar en supuestos en los que los sindicatos demandantes acreditaran mala fe negociadora en el seno de la Comisión Permanente, o fraude de ley en la suscripción de sus acuerdos, ya que la mera intervención de los sindicatos minoritarios en la votación final del Comité Intercentros no garantiza a nuestro juicio el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva.

En cualquier caso, recordamos que la Sentencia de la Audiencia Nacional puede ser objeto de Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo. ■

EL CRÉDITO HORARIO SINDICAL: CONTROL EMPRESARIAL Y CÓMPUTO EN LOS CASOS DE JORNADAS A TIEMPO PARCIAL

Como es bien sabido, la libertad sindical constituye un derecho fundamental tanto en un plano individual como colectivo, cuyo ejercicio efectivo depende del cumplimiento de unas garantías que la Ley establece. Una de las principales garantías es el crédito horario.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68 apartado e) reconoce que, los representantes de los trabajadores tienen la facultad de disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. Por su parte, el artículo 37.3 apartado e) prevé el permiso retribuido para *realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente*.

El crédito horario sindical es en definitiva un periodo de ausencia al trabajo cuyos únicos efectos consisten en que el representante se ve eximido de la prestación de sus servicios como trabajador pero permaneciendo vigente el contrato.

Pues bien, siendo el crédito horario una de las principales herramientas de acción sindical de las que disponen los representantes electos —y en algunas empresas los denominados delegados “LOLS”—, no es extraño que dicha herramienta provoque con frecuencia conflictos jurídicos sobre su disposición y límites.

En el presente artículo analizamos dos situaciones específicas, a la luz de dos recientes Sentencias que citaremos después.

La primera de las cuestiones que nos planteamos es la siguiente: **¿Puede el empresario establecer límites o requisitos para el disfrute del crédito horario?**

Si bien es cierto que el uso del crédito horario debe llevarse a cabo *previo aviso y justificación (ex artículo 37.3 ET)*, no es menos cierto que estos condicionantes no pueden suponer la vía mediante la cual el empresario establezca una serie de limitaciones severas al uso del crédito horario, ya que dichas limitaciones amenazarían la libre disponibilidad del crédito horario por parte del representante de los trabajadores.

Así lo ha entendido la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Sección 1ª) en su reciente Sentencia de num.



120/2014 de 30 junio, en la que se considera que un control severo o una limitación por parte de la empresa de la libre disposición del crédito horario vulneraría la libertad sindical.

En el caso estudiado por la Sentencia citada, la empresa demandada fija como requisitos para poder disfrutar del crédito de horas **un preaviso de 48 horas**, salvo que concurren razones de urgencia, **la comunicación en el mismo día de su utilización de las horas empleadas** y en caso contrario se considerarán como tales toda la jornada laboral desde su uso inicial, así como **el establecimiento de un mínimo de 30 minutos** para el ejercicio del referido Derecho.

La parte actora por su parte entendió que estos límites vulneran la libre disposición de horas sindicales y por tanto han de estimarse contrarias al ejercicio de de la actividad sindical como parte esencial del derecho a la libertad sindical.

Pues bien, la Sentencia de la Audiencia Nacional estima la Sentencia y declara la existencia de vulneración del derecho

fundamental a la libertad sindical, aplicando la jurisprudencia del Tribunal Supremo y concluyendo lo siguiente:

- Es “*al propio representante de los trabajadores al que le corresponde disponer libremente del crédito horario, de tal manera que no podrá verse sometido por parte de la empresa a un control rígido.*”
- En cuanto al preaviso, “*su naturaleza es de simple aviso previo*”, esto es, consiste únicamente en dar cuenta de la utilización del crédito, por lo que no son admisibles condicionantes que extiendan el preaviso más allá de lo que supone simplemente informar de su utilización.
- En cuanto al plazo o periodo mínimo, considera que el uso ha de hacerse “*sin fijar plazos, ni predeterminedar el tiempo mínimo de ejercicio de este derecho, así como presuponer criterios para la cuantificación de las horas empleadas*”.

En conclusión, la Audiencia Nacional considera que el derecho al uso del crédito horario prevalece respecto a la facultad de control empresarial, lo que constituye una excepción al poder directivo que debe ceder cuando el crédito se emplea, siempre y cuando -obviamente- no se incurra en fraude de ley, abuso de confianza o falta de buena fe por parte del representante, toda vez que el crédito horario, como cualquier otro derecho, no es absoluto.

La segunda cuestión que analizamos es sobre **el cómputo de horas sindicales que habrá de hacerse en el caso de que los representantes tengan un contrato a tiempo parcial o, en su caso, reducida la jornada.**

Para resolver esta cuestión nos basamos en la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sección 1ª), de 15 de julio de 2014.

El origen del conflicto analizado por el Alto Tribunal radica en la validez de un Acuerdo Colectivo en el seno de la empresa demandada que regulaba el crédito horario sindical.

El citado acuerdo sustituía el sistema de crédito horario por horas mensuales que prevé la ley por uno distinto en base a jornadas completas. Si bien dicho acuerdo pretendía en principio mejorar el mínimo legal del crédito horario establecido en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, lo cierto es que dicha mejora no se mantenía cuando quienes son beneficiarios del crédito horario prestaban servicios en jornada inferior a la ordinaria y en función de la cual se había efectuado el cálculo de mejora del mínimo legal.

En efecto, para los trabajadores con jornada inferior a la jornada completa, el acuerdo alcanzado podía llegar a provocar que el número de horas asignadas fuera inferior al propio número establecido en el precepto estatutario.

Pues bien, el Tribunal Supremo considera que el Acuerdo que limita el crédito horario de los representantes unitarios con contrato a tiempo parcial no es ajustado a Derecho,



puesto que entiende que las garantías que reconoce el aludido artículo 68 ET “*son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, pero este tipo de pactos no pueden condicionar el ejercicio de esas facultades poniendo límites, ya que disponer que el crédito horario será disfrutado por periodos mínimos coincidentes con la jornada diaria del representante, contraviene la libre disponibilidad reconocida en el precepto estatutario*”.

Así pues, el Tribunal Supremo no inhabilita la posibilidad de suscripción de un acuerdo que, cambiando el cómputo de las horas sindicales, mejore lo previsto en el propio Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, si recuerda que dicho acuerdo ha de mejorar la previsión estatutaria en todos los supuestos, incluyendo obviamente el específico caso de los representantes con jornada inferior a la ordinaria. ■

ACCAM SE CONVIERTE EN LA SEGUNDA FUERZA SINDICAL DE BANKIA CON UN INCREMENTO DE SU REPRESENTATIVIDAD DEL CASI 40%



www.accam.es



Miembros de ACCAM portando la urna itinerante que ha viajado en autobús para utilizarla por las distintas mesas electorales

En las elecciones celebradas el día 26 de noviembre, primeras en Bankia, la Asociación Independiente de Cuadros y Profesionales de Servicios Financieros y Administrativos (ACCAM), ha conseguido el respaldo necesario para ser referencia en el panorama sindical de Bankia, tan lleno de retos y desafíos, ascendiendo a la segunda posición como organización sindical.

