

Nº 75 Diciembre 2013

Conferencia de CEC en Madrid

Los Cuadros Europeos promueven el liderazgo de las mujeres

M^a José Fraile
“La brecha entre sexos implica una pérdida de talento que no nos podemos permitir a nivel económico”



SUMARIO

4 - 10	Conferencia CEC
11 - 12	Entrevista
13 - 14	Europa
15 - 16	Fit Managers
17 - 18	Área Jurídica
19 - 20	Diccionario Sindical
21 - 22	Actualidad Social
23	Reformas
24 - 25	Nuestra Gente Banca
26 - 27	Nuestra Gente Cajas de Ahorro y Metal
28 - 29	Nuestra Gente Metal
30 - 31	Nuestra Gente Energía
32 - 33	Nuestra Gente Minería y Transporte
34 - 35	Relaciones Institucionales



Órgano informativo de Confederación de Cuadros y Profesionales • Vallehermoso, 78, 2º. Teléfonos 91 534 83 62
91 534 66 72 Fax 91 534 05 14 - 28015 Madrid • www.confcuadros.com • ccp@confcuadros.com
Directora: Carolina Muñoz • Consejo de Redacción: Ángel Cardo y José Ignacio Gutiérrez
Diseño y Maquetación: **Publi.Desin Tlf. 652.979.543** • Depósito Legal: m-40.045-1985 ISSN: 0214-7130

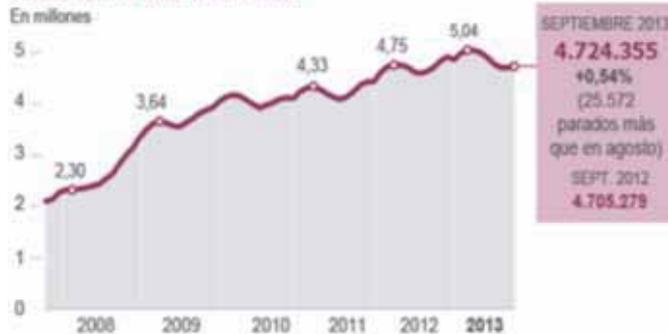
Las opiniones vertidas en los diferentes trabajos de esta publicación son responsabilidad exclusiva de sus autores. La postura oficial de Confederación de Cuadros y Profesionales sólo se expresa a través del Editorial y la sección "Opinión"

EDITORIAL

P

or fin se termina este año 2013, un año malo para la economía española, como lo fueron sus precedentes, sobre todo en lo que a destrucción de empleo se refiere, situándonos a finales de septiembre en los 4.724.355 parados.

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO



Es cierto, como muestra el gráfico, que parece contenido y ha dejado atrás ese incremento espectacular de los años anteriores, pero el drama de las familias que hay detrás nos exige a todos un esfuerzo mayor para salir realmente de la crisis.

No basta con que la recesión haya finalizado según dice nuestro Banco de España, con un tenue crecimiento de un +0,1% en el tercer trimestre, es preciso crear empleo.

Luego ya pediremos que ese empleo sea fijo y duradero, pero de momento hay que crear empleo, como sea.

Y las perspectivas son mejores. Mi compañero de BBVA y jefe de Economías Desarrolladas, Rafael Domenech, ha dicho que España crecerá cerca del 1 por ciento en 2014 y podría crear empleo en el segundo trimestre de ese año, de manera que se conseguiría registrar una tasa de desempleo inferior a la de este año. Eso sí, con una recuperación europea que siga tirando de la economía española y con un escenario europeo y mundial "sin grandes sustos".

¿Y qué se debe hacer? Una de las cosas más importantes es aumentar la competitividad. Así es, y lo pudimos comprobar hace unos días cuando estuvimos en la factoría de Volkswagen en Navarra, donde nuestros trabajadores son de los mejores valorados de todas las fábricas de la compañía automovilística en el mundo, con un ratio de 1,5 trabajadores por coche al día, y una media de unos 80 coches al año por trabajador.

Competitividad en todos los sentidos, en la empresa privada y en la Administración (y en esta última sin contemplaciones y sin miedos) con una reforma de las administraciones públicas que debe asegurar la ejecución presupuestaria sin las alegrías del pasado (no gastar más de lo que se ingresa, ninguna duplicidad y cero amiguismo), realizando una reforma fiscal que sea sencilla y transparente y reduciendo la evasión fiscal (sin llegar a crear un estado policía sobre los de siempre, las clases medias) para garantizar la sostenibilidad de un Estado de Bienestar razonable e igualitario para todos los españoles.

También con inversiones en sectores necesarios, unos a corto (la situación de desempleo lo demanda) y otros a largo plazo (desarrollo sostenible). Entre los primeros se debe relanzar la construcción de un modo controlado y en conceptos como la rehabilitación urbana; potenciar el transporte ferroviario de mercancías y, por supuesto, el turismo en todas sus vertientes. Y entre los segundos, inversiones en I+D+i en todos los campos de desarrollos tecnológicos, así como la realización de una gran reforma agroalimentaria acorde al siglo XXI y ayudar a los emprendedores.

Pero las fuerzas sindicales también tenemos que aplicarlos y el grave escenario que nos han dibujado nuestros grandes sindicatos mayoritarios, fraudes millonarios, malversación de caudales públicos, prevaricación o, simplemente, "uso indebido" nos exige ahora un esfuerzo mayor para lavar una imagen, más que empañada, que la sociedad tardará en perdonar y donde se nos mete a todos en el mismo saco.

Por eso, es nuestro momento, para demostrar que hay otro sindicalismo que no tiene nada que ver con ellos, así lo hemos venido haciendo en la ingente agenda institucional de este año, manteniendo encuentros en el Ministerio de Trabajo, en la Comunidad de Madrid con la consejera de Empleo, Turismo y Cultura, Ana Isabel Mariño, en la patronal madrileña con su vicepresidenta y su secretaria general, Lourdes Caveró y Sol Olábarri, con el Partido Popular en España y en el Parlamento Europeo, con el Partido Socialista, con UPyD, con el Gobierno de Canarias y con la Generalitat Catalana, etc.

También nos hemos acercado más a la Confederación Europea de Cuadros (CEC) trasladando la necesidad de que se nos oiga más en Europa, hemos traído a España la Conferencia Anual de CEC y vamos a participar en el Comité creado al efecto para desarrollar medidas que nos permitan llegar más a los trabajadores y a la sociedad.

Somos un sindicalismo diferente, una alternativa necesaria en los momentos actuales y tenemos que ser más y más grandes, si queremos que nuestra voz se escuche y amplifique. Tenemos que trasladar que somos independientes, transparentes y reprochamos y condenamos actitudes como las que día a día nos ofrecen los diarios, pues somos un Servicio Público puesto que defendemos el interés de los trabajadores.

Os aseguramos, en nombre de todo el equipo directivo de CCP y en el mío propio, que seguiremos en nuestro empeño y esperamos que dentro de muy poco tiempo podamos estar sentados al lado de los sindicatos mayoritarios, negociando los temas decisivos de la política laboral de este país, con la cara muy alta y orgullosos de ser lo que somos PROFESIONALES RESPONSABLES.

Vamos a por ello.

Ángel Manuel Cardo

Presidente de Confederación de Cuadros y Profesionales

Los Cuadros Europeos apuestan por la igualdad de género en la dirección de las empresas para salir de la crisis económica



CCP fue la anfitriona de la Conferencia que CEC celebró en Madrid

La igualdad de género en los directivos elevaría un 27% el PIB en Europa en siete años. Esta es una de las principales conclusiones a las que llegaron los Cuadros, Mandos y Directivos de Confederación Europea de Cuadros (CEC) que celebró en Madrid, el día 25 de octubre de 2013, una conferencia en la que la protagonista fue la mujer y su participación en los puestos de la alta dirección. Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) fue la anfitriona de este encuentro y presentó la situación de la mujer directiva en España a través de su secretaria de Igualdad y Conciliación, M^a José Fraile, que destacó como las mujeres españolas representan el 60% de los licenciados y el 45% del mercado laboral, pero sólo un 11% está en la alta dirección.

La presidenta sueca de Confederación Europea de Cuadros (CEC), Annika Elias, la primera mujer que desde hace año y medio dirige esta organización, inauguró la conferencia subrayando que “Europa desperdicia la inteligencia de las mujeres y su acceso a los puestos de liderazgo contribuiría al fortalecimiento económico y a la competitividad de las empresas” y añadió “incrementar la igualdad de género es una necesidad de primer orden si Europa quiere salir de la crisis y ser competitiva a nivel mundial” por tanto, manifestó, “la igualdad de género es un asunto de negocios incuestionable y la solución la tenemos a nuestro alcance, en el entorno de las empresas en las que trabajamos”. Annika Elias finalizó recordando que “las mujeres somos mayoría en el mundo”.



Ángel Cardo, presidente de CCP

Por su parte, el presidente de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Ángel Cardo, dio la bienvenida a los representantes de las distintas organizaciones de Cuadros integradas en CEC y que se dieron cita en Madrid, destacando que “la igualdad de derechos para hombres y mujeres es un desafío público y privado y un cambio que está resultando muy lento de cumplir”, y añadió “la conciliación de la vida familiar y laboral es fundamental, pero no puede ser algo exclusivo de la mujer, ya que estaríamos de nuevo etiquetando e impidiendo su desarrollo profesional frente al hombre”. Ángel Cardo destacó el papel fundamental que deben desempeñar los sindicatos para corregir esta situación y concienciar a las empresas



Annika Elias, presidenta de CEC

de la importancia de una paridad entre hombres y mujeres. Por todo ello, concluyó el presidente de CCP, “debemos seguir trabajando ya que la fortaleza de las mujeres, su trabajo y sus múltiples capacidades son, aún hoy, el recurso más desaprovechado de la humanidad”.

La secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M^a José Fraile, abrió el turno de ponencias y describió la situación general de las mujeres españolas en el mundo empresarial y de la alta dirección.

Según el Informe sobre mujeres y hombres en puestos de liderazgo de la Unión Europea, elaborado en 2013, la presencia en España de las mujeres en los Consejos de Administración es de un 11%, menos que la media europea que alcanza un 16%. Además un 70% de compañías españolas no tienen ni una sola mujer sentada en sus Consejos de Administración y respecto a los Consejos de las compañías del IBEX 35, aunque en el 2007 hubo un avance significativo desde el 6% hasta el 11%, recientemente esta cifra se ha estancado, a pesar de que la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, recomendaba específicamente que las grandes compañías debían gradualmente incorporar mujeres a sus Consejos de Administración, para alcanzar el 40%-60% en el 2015. Fraile señaló que esta regulación no ha tenido el efecto deseado porque no contempla multa alguna por su incumplimiento y abogó por la imposición de un sistema de cuotas ya que “la norma sirve para presionar y obtener resultados”.

La dificultad de las mujeres para conciliar trabajo y vida personal, los modelos masculinos de algunas empresas, los sistemas de promoción no objetivos, la reducida visibilidad de las mujeres y los estereotipos de género están entre las principales barreras en España, según enumera Fraile. Los sistemas de promoción no siempre están basados en los principios de mérito y capacidad y “las promociones a puestos directivos son decididas por aquellos que ya han llegado a dichos puestos, y generalmente son hombres. Ellos escogen entre sus círculos, conocidos y personas de confianza, que suelen ser también hombres”.

La secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP presentó seis campos de acción para alcanzar la igualdad de género en los Consejos de Administración de las empresas:

- 1.- Fortalecer el equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- 2.- Promocionar la carrera profesional de las mujeres.
- 3.- Evaluar el sistema de remuneración desde la perspectiva de género.
- 4.- Comunicar las actividades internas y externas de la empresa encaminadas a aprovechar el talento de una mejor manera.
- 5.- Sensibilizar en todos los ámbitos educativos.
- 6.- Atraer a los mejores talentos con independencia del género.

M^a José Fraile concluyó subrayando que “es mejor actuar por convicción que por imposición, pero también es cierto que las normas pueden ayudar a acelerar los cambios necesarios mediante el establecimiento de mecanismos útiles para las compañías y para las



M^a José Fraile, secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP

mujeres, y mediante la implantación de políticas que remuevan los obstáculos que impiden a la mujer alcanzar los más altos cargos en el mundo empresarial, tales como medidas que faciliten la conciliación familiar y laboral”

La diversidad e inclusión El ejemplo de IBM

La empresa multinacional de tecnología y consultoría IBM, fundada en 1911, fue la primera compañía en Estados Unidos en establecer los derechos de todos los empleados y su presidente, Thomas Watson, se atrevió a poner por escrito, en una carta dirigida a sus empleados, la política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en 1953, antes de que fuera obligatorio por ley. En nuestro país IBM está reconocida por el Gobierno español como una empresa igualitaria.

“ Ninguno de nosotros es tan fuerte como todos juntos ”

Cristina Caballe, ejecutiva de IBM en el sector Servicios Financieros se ocupa, entre otros muchos temas, de asegurar la participación de las mujeres en todos los niveles de la empresa. Preside el Consejo de Mujeres Líderes en España, Portugal, Grecia e Israel, países en los que es la responsable de ventas. Cristina Caballe presentó la política de diversidad de género que practica IBM, presente en 170 países y en más de 70 idiomas y con un 36% de mujeres directivas. La clave de su éxito, según Caballe, es una innovación constante lo que permite una continua transformación y una búsqueda permanente para atraer a los mejores, respetando siempre la premisa de que “ninguno de nosotros es tan fuerte como todos juntos”. IBM ha apostado por la diversidad como algo necesario para

sus negocios y esta diversidad está completamente engranada en la empresa, según explicó Caballe. En ella se han establecido cuotas en los puestos directivos para alcanzar una verdadera igualdad a nivel ejecutivo aunque no existe sanción por su incumplimiento.

Otra de las apuestas de IBM por la diversidad es la educación de la mujer entre los 9 y 15 años de edad a través de programas y talleres sobre tecnología en los que se explica y se educa para potenciar su capacidad innovadora y creativa, fomentando el talento de las jóvenes para su posterior promoción en el liderazgo en todas las esferas de la sociedad.



Cristina Caballe, ejecutiva de IBM

En cuanto a la participación de los sindicatos en las políticas de igualdad, Cristina Caballe destacó el diálogo fluido con los representantes de los trabajadores y su implicación y participación en todos los programas que ellos mismo revisan así como en iniciativas y acuerdos.

El proyecto sueco “La batalla de los números”

Sofía Falk, ha sido elegida como uno de los cien talentos más importantes en el mundo de los negocios y trabaja para incorporar a las mujeres en puestos ejecutivos. Es la fundadora y presidenta ejecutiva de la organización sueca, Wiminvest, y una de las mentes del original proyecto “La batalla de los números”, una iniciativa en la que participaron diez de las mayores empresas de Suecia, haciendo cambios de gran alcance en sus respectivas organizaciones con el fin de conseguir más mujeres en puestos de gestión operativa.

Sofía Falk un día se preguntó ¿qué es lo que está ocurriendo en el planeta si hay compromiso de las empresas y hay talento?; ¿las mujeres no aspiran a ser líderes? Y como respuesta sacó la siguiente conclusión: “No podemos resolver los problemas con la misma forma de pensar que cuando los creamos”.

¿Qué es lo que permite aumentar el número de mujeres en los puestos ejecutivos?

Para Falk “el cambio es resistir y el mundo de los negocios está cambiando. Las empresas que quieran ser competitivas tienen que diseñar una organización que satisfaga las necesidades del talento y fomentar la comunicación y la participación de todos los empleados. Hay que buscar lo bueno y atraer el talento valorando la diversidad”.

Para que se produzca un verdadero cambio productivo Falk señaló que “es necesario que las mujeres tengan una participación entre un 25% y un 40% en los puestos ejecutivos” y para ponerlo en práctica Falk y sus compañeros de Wiminvest se pusieron a trabajar y se sentaron, de forma individual y grupal, con las mujeres empleadas en las diez empresas más importantes de Suecia y con ellas se desarrolló un modelo que fue presentado a los distintos equipos ejecutivos de las organizaciones. En estos modelos se destacaban los valores y los beneficios que se querían conseguir y las pautas a seguir.

Se partió de la premisa que para gestionar con éxito el cambio es necesario el compromiso de la alta dirección; la segunda pauta es la importancia de explicar que el aumento del número de mujeres en puestos directivos aumenta la innovación y es necesario que éstas sean visibles y estén disponibles y, por último, ser conscientes de que se trata de un cambio de actitud a todos los niveles.



Sofía Falk, fundadora y presidenta de Wiminvest

Falk y su equipo consiguieron atraer a los medios de comunicación suecos con sus planteamientos lo que ha permitido un cambio en la política del Gobierno de Suecia. En estos momentos las cifras de mujeres directivas en las empresas públicas de este país se encuentran entre el 34% y 36% y ha aumentado de forma considerable su número en el sector privado.

