



## 20-N

# Nos jugamos mucho





# SUMARIO



**fitManagers**  
 MANAGERES EN EL MUNDO DE LOS CUADROS

**Newsletter #1**

**EL PROYECTO FIT-MANAGERS**

► ¿De qué se trata?

Fit-managers es un proyecto liderado por el USAE que tiene como objetivo reducir los efectos del paro en el trabajo. Para ello, prepara un programa formativo innovador dirigido a cuadros medios y directivos en el que aprenderán como combatir el paro.

► ¿En qué momento está el proyecto?

En la actualidad, el proyecto se encuentra en la fase de investigación. Durante esta fase, contamos con la ayuda de cuadros (investigadores) de Lituania, Portugal, Rumania y España.

Estos investigadores están realizando una encuesta para estudiar como afecta al resto de la vida cotidiana personal y profesional de cuadros medios y directivos. Este cuestionario será respondido por 100 directivos procedentes de estos 4 países europeos.

Al mismo tiempo los investigadores llevan a cabo 40 entrevistas con expertos en medicina, nutrición, deporte, coaching, prevención de riesgos laborales, etc. Sus contribuciones ayudarán a mejorar las competencias de directivos y cuadros medios para afrontar el paro en el trabajo.

► Comunidad on-line Fit-Managers

**SITUATE: ¿QUE ES ESTRES LABORAL?**

El estrés en el trabajo es una temática que ha ido sufriendo un interés e incremento de la preocupación dentro del Europa. En 2004, después de nueve meses de negociaciones, la red de agencias sociales, crearon Fit-man un acuerdo marco sobre estrés en el trabajo por el que se manifiesta la necesidad de identificar, prevenir y gestionar los efectos negativos del estrés laboral en los trabajadores europeos.

La Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) define al estrés laboral como una serie de reacciones que presentan los trabajadores cuando enfrentan situaciones laborales que se corresponden con sus conocimientos, capacidades o habilidades, y que por tanto suponen un desafío a la hora de lidiar con esta situación.

Estadísticamente, las características físicas y psicológicas, tales como el género, fitness o un alto grado de optimismo, juegan un papel fundamental en el desarrollo de reacciones relacionadas con el estrés. Se ha comprobado que las actuaciones dirigidas a mejorar la capacidad de adaptación de una persona al contexto constituye una forma efectiva de combatir los efectos del estrés.



4	Confederación
5 - 12	Elecciones Generales
13 - 16	Proyecto Europeo
17 - 18	Área Jurídica
19 - 20	Asesor Responde / Diccionario Sindical
21 - 22	Coaching para Managers / Europa
23 - 24	Reforma Pensiones
25 - 27	Nuestra Gente Elecciones Sindicales
28 - 29	Nuestra Gente Banca / Cajas Ahorro
30 - 31	Nuestra Gente Minería / Metal / Energía
32 - 33	Opinión
34 - 35	Ocio rutas en bici " Los Olvidados "

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: José Ignacio Gutiérrez, José Ramón Martín  
 Diseño y Maquetación: Publi.Desin ● 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

**H**emos vivido un año muy difícil en todos los sentidos que finaliza en materia política con un proceso electoral que tiene que suponer un CAMBIO que establezca las bases necesarias para una recuperación económica y social satisfactoria, por ello en esta ocasión nuevamente les hemos pedido a los principales partidos políticos que expresen sus opciones.

Con estas miras de futuro, la Confederación y sus afiliados (Cuadros, Mandos, Directivos y Profesionales) tenemos que estar dispuestos a aportar lo mejor de nosotros y de nuestras capacidades para contribuir al MANTENIMIENTO y SUPERVIVENCIA de las empresas de las que formamos parte y, en muchas ocasiones, compartimos responsabilidades de dirección.

Siendo lo más importante, incuestionablemente, la necesidad de sostener la VIABILIDAD EMPRESARIAL HOY, para poder COMPARTIR los beneficios mañana y reconociendo la necesidad de SACRIFICIOS, estos no sólo han de corresponder a los Profesionales.

Todos hemos de sacrificarnos y también los empresarios, quienes han de aumentar la TRANSPARENCIA empresarial, de sus cuentas y balances, de sus resultados y pretensiones. Es necesario delimitar ÉTICAMENTE su comportamiento.

Los Cuadros y Profesionales no dudamos en aportar lo mejor: CAPACIDAD, RESPONSABILIDAD, ALTA COMPETENCIA E IMPLICACIÓN PERSONAL.

SACRIFICIOS HOY SÍ, pero con el compromiso y los medios necesarios para que mañana comportamos razonablemente los beneficios de la recuperación y el desarrollo SOSTENIBLE.