En este sufragio, especialmente difícil tras los dos ERES que se han aplicado en Bankia, se dirimía la elección de 400 representantes de los trabajadores, con un censo de 13.975 empleados.

ACCAM, que partía desde los anteriores comicios con el 18,27%, ha obtenido el 24,5% de los representantes —teniendo en cuenta que eran casi 800 los representantes anteriores con que contaban las siete cajas que conformaron el SIP de Bankia y 400 los que se han elegido en estas elecciones— es decir, un total de 98 delegados, lo que supone un incremento en la representatividad de casi el 40%, a todas luces, una magnífica evolución.

ACCAM, desde su fundación hace 34 años, ha tenido una trayectoria de constante crecimiento en afiliación y resultados

	Nº DELEGADOS					
	COMITÉ	%	PERSONAL	%	TOTAL	%
CC.OO.	124	34,44	17	42,50	141	35,25
ACCAM	85	23,61	13	32,50	98	24,50
UGT	62	17,22	3	7,50	65	16,25
SATE	52	14,44	4	10,00	56	14,00
CSICA	16	4,44	1	2,50	17	4,25
CGT	18	5,00	1	2,50	19	4,75
ACB_Bankia	3	0,83	1	2,50	4	1,00
	360	100,00	40	100,00	400	100,00

electorales y, en los últimos años, para adaptarse a las consecuencias del ERE, ha modificado sus estatutos para poder establecer secciones sindicales en las empresas donde se han externalizado servicios de Bankia con desplazamiento de afiliados nuestros, por la lógica obligación moral de acompañarles en su nueva andadura profesional.

También ha establecido mecanismos de mayor participación interna y de defensa del afiliado con criterios absolutamente democráticos que permiten la cercanía y operatividad de sus órganos de gobierno, donde figuran profesionales de a pie, ubicados en oficinas y departamentos, lo que nos facilita impregnarnos de la realidad que les afecta y atañe, buscando constantemente soluciones a sus problemas y preocupaciones.

ACCAM, ha transmitido en el proceso electoral su carácter y presencia en estamentos sindicales europeos y, en este sentido, como miembro fundador de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) que, a su vez, pertenece a la Federación Europea de Cuadros de Servicios Financieros y Seguros (FECEC), así como a la Confederación Europea de Cuadros (CEC), ostentando cargos de responsabilidad en todas ellas.

ACCAM, dado su carácter de organización que ejerce su papel de responsabilidad, lleva ya dos años trabajando con los diferentes Comisarios Europeos para ayudar a levantar cuanto antes las restricciones impuestas, al considerar fundamental para el futuro de los profesionales de Bankia que se permita acudir a nuestra empresa a los mercados en igualdad de condiciones que al resto de nuestros competidores.

Por último, ACCAM, como organización Independiente y Profesional, ha incidido en que la profesionalidad, la negociación y las propuestas concretas se afiancen en el ámbito de las relaciones laborales en Bankia y, en consecuencia, conseguir hacer realidad su programa electoral, basado en planteamientos serios, posibilistas y al alcance de Bankia.

Ante los importantes desafíos que nos quedan por afrontar, ACCAM se encuentra perfectamente preparada para acometerlos responsablemente, respondiendo a la confianza depositada en nosotros por los electores que han optado por nuestro trabajo y compromiso. ■



Manuel Eugenio Gil
Presidente de ACCAM

ELECCIONES SINDICALES 2014

RESULTADOS ELECTORALES ACCAM-BANKIA

PARTICIPACIÓN			
	NÚMERO	%	
EFFECTIVA	9.963	71,29	75,38
VOTOS NULOS	172	1,23	
VOTOS BLANCOS	399	2,86	
ABSTENCIÓN	3.441	24,62	
TOTAL CENSO	13.975	100,00	

AÑO -2012 - Consolidado BANKIA		
SINDICATOS	%	Delegados
CC.OO	42	339
UGT	22	169
ACCAM	18	133
SATE	12	96
CSICA	4	31
CGT	2	11
TOTAL	100	779

	Nº VOTOS					
	COMITÉ	%	PERSONAL	%	TOTAL	%
CC.OO.	3.226	34,13	338	33,67	3.564	34,08
ACCAM	2.091	22,12	290	28,88	2.381	22,77
UGT	1.474	15,59	163	16,24	1.637	15,65
SATE	1.400	14,81	144	14,34	1.544	14,77
CSICA	402	4,25	14	1,39	416	3,98
CGT	762	8,06	29	2,89	791	7,56
ACB_Bankia	98	1,04	26	2,59	124	1,19
TOTAL	9.453	100,00	1.004	100,00	10.457	100,00

	DISTRIBUCIÓN POR CC.AA.															
	CCOO		ACCAM		UGT		SATE		CSICA		CGT		ACB_Bankia		TOTAL	
	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%	DELEGADOS	%
ANDALUCÍA	13	38,24	11	32,35	6	17,65	1	2,94	2	5,88	1	2,94	0	0,00	34	100
ARAGON	6	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	100
ASTURIAS	2	40,00	2	40,00	1	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100
BALEARES	2	22,22	1	11,11	2	22,22	2	22,22	0	0,00	1	11,11	1	11,11	9	100
PAIS VASCO	4	57,14	2	28,57	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	100
CANARIAS	12	38,71	5	16,13	11	35,48	1	3,23	0	0,00	2	6,45	0	0,00	31	100
CANTABRIA	1	20,00	1	20,00	2	40,00	1	20,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100
CASTILLA LA MANCHA	10	34,48	6	20,69	5	17,24	2	6,90	4	13,79	2	6,90	0	0,00	29	100
CASTILLA LEON	13	30,23	5	11,63	5	11,63	15	34,88	5	11,63	0	0,00	0	0,00	43	100
CATALUÑA	14	38,89	8	22,22	5	13,89	7	19,44	2	5,56	0	0,00	0	0,00	36	100
EXTREMADURA	0	0,00	4	66,67	0	0,00	1	16,67	0	0,00	0	0,00	1	16,67	6	100
GALICIA	10	83,33	1	8,33	0	0,00	1	8,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	100
MADRID	32	35,16	34	37,36	13	14,29	4	4,40	0	0,00	8	8,79	0	0,00	91	100
MURCIA	1	20,00	1	20,00	1	20,00	2	40,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	100
NAVARRA	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100
RIOJA	4	28,57	3	21,43	3	21,43	0	0,00	4	28,57	0	0,00	0	0,00	14	100
VALENCIA	17	26,98	10	15,87	11	17,46	18	28,57	0	0,00	5	7,94	2	3,17	63	100
CEUTA	0	0,00	3	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	100
TOTALES	141		98		65		56		17		19		4		400	