La conferencia fue enriquecida con la práctica de talleres que presentó Mirella Visser, fundadora del Centro para el Liderazgo Inclusivo dedicado a desarrollar estilos de liderazgo integrador en las organizaciones internacionales.

Promoción de las mujeres en las carreras de gestión de las empresas

Mirella Visser pidió a todos los asistentes, hombres y mujeres, que le dijeran nombres de personas que cada uno de ellos considerase como un líder internacional y la respuesta obtenida fue una lista numerosa de nombres entre los que tan sólo figuraban dos mujeres. Con esta prueba quiso poner de manifiesto la escasa conciencia que las mujeres tienen de sí mismas como líderes y las distintas formas en que hombres y mujeres piensan sobre el liderazgo. “Muchas mujeres no ven el potencial que tienen ni cómo darle salida y hacerlo crecer”. También se dejó constancia del distinto nivel de exigencia que existe entre los hombres y las mujeres: “Cuando se habla de los hombres en los Consejos de Dirección todos asumimos que son competentes para desarrollar este cargo, sin embargo a las mujeres se les pide que demuestren esta competencia”.

Visser manifestó que la percepción de todos estos conceptos en las personas empieza a cambiar entre los 20 y 25 años de edad y responsabilizó al sistema educativo de esta desigualdad en los pensamientos y planteamientos. “Si queremos cambiar se tiene que experimentar un cambio cultural” y añadió que “es necesario que la promoción de las mujeres en las empresas no se vea como una amenaza sino como un beneficio, aportando cifras que respalden esta realidad”.

Impacto de las cuotas

Mirella Visser abrió un debate sobre la conveniencia o no de poner cuotas en los puestos directivos, un tema que preocupa a la Unión Europea y del que es especialmente sensible el presidente de la Comisión Europea, José Manuel Durão Barroso. En este asunto hubo división de opiniones entre los representantes de los Cuadros de CEC. Muchos de ellos se mostraron partidarios de establecer cuotas destacando que éstas son necesarias para acelerar el proceso de diversidad en los puestos de liderazgo y conseguir una igualdad real, pero otros expresaron sus recelos y apostaron por una implantación transitoria “una vez corregido el desequilibrio deben ser eliminadas”. Para Visser “las cuotas son una herramienta necesarias para que se produzca el cambio cultural, es decir, como objetivo para obtener estos cambios, una vez conseguido no hacen faltan”.



Mirella Visser, fundadora del Centro para el Liderazgo Inclusivo

“ Si las cuotas no se imponen nada se va a hacer”

Estamos ante una población envejecida y que afecta de forma importante a los altos cargos. Ante esta realidad Visser apuesta “por desarrollar estrategias en las empresas para seleccionar y fomentar a las mujeres en los Consejos de Administración y en los puestos de alto cargo a través de criterios claros y transparentes y que éstos sean cumplidos. Lo que se puede medir se hace, si pones una cuota obtienes un resultado”.

Las mujeres se quedan en los puestos de Cuadros intermedios y no llegan a la alta dirección, incluso en los Consejos de Administración desarrollan un papel muy concreto sin que tengan responsabilidad real sobre la cuenta de resultados de una empresa. Para Mirella Visser “si las cuotas no se imponen nada se va a hacer”.

También se puso de manifiesto la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en todos los países de la Unión Europea, afirmando que cuanto más alto es el cargo más diferencia salarial existe. En este apartado Visser hizo hincapié en la responsabilidad de las empresas para que esta diferencia salarial no exista y se armonicen los salarios, además subrayó la importancia de que se practique una política de total transparencia en la gestión de los RR.HH.



Uno de los ejemplos presentados por Visser sobre buenas prácticas, fue el de la empresa Deutsche Telekom, con sede en Bonn, la mayor compañía de telecomunicaciones en Alemania y en la UE. Esta empresa se atrevió a establecer un sistema de cuotas para conseguir el cambio cultural y se llevó a cabo diferentes programas para conseguir la diversidad de género en los puestos de la alta dirección, con el respaldo y colaboración indispensables de las personas que ocupaban los cargos de máxima autoridad. A través de estos programas los altos ejecutivos de Deutsche Telekom se ocuparon de asesorar y guiar a las mujeres durante un tiempo para que pudieran ocupar puestos directivos, según Visser “estas mujeres fueron sus pupilas durante meses”. Después de esta experiencia se ha pasado de un 19% de presencia de las mujeres en la actividad de la empresa en el año 2006 a un 24% en el año 2012.

En cuanto a la velocidad de estos cambios, Visser dijo que no existe una receta única para conseguir la diversidad de género en los puestos de la alta dirección “cada cultura y cada empresa debe dictar sus propios mecanismos y sus propios tiempos”.

Conclusiones de CEC para promocionar a las mujeres en puestos de liderazgo

¿Qué podemos hacer los Cuadros, Mandos y Directivos ?

- 1.- Se parte de la premisa de que se trata de un tema cultura y de un cambio de mentalidad.
- 2.- Debe existir un compromiso total de los máximos dirigentes de la empresa
- 3.- Tanto los hombres como las mujeres tienen que cambiar. Las mujeres ser más proactivas y los hombres tener una mejor predisposición ante el punto de vista femenino. Se ha constatado que los grupos diversos están mejor preparados y obtienen mayores resultados financieros.
- 4.- Destacar la importancia de involucrar a toda la organización para obtener resultados en todos los niveles de la empresa.

PROYECTO DE CEC PRESENTADO A LA COMISIÓN EUROPEA

Los Cuadros europeos ven con preocupación el envejecimiento de la población y cómo este cambio demográfico está afectando a una disminución en el número de directivos cualificados, tal y como destacó Andreas Bucker, doctor por la Universidad de Cambridge y director de Politicomm, empresa especializada en el desarrollo, gestión y ejecución de proyectos financiados por la Unión Europea para las federaciones, asociaciones e instituciones nacionales y europeas. Según los datos aportados por Bucker, si se sigue manteniendo los actuales patrones de jubilación más del 50% de la fuerza de trabajo se va a perder dentro de 25 a 30 años en Europa, y el tramo de edad más afectado será entre 35 y 55 años, tanto de hombre como de mujeres.

Para paliar esta situación CEC manifiesta que es necesario aumentar la participación de las mujeres en puestos de la alta dirección y así aprovechar todo el talento del capital humano que hay en las empresas. Para conseguir este objetivo CEC ha presentado un proyecto ante la Comisión Europea enfocado a la promoción de la carrera profesional de la mujer en los Consejos de Administración, haciendo hincapié sobre el enriquecimiento que supone para las empresas la constitución de equipos mixtos en los puestos de toma de decisión y remarcó el papel imprescindible de los CEOs y su compromiso para que la igualdad de género en la alta dirección sea una realidad.



La meta que se ha marcado a nivel europeo es conseguir que un 30% de los puestos directivos estén ocupados por mujeres en el año 2015, y este porcentaje aumente en el 2020. La Comisión Europea forzará a las compañías cotizadas en Europa a reservar al menos el 40% de los “asientos” de los Consejos de Administración a las mujeres, so pena de adoptar medidas coercitivas.

CEC presentará en el mes de junio de 2014 los resultados de un estudio sobre la promoción de las mujeres en los puestos de liderazgo y en el que se valorará la velocidad de este cambio y las ventajas económicas que proporcionan su acceso a los puestos directivos.

Ponencia presentada por la secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M^a José Fraile, en la Conferencia de CEC en Madrid

Situación de la mujer directiva en España

Número de mujeres en la cima del mundo de los negocios

- Las mujeres son el recurso natural menos aprovechado del mundo.
- Mundialmente, las mujeres ocupan un 24% de los cargos directivos (3 ppt + 2012).
- La proporción de empresas con una mujer consejera ha aumentado del 9 % al 14%.

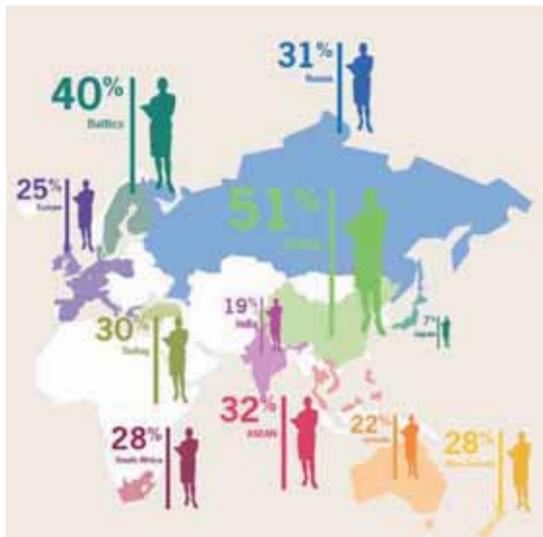


Gráfico 2: Porcentaje de directivas que son mujeres
Fuente: GRANT THORNTON IBR 2013

La distribución de mujeres y hombres en los sectores de la economía española muestra un fuerte sesgo de género. Entre los cinco sectores preferentes, sólo coinciden en el sector de Ventas y Consumo. Sin embargo, las mujeres continúan estando subrepresentadas en los cargos directivos.

Las mujeres españolas representan el 60% de los licenciados en España, y el 45% del mercado laboral, pero sólo un 11% está en la alta dirección.

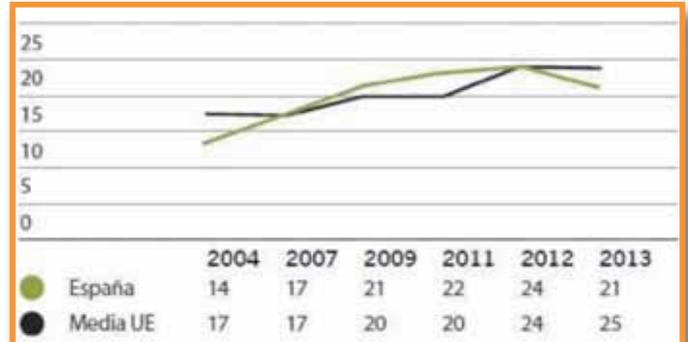
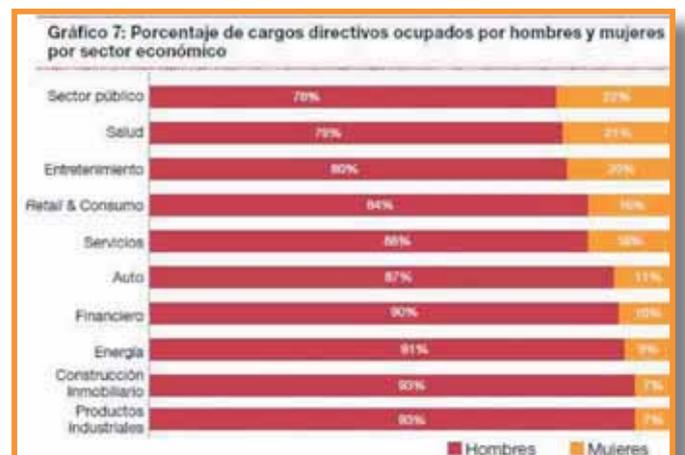


Gráfico 1: Evolución del porcentaje de mujeres directivas en altos cargos
Fuente: GRANT THORNTON IBR 2013

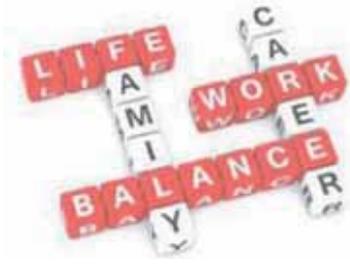
- Sólo un 19% de los consejeros de todo el mundo son mujeres.
- Los países emergentes, y particularmente el sudeste asiático, superan a las economías tradicionales en mujeres directivas, con un 29% frente al 25% de la UE, el 23% en Latinoamérica y el 21% en Norteamérica.



Las direcciones funcionales están ocupadas en un 21% por mujeres. En marketing, RRHH y asesoría jurídica se supera el 30%, pero en las direcciones financieras, comerciales y de negocio, posiciones desde donde se accede a la dirección general con mayor frecuencia, los porcentajes bajan hasta el 15%. En la alta dirección de las compañías, presidentes, consejeros delegados y dirección general, las mujeres no llegan al 11%, lo cual está por debajo de la media europea (16,6%), y muy lejos del objetivo del 40% establecido por la Ley de Igualdad para el 2015.



Gráfico 4: Evolución del porcentaje de directivas españolas
Fuente: GRANT THORNTON IBR 2013



Las principales barreras para las mujeres directivas españolas son:

- La dificultad para conciliar.
- Los patrones masculinos presentes en algunas empresas.
- Los sistemas de promoción cuando no son objetivos.
- La menor visibilidad de las mujeres.
- Los estereotipos de género.



¿ESTAMOS ANTE UN TECHO DE CRISTAL O DE CEMENTO?

¿SE DEBE ACTUAR O REGULAR EN ESPAÑA?

Las leyes españolas no han tenido efecto, dado que no había sanciones por el incumplimiento.

Las cuotas no gustan en general a nadie porque va en contra del principio de la meritocracia, pero la legislación vinculante hace trabajar en la igualdad de género: Noruega (40%), Francia (+ 14.4 hasta 26.8%), Holanda (+8.7 hasta 23.6%), Italia (+8.4 hasta 12.9%).

La Comisión Europea está presionando a los Estados miembros a mejorar sus indicadores voluntariamente, advirtiendo de que si no se cumplen, impondrá sanciones.

EL CAMINO HACIA UN LIDERAZGO INTEGRADOR

Es mejor actuar por convicción que por imposición pero los gobiernos pueden ayudar a acelerar los cambios necesarios, estableciendo mecanismos que ayuden a las empresas y a las propias mujeres, y contribuyendo a un cambio cultural, eliminando los estereotipos de género. Las organizaciones tienen un papel clave en la retención del talento femenino y en el impulso de la mujer hacia la dirección. Solo la acción combinada de todos los agentes implicados conseguirá un incremento significativo de la presencia de las mujeres directivas.

CONCLUSIÓN

La igualdad de género aún no es una realidad, pero cada vez estamos más cerca. Tampoco es una cuestión sólo de igualdad social, sino que está asociada a una economía más fuerte.

Un progreso significativo sólo puede alcanzarse actuando en todas las áreas, mediante medidas impulsadas por los gobiernos, las compañías, los líderes, los cazatalentos, las escuelas de negocios y las propias mujeres.

Romper el techo de cristal es un largo proceso, y la parte más difícil es cambiar actitudes.

Afortunadamente para las mujeres españolas, la evolución está encaminada porque no es sólo lo que hay que hacer, sino que también es un buen negocio y es necesario para la sociedad en general.

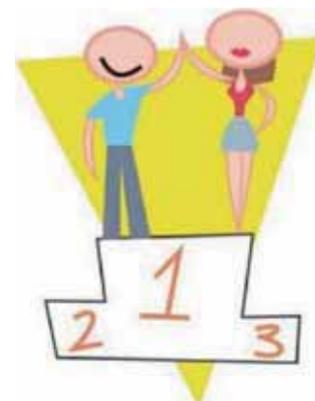
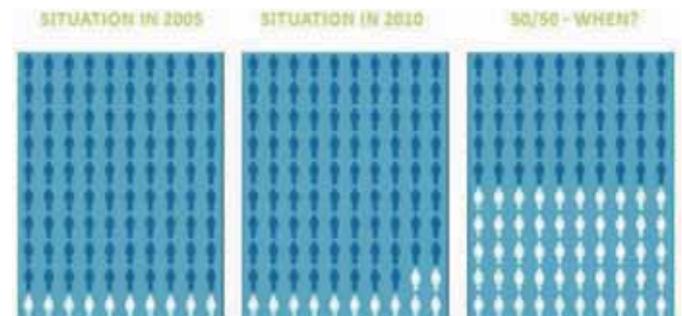
¡EL CAMBIO ES NECESARIO!

Lo que parece evidente es que la situación no es buena, ni para las mujeres, ni para la sociedad.

Los estudios demuestran correlación entre las empresas con un número significativo de mujeres en sus equipos directivos y los resultados económicos.

La creciente influencia de las mujeres en las decisiones de compra e inversión, es un hecho que las compañías deben tener en consideración.

Los equipos mixtos aportan más valor en la toma de decisiones.



Entrevista de CCP con Inmaculada Rodríguez-Piñero

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se ha entrevistado con la secretaria de Economía y Empleo del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Inmaculada Rodríguez-Piñero, en un encuentro institucional con la dirigente del principal partido político de la oposición en España. CCP también ha buscado celebrar una entrevista con el Partido Popular (PP) con el objetivo de ofrecer las declaraciones de las dos formaciones políticas mayoritarias en el Parlamento, sin embargo el PP ha declinado dar ningún tipo de testimonio.

Inmaculada Rodríguez-Piñero respondió al presidente y al secretario general de CCP, Ángel Cardo y José Ignacio Gutiérrez, a una serie de preguntas sobre la situación económica y el desempleo en nuestro país.

1.- ¿Cuáles son las perspectivas económicas en España a corto plazo, desde su punto de vista?

Me temo que si no cambia la política económica del Gobierno y de la UE no podemos hablar de una salida de la crisis económica, de modo que las perspectivas no son favorables. Las previsiones de los principales Organismos Internacionales y Servicios de Estudio apuntan en esa dirección: un largo periodo de estancamiento o crecimiento muy débil con un elevado nivel de paro y empobrecimiento creciente. Hoy en día, el 68% de las familias españolas tienen dificultades para llegar a final de mes. Lo cierto es que en estos dos años lo que iba razonablemente bien (la cohesión social, el estado de bienestar) ahora va mal. Y lo que iba mal (el paro, la actividad económica) ahora va peor. Además, la política del Gobierno está resultando muy ineficiente porque el cumplimiento del déficit público no es creíble para las



Autoridades Europeas y el Presidente del Gobierno no descarta más recortes, mientras que la deuda pública está desbocada creciendo 300 millones de euros al día y el desempleo ha llegado a cuotas inaceptables.

2.- En cuanto al empleo, ¿cómo ve la situación y las perspectivas de lo que queda de legislatura del presente Gobierno?

El propio Gobierno pronostica que acabará la legislatura



con una tasa de paro 3 puntos por encima de la que se encontró al llegar. En 2014, según el cuadro macroeconómico de los PGE, el poco empleo que se podrá crear será a tiempo parcial y cada vez más precario, mientras que los trabajadores que conservan su puesto de trabajo lo hacen en base a recortar salarios. Es inaceptable que después de 5 años de crisis sean incapaces de crear puestos de trabajo y mejorar las perspectivas. A este ritmo no se alcanzarán las tasas de empleo existentes antes de la crisis hasta el año 2025. Es un panorama inaceptable.

3.- ¿Cuál es su valoración del sistema financiero y de la crisis vivida?

Si no conseguimos que nuestras empresas accedan al crédito y que lo hagan en las mismas condiciones que sus homólogas competidoras europeas, difícilmente podremos mantener el ritmo exportador y recuperar la actividad económica. La solución no es fácil. Evidentemente nuestra economía tiene que asumir un proceso de desapalancamiento, pero eso no puede ser impidiendo la financiación de nuevos proyectos solventes. Hay que actuar decididamente en el ámbito europeo. La unión bancaria tiene que concretarse y el BCE tiene que actuar más decididamente y con más instrumentos para desarrollar una política monetaria que estimule la actividad. Esto es fundamental. Pero en España también hay que actuar. Nosotros proponemos crear un fondo público de financiación para la actividad productiva y otro para reestructurar la deuda de los hogares con más dificultades. Si no hacemos esto seguiremos atrapados en el terrible bucle de menos crédito, menos crecimiento, menos empleo, más morosidad, más problemas del sector financiero y vuelta a empezar.

4.- ¿Qué reformas considera más acuciantes pendientes por hacer y que el Gobierno no ha realizado?

Podría decir muchas. En el ámbito de mejorar la calidad de las Instituciones y la competencia en el sector productivo, en el de facilitar la labor de los emprendedores, en el del desarrollo de la Ciencia y el estímulo a la I+D+i, en el de favorecer el crecimiento empresarial y la internacionalización de nuestras empresas, pero si



tengo que priorizar una, elijo la reforma fiscal que me parece la más urgente. Tenemos 9 puntos menos de PIB de recaudación que los países de la zona euro, ingresamos 90.000 millones de euros menos cada año, que se dice pronto. Ese es el problema de nuestro déficit. Nosotros hemos planteado una reforma para recaudar más sin subir los impuestos a la inmensa mayoría de la gente. Hemos propuesto una reforma integral, que grava a las grandes fortunas independientemente del instrumento financiero que elijan para acumular su riqueza y rebaja el IRPF a los sectores de población más afectados por

la crisis: parados, trabajadores con hijos a cargo y pensionistas con rentas del trabajo inferiores a 16.000€. Una reforma que quita deducciones inútiles que solo benefician a grandes corporaciones y grandes ahorradores y que haga la vida imposible a los defraudadores fiscales, dedicando más y mejores medios a la lucha contra el fraude fiscal y planteando una ofensiva en Europa para poner fin a los paraísos fiscales. Esta es la primera reforma que tenía que hacer el Gobierno. Y se ha negado sistemáticamente a hacerla.

5.- El desarrollo de la UE, ¿cómo puede ayudar a nuestro país a salir de la crisis?

Sin la UE no salimos de la crisis aunque con la UE, si en España no hacemos las cosas bien, tampoco. Europa tiene un problema de diseño institucional, ha creado una unión monetaria sin una auténtica unión fiscal y bancaria. Y hasta que no se cierre el círculo de las tres uniones, que deberían completarse con una unión social, no conseguiremos aislarla de procesos de alta desestabilización y de duda de pervivencia del euro, como los que hemos vivido en estos últimos años. Confío en que el nuevo Gobierno de coalición que salga de Alemania y el resultado de las próximas elecciones al Parlamento Europeo, den el triunfo a la socialdemocracia y a un mayor impulso al proyecto europeísta.

Para la Confederación sin empleo no se sale de la crisis

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) manifiesta que la evolución de la crisis está sacrificando a los Cuadros y Profesionales de forma permanente. La devaluación interna sufrida por las retribuciones salariales y la deficiente gestión económica de principios de legislatura (destacando el retraso de los Presupuestos Generales del Estado, la reforma laboral y la mala gestión de la crisis de Bankia), provocaron un grave deterioro de la imagen internacional de España y generó unas pésimas perspectivas que terminó con la pérdida permanente de más de 400.000 empleos desde enero de 2012 hasta marzo de 2013.

La reforma laboral, sin lugar a dudas, no creó empleo durante el primer año de su implantación, sino más bien facilitó su destrucción. Sin embargo, puede que ahora esté empezando a dar sus frutos al permitir flexibilizar el mercado laboral de forma más acorde con las normativas europeas. Desde CCP este cambio lo da por positivo siempre y cuando el mercado laboral sea capaz de crear, hasta el final de la legislatura, unos 500.000 empleos netos, elevar el número de la población activa hasta los 17.400.000 profesionales y reducir el paro hasta los 5.300.000 profesionales aproximadamente, lo que llevaría a una tasa de paro del 23,4%, todo ello desde la referencia de la Encuesta de Población Activa.

La creación de empleo es el único factor que puede determinar la salida de la crisis, éste generará confianza

y esta confianza se transformará en consumo logrando riqueza. Pero CCP destaca, y así lo viene manifestando durante todo el año 2013, que el empleo que se crea es precario, temporal y genera inseguridad.

Las perspectivas macroeconómicas son más favorables. CCP cree que España crecerá en el entorno del 0,8%-1% de su PIB el próximo ejercicio, se podrá rebajar los intereses de la deuda (en la primavera de 2014) a tipos cercanos al 3,75% en los bonos a 10 años, con un ahorro de intereses adicionales de 4.000 MM de €. Pero, ¿cuándo se trasladarán estos resultados a los ciudadanos y cómo? CCP lo tiene claro. Se debe producir cuanto antes una bajada del IRPF de forma inversamente proporcional a los ingresos y un incremento del crédito para pymes y autónomos.

Sin embargo, aún existen varios obstáculos que hay que salvar como es el cierre definitivo de la reestructuración del sector financiero, la rebaja de las exigencias de provisiones a las entidades bancarias a los niveles europeos y definir los llamados "créditos fiscales" conforme con Bruselas para estabilizar definitivamente el sector financiero.

Sólo se podrá concretar una recuperación económica si los ciudadanos la perciben con más empleos y mayor capacidad adquisitiva.

Juan Zuriarrain representa a los Cuadros Europeos en las negociaciones auspiciadas por la Comisión Europea para buscar una solución al desempleo



Juan Zuriarrain

Los sindicatos y empresarios que integran el Diálogo Social Europeo se han sentado a trabajar para analizar el funcionamiento de los mercados de trabajo europeos y en busca de soluciones que permitan crear más empleos, en una Europa con una tasa de paro que se encuentra en su nivel más alto desde principios de los años 90 y cuya cifra alcanza los 23,5 millones de desempleados. Los interlocutores sociales también intentan buscar alternativas a la austeridad y a la devaluación de los salarios que se está sufriendo en los Estados miembros, así como a los flujos migratorios y a la fuga de cerebros a otros países.

Por primera vez un miembro de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) y español, Juan Zuriarrain, representa a los Cuadros europeos en esta mesa de diálogo, auspiciada por la Comisión Europea. Esta mesa está compuesta por un total de 42 miembros que representan a los diferentes sindicatos europeos, entre los que se encuentra Confederación Europea de Cuadros (CEC), así como representantes de los empresarios y dos delegaciones en representación de los jóvenes y de la mujer.

Juan Zuriarrain también ha sido elegido para formar parte del pequeño grupo de redacción encargado de elaborar los informes que son presentados, de forma periódica, a la Comisión Europea. Para CCP se trata de una importante oportunidad para hacer llegar todas aquellas propuestas y medidas que la Confederación cree necesarias para mejorar el mercado de trabajo y, en particular, la problemática del mercado laboral español.

Las negociaciones se iniciaron el pasado mes de septiembre y se prolongarán, en un principio, hasta octubre de 2014, aunque se quiere hacer un esfuerzo para finalizar antes. El objetivo es confeccionar una directiva

común con una serie de recomendaciones que aborden una reforma de los diferentes mercados para trasladar a cada uno de los Estados de la Unión. Se persigue la creación de 17,6 millones de nuevos puestos de trabajo en Europa para alcanzar una tasa de empleo del 75% en el año 2020.

Los sindicatos piden más y mejores puestos de trabajo y reconocen que la austeridad no es la solución, por su parte los empresarios europeos demandan más competitividad. Todos ellos consideran necesario revisar las políticas macroeconómicas.

Durante estos primeros cuatro meses se han desarrollado varios seminarios y conferencias. Los días 10 y 11 de septiembre de 2013 se celebró un primer seminario sobre los diferentes modelos de mercados de trabajo y se expusieron los casos de España, Alemania y Reino Unido; también se abordaron posibles soluciones como incrementar la inversión en una Europa en crisis, una flexibilización interna y negociada y el respeto y la promoción de la negociación colectiva sobre los salarios y las condiciones laborales.

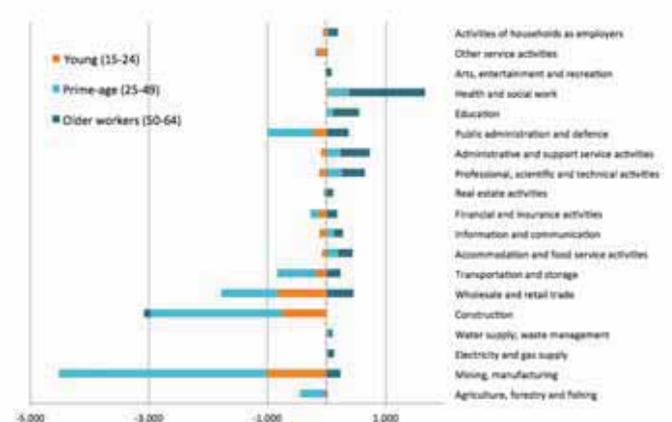
En el mes de octubre, los días 10 y 11, tuvo lugar una segunda conferencia sobre "Los empleos verdes" y se ha alcanzado una Declaración conjunta en la se ha puesto de manifiesto la necesidad de que los interlocutores sociales participen en todo lo relacionado con la gestión económica de Europa. También se ha avanzado en la aplicación de herramientas para conseguir la igualdad de género y, en el mes de diciembre, está previsto la celebración de un nuevo encuentro con el que se quiere sentar las bases para progresar en la mejora de la aplicación de los instrumentos del diálogo social.

Table 5. Recent developments in employment and unemployment rates, EU-27

EU-27	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Employment rate	65,3	65,8	64,5	64,1	64,2	64,2
Males	72,5	72,7	70,7	70	70,1	69,8
Females	58,2	58,9	58,4	58,2	58,4	58,6
Unemployment rate (15-64)	7,2	7,1	9	9,7	9,7	10,6
Males	6,7	6,7	9,1	9,8	9,7	10,5
Females	7,9	7,6	9	9,7	9,8	10,6
Long-term unemployment (12 months or more) as % of total unemployment	42,7	36,9	33,1	39,9	42,9	44,4
Males	43	36,7	31,8	40,5	43,5	44,6
Females	42,5	37,1	34,8	39,2	42,2	44,1
Youth (15-24) unemployment rate	15,6	15,7	20	21	21,3	22,8
Males	15,2	15,7	21,1	21,7	21,8	23,4
Females	16	15,7	18,7	20,1	20,8	22
Inactivity rate (15-64) as % of the total population	29,6	29,2	29,1	29	28,8	28,2
Males	22,3	22,1	22,2	22,4	22,4	22
Females	36,8	36,3	35,9	35,6	35,2	34,4

Los acontecimientos recientes en el empleo y las tasas de desempleo de la UE-27

Chart 6. Employment change 2008-2012, EU-27 (in 1,000 jobs)



Cambios en el empleo 2008-2012, EU-27 (en 1.000 puestos de trabajo)

El comité directivo de CIC analizó en Madrid su relanzamiento

La Confederación Internacional de Cuadros (CIC) se reunió en Madrid, el día 26 de octubre de 2013, para celebrar su Comité Directivo, aprovechando la presencia de todos sus miembros en España con motivo de la conferencia que sobre el acceso de la mujer a puestos de la alta dirección celebró Confederación Europea de Cuadros (CEC) el día anterior.

El tema más destacado fue la expansión y el relanzamiento de CIC en África, América Latina, América del Norte y Asia. En este sentido el trabajo desarrollado ha dado sus frutos con la creación, recientemente, de la Confederación Africana de Directivos y el nombramiento de Ephrem Tsikplonou como presidente de esta organización. Tsikplonou se presentó como nuevo responsable de los Directivos africanos y animó a CEC a invertir más en la evolución y desarrollo de la organización internacional a través de fuentes adicionales que financien sus actividades.



La Junta Directiva de CEC presidió el Comité Directivo de CIC. De izda. a dcha. Luigi Caprioglio, Annika Elías, Ludger Ramme y Juan Zuriarrain.

Por su parte el presidente de la Confederación Canadiense de Directores, Jean Perron, ofreció la ayuda de su organización para encontrar nuevos socios en América del Norte.

Una de las estrategias de desarrollo de CIC que se barajó fue la unión de las agrupaciones regionales de Directivos con el objetivo de conseguir una nueva configuración de la organización, así como el relanzamiento de su sitio web aprovechando los avances tecnológicos de la comunicación. La presidenta de CEC, Annika Elías, tomó nota de estos compromisos y anunció la posibilidad de encontrar fondos para financiar estas nuevas actividades a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



El presidente, el secretario general y el vicepresidente de CCP mantuvieron un breve encuentro con el presidente de la Confederación Africana de Directivos, Ephrem Tsikplonou

Por parte de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), su vicepresidente, Manuel Martínez, informó que un número creciente de profesionales españoles se están desplazando a trabajar a África y ofreció la contribución de CCP para fortalecer los lazos entre España y los países africanos.



Un momento del Comité en el que participó una representación de CCP

PROGRAMA FIT MANAGERS: CÓMO COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL



SALUD



NUTRICIÓN



DEPORTE



ACTITUDES

Objetivo General

Explorar e identificar aspectos del trabajo y la vida personal en los que aparecen situaciones estresantes para aplicar estrategias no médicas para la gestión y control del estrés para que cada persona pueda elegir aquellas que mejor se adapten a sus características personales.

Contenidos

INTRODUCCIÓN

QUÉ ES EL ESTRÉS Y EL ESTRÉS EN EL TRABAJO.

SALUD

FACTORES PERSONALES Y LABORALES QUE PROVOCAN EL DETERIORO DE LA SALUD. PLAN PARA MANEJAR EL ESTRÉS.

NUTRICIÓN

LA NUTRICIÓN COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR O PREVENIR EL ESTRÉS.

DEPORTE

EL EJERCICIO FÍSICO PARA PREVENIR Y COMBATIR EL ESTRÉS.

ACTITUDES

EL PENSAMIENTO PROACTIVO Y REACTIVO. DESARROLLO DE LA ACTITUD EMPRESARIAL.

Duración

50 horas.

FORMACIÓN PARA FORMADORES DE FIT MANAGERS

Objetivo General

Conocer y aplicar herramientas, técnicas, prácticas... y, en definitiva, estrategias docentes con las que enseñar a los futuros formadores a gestionar y controlar el estrés con éxito en los equipos de trabajo de la empresa, y así favorecer un mayor rendimiento o mejora en sus procesos de gestión y producción.