REFORMA ESTATUTARIA Y MODIFICACIÓN DE DENOMINACIÓN SOCIAL

En el mes de febrero FECFA, en consonancia con la nueva estructura de la Federación Europea de Cuadros de Entidades de Crédito de la que es miembro fundador, aprobó una reforma estatutaria que ampliaba su ámbito funcional —siempre dentro del sector financiero— de modo que se pudiese dar cabida en ella a aquellas organizaciones que, en su origen, fueron Cajas de Ahorro y ahora forman parte de entidades distintas (Bancos, Sociedades de Valores, etc..)

Por ello, además de ampliar el ámbito funcional de la Federación se modificó su denominación social, siendo su nombre en la actualidad Federación Española de Cuadros y Profesionales de Servicios Financieros y Administrativos – FECFA –. Además, esta reforma ha implicado la adaptación a la normativa de asociaciones, bajo la perspectiva de una Europa con un único regulador bancario.

Una vez más, desde la Federación de Servicios Financieros se trabaja con perspectivas de futuro, intentando adecuarse



El presidente y la secretaria general de FECFA, Ángel Bartolomé y Yolanda Torrejón

a cualquier acontecimiento que pueda acaecer en ámbitos más allá de nuestras fronteras. ■



ACCAM CELEBRÓ SUS ASAMBLEAS LOS DÍAS 22 Y 23 DE MAYO A LAS QUE ASISTIERON UN CENTENAR DE PARTICIPANTES

La sesión, de dos días, convocada por la Asociación Independiente de Cuadros y Profesionales de Servicios Financieros y Administrativos (ACCAM) se dividió en dos partes. Una primera, celebrada el día 22, en la que se aprobaron nuevos reglamentos internos y algunas modificaciones estatutarias para adaptar dichos reglamentos.

Estas revisiones hablan del dinamismo y evolución que ACCAM mantiene de forma permanente, en consonancia con los ritmos de una sociedad cambiante como la nuestra.

La práctica unanimidad en la aprobación de los documentos propuestos certifica la unidad y cohesión del equipo, centrado definitivamente en la consolidación de ACCAM dentro de Bankia.

La Asamblea Ordinaria, que tuvo lugar el día 23, estuvo enfocada a la ejecución de gastos y presupuestos de 2013,



así como a la presentación de los presupuestos de 2014. La Asamblea alabó la austeridad de dichos presupuestos.

Fue aprobada de forma unánime la Memoria de Actividades 2013 y, en el seno de la reunión, los distintos secretarios ejecutivos presentaron sus propuestas de actuación a lo largo de 2014, así como el resultado de la ejecución del año anterior.

Cabe reseñar el homenaje hecho a Ángel García Rubiales, afiliado fundador de ACCAM, a quien se invitó a ejercer la Presidencia de Honor de la Asamblea, junto a la entrega de un obsequio conmemorativo.

El presidente de ACCAM, Manuel Gil, en su alocución de cierre, insistió en *“la necesidad de sentirnos orgullosos del trabajo sindical, en unos tiempos en que, por causa de terceros, el sindicalismo se encuentra socialmente cuestionado”*. ■



ELECCIONES SINDICALES 2014 RESULTADOS ELECTORALES

AUMENTA POR PRIMERA VEZ DE 2 A 3 DELEGADOS



ACUMAGME se posiciona en el Comité de Empresa de GM-OPEL

La Asociación de Cuadros y Profesionales de Opel España (ACUMAGME) ha obtenido su mayor éxito electoral consiguiendo por primera vez 3 de los siete delegados del colegio de técnicos con representación en el Comité de Empresa, en las elecciones celebradas en GM-Opel el día 30 de octubre.

Estos buenos resultados han coincidido con el 25 aniversario de la fundación de ACUMAGME.

El sindicato ha manifestado su agradecimiento por el respaldo mayoritario que ha recibido de los mandos incorporados a la empresa en las nuevas contrataciones y la alta participación de este colectivo en activo dentro de la GM que ha rondado el 78%. En cuanto a los prejubilados y al personal de oficinas acudieron a votar alrededor del 65%.

SCP vuelve a ser la tercera fuerza sindical de Renault España

El Sindicato de Cuadros y Profesionales de Renault España (SCP) ha conseguido aumentar el número de delegados, de 14 a 17, en las elecciones sindicales celebradas, el día 16 de octubre, en Renault España.

Era la primera vez que Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se presentaba en los dos colegios y ha sido la fuerza sindical que más ha crecido en comparación con los resultados del año 2010.

Tras el éxito obtenido, el Sindicato de Cuadros y Profesionales se convierte de nuevo en la tercera fuerza sindical de Renault España.



OBTIENE 3 DELEGADOS MÁS, DE 14 PASA A 17



PRÓXIMAS ELECCIONES SINDICALES 2015



Ignacio Pablo Coscolín

En el mes de marzo de 2015 tendrán lugar las elecciones sindicales en la fábrica de Volkswagen Navarra. La sección sindical de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP-VW Navarra) está trabajando fuerte para aumentar su representación.

El secretario general de CCP-VW Navarra, Ignacio Pablo Coscolín, ha presentado el cartel electoral que bajo el eslogan "APROVECHA TU VOTO" confía en incrementar el número de delegados en el Comité de Empresa. ■



LA FEDERACIÓN DE METAL CELEBRÓ EN SAGUNTO SU COMITÉ FEDERAL

Los representantes de la Federación del Metal se reunieron en el Puerto de Sagunto (Valencia), durante los días 5 y 6 de junio, para celebrar su Comité Federal. A este encuentro asistieron los miembros de la Junta Directiva, así como los compromisarios de las distintas organizaciones que componen la Federación. También estuvieron como invitados el anterior presidente y el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Ángel Cardo y Jose Ignacio Gutiérrez, y el presidente de la Federación de Energía, José Vela.

El presidente de la Federación, Delfín Ramos, inició el acto agradeciendo la presencia y asistencia tanto de los compromisarios como de los invitados.

Los principales motivos para la celebración del Comité en el Puerto de Sagunto fueron agradecer a SIMED (AHM) su trabajo y dedicación dentro de esta Federación, así como dar la bienvenida a una nueva Asociación que acaba de nacer en esta zona y que se llama CCP TUMESA.

El Comité Federal transcurrió por los cauces de buen clima de diálogo y entendimiento que siempre caracterizan a esta Federación.

En la parte final se desarrollaron cuatro ponencias de temas de interés y actualidad para los asistentes:

1º Marco sindical existente y posibilidad de negociación
Ángel Cardo, Abogado, Asesoría Jurídica EUROLEGIS

2º El equilibrio emocional a una llamada de distancia
Elena Sánchez, Psicóloga, Departamento Clínico y Formación de Psya

3º Ley Protección Datos
Rafael Cabezudo. Responsable LOPD –SER-DATA

4º Liderazgo Empresarial e Igualdad
Florisela Rodríguez, Abogada, vocal de la Junta Directiva de la Federación Española de Mujeres Directivas (FEDEPE)

El Comité fue clausurado por el secretario general de CCP que hizo un balance de la Confederación tanto a nivel nacional como internacional.

El acto terminó con un vino español entre los asistentes. ■

Mesa presidencial.
De dcha. a izda. el secretario general, el presidente, la tesorera y la vicepresidenta de la Federación del Metal



EL MINISTRO DE INDUSTRIA VISITÓ LA FACTORÍA DE PSA PEUGEOT CITROËN EN MADRID



El ministro de Industria, Energía y Turismo, José Manuel Soria, visitó en el mes de octubre la planta de PSA Peugeot Citroën de Madrid con motivo del lanzamiento del nuevo modelo C4 CACTUS que se fabrica, de forma exclusiva, en esta factoría para todo el mundo.

José Manuel Soria saludó a los representantes sindicales de la planta, entre ellos al secretario general de la Asociación de Mandos y Profesionales (AMYP-CCP), Delfín Ramos. ■



Citroën C4 Cactus



Delfín Ramos estrecha la mano del ministro de Industria durante su visita a la factoría

EL DIRECTOR DEL CENTRO DEL GRUPO PSA PEUGEOT CITROËN EN MADRID PREMIADO COMO MEJOR DIRIGENTE DEL AÑO 2014 POR SU TRABAJO AL FRENTE DE LA FACTORÍA



José Carlos Robredo, director del Centro del Grupo PSA en Madrid, ha sido galardonado con el premio “Dirigente del año 2014” que concede la publicación AutoRevista y que este año ha cumplido su vigésimo cuarta edición.

Con este premio se reconoce el trabajo y la profesionalidad de José Carlos Robredo que en estos años de crisis y en una factoría con un futuro incierto, tomó la iniciativa del lanzamiento del Citroën C4 Cactus, un original modelo que ha cumplido las expectativas deseadas y ha devuelto la tranquilidad laboral a la plantilla.

La Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot-Citroën (AMYP-CCP) comparte este galardón y ha subrayado la excelencia de la labor desarrollada por Robredo “que ha sabido estar a la altura de las circunstancias y transmitir entusiasmo a los profesionales en los momentos difíciles”.

Además del director del Centro del Grupo PSA en Madrid, también ha sido premiado Stefan Sommer, presidente y consejero delegado de ZF Friedrichshafen, a través del Grupo Tecnicpublicaciones. ■



Thomas HA Schneider (1º dcha.)
y Francois Perniola (1º izda.)

LA FEDERACIÓN DE ENERGÍA INTENSIFICA SU ACTIVIDAD EN EUROPA

La Federación Europea de Cuadros de la Energía (FECER) celebró su Asamblea General, en Newcastle (Irlanda), el día 17 de octubre. La Asamblea renovó los cargos del presidente que vuelve a ser, Thomas HA Schneider, perteneciente a la Federación alemana, y del secretario general, Francois Perniola de la Federación francesa.

Se analizaron las cuentas del ejercicio 2013 y se fijaron los objetivos de FECER para los próximos cuatro años, entre los que figura la incorporación de nuevas organizaciones como la Federación de Managers de la Industria Nuclear de Lituania. La Federación Española de Cuadros del Sector de la Energía (FECSE) ha colaborado de forma activa tanto en el Comité Director, como en la Asamblea General con la asistencia del tesorero de la Federación, Juan Antonio González. FECSE apoyó los nombramientos de la nueva Junta Directiva para los próximos cuatro años, aprobó el informe de gestión del periodo 2010-14, y respaldó los objetivos propuestos por la nueva

Junta Directiva para el periodo 2015-17. Entre estos nuevos objetivos figuran:

- El aumento de la visibilidad de FECER a nivel europeo.
- Prestar atención a los temas emergentes.
- La organización de debates anuales sobre todas las cuestiones relacionadas con la energía de máxima actualidad.
- El análisis de los cambios demográficos como impulsor del cambio de paradigma energético en la Unión Europea.

La participación e implicación de FECSE dentro de FECER le permite a la Federación española tener una ventana abierta a Europa, no solo para plantear los problemas de los Cuadros españoles en el sector de la energía, sino las dificultades del sector a nivel europeo en el que se están estableciendo de forma continua nuevos marcos reguladores que afectan a nuestras empresas. En ese sentido desde FECSE se ha colaborado en la elaboración del documento "Objetivos para 2030 en materia de clima y energía en favor de una economía competitiva, segura y baja en carbono en la UE", a través de la presentación de propuestas en materia energética. ■

ATYPE-CC FIRMA EN TECNATOM UN ACUERDO QUE MINIMIZA EL ERE PRESENTADO

El día 8 de octubre se firmó el Procedimiento de Despido Colectivo (PDC) de la empresa de ingeniería Tecnatom, que finalmente fue firmado por dos sindicatos, entre ellos el sindicato de Cuadros ATYPE-CC (Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía), que ha permitido reducir a 56 el número de trabajadores afectados frente a los 153 despidos que en un principio proponía la dirección de la empresa sobre una plantilla de 816 personas en base al artículo 51.2 del E. T.

El proceso se inició el 25 de agosto y, tras unas duras y arduas negociaciones con la empresa, ha concluido con este acuerdo respaldado por ATYPE-CC y que ha permitido reducir el número de extinciones de contrato de trabajo con las siguientes particularidades:

- 32 extinciones de contratos de trabajo con recolocación pactada en otra empresa 100% del grupo. Las reducciones que se pueden aplicar en los salarios fijos de los trabajadores no superarán el 10% y los contratos de trabajo se suscribirán con carácter indefinido. Estos trabajadores recibirán una indemnización de 20 días y 12 meses como tope.
- 12 extinciones voluntarias de contratos
- 12 despidos con una indemnización de 33 días y 19 meses como tope.