Contenidos

1. La didáctica, sus perspectivas, teorías y modelos.
2. Estrategias de enseñanza, las principales metodologías y medios didácticos que el formador puede aplicar con el fin de lograr la adquisición de competencias por parte del alumno.
3. El concepto de la comunicación, sus implicaciones, características, componentes y etapas de la misma.
4. Principales técnicas para mejorar la capacidad comunicativa: la asertividad y la escucha activa.
5. Técnicas y herramientas encaminadas a la formación y preparación del plan de acción adaptado a las necesidades individuales de las personas para mejorar su salud y vida profesional.
6. Técnicas y herramientas orientadas a identificar los hábitos alimenticios de las personas y su posible relación e influencia con el estrés.
7. Técnicas para contribuir a mejorar la salud y la condición física según las características y posibilidades personales.
8. Técnicas y herramientas para la identificación y desarrollo de actitudes positivas de las personas que impacten en una gestión eficaz.

Duración

10 horas online.

INSTITUTO DE FORMACIÓN INTEGRAL

C/ Aduana nº 33, 2º planta. 28013 Madrid

T. 91 531 21 00. ext. 2237, 2209 y 2228 Marta Blanco

e-mail: gestiondeempresas@ifi.com.es | www.ifi.com.es

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES

C/ Vallehermoso nº78, 2ª. 28015 Madrid

Tlf.: 91 534 83 62. e-mail: formacion@confcuadros.com

www.confcuadros.com

**PROGRAMA FIT MANAGERS
"FORMACIÓN PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL"**

ÁREA	CURSO	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
FIT MANAGERS	Curso Básico Fit Managers 50 horas online	300.-€/Licencia		
	Curso Básico Fit Manager (licencia de uso de contenidos) 50 horas online	15.000.-€		
COACHING	Coaching grupal para el cuerpo de directores o cuadros de las empresas 8 HORAS EN 2 SESIONES	600.-€		
	Coaching individual para altos directivos POR HORA	90.-€		
FORMADOR DE FORMADORES	Curso de Formador de Formadores Fit Managers	150.-€/Licencia		

ACEPTACIÓN DE PRESUPUESTO

NOMBRE DEL CURSO:

DURACIÓN:

FECHAS INICIO Y FIN:

HORARIO:

Nº DE ALUMNOS:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL ALUMNO:

IMPORTE TOTAL CURSO:

DATOS PARA FACTURACIÓN:

RAZÓN SOCIAL:

CIF:

DIRECCIÓN:

LOCALIDAD:

CÓDIGO POSTAL:

PROVINCIA:

PERSONA DE CONTACTO:

E-MAIL:

TELÉFONO:

CONDICIONES DE PAGO

TRANSFERENCIA BANCARIA IBERCAJA CCC 2085-8027-23-0330132059

EL 75% SE PAGARÁ A LA ACEPTACIÓN DEL PRESUPUESTO Y EL 25% A LA FINALIZACIÓN DEL CURSO

FIRMA

NOMBRE:

CARGO:

TELÉFONO:

FECHA:

E-MAIL:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 15/1.999, del 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y su Reglamento de desarrollo (Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre) le informamos de que todos los datos que nos proporcione a través de la cumplimentación de la solicitud de participación, serán incorporados en un fichero propiedad de INSTITUTO DE FORMACIÓN INTEGRAL, S.L.U. (IFI), con la finalidad de poder prestarle cualquiera de los servicios que se ofrecen a través de la misma, así como para remitirle información sobre cursos y acciones formativas gestionadas y/o impartidas por IFI o por empresas relacionadas y otros servicios igualmente desarrollados por IFI.

El titular de los datos podrá ejercer en cualquier momento el derecho de oposición, acceso, rectificación y/o cancelación. Para ello, puede enviar carta firmada a IFI (ref. LOPD), C/ Aduana nº 33, 3º (28013-Madrid), adjuntando fotocopia de su DNI; o bien enviar un mensaje de correo electrónico con su nombre y apellidos a la dirección lopd@ifi.com.es, con el asunto LOPD; indicando en ambos casos el/los derecho/s que se ejercen.



La ultraactividad de los convenios colectivos

Se viene analizando la problemática derivada del transcurso de los plazos de duración de los procesos para la renovación de los convenios ya denunciados sin que se logre la firma de los nuevos que los sustituyan antes de la finalización del periodo legal previsto de ultraactividad en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, un año desde la denuncia del convenio colectivo. Transcurrido dicho plazo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

La ultraactividad de los convenios colectivos es una materia disponible para los negociadores por cuanto la previsión legal máxima es de aplicación supletoria en defecto de pacto en contrario.

Dicho artículo prevé la existencia de procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.

El 23 de Julio de 2.013 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se pronunció por primera vez desde la reforma laboral sobre la ultraactividad de los convenios, estimando la demanda interpuesta por el sindicato Sepla-Air Nostrum contra la compañía, declarando la vigencia del acuerdo hasta la aprobación de uno nuevo.

Para la Audiencia Nacional, el periodo de un año introducido con la modificación de la Ley 3/2012 de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, no puede aplicarse sin más de forma inflexible, sino que habría que estudiar la voluntad de ambas partes a la hora de aplicar la ultraactividad, es decir, la vigencia de sus condiciones más allá del periodo para el que fueron pactadas. A continuación, un extracto de la misma:

“CUARTO.- Pocos interrogantes se presentan, en cuanto a la validez del pacto en contrario, en los convenios nacidos tras la entrada en vigor de la reforma, puesto que las partes tienen a su disposición la posibilidad de establecer el régimen de ultraactividad que estimen pertinente.

Y pocas dudas tendríamos respecto de los convenios nacidos antes de la reforma, si el legislador hubiera expresado en el art. 86.3 ET una regla de carácter imperativo, dado el juego del principio de jerarquía normativa, según el cual, una vez entrada en vigor la norma los convenios colectivos han de ajustarse a la misma, con independencia de que existieran con anterioridad o no. Así lo dijimos en SAN 10-9-12, a cuya argumentación jurídica nos remitimos, y así lo ha dicho también el Tribunal Supremo, por ejemplo en su sentencia de 20-12-07, que proclamó “la primacía de la Ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible” y que “en aras del principio de legalidad consagrado en el art. 9 CE, las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la ley, en la norma paccionada ya creada”. Igualmente, el Tribunal Constitucional mantuvo en su sentencia 58/1985, que “La negociación colectiva no puede entenderse excluyente e inmodificable, pues ello supondría frenar la evolución y el progreso del derecho del trabajo y convertir lo negocial en derecho necesario absoluto y en tantos necesarios como convenios hubiera. No puede aceptarse un debilitamiento de la imperatividad de la ley en favor de lo dispositivo, a menos que la propia ley así lo autorice, flexibilizando sus mandatos”.

Pero el art. 86.3 ET no establece una disposición de carácter imperativo -con independencia del valor de orden público de su contenido-, sino que expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva, lo que plantea dudas respecto de la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en los convenios preexistentes, acuñadas cuando el régimen que operaba por defecto era distinto del ahora aplicable. La Sala considera que la respuesta a este problema exige un apego al caso concreto, puesto que no parece razonable ni jurídicamente realista mantener que todos los convenios denunciados antes de la reforma han finalizado su vigencia el 8 de julio de 2013, sin matiz alguno (puesto que no es eso lo que dice el legislador), ni tampoco que todos perviven como si nada hubiera cambiado en la regulación legal.

Veamos, pues, los elementos interpretativos en presencia: La pauta fundamental ya fue avanzada: la regla de la ultraactividad limitada no es absoluta ni imperativa. El Preámbulo de la Ley 3/2012 la justifica en una voluntad de “evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio”, y semejante tarea es abordada otorgando preeminencia a la autonomía colectiva, tal como expresamente indica el art. 86.3 ET al remitir a “los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio” en cuanto a su vigencia “una vez denunciado y concluida la duración pactada”, y al mencionar el “pacto en contrario” que impide que entre en juego la regla legal subsidiaria. Pacto, pues, que no se adjetiva de ninguna manera, tampoco en función del momento de su conclusión, y que, derivado del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido, no puede ser interpretado con mayor restricción que la que el propio legislador proponga expresamente. Tampoco cabe deducir la pérdida de vigencia de los acuerdos previos en virtud de la DT 4ª de la Ley 3/2012, puesto que no es más que una norma de derecho transitorio que se limita a fijar el dies a quo del plazo de un año contemplado en el art. 86.3 ET. Esta primera línea argumental, basada en la literalidad de las normas legales, es la que permite a buena parte de la doctrina laboralista defender que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley, que no impone su nulidad sobrevenida. Ahora bien, atendiendo a las alegaciones de la empresa cabría entender que el pacto que nos ocupa, que acogía la ultraactividad ilimitada, no se estableció con voluntad de exceptuar el régimen legal actual, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción, de modo que no sería el “pacto en contrario” que exige el nuevo art. 86.3 ET. Nuevamente debemos llamar la atención sobre la necesidad de analizar, siempre, la concreta fórmula utilizada por los negociadores en su cláusula de ultraactividad, en orden a apreciar cuál fue, realmente, su voluntad. No obstante, con carácter general y sin perjuicio del examen casuístico, consideramos que, fuera para plasmar una específica y consciente regulación o para incorporar sin más el régimen legal -pero no limitándose a remitirse al art. 86.3 ET, que ha de integrarse con la ley en cada momento vigente-, en ambos casos las partes estarían manifestando su expresa voluntad respecto de la vigencia del convenio tras su denuncia, algo que viene siendo dispositivo desde que así lo estableció la Ley 11/1994. No se habrían limitado a dejar que operara la regla legal subsidiaria, sino que, estando en sus manos exceptuarla, habrían explicitado que optaban por hacerla suya y asumirla como propia. El que la técnica utilizada a estos efectos pudiera haber pasado por reproducir parcialmente la redacción entonces vigente del art. 86.3 ET no podría enervar esta conclusión, puesto que no estaríamos, ni podríamos estar, ante la mera transcripción de un precepto que siempre ha albergado en su texto una referencia expresa al pacto en cuyo defecto

opera la regla legal. Y, descendiendo a nuestro caso concreto, ni siquiera puede decirse que se reprodujera la ley entonces vigente. Parece, pues, que, tanto si la ultraactividad pactada se ajustaba a la regla subsidiaria o se separaba de aquélla, los negociadores estaban ejercitando la posibilidad de disponer sobre la materia, en el sentido que fuera, de modo que no cabe entender que el consentimiento haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto. La posibilidad de limitar la ultraactividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no era su voluntad desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario.

QUINTO.- Más allá de la literalidad de las normas legales, hay otros elementos a tener en cuenta, que apuntalan el reconocimiento de validez de los pactos previos. Nótese que se ha optado por no hacer expresa tabla rasa con ellos, cosa que sí hizo, el mismo legislador que elaboró el Real Decreto-Ley 3/2012, en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, declarando que dejaban de surtir efecto los acuerdos ya suscritos que mejoraran el régimen legal en toda una serie de materias, sin perjuicio de los nuevos pactos que pudieran alcanzarse en lo sucesivo (por ejemplo, art. 10). Vemos aquí una diferencia de actitud en el mismo legislador, que no es determinante, pero que ha de ser ponderada. Hay también un elemento de lógica a considerar, puesto que, si se entendiera que los pactos previos a la reforma no son válidos, el modo de mantener su vigencia sería sustituir una cláusula convencional por otra que podría tener exactamente el mismo contenido. En nuestro caso, sin ir más lejos, podría ser idéntica. Cuesta pensar que el legislador desee semejante ineficiencia, sobre todo cuando no lo pide.

SEXTO.- Tras la exposición de estas pautas interpretativas, las dudas que inicialmente se tuvieron sobre la validez de los pactos previos se disipan, puesto que no se sostiene que el legislador haya siquiera insinuado que perdieran valor. Pero es que, incluso admitiendo a efectos dialécticos una cierta ambigüedad legal al respecto, ésta debe interpretarse siempre a favor de la conservación del negocio, como manifestación particular del más amplio principio de conservación de los actos según el cual “todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, entenderse en su máximo significado útil”. Por otra parte, no sería coherente desplazar a la autonomía negocial el régimen jurídico de la ultraactividad en convenios tras la refor-

ma 2012, como se hace, y negar esta capacidad, convirtiendo entonces en imperativo el art. 86.3, a las cláusulas convencionales suscritas antes de la reforma 2012. Ello implicaría, a nuestro juicio, transformar la naturaleza de la norma legal sobre la ultraactividad limitada, formulada sin matices como dispositiva en todo caso. Otra cosa es que, en la práctica, dada la gran cantidad de convenios previos a la reforma que contienen cláusulas de ultraactividad, el cambio normativo pierda fuerza. Pero tal consideración competía al legislador a la hora de diseñar la norma, y hemos de presumir que fue sopesada, seguramente teniendo en cuenta que la limitación de la ultraactividad no es más que la última de una serie de disposiciones, destinadas, todas ellas, a procurar “una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos” (Prólogo Ley 3/2012), como son la descentralización convencional otorgando prioridad aplicativa al convenio de empresa en muchas materias, la posibilidad de renegociación ante tempus sin necesidad de denuncia del conjunto, y la flexibilización de la inaplicación de condiciones convencionales. Pero aunque el legislador no hubiera sido consciente de este efecto de su diseño legal, cobraría aquí importancia la distinción entre la mens legislatoris y la mens legis, puesto que el que la regulación de la figura sea más o menos efectiva no puede actuar como perjuicio en la interpretación judicial de un precepto que expresamente cede la prioridad a la autonomía colectiva, para acotar esta última cuando el legislador no lo ha hecho. En definitiva, pues, cabe concluir que ha de darse valor al pacto contenido en el Convenio analizado, en el que, teniendo las partes a su alcance la posibilidad de limitar la vigencia ultraactiva del mismo, expresamente indicaron que, una vez denunciado y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerían vigentes las cláusulas normativas hasta tanto no se produjera la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituir al presente. Eso es lo que las partes han establecido, con el beneplácito de un régimen legal que sólo ha alterado la regla subsidiaria.”

Si bien, es la primera referencia Jurisprudencial sobre la interpretación de la ultraactividad de los convenios colectivos pactados antes de la reforma laboral, puede ser una solución cuando tras el bloqueo de las negociaciones la empresa se niegue a acordar la prórroga del mismo hasta que se alcance un acuerdo o se niegue a someter el conflicto a arbitraje.

Eurolegis, S.L.P.
Laura Álvaro

El Asesor Responde

1.- ¿Con la reforma existe una reducción de la pensión de jubilación igual o similar a la que existe por jubilación voluntaria anticipada en el caso de acogerse al contrato relevo?

No existe una reducción de la pensión de jubilación en el caso de acogerse al contrato de relevo siempre que se cumplan los requisitos exigidos legalmente. La novedad más importante está en que la empresa y el trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa, haciéndose este cambio de año en año de forma gradual hasta el 2022.

2.- ¿Puedo ser incluido en un Expediente de Regulación de empleo temporal si estoy de baja?

Podrá ser incluido y pero los efectos económicos del mismo no empezarán hasta que se produzca el alta, porque el contrato de trabajo ya está suspendido por la incapacidad temporal.

3.- ¿Qué hago si me entregan carta de despido?

Con el fin de salvaguardar el derecho que como trabajador tiene de impugnar el despido, es conveniente que a la entrega de la carta de despido, firme la misma consignando la fecha de entrega y como no conforme. En caso que el despido sea objetivo el hecho de recibir el cheque no conlleva avenencia con ese despido, siempre que se haya expresado en la carta la disconformidad.

4.- Me han despedido por causas económicas y parte de la indemnización debo solicitarla al FOGASA ¿Es correcto?

Si tenía un contrato indefinido, el despido está fundamentado en causas objetivas y la empresa tiene menos de 25 trabajadores, la empresa puede optar porque el FOGASA abone 8 días de salario por año de servicio, con el tope del doble del Salario Mínimo Interprofesional y una anualidad. Si el despido de que se trata es improcedente no se abonará ninguna cantidad.

Eurolegis, S.L.P.

RECARGO DE PRESTACIONES

Responsabilidad a cargo del empresario a favor del trabajador que surge cuando éste sufre un daño por no haber concurrido las condiciones de seguridad o salubridad exigidas o no haber tenido en cuenta la adecuación personal al trabajo. Es compatible con responsabilidades administrativas, civiles y penales que puedan derivarse de los mismos hechos.

RECARGO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Porcentajes que incrementan el importe de las deudas con la Seguridad Social cuando no se hayan ingresado en el plazo establecido. El porcentaje del recargo varía en función del momento del ingreso efectivo de las cuotas.

RECLAMACIÓN PREVIA

Privilegio que se le concede a la Administración Pública, al Estado, a las Comunidades Autónomas, a las entidades locales y a los organismos autónomos que dependan de ellas, que se concreta en la necesidad de interponer una reclamación vía administrativa, antes de cualquier otra vía judicial, especialmente para las reclamaciones contra la Seguridad Social.

RECONOCIMIENTO MÉDICO

Conjunto de pruebas médico-diagnósticas realizadas a un trabajador para valorar su salud y determinar su capacidad física y/o mental para desarrollar las tareas que le son propias. El objetivo es verificar su aptitud respecto a las condiciones de su puesto laboral y prevenir cualquier riesgo o deterioro para su salud y para la de terceros.

RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL

Es el mecanismo procesal para recabar del Tribunal Constitucional la tutela de las libertades y derechos fundamentales reconocidos en la Constitución frente a las violaciones originadas por disposiciones, actos jurídicos y actos u omisiones de hecho de los poderes públicos del Estado, las Comunidades Autónomas y demás entes públicos de carácter territorial, corporativo o institucional, así como de sus funcionarios o agentes (artículo 42 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional).

RECURSO DE CASACIÓN

Es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la Ley o que ha sido dictada en un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales. Su fallo corresponde a un tribunal superior de justicia y habitualmente al de mayor jerarquía como el Tribunal Supremo.

RECURSO PROCESAL

También llamado "Recurso Jurisdiccional", es el medio establecido en la Ley para obtener la modificación, revocación o invalidación de una resolución judicial, ya sea del mismo juez o tribunal que la dictó o de otro de superior jerarquía.

RECURSOS PREVENTIVOS

Son trabajadores, preferentemente pertenecientes a la empresa, con capacidad suficiente para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en las obras de construcción contempladas en el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo (Ley 54/2003, de 12 de diciembre).

REDUCCIÓN DE JORNADA

Implica la limitación del tiempo de trabajo. Se puede establecer

por convenio colectivo, para mantener los usos y costumbres locales, o por Ley o disposición reglamentaria, según la peligrosidad de algunas actividades. También cabe pedirla para atender la lactancia de un hijo menor de nueve meses, para la guarda legal de un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no tenga actividad retribuida, o para buscar un nuevo empleo cuando se despiden a un trabajador por causas objetivas.

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Aquellos regímenes que engloban a colectivos de trabajadores que por sus características requieren una regulación específica.

REINCIDENCIA

En las infracciones y sanciones de orden social es una circunstancia agravatoria de la sanción. En materia laboral se exige la concurrencia de los siguientes requisitos: comisión de una infracción del mismo tipo y calificación que motivó la anterior; que la resolución de la primera haya adquirido firmeza en vía administrativa y que entre esta fecha y la segunda infracción no haya transcurrido un año.

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

En determinadas excedencias, como las forzosas por cuidado de un familiar o de un hijo, es el derecho que tiene el trabajador a que la empresa le conserve disponible su mismo puesto de trabajo para su reincorporación inmediata en caso de solicitarla. Suele estar limitado a un período de tiempo concreto.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Tipificada básicamente en el RD Legislativo 5/200, de 4 agosto, incurren quienes incumplen sus obligaciones de acatar las leyes. Es una responsabilidad objetiva que nace por el incumplimiento de normas establecidas, y anterior al posible siniestro.

RESPONSABILIDAD CIVIL

Consiste en la obligación que recae sobre una persona para reparar el daño que ha causado a otro, sea en naturaleza o bien, por un equivalente monetario (pago de una indemnización de perjuicios). La responsabilidad civil repara los daños.

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LA ADMINISTRACIÓN

Se configura como el derecho de los particulares a ser indemnizados por el Estado de toda lesión que sufran siempre que sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos.

RESPONSABILIDAD PENAL

Es la sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto por el Derecho Penal al deber de afrontar las consecuencias que impone la Ley. Dichas consecuencias se imponen a la persona física cuando se le encuentra culpable de haber cometido un delito o haber sido cómplice de éste. La Responsabilidad Penal sanciona. La imposición de una Responsabilidad Penal comporta la de una Responsabilidad Civil.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Es la obligación legal de responder o resarcir un daño provocado por varias personas, imposible de individualizar. El perjudicado puede reclamar a cualquiera de ellos una íntegra reparación, y al que hace frente a ésta, le queda una acción de repetición contra los demás responsables, con el fin de resarcirse por lo pagado, porque la responsabilidad era compartida.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Sistema retributivo que puede adoptar múltiples figuras, como bonus anuales, incentivos mensuales, entrega de acciones de la compañía, etc. Pretende valorar el trabajo teniendo en cuenta factores como sus niveles de producción, de desarrollo profesional o las labores de gestión.

REVISIÓN INICIAL

Evaluación interna inicial por parte de la empresa, para determinar el grado de cumplimiento de un sistema de gestión.

RIESGO

Combinación de la frecuencia o probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

RIESGO LABORAL GRAVE E INMINENTE

Aquella que resulta probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

SALARIO

Totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyen el trabajo efectivo o los períodos de descanso.

SALARIO EN ESPECIE

Retribución que percibe el trabajador por su trabajo que no es en dinero. No puede superar el 30% de las percepciones salariales totales.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Son las cantidades que se generan cuando un despido es declarado nulo o improcedente. Se computan desde la fecha del despido hasta el momento en que judicialmente o por la empresa se reconoce la nulidad o improcedencia.

SECCIONES SINDICALES

Es el conjunto de trabajadores de un centro de trabajo o de toda una empresa que están afiliados a un mismo sindicato. Es una unidad organizativa básica del sindicato.

SERVICIO DE PREVENCIÓN

Conjunto de medios humanos y materiales, que la empresa pone a disposición, necesarios para la realización de las actividades de prevención de los riesgos derivados del trabajo.

SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Es la condición jurídica de aquellas personas que, pese a haber cesado en el desarrollo de la actividad que le encuadra en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, continúan en el campo de aplicación del régimen que le corresponda. Entre otras, se establecen la situación legal de desempleo, la excedencia forzosa, el traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional y los períodos de inactividad de los temporeros.

SMAC

Servicio de Medicación, Arbitraje y Conciliación, que constituye el paso previo a la Jurisdicción Social.

SEPE

Servicio Público de Empleo Estatal, denominación con el que ha pasado a conocerse el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

STOCK OPTIONS

Es una forma de retribuir a los trabajadores por el que la empresa oferta, con carácter general, la suscripción de un derecho de opción de compra de acciones de la empresa a un precio preestablecido, con el fin de que pueda ser ejercitado por el trabajador en un plazo determinado. Transcurrido un período de espera, normalmente conocido como maduración o carencia, el beneficiario obtiene una rentabilidad económica si el precio de la acción se incrementa durante ese lapso de tiempo. Durante ese período, los trabajadores se comprometen a permanecer prestando sus servicios para la empresa, al ser presupuesto indeclinable para el ejercicio del derecho que la relación laboral se encuentre vigente.

SUCESIÓN DE EMPRESA

Se entiende que la hay cuando la transmisión afecta a una entidad económica que mantiene su identidad, entendida ésta última como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

TARIFA DE PRIMAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Es una tabla clasificatoria en la que se contemplan los porcentajes de cotización de las distintas prestaciones derivadas de accidente de trabajo, incapacidad temporal, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, para las distintas actividades económicas de las empresas.

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Espacio de tiempo que el trabajador permanece en su puesto de trabajo, que no siempre coincide con el de presencia en el centro de trabajo.

TIPO DE COTIZACIÓN

Porcentaje que se aplica a las bases de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social y que se fijan anualmente por Ley. En el trabajo por cuenta ajena el tipo de cotización se distribuye entre el empleador y el empleado, salvo los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los que expresamente se establecen a cargo del empresario.

TRABAJADOR AUTÓNOMO

Trabajador por cuenta propia, mayor de 18 años, que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, en el territorio nacional. No está sujeto por dicha actividad a contrato de trabajo y puede utilizar el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de la empresa.

TRABAJADOR AUTÓNOMO DEPENDIENTE

Es aquel trabajador que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos.

TRASLADO

Se produce cuando el cambio de los trabajadores de un centro a otro implica un cambio de residencia de forma permanente o por un período superior a 12 meses en tres años.

ZONA DE TRABAJO

Espacio físico en el que los trabajadores desarrollan su actividad. La Ley exige que reúna unas condiciones mínimas para que éstos no sufran riesgos para su seguridad y salud, y trabajen en condiciones ergonómicas aceptables.

Novedades en la Ley de Apoyo a los Emprendedores

El 28 de septiembre de 2013 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, “*Ley de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización*”.

Esta ley tiene su causa en la crisis económica que viene sufriendo España desde hace ya varios años.

Desde el año 2008 han desaparecido en España casi dos millones de empresas lo que ha provocado un incremento del paro como no se había conocido en nuestra reciente historia, y muy por encima de las cifras que se conocen de los demás países de la Unión Europea, donde, pese a la crisis, las consecuencias en cuanto al empleo han sido menos dramáticas que entre nosotros.

Para paliar y revertir esta situación se ha redactado la Ley que resumimos, la cual cuenta entre sus principales medidas con una serie de novedades para el empresario que pretenden facilitarle el inicio, ejercicio y cese de su actividad con la finalidad de que pierda el miedo al emprendimiento de nuevas actividades empresariales. Las medidas propuestas y adoptadas por la Ley son múltiples y variadas: unas educativas, otras fiscales, otras financieras, otras mercantiles y otras de promoción de la internacionalización de la empresa.

A continuación llevamos a cabo una exposición de los aspectos más relevantes:

1.- CONCEPTO DE EMPRENDEDOR

Se utiliza un concepto amplio de emprendedores, definiéndoles como “aquellas personas, físicas o jurídicas, que desarrollen una actividad económica, empresarial o profesional, en los términos establecidos en la propia Ley”.

2.- EDUCACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO

Se establece que en los currículos de Educación Primaria, Secundaria, Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional, se incorporarán objetivos, competencias, contenidos y criterios de evaluación de la formación orientados al desarrollo y afianzamiento del “espíritu emprendedor”.

En las enseñanzas universitarias se promoverán las iniciativas de emprendimiento universitario para acercar a los jóvenes universitarios al mundo empresarial. Las universidades fomentarán la iniciación de proyectos empresariales, para ello el personal docente deberá adquirir las competencias y habilidades necesarias a través de la formación.

Se crea una nueva figura “la miniempresa o empresa de estudiantes”, que debe inscribirse en un registro especial y podrá realizar transacciones económicas, emitir facturas y abrir cuentas bancarias. Su duración está limitada a un curso escolar prorrogable hasta dos. Queda, no obstante, pendiente su desarrollo reglamentario y jurídico.

3.- NUEVAS FIGURAS MERCANTILES

El emprendedor de responsabilidad limitada

El emprendedor, persona física y de cualquiera actividad, podrá limitar su responsabilidad por las deudas que traigan causa del ejercicio de dicha actividad empresarial o profesional mediante la asunción de la condición de “Emprendedor de Responsabilidad Limitada”, con las siguientes características:

- La limitación sólo afectará a la vivienda habitual del deudor siempre que su valor no supere los 300.000 euros (450.000 euros en poblaciones de más de un millón de habitantes)

- La eficacia de la limitación de responsabilidad queda condicionada a la inscripción y publicidad a través del Registro Mercantil y el Registro de la Propiedad.

- No podrá beneficiarse de la limitación de responsabilidad el deudor que hubiera actuado con negligencia o en fraude de sus acreedores, si consta acreditado por sentencia firme o en concurso declarado culpable.

- Se exceptúan de la limitación de responsabilidad las deudas de Derecho Público, con determinadas especialidades en el caso de la vivienda habitual.

La Sociedad Limitada de Formación Sucesiva

La Sociedad Limitada de Formación Sucesiva podrá constituirse con un capital social inicial inferior al mínimo exigido para la sociedad limitada (3.000 euros) exigiéndose, entre otros, los siguientes requisitos:

- Debe destinarse a reserva legal al menos el 20% del beneficio del ejercicio.

- No se pueden distribuir dividendos hasta que el valor del patrimonio neto no sea inferior al 60% del capital legal mínimo (3.000 euros)

- La suma anual de las retribuciones satisfechas a socios y administradores no podrá exceder del 20% del patrimonio neto del ejercicio.

- En caso de liquidación, los socios y administradores responderán solidariamente del desembolso del capital mínimo requerido para las sociedades de responsabilidad limitada (3.000 euros)

4.- FACILIDADES PARA INICIAR, DESARROLLAR Y CESAR EN LA ACTIVIDAD

Se crean los Puntos de Atención al Emprendedor (PAE). Todos los trámites para la constitución de sociedades podrán realizarse telemáticamente. Se desarrollarán “Estatutos de sociedad limitada en formato estandarizado”. El emprendedor podrá realizar a través de los PAE cualquier trámite preceptivo asociado al desarrollo de la actividad, excluyendo las obligaciones fiscales y de Seguridad Social entre otras. Los libros obligatorios se legalizarán telemáticamente. Los trámites administrativos para el cese de la actividad también se realizarán por vía telemática.

5.- SIMPLIFICACIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

Se reducen cargas estadísticas. Se amplían los supuestos en que las PYMES podrán asumir directamente la

prevención de riesgos laborales en caso de empresas de hasta 10 trabajadores, o hasta 25 con un único centro de trabajo. Se elimina la obligación de tener en cada centro de trabajo un Libro de Visitas a disposición de la Inspección de Trabajo. Los apoderamientos y sus revocaciones otorgados por administradores o apoderados de sociedades mercantiles o por emprendedores de responsabilidad limitada podrán ser conferidos en documento electrónico.

6.- EMPRENDEDORES CON DIFICULTADES ECONÓMICAS

Se introducen importantes novedades en la Ley Concursal regulando, entre otras muchas cosas, un procedimiento preconcursal denominado Acuerdo Extrajudicial de Pagos, que se inicia con la solicitud de nombramiento de un mediador concursal.

7.- MEDIDAS FISCALES DE APOYO

7.1 I.V.A.

Se crea un nuevo régimen especial: El "Régimen espe-

cial de criterio de caja" que podrán aplicar los sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones durante el año natural anterior no haya superado los dos millones de euros. En las operaciones a las que sea de aplicación este régimen especial el I.V.A. se devengará en el momento del cobro total o parcial del precio por los importes efectivamente percibidos.

7.2 I.R.P.F.

Se crea una deducción por inversión en empresas de nueva creación, y se establece una exención por reinversión en los supuestos de transmisión de acciones o participaciones en empresas de nueva o reciente creación por las que se haya practicado la deducción anterior.

8.- COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Se establecen bonificaciones y se ofrecen alternativas a la hora de elegir bases de cotización, ofreciendo reducciones a los autónomos de 30 años o más si se dan de alta en el RETA por primera vez y a las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

José Joaquín Benedí
Letrado de CCP



Psya

El bienestar psicológico influye positivamente en nuestra salud física

CCP te recuerda que tienes a tu disposición un Servicio de Asistencia y Acompañamiento Psicológico para ti y tus familiares directos.

ANÓNIMO, CONFIDENCIAL Y GRATUITO

En Psya somos profesionales preparados para ayudarte ante:

- Momentos de cambios personales y/o profesionales
- Nuevos retos
- Momentos vitales: nacimiento, casarse, mudarse, cambio de funciones, etc.
- Conflictos en la pareja, en el núcleo familiar, etc.
- Conciliación vida personal-profesional, responsabilidades, carga laboral, etc.
- Problemas específicos de la mujer: en la etapa de la menopausia, durante el embarazo, en el postparto, etc.
- En los procesos de enfermedad oncológica, en situaciones post-infarto, pacientes crónico o dependientes, etc.
- Problemas con los menores: dudas en la educación, problemas de comportamiento, problemas de alimentación o sueño, etc.
- Procesos de duelos o pérdidas de seres queridos, manejo de situaciones difíciles, como comunicárselo a los familiares, etc.

7 días
a la
semana

24
horas

Si te preocupa ¿Por qué no consultarlo?

CCP pide una reforma de la Ley de Libertad Sindical que garantice una representación más democrática y plural a todos los Cuadros y Profesionales



Desde el lejano año 1985 en que se aprobó la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S) por el entonces ministro de Trabajo, Joaquín Almunia (miembro de UGT y responsable económico de dicho sindicato), hasta nuestros días, se ha consolidado con dicha Ley un monopolio sindical ideológico que ha tenido consecuencias, entre ellas la actual situación de descrédito y desapego hacia el concepto sindical.

La afiliación sindical en España apenas alcanza al 16% de los profesionales activos, es decir poco más de 2'5 millones, de los que 1'8 millones se centra en los dos sindicatos mayoritarios.

¿Esta situación se produce porque los demás no sabemos realizar labores sindicales? Ni mucho menos. La razón principal está en la famosa Ley, ya mencionada, que limita toda acción sindical como consecuencia de un concepto legal "mayoritario" que, si bien tenía como objetivo remarcar la representación institucional a los sindicatos de esta consideración (con una representación mayor del 10% de los representantes electos), su traslación a todo el marco de acción sindical nos ha conducido a un sindicalismo excluyente. Debido a esta Ley se permite a los sindicatos mayoritarios unas prebendas de todo tipo, económico, representativas sin elecciones, de exclusión de promoción de elecciones, de resolución de conflictos laborales por vías arbitrales exclusivas y un dominio de los organismo públicos competentes en materia sindical.