Además, se establecen una serie de medidas de reducción salarial para el resto de la plantilla que quedarán retenidas en

una bolsa y, en el caso de que la compañía obtenga unos resultados económicos concretos una vez auditadas las cuentas anuales, serán retornados a los trabajadores si se alcanzan unos determinados valores en los resultados del EBITDA. Desde ATYPE-CC se han hecho los esfuerzos necesarios en la negociación para garantizar el máximo de puestos de trabajo en Tecnatom y que los trabajadores que sean externalizados tengan unas condiciones reconocidas de antemano y con seguridad de sus puestos de trabajo. Asimismo, se ha constituido una comisión de seguimiento formada por los firmantes del acuerdo para velar por el cumplimiento de lo acordado.

Siendo esta la situación actual, desde ATYPE-CC se va a trabajar en las siguientes líneas:

- 1º Control y vigilancia de los gastos actuales con objeto de alcanzar el EBITDA necesario para recuperar el importe "retenido".
- 2º Propuesta de claridad y transparencia para que el complemento variable se reparta de la manera más objetiva posible.
- 3º Plan de desarrollo profesional para que los jóvenes a los que se les ha suprimido la "antigüedad" tengan un camino que recorrer, tanto en el desempeño de sus funciones como en su mejora retributiva.

Tecnatom se dedica principalmente a la inspección y revisión de centrales nucleares así como a la formación de operadores de éstas. ■

ACGHC IMPULSA EL II CONVENIO DEL GRUPO HIDROCANTÁBRICO

Después de un largo y difícil proceso de negociación, que ha durado 15 meses, en enero de 2014 se logró la firma del II Convenio del Grupo Hidrocantábrico (HC) Energía, de aplicación desde 2013 (con carácter retroactivo) hasta 2017 inclusive, y con ello la protección y cobertura de las condiciones laborales de una plantilla de 900 trabajadores, pertenecientes a 7 empresas del Grupo.



Representantes de ACGHC (izda.) con José Vela y Alfredo Rico (dcha.)

En estas negociaciones la Asociación de Cuadros del Grupo HC (ACGHC) tomó un determinante protagonismo para lograr un Convenio de Eficacia General, frente a un ambiente tenso y de pasividad del resto de sindicatos que hizo que se barajase la posibilidad de establecer un Convenio de Eficacia Limitada. ACGHC no se resignaba a quedarse sin convenio, una situación que hubiera provocado una peligrosa desprotección laboral.

ACGHC destaca el carácter atípico de la negociación condicionada, en todo momento, por la reciente reforma laboral,

que entró en vigor en 2012 y que puso fin a la ultra actividad de los convenios y que, además, se ha visto perjudicada por la profunda crisis económica por la que se está atravesando. Todo ello ha colocado a ACGHC y, al resto de sindicatos, en una situación de debilidad en la mesa de negociación frente a las ambiciosas pretensiones empresariales.

Una vez cerrado este importante asunto, ACGHC celebró elecciones para su Comité Ejecutivo produciéndose nuevas incorporaciones que permiten a la organización ver el futuro con ilusión.

Otra importante cita para ACGHC fue su Asamblea General Ordinaria, que tuvo lugar el 10 de abril, y a la que asistieron el presidente de la Federación Española de Cuadros del Sector de la Energía (FECSE), José Vela, y el delegado sindical de la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía (ATYPE-CC), Alfredo Rico, quienes mostraron su apoyo a ACGHC en el difícil proceso de negociación desarrollado en el Grupo HC. ■

IBERDROLA GRUPO. 2015 UN RETO DISTINTO

La Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía (ATYPE-CC) en Iberdrola Grupo afronta los próximos cuatro años con ilusión pero en un entorno socioeconómico muy complejo. En 2015 se iniciarán las negociaciones del VI Convenio Colectivo en las que, una vez más, los representantes de los Cuadros intentarán poner en valor el diálogo y la negociación permanente, las propuestas coherentes y fundadas y un espíritu de adaptación a las variantes condiciones del mercado.

ATYPE-CC trabajará para consolidar las directrices del Plan de Igualdad que se incorporaron al articulado del V Convenio Colectivo y, para ello, subraya “ la imprescindible concienciación por parte de todos, ya que las medidas de conciliación familiar solo serán eficaces cuando sean asumidas al igual por hombres y mujeres”.

La organización también se enfrenta a otros desafíos negociadores como son el establecimiento de una verdadera carrera profesional, la objetivación de los sistemas retributivos y el compromiso con los resultados de la empresa a través de fórmulas de incrementos retributivos que los integren en su cálculo.

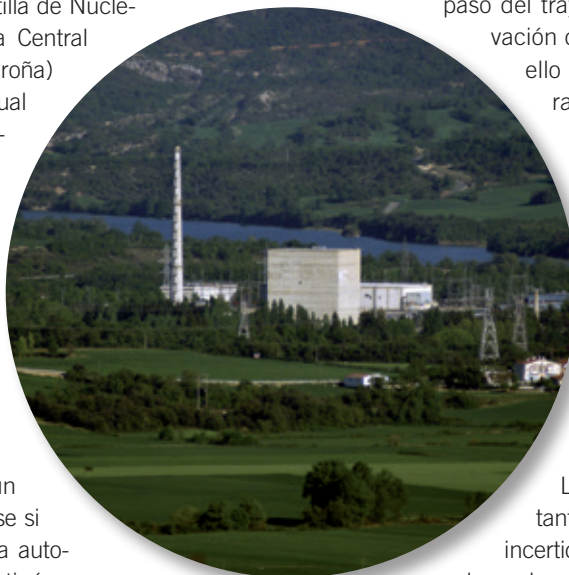
Para defender y conseguir todos estos objetivos ATYPE-CC cuenta con un estupendo equipo de personas, profesionales en activo pero con dilatada experiencia sindical, que darán lo mejor de sí mismos al servicio del colectivo de Cuadros y Profesionales de los que se honra en representar. ■



Central Hidráulica de Cedillo (Cáceres)

LA CONTINUIDAD DE LA CENTRAL NUCLEAR DE GAROÑA ES POSIBLE

A lo largo del año 2014 la plantilla de Nuclenor (empresa propietaria de la Central Nuclear de Santa María de Garoña) ha trabajado en un escenario dual de cese de actividad y renovación de la autorización de explotación. Esta situación que mantiene Nuclenor supone para sus trabajadores, tanto los propios como los de las empresas colaboradoras, someterles a un estrés constante ante el desconocimiento de su futuro laboral a medio plazo. Un panorama que puede ensombrecerse si se va hacia un cese definitivo, o puede aclararse si se consigue la renovación de la autorización para que la planta continúe operando.



paso del trayecto a recorrer para obtener la renovación de la autorización de explotación y con ello la continuidad de la actividad de generación eléctrica.