Por ello, desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) queremos iniciar una transición hacia la pluralidad sindical, que tenga como objetivo recuperar el concepto de "sindicato" como representación laboral de los profesionales y recuperar el deseo de ser representados. Para ello es necesario una reforma de la L.O.L.S. de 1985 como primer paso en temas tan necesarios como:

- Cualquier financiación pública de la acción sindical no estará limitada a los sindicatos mayoritarios, ya que esta aportación la realizan todos los trabajadores

mediante la recaudación pública y debe ser para todas las organizaciones con representación sindical sin exclusión alguna.

- Modificar el concepto de más representativos para aquellos sindicatos de carácter intersectorial que tengan representación en más de 5 sectores económicos y con una representación electa de más del 3%, por analogía con la elección de los representantes políticos.

- Reconocer el derecho de representación a las Coaliciones Sindicales que representen más del 3% de cargos electos, siempre y cuando sean de carácter intersectorial con más de 5 sectores económicos y estén presente en todas las provincias del Estado y posean una estructura organizativa de carácter estable que las representen a nivel nacional.

- Todos los sindicatos constituidos legalmente que poseen secciones sindicales legalmente constituidas e informadas a las empresas vinculadas, en aras de la máxima representatividad laboral de la sociedad, podrán promover en los términos y plazos determinados por la ley las elecciones a delegados de personal y comités de empresas y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.

Estas son, dentro de la propuesta de reforma del marco legal de la acción sindical, las primeras reformas necesarias e imprescindibles para recuperar el concepto sindical y el pluralismo de representación democrática que garantice una acción sindical más eficaz en defensa de los profesionales y una mayor representación de todos ellos. Se trata de reformas basadas en los derechos que nuestra Constitución recoge en los artículos 7 y 28 de reconocimiento de la labor de los sindicatos, y que la reiterada jurisprudencia tanto del Tribunal Constitucional, como del Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia en el ámbito autonómico han dictaminado y, ningún Gobierno desde el año 1985 ha querido legislar de acuerdo a su conformidad.

LOS SINDICATOS FIRMAN UN ACUERDO CON CAIXA GERAL

LA ENTIDAD CERRARÁ 63 OFICINAS EN ESPAÑA EN LOS PRÓXIMOS 3 MESES

Los sindicatos, entre los que se encuentra la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) con representación mayoritaria, y la dirección de Caixa Geral, han alcanzado un acuerdo que recoge mejoras sustanciales al plan de reestructuración presentado por el banco y en el que se contempla el cierre de 63 nuevas oficinas en España y una reducción de la plantilla, disminuyendo su tamaño actual un 36%, adicional al 18% de hace menos de un año.

Gracias a la firma de este acuerdo, alcanzado el día 28 de noviembre de 2013 y cuyo plazo de ejecución se extenderá hasta diciembre de 2014, el número de despidos se reduce, de 286 trabajadores que en un principio perdían su empleo, se ha conseguido conservar el trabajo a 32 personas y por tanto el despido colectivo afectará a 254 empleados, con la posibilidad de que este número se reduzca a 226 si se materializa el Acuerdo suscrito por el banco para la venta de 15 oficinas principalmente en la zona de Extremadura.

Además ACB, y el resto de sindicatos que han respaldado este acuerdo, han conseguido minimizar la aplicación de la reforma laboral y mejoras sustanciales en las bajas indemnizadas, así como importantes medidas sociales como prestaciones más favorables para las personas de mayor edad, mecanismos de voluntariedad como criterio de selección del personal afectado, medidas de movilidad geográfica, de ayudas financieras para las personas afectadas por el despido, de mantenimiento del empleo a través de la venta de redes y un Plan de Recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Los trabajadores despedidos que se acojan voluntariamente percibirán 35 días por año trabajado, con tope de 30 mensualidades, más 5.000 euros de prima y 2.000 euros por trienio. Para los mayores de 57 años, la indemnización será del 70% del salario bruto o 75% del salario

pensionable hasta los 63 años, deduciendo el desempleo, y pago de Convenio Especial hasta los 61 años, o primera edad posible de jubilación, con máximo de 63 años. Los despedidos sin voluntariedad percibirán una indemnización de 33 días por año trabajado con el tope de 24 mensualidades, pero si en 18 meses a la extinción del contrato no han tenido una oferta de empleo, tendrán derecho a percibir una indemnización de 35 días de salario por año de servicio con el tope de 30 mensualidades.

En cuanto a las bajas indemnizadas podrán acogerse a ella todos los empleados de la entidad, en los plazos, términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo. Quedan excluidos de dicha medida los trabajadores en situación de excedencia forzosa o voluntaria.

Las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:

- a) Todos los empleados durante los quince días siguientes a la firma del acuerdo de finalización del periodo de consultas.
- b) Los trabajadores afectados por la reestructuración de Servicios Centrales, durante los quince días siguientes a que la empresa comunique que se va a iniciar el procedimiento de reestructuración en ellos.
- c) Los empleados afectados por la movilidad geográfica a más de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, en los quince días siguientes a la notificación del traslado.

Teniendo en cuenta el contexto laboral actual, ACB ha calificado este acuerdo como bueno y ha manifestado que a partir de este momento habrá un seguimiento para el cumplimiento de todos los puntos alcanzados.

BBVA SUPRIME LA MARCA UNNIM TRAS CONCLUIR LA INTEGRACIÓN DEL GRUPO

BBVA se hace con 843 oficinas y más de dos millones de clientes en Cataluña. La marca bancaria Unnim, nacida de la fusión de las cajas de Terrassa, Sabadell y Manlleu ya no existe. El cambio de enseña se produce después de que el grupo que preside Francisco González haya finalizado el proceso de integración de Unnim Banc, adquirido al Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) por un euro, después de una inyección de mil millones de euros de recursos públicos.

Unnim apenas ha sumado tres años de historia. Su absorción por parte del BBVA permitió al banco controlar una red de oficinas en Cataluña de 843 sucursales con un total de dos millones de clientes. Antes de realizar esa integración, no obstante, BBVA ha tenido que asumir la

salida de 1.200 trabajadores de Unnim, además de cerrar el convenio de colaboración con la obra social de Unnim Caixa. El último paso, además de la integración de las plataformas tecnológicas, era el de unir totalmente las dos redes de oficinas, dejando únicamente una marca.

La fusión permite que los antiguos clientes de Unnim puedan volver a cobrar los cupones de las participaciones preferentes de la antigua caja vallesana, después de que el desembolso de estos quedara paralizado a partir del primer semestre del año pasado. El banco cambió por acciones propias el 99% del volumen de emisiones de preferentes y el 82% de las emisiones de obligaciones subordinadas.

LOS CUADROS DEL GRUPO BANCO SABADELL CREAN UNA SECCIÓN SINDICAL EN BANCO GALLEGO

El Grupo Banco Sabadell adquirió al Banco Gallego en una operación que se formalizó el día 28 de octubre de 2013. Tras esta nueva situación los Cuadros del Grupo Banco Sabadell (CGBS) han realizado elecciones en Banco Gallego en tres de sus oficinas para Delegado de

Personal y han conseguido tres nuevos delegados lo que ha permitido crear una nueva sección sindical en este Banco. Actualmente CGBS ya suma 113 delegados en el Grupo lo que les permite abarcar más territorio y con ello estar al lado de un mayor número de compañeros.

ACB-BBVA AFRONTA CON ILUSIÓN LOS NUEVOS RETOS TRAS LA CELEBRACIÓN DE SU CONGRESO Y JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

La Asociación de Cuadros de Banca (ACB)-BBVA celebró en Valencia un Congreso Extraordinario y su Junta Directiva Nacional que se desarrollaron los días 19 y 20 de septiembre de 2013. Los delegados presentes respaldaron la gestión realizada por la Comisión Ejecutiva Permanente.

Uno de los trabajos presentados fue la nueva web acb-bbva.org, así como las recién estrenadas aplicaciones para smartphone y tablets, y la presencia de la Asociación en las redes sociales.

Durante el desarrollo del Congreso se dejó de manifiesto el azote de la crisis a la banca que ha provocado la reducción de oficinas y plantillas, haciendo hincapié en cómo ha afectado a España, país de la Unión Europea que ha asumido el recorte más elevado desde que estalló la crisis, aunque hay que decir que nuestro país era el que contaba, y sigue contando a pesar de los recortes, con la red de oficinas más amplia de la zona.



Mesa presidencial del Congreso y de la Junta Directiva Nacional. De dcha. a izda. Ángel Cardo, Eduardo Fernández, Antonio Torres y Vicente Castelló

Desde el año 2008 se han cerrado ya 8.000 sucursales, el 17,66% del total, y se han perdido 42.205 empleos en las entidades de crédito domésticas, lo que supone el 53,6% del ajuste realizado en el conjunto de la zona euro, según los datos del Banco Central Europeo (BCE). De la cifra total de sucursales operativas en España al cierre de 2012, un total de 38.147 corresponden a oficinas de entidades domésticas, un 4,9% menos que en 2011, mientras que 77 pertenecen a entidades de la UE (-2,5%) y ocho a bancos ajenos a los Veintisiete. De este modo, según los datos del BCE, España sumió en 2012 el 27,2% del total del ajuste efectuado en la zona euro.

Sin embargo, este ajuste puede no haber terminado en la banca española. Desde la ACB-BBVA preocupan los

datos que se manejan para los próximos años. Según la consultora Roland Berger, la capacidad actual se reducirá en otro 20% en los dos próximos años por culpa del descenso de los ingresos y la necesidad de recortar gastos para equilibrar resultados. Esto se traduce en unos bajos ratios de rentabilidad neta esperada. La reducción en España será mucho mayor que en Francia (5%) o Alemania (10%).

El banco de inversión Morgan Stanley coincide con este diagnóstico. Según sus previsiones la nueva bajada de tipos adoptada por el BCE echa por tierra las previsiones del sector de poder reprecisar sus créditos gracias a la subida del Euribor, y este fenómeno no podrá compensarse con la rebaja de la remuneración del pasivo ni con el carry trade, que irá reduciendo su peso en los resultados. De ahí que la rentabilidad vaya a seguir siendo inferior al coste de capital y que las entidades tengan que tomar medidas para seguir mejorando su eficiencia ante la imposibilidad de hacer crecer los ingresos.

Por su parte la Asociación Española de la Banca (AEB) ha estimado que el proceso de concentración bancaria que está viviendo el sector en nuestro país conllevará nuevos cierres de oficinas, sin bien descarta que sean masivos. AEB señala que las entidades operan en una economía que "no ha despegado suficientemente" y apela a la prudencia.

ACB-BBVA ha subrayado el éxito del Congreso, al que asistieron como invitados compañeros del sindicato SEC BBVA y de RRL de BBVA. Para ACB-BBVA este encuentro "nos ha llenado a todos de satisfacción y nos anima a seguir trabajando para enfrentarnos a los nuevos retos que nos esperan con renovada ilusión".



La asistencia al Congreso Extraordinario de ACB-BBVA fue muy numerosa



ACCAM Y EL ERE EN BANKIA

La Asociación Independiente de Cuadros y Profesionales de Servicios Financieros y Administrativos (ACCAM) ha celebrado este año su Asamblea Ordinaria de Compromisarios, bajo el signo del ERE en vigor, merced al Acuerdo firmado el 8 de febrero de 2013 en el que ACCAM tuvo un papel protagonista para la consecución de medidas que paliaran el traumatismo de tal salida masiva.

Como nota señalada, dentro de la misma Asamblea (pero en convocatoria Extraordinaria) se produjeron cambios Estatutarios enfocados a dotar a ACCAM de un mayor dinamismo para el desarrollo de sus fines.

El ERE, lejos de ser un calvario inasumible para quienes se vieran afectados por él, se convirtió en una tabla de salvación para muchos profesionales, merced a las buenas condiciones que permitían las salidas voluntarias, que están suponiendo aproximadamente un 85 % de la afección total.

También se acordaron medidas de recolocación, externalizaciones de áreas de negocio enfocadas al mantenimiento del empleo y venta de determinadas empresas del Grupo, con idéntica finalidad.

Se ha tratado pues, de un Acuerdo que ha suavizado en gran medida los planteamientos iniciales de la empresa, de aplicar la Reforma Laboral en sus términos más abruptos.

Cuando la viabilidad de Bankia estaba en tela de juicio, tanto por parte de las Instituciones Europeas, como por parte del Banco de España y el Ministerio de Economía, la capacidad de negociación y responsabilidad demostrada por las organizaciones sindicales ha permitido que, tanto la propia empresa como los profesionales que la componen, hayan sido capaces de hallar una salida viable al conflicto.

A día de hoy, más de 4.000 profesionales ya han salido de la nómina de Bankia, una parte significativa, manteniendo su empleo y la mayor parte de sus condiciones de origen, recolocados en otras empresas, y un elevado número de trabajadores, a través de salidas voluntarias que, dependiendo de los tramos de edad, en muchos casos supone una prejubilación efectiva.

Presumiblemente, el plazo fijado para la reestructuración que vencía en diciembre de 2017, pueda adelantarse, con lo que Bankia quedará en disposición de afrontar el futuro en una situación saneada, solvente y dinámica, apostando con fuerza por la estabilidad laboral.

Cuando se produce un ERE o cualquier otra medida traumática, que suponga la salida de un número significativo de trabajadores de una empresa, lo común es que



una parte de ellos sean afiliados de las distintas organizaciones sindicales, con lo cual éstas se resienten —de una u otra forma— de dicha pérdida.

No sólo se trata de la dispersión de capital humano e intelectual, sino que —cuando se trata de Delegados o Colaboradores— también se sufre un descenso en la fuerza sindical de esas organizaciones que se ven afectadas en sus filas por dichas medidas de reestructuración empresarial.

Consciente de este significado, y para evitar afrontar una pérdida tan significativa, ACCAM realizó este mismo año una modificación de sus Estatutos que permitiera, a juicio de los órganos internos de gobierno, la creación de Secciones Sindicales fuera del ámbito de Bankia, con la intención de mantener la presencia de la organización en aquellas empresas a las que fueran externalizados los profesionales que se vieran en esa circunstancia.

Así, por la aplicación del ERE firmado en Bankia, muchos profesionales de la Entidad podrían ser externalizados, por el efecto de la venta o cesión de servicios propios a terceras empresas.

ACCAM ha impulsado la creación de secciones sindicales en todas las empresas a las que fueran destinados afiliados en activo de nuestra organización que, provenientes de Bankia, desearan mantener la afiliación o, en su caso, la representatividad que les correspondía como Delegados en activo en la empresa de origen.

Esta actuación de creación de secciones sindicales ha permitido la extensión de la filosofía de “cuadros y profesionales” a otras empresas en las que antes no estaba presente, como medida coadyuvante al mayor dimensionamiento de la Confederación, y con la mirada puesta en crear semillas que permitan, en un futuro, la presentación de candidaturas electorales y, de ahí, la participación en la acción sindical en empresas en las que antes no teníamos cabida.

FEPCA AFRONTA LOS NUEVOS CAMBIOS DE CARA A 2014

La Federación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorros (FEPCA) ha desarrollado a lo largo de 2013 una intensa labor de renovación estatutaria, cambio de Junta Directiva y reorganización interna, necesarios para afrontar los procesos electorales previstos para 2014 con una mayor capacidad de gestión. Los cambios estatutarios se han centrado en la apertura de nuevos desarrollos que amplíen la capacidad de actuación de la Federación en los casos de venta, privatización o externalización de las antiguas Cajas de Ahorros.

La transformación que está viviendo el sector de Cajas hacía imprescindible esta adaptación, para poder seguir ejerciendo nuestra acción sindical en unas empresas que sufren un amplio abanico de situaciones diferentes.



De izda. a dcha.: Yolanda Torrejón (secretaria general); Ángel Bartolomé (presidente); Fernando Adanero (vocal); Cristina Rodrigo (tesorera) y Luis Jiménez (vocal), conforman la nueva Junta Directiva de FEPCA



Metal

COMITÉ FEDERAL DE LA FEDERACIÓN DEL METAL “UN SECTOR QUE EMERGE DE LA CRISIS”

Bajo el lema “Un sector que emerge de la crisis” la Federación del Metal celebró su Comité Federal durante los días 3, 4, y 5 de octubre de 2013 en Santiago de Compostela. A él asistieron los miembros de la Junta Directiva, así como los compromisarios de las distintas organizaciones que componen esta Federación.

La apertura del Comité comenzó con unas palabras del presidente, Delfín Ramos, que agradeció a todos los compromisarios su presencia, así como la del presidente y el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Ángel Cardo y Jose Ignacio Gutiérrez. Seguidamente Delfín Ramos dio la bienvenida a los compañeros de Volkswagen Navarra que desde el 1 de enero de 2013 son miembros de pleno derecho en esta Federación.

El Comité Federal destacó la apuesta que las multinacionales han hecho por el sector del Automóvil en España y que ha influido positivamente en el sector de la Siderurgia. El lema “Un sector que emerge de la crisis” responde a este respaldo internacional por los productos que se fabrican en nuestro país y que es consecuencia de “su buena calidad, así como de otros condicionantes como son la moderación o congelación salarial, acuerdos de competitividad, unas cuotas de absentismo y accidentabilidad de las más bajas de Europa y una flexibilidad envidiable”. Todo ello ha hecho que “las multinacionales traigan nuevos proyectos a nuestras fábricas y se hayan firmado, en la mayoría de las empresas, distintos acuerdos, bien llamados, Planes Industriales”. El presidente de la Federación destacó el papel que en esta apuesta han desarrollado los diferentes sindicatos,



Acto de inauguración del Comité Federal

entre ellos CCP presente en la mayoría de los Comités de Empresa de las multinacionales.



Los asistentes al Comité

El acto también fue clausurado por el presidente y el secretario general de CCP agradeciendo a esta Federación su buen hacer dentro de la Confederación y animándoles a continuar en esta línea.

AMYP – CCP ELIGE NUEVA JUNTA DIRECTIVA

La Asociación de Mandos y Profesionales de Peugeot Citroën (AMYP-CCP) ha estrenado nueva Junta Directiva tras su elección en la Asamblea Extraordinaria celebrada en el mes de marzo de 2013.

La única candidatura presentada fue respaldada por unanimidad.

La Junta Directiva de AMYP-CCP ha quedado constituida de la siguiente manera:



Asistentes a la Asamblea



- Presidente:** Delfín Ramos
- Vicepresidente:** Manuel Martínez
- Secretario:** Fidel Sanz
- Tesorero:** Santiago Trujillo
- Vocales CPMA:** M^a del Carmen Barderas, Jose Luis Martín, Roberto Infante y Cipriano Pérez
- Vocales PCAE:** Juan Francisco Arcos
- Colaboradores:** Rodrigo Pascual, Miguel Ángel Galindo, Ana Isabel Campos, Esperanza Bayan, David Cabello y Roberto Carlos Sánchez.

VIII CONVENIO DE VOLKSWAGEN NAVARRA

El día 10 de octubre de 2013 se firmó en Volkswagen Navarra el preacuerdo del VIII Convenio Colectivo que tendrá una vigencia de 5 años y contó con el respaldo y la firma de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP).

Este preacuerdo, que se convertirá en convenio tras la redacción definitiva, recoge aspectos tan importantes como la no aplicación de la reforma laboral, la inversión de 785 millones de €, el mantenimiento del empleo, el contrato de relevo para las jubilaciones, mejoras en ergonomía y destacados avances sociales.

CCP además destaca los acuerdos alcanzados en materia de subida de salario: IPC + bonus de producción a partir de 300.000 coches; jornada laboral de 215 días; exención del turno de noche a partir de los 54 años y ocupación de toda la plantilla para la vigencia del convenio.

Las producciones para los años 2014 en adelante están previstas al alza y en 2016 se lanzará el nuevo modelo del polo que está asignado a Volkswagen Navarra.

VISITA DE CCP A LA PLANTA DE VW-NA

Una representación de CCP, compuesta por el presidente, Ángel Cardo, el secretario general, José Ignacio Gutiérrez, y el presidente de la Federación del Metal, Delfín Ramos, visitaron las instalaciones que Volkswagen Navarra tiene ubicadas en Pamplona. Los miembros de CCP fueron recibidos por el Gerente de Relaciones Industriales, Jesús Galindo, y el jefe de Relaciones Laborales, Ignacio Arenas, con los que mantuvieron un encuentro. Los representantes de Volkswagen informaron a la Confederación del estado de las negociaciones para concluir con la redacción definitiva del VIII Convenio Colectivo de esta empresa. El encuentro se prolongó con la visita de las instalaciones de formación que tiene el Grupo en Pamplona y que es uno de sus grandes logros ya que permite, a través de la colaboración de Volkswagen



con las universidades pública y privada de Navarra, formar y dar trabajo a los jóvenes estudiantes que demuestren su capacidad y talento.



COMPOSICIÓN DE LA FEDERACIÓN DEL METAL

ORGANIZACIONES Y PRODUCTOS

DESCRIPCIÓN	SIGLAS	EMPRESAS	ORGANIZACIONES Y PRODUCTOS
Asociación de Mandos y Profesionales de PSA	AMYP	PEUGEOT	Peugeot 207 en todas sus versiones Nuevo modelo a partir de Enero 2014
Sindicato de Cuadros y Profesionales	SCP	RENAULT	TWIZY / CAPTUR / MEGANE PLAN SOCIAL 2014-16 NUEVO MODELO PALENCIA MOTORES HASTA 1.400.000 CAJAS DE CAMBIOS 1.400.000
Sindicato de Profesionales y Cuadros del Grupo Seat	CCP SEAT	SEAT	En Fábrica Martorell: Ibiza todas sus versiones - Leon todas sus versiones Altea, Altea XL, Altea Freetrack Y el Q3 Audi Como marca además: Alhambra - Toledo - MII
Sindicato CCP BONITRANS	CCP-BONITRANS	GRUPO SESE	Logística personalizada para las empresas. Forwarding. Fabricación de componentes de automoción de última generación
Asociación de Mandos y Profesionales de Renault Trucks España	ASMYP	RENAULT TRUCKS	Comercialización de vehículos industriales
Asociación Sindical de Mandos del Grupo Valeo	ASMAVAM	VALEO	Fabricación de componentes de iluminación del automóvil (Faros pilotos etc.)
Sindicato Plataforma Independiente (Galindo)	API ALSTOM	ALSTON	Generación de electricidad y fabricación de trenes
Asociación Profesional de Cuadros de Alcoa	APC - ALCOA	ALCOA	En Alcoa Coruña, San Ciprián y Avilés tochos, cilindros de aluminio casi puro En Coruña y San Ciprián placas, piezas de 10 t de peso, destinadas a laminación, para chapa, moldes, papel de aluminio, etc. En A Coruña se fabrica además alambro, destinado a la trefilación, para la fabricación posterior de cables de alta tensión En Avilés se fabrican además lingotes, para su posterior refusión y moldeo
Asociación de Cuadros de AHM SIDMED	APC AHM SIDMED	ARCELOR-MITTAL	Chapa para automoción (capos, laterales, techos, etc.), piezas de seguridad, altos límites elásticos DP980. Chapa para industria, electrodomésticos, bañeras, etc. Mercado nacional, Portugal, Italia, Marruecos, China e India Principales clientes: Grupo Gonvarri, GestampWolsvagen, Nissan, GM, Opel, Renault, Mercedes PSA Peugeot Citroen, Fiat, Alfa Romeo, Porsche, Ford, Seat, Bamesa
Sindicato de Cuadros de Santa Bárbara	AC ST BARBARA	SANTA BARBARA	Fabricación de armas y municiones suministradora del ejército
Asociación de Técnicos y Cuadros de Indra	ATC-INDRA	INDRA	Consultoría y tecnología de la información
Asociación de Cuadros y Profesionales de Opel España	ACUMAGME	OPEL	Corsa 3 / Corsa 5P (en exclusiva) / Meriva (en exclusiva) / Mokka (en exclusiva a partir de Agosto 2014) Picasso/Meriva (a partir de Agosto 2016)
Sindicato CCP VW	CCP VW	VOLKSWAGEN	VW-POLO, con un restyling a partir de abril de 2014
Sindicato DANA	DANA	DANA	Piezas de repuesto para las juntas del motor, principalmente juntas de culata. Marca "GLASER".

VI ASAMBLEA ATYPE-CC

GAMESA ELECTRIC SE SUMA AL SINDICATO

La Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía-Colectivos Cuadros (ATYPE-CC), perteneciente a la Federación Española de Cuadros del sector de la Energía (FECSE), celebró su VI Asamblea bienal en Valladolid, el día 26 de octubre de 2013.

En la Asamblea participaron las nueve Agrupaciones que componen el sindicato ATYPE-CC: REPSOL, IBERDROLA GRUPO, ENAGAS, TECNATOM, IBERDROLA INGENIERIA, IBERDROLA INMOBILIARIA, NUCLENOR, ACOSOL Y GAMESA ELECTRIC.

Esta última Agrupación se ha incorporado recientemente a ATYPE-CC y la Asamblea aprobó por unanimidad su adhesión.



El delegado sindical en GAMESA ELECTRIC, Jorge García, presentó la nueva Agrupación

Cada una de las Agrupaciones, por medio de su delegado sindical, expusieron los actos que se han desarrollado desde la última asamblea, que tuvo lugar en Valencia en el año 2011, y presentaron sus propuestas de trabajo.



José Antonio Caubilla, representante de NUCLENOR, explicó a la Asamblea la situación actual en la que se encuentra la Central Nuclear de Santa María de Garoña

Ponencias

Otro de los asuntos de interés del encuentro fue la presentación de tres ponencias que abordaron temas de actualidad y que afectan, de forma significativa, a la actividad sindical.

- La Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) que presentó la empresa SEDARTA.
- La conferencia sobre “La apuesta por la calidad de vida en el trabajo: un reto de futuro” que desarrolló la sociedad Psya dedicada a la prevención y gestión de riesgos psicosociales.
- Ponencia sobre “La ultraactividad en los convenios colectivos” cuya presentación estuvo a cargo de los Servicios Jurídicos EJASO.

Entrega de diplomas y clausura

Para finalizar, como ya es habitual, la Asamblea procedió a la entrega de diplomas e insignias de oro a los delegados propuestos por las respectivas Agrupaciones. Este galardón se concede a aquellas personas que han tenido una trayectoria sindical significativa y en esta ocasión los elegidos han sido: Bonifacio Gallego de la Agrupación TECNATOM y George Athanassopulos y Jacinto Valentín de la Agrupación IBERDROLA GRUPO.



Entrega del diploma a Bonifacio Gallego que lo recogió en su nombre el delegado sindical en TECNATOM, Rafael Alberdi



La concejala de Urbanismo y Vivienda de Valladolid, Cristina Vidal, segunda por la dcha., clausuró la Asamblea

XI ASAMBLEA DE LA AGRUPACIÓN IBERDROLA GRUPO

La Agrupación en Iberdrola Grupo del sindicato ATYPE-CC, celebró su XI Asamblea anual también en Valladolid, un día antes, el día 25 de octubre de 2013.

Durante su desarrollo se presentaron a los delegados electos, el informe de gestión de 2013 y la propuesta de trabajo para el año 2014, a través del delegado sindical de la Agrupación. Todos estos temas fueron aprobados por unanimidad.

Asimismo se celebró un foro con los responsables de Recursos Humanos de Iberdrola España, en la que surgió un gran debate sobre la situación de la Compañía, tanto en este momento de crisis como de las perspectivas que se vislumbran para el Grupo industrial a corto y medio plazo.



Delegados de Iberdrola Grupo con responsables de RR HH España de Iberdrola

C.N. STA. M^o DE GAROÑA. UNA CENTRAL DEL SIGLO XXI

A día de hoy, tras casi 42 años de producción, la Central Nuclear de Santa María de Garoña se encuentra parada, con todo el combustible descargado en la piscina de almacenamiento y en situación oficial de cese de explotación. No obstante su futuro no está ni mucho menos decidido, pues existe la posibilidad de que la Central se pueda volver a poner en funcionamiento. Para ello se requiere que se promulgue el "R.D. para la gestión responsable y segura del combustible nuclear gastado y los residuos radiactivos", donde se posibilitará la petición de un nuevo permiso de explotación al haberse producido el cese de la planta únicamente por razones económicas. Además, recientemente se ha reformado la "Ley de Medidas Fiscales para la Sostenibilidad Energética" en el sentido de favorecer la viabilidad económica de la instalación. Pero vamos a hacer un poco de historia de cómo hemos llegado a esta situación.

Después de las fuertes movilizaciones del año 2009 en defensa de los puestos de trabajo y de la continuidad de Garoña, el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero decidió limitar el Permiso de Explotación hasta julio de 2013, seis años menos de lo solicitado y avalado por el Consejo de Seguridad Nuclear. En julio de 2012 el Gobierno de Mariano Rajoy revocó parcialmente la Orden Ministerial anterior, posibilitando la solicitud de una renovación del permiso de explotación más allá de julio de 2013. En septiembre de 2012, ante la incertidumbre producida por los nuevos impuestos que se estaba estudiando imponer al sector eléctrico, el Consejo de Administración de Nuclenor decidió no presentar la documentación de renovación, dejando cerrada esta posibilidad.

Cuando en diciembre de 2012 quedó aprobada la "Ley de Medidas Fiscales para la Sostenibilidad Energética", el Consejo de Administración de Nuclenor decidió parar la producción y sacar el combustible del reactor, porque los nuevos impuestos hacían inviable económicamente el proyecto empresarial. Desde el 16 de diciembre de 2012 hasta la fecha del cese oficial de operación el día 6 de julio de 2013, la central permaneció parada al mismo tiempo que se celebraban con el Comité de Empresa las negociaciones previstas en el Convenio Colectivo para reducir y

adaptar la plantilla a la nueva situación. No obstante, ante la propuesta del Gobierno de que se pueda solicitar un nuevo permiso de explotación hasta un año después del cese (julio-2014), la dirección de Nuclenor ha decidido contemplar esta posibilidad, abriéndose un doble escenario de cese-continuidad, que es la situación de "impasse" en la que se encuentra.

Actualmente se mantiene trabajando la totalidad de la plantilla de Nuclenor, sin haberse realizado ningún ajuste a la espera del desarrollo de los acontecimientos. El 2º Convenio Colectivo de Nuclenor, vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, ha sido denunciado recientemente por la dirección. La Agrupación de Cuadros de Nuclenor-ATYPE (ACN-ATYPE) ha estado en contra de esta decisión, así como el resto de secciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, que abogaban por la prórroga automática del convenio en espera de que se tome la decisión de cese definitivo o solicitar un nuevo permiso de explotación, dado que consideran que la paz social es fundamental en un momento tan sensible como por el que estamos pasando.

Desde ACN-ATYPE seguimos apostando por la continuidad de la instalación, porque pensamos que la central es segura, fiable y rentable y que debiéramos fijarnos en normativas como la de los EE.UU. que ya permiten la operación de sus centrales nucleares hasta los sesenta años de vida, y estudian la posibilidad de alcanzar los ochenta años de operación. Esta es la política que consideramos más razonable, pues se trata de instalaciones amortizadas económicamente, que son fuente de progreso y conocimiento (I+D+i) y sobre todo que ayudan a mitigar el alto coste de otras fuentes de generación eléctrica, además de ser una fuente de energía disponible las 24 horas de los 365 días del año.

Desde ACN-ATYPE hacemos votos para que propietarios (Iberdrola y Endesa), Gobierno y autoridad reguladora (Consejo de Seguridad Nuclear), puedan hacer posible que nuestra central siga produciendo energía eléctrica durante muchos años.

EL PACTO MINERO 2013-2018



El carbón nacional, único recurso fósil autóctono y abundante de que se dispone en España y en Europa, de importancia vital en la economía y básico en los territorios mineros y que tienen como única industria el monocultivo del carbón, debe formar parte del mix energético del país sin exclusión de otras fuentes de energía.

El último plan conocido como “Plan Nacional de Reserva Estratégica y Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible de las Cuencas Mineras”, se buscaba reestructurar un sector que lleva más de 30 años reduciendo plantillas, producciones y explotaciones, para así, estabilizar y modernizar una reserva necesaria en el mix nacional. Todo ello, ligado a los procesos de combustión limpia con la captura y almacenamiento de CO₂, para dar estabilidad al sector.

En estos dos últimos años el sector se ha visto inmerso en conflictos debido a los impagos y a la reducción de las ayudas. Además se han tenido que salvar grandes obstáculos como el R.D. para garantizar por parte de las eléctricas la quema de carbón autóctono, o el gran jarro de agua de la Unión Europea que ha supuesto la obligación de cerrar las minas no competitivas para 2018.

La reducción del sector desde el año 1990 ha sido espectacular.

De 234 empresas, 45.000 trabajadores y producción de 20 millones de Tn/año, se ha pasado a 15 empresas, 3.405 trabajadores y 6,5 Tn/año.

El pasado mes de octubre de 2013, después de año y medio de negociaciones, se firma el nuevo Plan Minero llamado “Marco de actuación para el carbón en el período 2013-2018”. El documento pactado, valorado por algunos como “el mejor plan posible”, vuelve a ser otro gran recorte para el sector.

En el proceso se perderán más de 800 empleos (-15%). Las producciones se reducirán de 6,5 millones de Tn a 5,8 millones. Las ayudas irán decreciendo de 30€/Tn a 5€/Tn en minería subterránea, y en cielo abierto de 1€/Tn en 2013 a 0€/Tn en 2015. También se hacen mucho más restrictivas tanto las bajas incentivadas como las prejubilaciones. Se contemplan ayudas medioambientales y fondos para proyectos empresariales y las empresas eléctricas deben decidir si realizan inversiones medioambientales.