El 30 de septiembre de 2014, Nuclenor envió al CSN la respuesta a la ITC de renovación del permiso de explotación de la Central y de forma periódica se continua enviando información con la actualización más detallada de los planes de actividades orientados a la consecución de los requisitos requeridos.

La dirección de Nuclenor ante el importante volumen de inversión a realizar y las incertidumbres político-económicas que rodean el proceso, ha optado por establecer un sistema trimestral de toma de decisiones para la autorización de nuevas inversiones.

Al inicio de año, y sometidos a esta incertidumbre, la representación empresarial y social, entre ellos la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía- Agrupación de Cuadros de Nuclenor (ATYPE-ACN), afrontaron las negociaciones de renovación del II Convenio Colectivo de Nuclenor, vigente hasta el 31 de diciembre de 2013. Se negoció de forma intensa y, finalmente, el 16 de enero de 2014 se acordó el III Convenio Colectivo. Este Convenio fue suscrito por ATYPE-ACN que lo considera razonable dentro de las actuales circunstancias y orientado a su aplicación en un escenario de continuidad de la actividad, lo que permite mantener la garantía de empleo y reducir la incertidumbre a la plantilla en lo que respecta a las condiciones económico-laborales para los próximos 4 años.

De tal manera que, al final de cada periodo, se evalúa el grado de cumplimiento del programa, el surgimiento de prioridades preferentes a las utilizadas para desarrollar el programa en curso y las novedades en el escenario político-económico que puedan afectar a la actividad nuclear y así ver nuevas previsiones. El periodo actual aprobado finaliza el día 31 de diciembre de 2014.

Por lo tanto, la CONTINUIDAD que ATYPE-ACN reivindicó en el periodo anterior al cese de la explotación se vuelve a contemplar como una opción POSIBLE. ATYPE-ACN espera que Nuclenor realice las inversiones necesarias para volver a poner el reactor en servicio, con los beneficios que para la sociedad supone el funcionamiento de una instalación como la de Santa María de Garoña .

El 30 de julio el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) aprobó la Instrucción Técnica Complementaria (ITC) con los requisitos previos para la autorización de explotación de la Central, que Nuclenor había solicitado el 27 de mayo al Ministerio de Industria, Energía y Turismo. En la ITC se establecen las inspecciones o modificaciones de diseño a implantar antes de comenzar la carga de combustible, entre las que se encuentran las actividades de inspecciones destinadas a la verificación de la integridad estructural de la vasija del reactor y de sus componentes. Todas ellas pruebas y mejoras requeridas a nivel europeo y derivadas del accidente de Fukushima, modificaciones identificadas por el CSN en 2009 y, finalmente, no requeridas al titular debido al cese de explotación.

Aunque el reto no será fácil, ATYPE-ACN espera que las circunstancias políticas dejen trabajar y no conviertan el esfuerzo realizado durante esta larga travesía en un “nadar para morir en la orilla”. ■

ATYPE-ACN



Aunque Nuclenor consideró que las condiciones establecidas por el CSN en la ITC presentaban un alto nivel de exigencia, lo valoró como la oportunidad para dar el primer

LOS CUADROS EN LA MINERÍA DEL CARBÓN



La minería del carbón se ha visto también afectada durante todo el año 2014 por regulaciones de empleo y cierres de empresas vinculadas al sector.

Se ha firmado un nuevo Plan de Actuación para el período 2013-2018 que va a regular el devenir de las explotaciones con grandes recortes de ayudas y con una, muy difícil, andadura para las minas, tanto de interior como de cielo abierto. Aunque este nuevo plan es un balón de oxígeno, se olvida del objetivo marcado por el anterior Plan Nacional que contemplaba la preparación de las explotaciones con un 100% de mecanización y modernización de instalaciones, y posicionaba al sector con una reserva estratégica nacional segura, sostenible y creíble dentro de un plan energético nacional con carbón autóctono y energías renovables.

También es muy preocupante, y así lo hemos manifestado durante estos últimos 4 años, la expiración del R.D. de restricciones por garantía de suministro que aseguraba a las

compañías mineras la quema de su producción en las centrales eléctricas y que, a día de hoy, todavía no se han tomado medidas que garanticen la presencia del carbón nacional en el mix energético.

Además, hay que recordar que tras 20 años de reestructuraciones se han pasado de 200 a 15 empresas y, ahora, son necesarios los proyectos de sostenibilidad ambiental como la captura de dióxido de carbono.

En los diferentes convenios empresariales los Cuadros hemos sufrido un gran ajuste salarial considerándonos el colectivo más perjudicado.

La Federación de Cuadros de la Minería no ha firmado, en esta ocasión, el Convenio y Plan de Futuro en la mayor empresa estatal debido a los recortes inasumibles. Sobre todos estos hechos la Federación ha informado a sus miembros en las diferentes reuniones y asambleas.

Una vez más, la Federación hace hincapié en el carbón y como éste debe formar parte del mix energético del país sin exclusión de otras fuentes de energía. ■



Juan Antonio García
Presidente Federación de Cuadros de Minería

LOS PROFESIONALES DEL FERROCARRIL POR LA TRANSPARENCIA Y LA REGENERACIÓN

Otro ferrocarril es posible

Queriendo transmitir un mensaje positivo sobre el ferrocarril, los últimos acontecimientos que ponen al Administrador de Infraestructuras en el punto de mira de la corrupción lo hacen difícil. Imputaciones acompañadas de inmovilismo desmotivan a aquellos que han desarrollado su trayectoria profesional al servicio del ferrocarril. Hubo un momento en el cual un ferroviario conocía su desarrollo profesional por su experiencia, dedicación y preparación académica. Hoy no es así.

Esos profesionales ferroviarios formados y con un sentimiento de pertenencia a las empresas, ven imputados a compañeros ya anteriormente conocidos por su mala praxis y que, en el mejor de los casos, fueron degradados manteniendo, eso sí, sus sueldos.

No puede seguir la gestión en las manos que han permitido que empresas con un volumen de inversión enorme funcionen a base de modificados.