A partir de la fecha del 31 de diciembre de 2014 deberán existir acuerdos entre las minas y las eléctricas para garantizar el suministro, y en el mes de diciembre de 2018 finalizarán las ayudas a las minas no competitivas, que devolverán las ayudas del plan si quieren seguir su actividad. En este momento algunas empresas mineras están con liquidaciones, concursos de acreedores, esperando por las ayudas al funcionamiento. La situación es de mucha dificultad y, por ejemplo, en la cuenca asturiana de 15 nuevos proyectos empresariales creados en el plan 2006-2012, hoy hay 10 en cierre y 5 en concurso de acreedores. Después de un año y medio, período en el que ha existido una gran tensión social con daños irreparables en alguna de las empresas, es necesario que este nuevo Plan sienta las bases en el sector, sea competitivo y sobreviva sin las ayudas.

Juan Antonio García

Presidente Federación de Cuadros de Minería

LA MAYORÍA SILENCIOSA DEL FERROCARRIL

Un amplio sector de los empleados públicos del ferrocarril, que no se siente representado por los sindicatos mayoritarios ni por algunos de los gestores actuales, se moviliza en Renfe Operadora, Adif y empresas auxiliares.

En el ferrocarril se ha vivido una situación de monopolio ideológico, en una pacífica simbiosis entre las organizaciones sindicales y la dirección de las empresas ferroviarias. Los trabajadores no identificados con estas ideas no han tenido iniciativas de representación u organización significativas.

Las causas hay que buscarlas, en primer lugar, en el propio colectivo, que sociológicamente posee un carácter escasamente asociativo. Profesionales que desempeñan su labor en el servicio público ferroviario sin estridencias ni reivindicaciones y que rara vez se movilizan; aunque no se sienten representados, no aspiran a participar en la gestión.

En segundo lugar, desde las organizaciones políticas del centro derecha, no se ha sentido la necesidad de promover la participación en los diferentes sectores de la sociedad. No se ha favorecido el vivero asociativo propio y apenas se han tenido en cuenta las iniciativas existentes. Esto ha sucedido tanto en las etapas de gobierno como en las de oposición, lo que ha acabado ahogando los escasos intentos asociativos.

El ferrocarril no ha sido ajeno a esta situación y, posiblemente, ha sido uno de los referentes más clarificadores al respecto. Apenas han existido movimientos de representación u organizaciones sindicales que no se circunscriban a los ya existentes, y los conatos que se han visto han sido obviados e ignorados por quienes debían haber admitido su representatividad, dejando, de esta manera, huérfanos de referencia a numerosos ferroviarios.

Sin embargo, esa mayoría silenciosa que en España rara vez se involucra en la actividad pública, sí que reacciona frente a ciertos catalizadores, situaciones de extrema gravedad o convulsiones sociales. Eso sucedió cuando, en el 2011, España se encontraba al borde del colapso financiero y soportando la crisis económica de mayor gravedad y duración de la historia reciente. El sentimiento de una urgente regeneración nacional, el conocimiento de que era necesario un cambio de rumbo profundo, movilizó en las urnas a esa mayoría. Esa mayoría se consiguió con el esfuerzo, trabajo y dedicación de los que creían en una regeneración social histórica.

Dos años después, en el ferrocarril, el ansia de regeneración, de cambio, de otra manera de gestionar, no se ha visto satisfecha.

En general, los mismos responsables, las mismas prácticas, el mismo estilo. No se ha dado paso a nueva generación, personas que, en etapas anteriores, sin considerar su valía, se han visto apartadas de la gestión. En el mejor de los casos se ha visto una rotación más cosmética que real. Prácticamente tampoco se ha aportado sangre nueva que evite una excesiva endogamia y que aporte frescura en la gestión empresarial.

Se mantienen estructuras de gestión pesadas, aumentando los cargos directivos intermedios y solamente reduciendo el nivel superior. Esas estructuras no corrigen los excesos de etapas pasadas ni dan paso a profesionales que compartan el programa del Ministerio de Fomento, programa que se basa en la liberalización del servicio ferroviario, operadores privados conviviendo con un operador público de referencia y un gestor de infraestructuras, y todo ello sin perjuicio de la plantilla de empleados públicos.

Las estructuras directivas del ferrocarril, mantenidas, rotadas y consentidas, no sólo no comparten los programas, sino que abiertamente los critican. Y obviamente no colaboran en el nuevo modelo, dado que se apoyan en organizaciones monopolísticas en el ferrocarril.

El primer error cometido ha sido ahogar en su nacimiento cualquier iniciativa asociativa o sindical nueva. El segundo error, mantener en la gestión de las áreas más relevantes de las empresas a personas vinculadas al status quo tradicional. Y el tercer error, pensar que el agradecimiento mantendrá la paz social y la colaboración leal en la gestión ferroviaria.

Aparentemente se cree que, para mantener la paz social en empresas públicas con grandes plantillas y niveles de sindicación altos, es preciso vincular la gestión a personas que tengan, al menos, el placet de las grandes centrales sindicales. Existe un complejo por el que se asume que un gestor más alineado con las políticas del actual Ministerio, o procedente del ámbito empresarial privado, no sería capaz de mantener esa paz social. Esto también supone asumir que las centrales sindicales son obtusas en sus niveles de interlocución, lo cual es un claro error. Los dirigentes de las mismas se adaptarían y ejercerían su función frente a interlocutores distintos a los que se está dando por sentado que son los únicos posibles.

Para que pueda existir un cambio real en la gestión del ferrocarril, evitando que las nuevas políticas sean retrasadas sine die o desvirtuadas, se requiere valentía en la toma de decisiones, tomar las riendas de la gestión empresarial en áreas clave, y dar cabida a esa mayoría silenciosa del ferrocarril que, por no compartir los dogmas instaurados, se ha visto y todavía hoy se ve relegada.

La situación del ferrocarril, inmerso en un proceso de segregación que dará lugar a seis sociedades, los EREs previstos para el 2014 y la realidad económica actual, están movilizando a personas que creen que otra forma de gestionar y la liberalización correctamente entendida, son posibles. Desde Confederación de Cuadros y Profesionales, mediante las secciones sindicales de Renfe Operadora y de Adif, estamos abiertos a dialogar con el resto de actores, poniendo todos nuestros valores y conocimientos al servicio común, colaborando en la buena marcha de nuestras empresas, en el servicio público y siendo el instrumento idóneo para esa movilización.

Luis Dorda

Presidente Asociación Nacional de Profesionales del Ferrocarril (ANPF)

CCP SIGUE CRECIENDO Y AMPLIA SU REPRESENTACIÓN EN LOS DISTINTOS SECTORES

CARRERA Y CARRERA

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se ha estrenado en el sector de la joyería con la creación de una sección sindical en la empresa Carrera y Carrera. La candidatura presentada por CCP en el Colegio de Técnicos y Administrativos de esta compañía obtuvo dos delegados en las elecciones sindicales celebradas el día 21 de mayo de 2013, convirtiéndose en la segunda fuerza sindical más votada. Los miembros que integran esta sección sindical han defendido con fuerza el carácter profesional, independiente y dialogante de la Confederación.

RENFE Y ADIF

Tras casi 20 años sin representación sindical, los profesionales, cuadros, mandos y directivos del sector del ferrocarril, se han integrado dentro de CCP a través de la firma de un convenio de colaboración entre la Asociación Nacional de Profesionales del Ferrocarril (ANPF) y CCP que tuvo lugar el día 1 de julio de 2013. Se han creado dos secciones sindicales de CCP-ANPF, una en Renfe Operadora y otra en ADIF, que velarán por los derechos de los profesionales de estas dos empresas públicas ferroviarias.

FUNDECYT

CCP está presente en Fundecyt Parque Científico y Tecnológico de Extremadura, desde el mes de julio de 2013, a través de la creación de una sección sindical que encabeza un delegado, miembro del Comité de Empresa, elegido por otra candidatura y que ahora representa las siglas de la Confederación. De esta manera CCP se ha introducido en el sector público en una de las empresas promotora en investigación y desarrollo empresarial dedicada a actividades de I+D+i en Extremadura.

MAPFRE

En el sector de seguros CCP ha creado en el mes de octubre de 2013 una sección sindical en Mapfre Inmuebles con la intención de crear nuevas secciones en cada una de las empresas punteras de este sector. De esta manera la Confederación amplía su representatividad.

Relaciones Institucionales

GOBIERNO

19 de septiembre de 2013.- El subsecretario de Estado de Fomento, Mario Garces, se entrevistó con el secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez, y los representantes de la Asociación Nacional de Profesionales del Ferrocarril (ANPF), su presidente Luis Dorda y secretario general, José Luis Ruiz. El motivo del encuentro fue la presentación de la Confederación y la creación de las secciones sindicales CCP-ANPF Renfe y CCP-ANPF Adif. José Ignacio Gutiérrez, Luis Dorda y José Luis Ruiz aprovecharon la visita para transmitirle a Mario Garces el pésame por el accidente ferroviario ocurrido en Santiago de Compostela, el 24 de julio de 2013.

Comunidad de Madrid

5 de marzo de 2013.- Visita a la consejera de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid, Ana Isabel Mariño, por una representación de CCP. En el encuentro se trató la política de empleo de la Comunidad y la Confederación transmitió algunas de sus propuestas en esta materia; también se habló de Iberia y de las empresas afincadas en Madrid con dificultades y se abordó cuestiones de formación y se pidió por parte de CCP, entre otras cosas, la posibilidad de realizar proyectos de formación por cualificaciones valorando a los Cuadros, Mandos y Profesionales.

ORGANIZACIONES

CEIM

16 de septiembre de 2013.- Entrevista del presidente y el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Ángel Cardo y José Ignacio González con la vicepresidenta y la secretaria general de la Confederación

Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM), Lourdes Cavero y Sol Olábarri. En el encuentro se habló de las perspectivas de la económica española y el marco sindical, así como las vías de colaboración de la Confederación con CEIM en materia de formación.

SINDICATOS

10 al 13 de abril de 2013.- UGT celebró en el mes de abril su 41º Congreso Confederal con el lema "La unión por el trabajo. Acción y solidaridad". Una representación de CCP asistió como invitada a este Congreso que se desarrolló en la sede del sindicato, en Madrid.

28 de noviembre de 2013.- CCP estuvo en el 10º Congreso de USO que se celebró en Sevilla durante tres días del 28 al 30 de noviembre. El presidente, Ángel Cardo, asistió al acto de inauguración y se entrevistó con los miembros más representativos del Sindicato.

PARTIDOS

23 de abril de 2013.- CCP se entrevistó en Bruselas con miembros del Grupo Popular europeo con el objetivo de crear líneas de comunicación con los políticos representados en el Parlamento Europeo. La reunión la protagonizaron por parte del Grupo Popular Teresa Jiménez, miembro de la Comisión Europea de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y Verónica Lope, miembro de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. La delegación de CCP estuvo representada por su presidente, Ángel Cardo, secretario general, José Ignacio Gutiérrez y el secretario de Relaciones Internacionales, Javier Vázquez.

1 de noviembre de 2013.- UPyD invitó a CCP a su 2º Congreso al que asistieron el presidente y el secretario general

de la Confederación. El partido celebró este acto bajo el título "La unión hace la fuerza" y que tuvo lugar en Madrid.

CEC

27 y 28 de mayo de 2013.- La Federación Europea de Cuadros de la Energía (FECER) celebró su Comité Ejecutivo en la ciudad alemana de Colonia al que asistieron los representantes de la Federación española de Energía de CCP. Entre los temas que se abordaron figuran las aportaciones de FECER al libro verde de la Comisión Europea sobre el clima y las políticas energéticas para el año 2030, entre las que destacan las realizadas por la Federación española de Cuadros; también se expuso el programa de la Red Europea de Mujeres para la aportación de soluciones energéticas innovadoras. El encuentro en Colonia finalizó con una visita a la planta de producción de energía eléctrica de la empresa RWE Power. Esta planta de lignito es una de las más modernas y eficientes del mundo, tanto en rendimiento energético como en las emisiones de CO₂.

31 de mayo y 1 de junio de 2013.- Reunión en Lisboa de CCP con el Sindicato Nacional de los Cuadros y Técnicos Bancarios de Portugal (SNQTB) integrados en Confederación Europea de Cuadros (CEC). Los Cuadros españoles y portugueses dialogaron sobre las relaciones que les une y los puntos que tiene en común y expresaron su deseo de celebrar un segundo encuentro entre ambas organizaciones. Hay que recordar que CCP y SNQTB y organizaron un primer encuentro que tuvo lugar en el mes de octubre de 2004.

13 y 14 de junio de 2013.- La Federación Europea de Cuadros del Sector Bancario (FECEC) celebró una reunión de trabajo en la ciudad italiana de Milán a la que acudió CCP. De este encuentro surgió el compromiso de la Federación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorros de España (FEPCA) de preparar una candidatura para la secretaría general de la FECEC.

RELACIONES CON LOS MEDIOS

CCP asiste de forma periódica como invitada a los desayunos informativos, conferencias y encuentros que organizan distintos medios de comunicación y a los que acuden destacadas personalidades del Gobierno, del mundo de la política, de los sindicatos y de la sociedad con el objetivo de estar presente en los principales foros y entretchar relaciones con los representantes de otras organizaciones, órganos e instituciones.

Europa Press.- Desayunos Informativos

CCP asistió a los desayunos en los que intervinieron:

- Presidente de la CEOE, Juan Rosell (14/5/2013)
- Ministro de Educación, Cultura y Deporte, José Ignacio Wert (4/7/2013)
- Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación, José Manuel García-Margallo (9/7/2013)
- Presidenta de la CNMV, Elvira Rodríguez (24/7/2013)
- Ministro de Industria, Energía y Turismo, José Manuel Soria (11/11/2013)
- Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro (25/11/2013)
- Presidente de la Generalitat Valenciana, Alberto Fabra (26/11/2013)

Nueva Economía Fórum

- Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán, Josep Antoni Durán i Lleida (21/3/2013)
- Presidente de AENOR, Manuel López Cachero (22/5/2013)
- Secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo (23/5/2013)
- Secretario general de UGT, Cándido Méndez (3/6/2013)
- Presidente de la Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión ATV, Manuel Campo Vidal (13/6/2013)
- Presidenta del Partido Popular del País Vasco, Arantza Quiroga (24/6/2013)
- Coordinador nacional de Iniciativa per Catalunya-Verds-ICV y presidente del Grupo Parlamentario ICV-EUiA en el parlamento catalán, Joan Herrera (26/6/2013)
- Gobernador del Banco de Francia, M. Christian Noyer (28/6/2013)
- Diputado del PSOE, Ramón Jáuregui (3/7/2013)
- Presidente del Parlamento Europeo, Martin Schulz (31/10/2013)

La Razón

Este periódico celebró su XV Aniversario, el día 4 de noviembre de 2013, y quiso celebrarlo con el presidente y el secretario general de CCP, Ángel Cardo y José Ignacio Gutiérrez.

La Razón también ha celebrado en 2013 varios encuentros con el presidente de la Comunidad de Madrid, Ignacio González, el día 1 de julio; la presidenta de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y secretaria general del PP, M^a Dolores de Cospedal, 22 de julio, y con el ministro de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Miguel Arias Cañete, al que asistió CCP el día 7 de octubre. CCP también estuvo en el I Foro de "Los Emprendedores hablan" que organizó este periódico el día 29 de mayo.

El Nuevo Lunes

Este semanario de información económica ha organizado diferentes jornadas a lo largo de 2013 en las que se han tratado temas de interés y a las que han acudido una representación de CCP. Caben destacar las conferencias sobre "RSC+D en la Administración Pública: Presentación de la herramienta para la aplicación efectiva de la Cláusula Social" el día 21 de mayo; "Retribución a los accionistas en la Bolsa española" el 18 de junio; "Experiencias empresariales hispanoitalianas, la RSE una apuesta sin retorno" que se desarrolló el día 10 de octubre; y la jornada titulada "Dependencia energética y electrificación de la economía: un análisis económico" y que tuvo lugar el día 23 de octubre.

El Confidencial

Invitó a CCP a la Conferencia titulada "Políticas y Sociedad Civil ¿Crónica de un desencuentro?" en la que intervino la portavoz de UPyD, Rosa Díez, y el actor, director y dramaturgo Albert Boadella, y que tuvo lugar el día 26 de noviembre de 2013.

RRHH Digital

Desayuno sobre "Las prejubilaciones tras las últimas reformas, alternativas posibles" celebrado el 5 de junio de 2013.

El Mundo Financiero

Asistencia al Salón EXPOFINANZAS que celebró este periódico el día 15 de marzo de 2013.