Estamos convencidos de que la regeneración empieza con la motivación

Es impensable que se produzcan sobrepresos del 200%, o que un directivo apartado por corrupción siga gestionando presupuesto. Se han ejecutado obras sin estudios de viabilidad solventes o, sin atender estos, de ahí las estaciones sin viajeros o los túneles fallidos. Estas situaciones se han producido a pesar de la opinión contraria de profesionales de las áreas técnicas afectadas.

Hay instrumentos para el cambio pero no se puede motivar a los profesionales de una empresa con titulares de corrupción, o con altos directivos que públicamente cuestionan el modelo. Es inteligente cuestionar los modelos, pero estos directivos deben dar el paso siguiente y aportar la alternativa, el futuro. Son esos altos directivos los que pueden hacerlo apoyándose en los profesionales.

Estamos viviendo tiempos en los que un ferroviario recibe una llamada en la que le comunican que cambie de puesto o que su situación laboral peligra porque es excedente, en una empresa con una normativa laboral consolidada y en la que hasta ahora se contemplaba la forma de hacer las cosas. Los tiempos de recomendaciones, de personas sin titulaciones o sin las titulaciones adecuadas, no pueden perpetuarse. No se puede nombrar a quien no tiene experiencia ni conocimiento del área en detrimento de profesionales que merecían al menos la oportunidad de optar al puesto. Ni pedir a los que se ha ignorado que formen a su nuevo jefe porque carece de conocimientos técnico-profesionales.



Los viajeros no pueden esperar horas porque el material no acopla por desconocimiento técnico al tener que unir composiciones y continuar destino. La mala planificación de RRHH no puede producir falta de respuesta frente a repuntes de facturación en el tráfico de mercancías.

Hay que trabajar más en una planificación que permita el paso de barcos a puertos españoles para captar los tráficos ferroviariamente con destinos internacionales.

El sistema puede funcionar mejor con las personas adecuadas. Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se mantienen contactos de colaboración con Adif y se está a la espera de hacer lo propio en Renfe Operadora ante los recientes cambios en la dirección.

Es posible la regeneración pero para ello tiene que existir voluntad. Basta con recuperar un estilo de Dirección en la empresa cuya premisa sea la transparencia y la dedicación pública a la que nos debemos, incompatible con sostener a quienes no lo merecen.

En Renfe Operadora y Adif hay el suficiente tejido profesional para recuperar un ferrocarril ejemplar. Contamos con trabajadores que se han formado en todas las especialidades ferroviarias, así como en las titulaciones universitarias, y que demuestran una capacitación y esfuerzo ejemplares.

Profesionales que cuentan con la experiencia de toda una vida dedicada al ferrocarril y una nueva generación procedente de la oferta de empleo público con formación muy contrastada.

Desde CCP-ANPF, no podemos, ni queremos quedarnos parados.

Si esto te resulta familiar, ponte en contacto con nosotros y participa. anpfnews@gmail.com ■

**Confederación de Cuadros y Profesionales
Asociación Nacional de Profesionales
del Ferrocarril (CCP-ANPF)**

LOS MEJORES PROFESIONALES PARA EL MEJOR FERROCARRIL

La organización Confederación de Cuadros y Profesionales-Asociación Nacional de Profesionales del Ferrocarril (CCP-ANPF) tiene carácter independiente y la finalidad de alcanzar un cauce estable de comunicación con la dirección de las empresas y el resto de organizaciones presentes en el ferrocarril.

“Nadie mejor que nosotros puede defender nuestros propios intereses”

Las características de nuestros profesionales son: el alto nivel de competencia, la capacidad de implicación personal y la responsabilidad social.

Nuestro compromiso está basado en:

- Defender el desarrollo sostenible del ferrocarril y de nuestros puestos de trabajo.
- Incrementar el reconocimiento hacia los profesionales del ferrocarril.
- Fomentar el empleo de prácticas basadas en la ética, la transparencia y el buen gobierno en Adif y Renfe, por los trabajadores en general y por nuestros asociados en particular.
- Apostar por la formación continua y el desarrollo profesional del grupo representado.
- Replantear la gestión del tiempo de trabajo.
- Fomentar un cauce colectivo de representación del personal incluido y excluido del convenio.
- Prevención del estrés por el trabajo.
- Mayor integración de la prevención de riesgos laborales en todos los ámbitos organizativos de la empresa.
- Búsqueda de fórmulas de participación financiera en la empresa.



- Participar en la construcción del diálogo social dentro de Adif y Renfe.
- Conseguir una representación que trabaje sin utopías, en aras de conseguir la mejora profesional y el desarrollo sostenible del ferrocarril.
- Aportar soluciones nuevas e imaginativas, creadoras y superadoras de tópicos y comprometidas con la realidad económica-social.

Queremos poner en valor todo el capital humano que se encuentra en nuestras empresas para que las políticas sociales vayan acompañadas por la eficiencia técnica, económica y organizativa, y que la Responsabilidad corporativa, basada en la ética, la transparencia, la inversión responsable y el desarrollo del profesional del ferrocarril, se conviertan en valores incuestionables. ■

CCP-ANPF



CCP EN LAS COMUNIDADES DE CASTILLA Y LEÓN Y MADRID

CASTILLA Y LEÓN

Castilla y León



José Luis Navas

La comunidad de Castilla y León cuenta con una organización territorial de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) que desde el año 2002 ha impulsado su funcionamiento y actividad. Su cometido es la defensa de los intereses de los Cuadros y Profesionales a nivel local y autonómico con el apoyo y las directrices de CCP.

Su Junta de Gobierno está compuesta por el presidente, José Luis Navas, vicepresidente, Isidoro Fernández y secretaria-tesorera, Sagrario Toquero.

En la actualidad esta organización territorial está integrada por las siguientes asociaciones y sindicatos de CCP en las diferentes empresas de la comunidad:

- SINDICATO DE CCP RENAULT DE VALLADOLID
- SINDICATO DE CCP RENAULT DE PALENCIA
- SINDICATO DE CCP "SANTA BARBARA"
- SINDICATO DE CCP DE LA FNMT DE BURGOS
- ASOCIACION DE CCP DE "NUCLENOR" DE BURGOS
- SINDICATO DE CCP "PRODUCCIÓN DUERO" "IBERDROLA" DE SALAMANCA

- SINDICATO DE CCP DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA "IBERDROLA" DE VALLADOLID
- SINDICATO DE CCP DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA "IBERDROLA" DE ZAMORA
- ASOCIACION DE CCP DE CAJAS DE AHORRO. VALLADOLID

La territorial de CCP sirve de nexo entre todas estas organizaciones dentro de Castilla y León y busca su participación en los foros de debate en aquellos asuntos que afectan a los Profesionales y Cuadros como son el empleo, la sanidad, la formación o la prevención de accidentes laborales, entre otros.

José Luis Navas destaca "los obstáculos y trabas que, a día de hoy, todavía existen debido a las estructuras legales establecidas que impiden a los representantes de CCP entrar y participar en todas estas cuestiones prioritarias y que se tratan de una forma lejana a los profesionales, técnicos y mandos". Desde la organización autonómica se sigue reclamando ante las autoridades, la patronal y las representaciones sindicales mayoritarias la participación de la Confederación en estas mesas de debate para que se tenga en cuenta el análisis y la aportación de los Cuadros en materia sociolaboral. ■

MADRID



Luis Jiménez

La Federación Territorial de la comunidad de Madrid, de Confederación de Cuadros y Profesionales, se constituyó el día 21 de junio de 2012 y sus siglas son FETMA-CCP.

Está presidida por Luis Jiménez y además la componen Delfín Ramos como vicepresidente, José Ignacio Gutiérrez que ocupa el cargo de secretario, José Vela el de tesorero y como vocal, Carmen Pérez.

En su corto tiempo de andadura, la organización territorial de Madrid se ha centrado en la solicitud de subvenciones para la financiación de planes de formación dirigidos a los Cuadros y Profesionales de CCP dentro de esta comunidad.

De esta manera la Confederación quiere cumplir con uno de sus objetivos que es la formación continua que permita a sus miembros su capacitación profesional, no sólo como profesionales productivos sino también competitivos dentro del mercado laboral. ■

birbsM



PREMIAR E IMPULSAR MODELOS DE GESTIÓN SALUDABLES

Las políticas que permiten mejorar el nivel de bienestar y salud de los colaboradores, más allá de ser una nueva corriente, una moda o una tendencia en las acciones de recursos humanos, de prevención y de gestión, se han constituido como el eje central del nuevo modelo empresarial del siglo XXI.

Somos conscientes de que no basta con ofrecer retos profesionales y condiciones laborales sólidas, sino que es necesario dar un paso más allá y atender a las necesidades globales de las personas en los entornos profesionales. Dejamos de hablar de trabajadores, colaboradores y puestos para hablar de personas. Las personas son el centro del negocio y este es el eje fundamental del cambio. Se trata de una apuesta por el diseño de entornos profesionales que permitan su desarrollo integral. Las personas necesitan salud y bienestar para poder desarrollar acciones profesionales de valor. Construir empresas “antropocentristas” implica cambios en los mode-

los de negocio, en las políticas de gestión, en la organización de espacios y medios. El centro es el ser humano, todo debe estar diseñado a su medida. Es posible ser una empresa altamente rentable respetando al “hombre”, no es cuestión de ganar menos, sino de ganar durante más tiempo. El antropocentrismo es la semilla de la sostenibilidad.

Hasta ahora nuestras empresas han sido “negociocentristas”, orientadas únicamente a la parte económica que constituye a las organizaciones, entendiendo al hombre como un recurso al servicio de la producción y la rentabilidad. Los seres humanos no son recursos sino que son el combustible que hace sacar el máximo partido a los recursos (tecnológica, tiempo, herramientas...). Una persona que es obligada a focalizarse únicamente en una faceta de su vida, se deteriora y disminuye su potencial creativo, afectivo e intelectual. Son muchos los estudios que nos indican que debemos abandonar



esta filosofía si deseamos empresas sostenibles y rentables. El “negociocentrismo” es una filosofía útil para modelos corto placistas y especulativos. Hoy, más que una opción, es una obligación abandonar estos planteamientos empresariales.

Modelo antropocentrista

Mejorar el bienestar y la salud en un entorno laboral, implica un cambio radical. No basta con tomar las medidas de protección de la salud que ya se ven impulsadas por las leyes, ni en respetar los derechos de los trabajadores que determinan las leyes y convenios. Implica un modelo de pensamiento y de acción en el que la persona es la medida de las cosas. La cuenta de resultados incluye el coste y el beneficio para las personas que la hacen posible, los objetivos son correctos siempre que atiendan también a las necesidades de estas

personas, no todo vale... se nos dibuja un marco donde las necesidades del ser humano deben verse cubiertas en todas sus facetas. Mejorar el bienestar es garantizar que la persona puede desempeñar su trabajo en un entorno respetuoso con su esencia como ser humano. Un entorno que entiende sus limitaciones y potencialidades como su identidad intrínseca, no como limitaciones o desventajas.

Cómo llegamos hasta ahí

Un cambio de esta magnitud entraña una gran dificultad, pues supone un cambio de modelo tan profundo que requiere de acciones, actitudes, emociones y concepciones radicalmente diferentes en todos los agentes de nuestra sociedad. Siendo las organizaciones una pieza fundamental para la articulación de la sociedad, es en ellas dónde pueden iniciarse grandes cambios.

Actualmente, se han iniciado pequeños pasos en esta dirección, como los programas para incentivar el ejercicio físico, campañas antiestrés, educación para una alimentación saludable, entrenamientos en relajación y meditación, mejora de las posibilidades de conciliación... aunque esto no es más que el principio, hacen falta políticas o modelos de gestión que inserten estas acciones en el negocio, convirtiendo lo que a priori son campañas en la cultura organizativa.

Como expertos en prevención de riesgos psicosociales y en promoción de la salud, alineados con la OMS y con la Agencia Europea, creemos en la personas como eje central del negocio y partimos de muchas de las investigaciones que han demostrado el aumento de rentabilidad de una organización cuando sus personas están sanas y gozan de bienestar. Es un proceso de crecimiento y adaptación a la nueva realidad, y no debe ser entendido como un cambio traumático. Sabemos que es necesario integrar estas acciones en políticas que entrañen un mayor cambio organizativo, por ello hemos promovido un premio nacional que enfatice el trabajo que en este sentido algunas organizaciones ya están haciendo y que sirva de guía a otras organizaciones que desean caminar en esta dirección. Nos parece muy importante reconocer y premiar el trabajo bien hecho, pero también el aglutinar información, clarificar y ayudar en tiempos de cambio

Para contribuir a que las empresas y las personas tomen conciencia de esta realidad, nacen, con el apoyo de PSYA, el I Premio Entornos de Trabajo Saludables, con el objetivo de reconocer a las empresas que han puesto en marcha modelos de gestión saludables. Gas Natural Fenosa y GDF Suez han sido las ganadoras de este primer premio, fallado el 26 de noviembre. ■

<http://www.observatoriorh.com/premios/entornodetrabajosaludable/>

Inmaculada Cerejido

Directora Departamento Clínico y Formación. Psya Asistencia



Hacia un
sindicalismo
+ europeo