Y ante todo es IMPRESCINDIBLE CREAR EMPLEO, hay que facilitar los medios normativos, administrativos, económicos y fiscales para que esto sea posible, ya que solo el empleo resolverá la actual situación.

SIN EMPLEO NO HAY FUTURO, esta ha de ser la meta de todos, colaborar en el mantenimiento de nuestras empresas y exigir como compensación la creación de EMPLEO.

La Confederación tiene muy clara su VOLUNTAD de sumar en este futuro que se nos presenta.

## CAMBIOS EN LA DIRECCIÓN DE CCP



*Manuel Martínez, presidente de CCP*

Nacido en Madrid. 52 años de edad. Casado. 2 hijos. Trabaja en PSA Peugeot Citroën desde enero de 1977, actualmente en la Dirección de Sistemas de Información (Informática) como responsable de Industrialización de Comercio en España para ambas marcas Peugeot y Citroën; también es vicepresidente de AMYP (Asociación de Mandos y Profesionales del Grupo PSA en España).



*José Ignacio Gutiérrez, secretario general de CCP*

Nacido en Plasencia (Cáceres). 46 años de edad. Casado. 2 hijos. Es licenciado en Derecho por la Universidad CEU de San Pablo y MBA en Dirección de Empresas. Pertenece a Bankia y ha sido director de Caja Madrid. Actualmente es delegado sindical de la Asociación de Cuadros y Profesionales ACCAM-Bankia.

**Desde el IX Congreso de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), celebrado en el año 2009, se han producido cambios destacables en la dirección de CCP.**

La dimisión de Juan Zuriarrain como presidente, tras un año de mandato (mayo 2009- marzo 2010), asumiendo la presidencia de la Confederación, Mariano Alonso, hasta ahora vicepresidente 1º. Alonso ha estado al frente de CCP desde abril de 2010 hasta septiembre de 2011, fecha en la que cesa como presidente debido a que cambia su situación laboral y se prejubiliza. Desde este momento es Manuel Martínez, nombrado vicepresidente en el IX Congreso, el que pasa a ocupar la presidencia de CCP. Martínez ha destacado que uno de sus principales objetivos es "la unificación de todas las Organizaciones, consen-

suando criterios y ofreciendo una mayor imagen de la Confederación en todos los medios, así como en los diferentes organismos, instituciones, empresas, etc."

En cuanto a la secretaría general, se produjo la salida de Santiago Aguirre en el mes de julio de 2010, cargo que es cubierto por José Ignacio Gutiérrez en enero de 2011, quien sigue desempeñando en estos momentos dichas funciones.

En los próximos meses CCP celebrará un Comité Confederal para ratificar los cambios producidos.

# Elecciones Generales 20-N

El 20 de noviembre, cuatro meses antes del fin de la legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero, los ciudadanos con derecho a voto tenemos una nueva cita con las urnas para elegir a un nuevo Gobierno que tome las riendas del país. El pasado mes de julio se dio a conocer este adelanto electoral y desde entonces no han cesado los mensajes cargados de soluciones y buenas intenciones emitidos por los distintos partidos políticos que concurren a las que serán las undécimas elecciones generales desde la Transición. La situación económica y financiera de España exige la adopción de medidas que afronten, desde ya, las

responsabilidades del país teniendo en cuenta que las necesidades más urgentes son la recuperación y consolidación de la economía y el empleo.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha preguntado a los principales partidos con representación parlamentaria, sobre algunas de las vitales cuestiones que deberá afrontar el partido que salga elegido y que se hará cargo de la X Legislatura de la democracia. Agradecemos a todos ellos su disponibilidad por haber atendido amablemente la petición de CCP.

- 1.- El paro es la principal preocupación de los españoles y aunque no existen fórmulas mágicas, ¿qué tres medidas con carácter de urgencia aplicaría para la creación de empleo si resultase elegido su partido para gobernar España?
- 2.- Los ciudadanos ven a la clase política como un problema. La corrupción y el fraude han desprestigiado a los políticos y a sus partidos ¿Por dónde empezaría para recuperar de nuevo la confianza y las ilusiones perdidas?
- 3.- ¿La reducción del déficit público, aprobado en la reciente reforma constitucional, tendrá una repercusión directa en la pérdida del Estado del Bienestar?
- 4.- ¿Cuál sería para usted la mejor reforma de la negociación colectiva?
- 5.- ¿Qué opina de la iniciativa de un multimillonario americano al que se le han sumado varios franceses y alemanes que piden que se les suban los impuestos para contribuir a salvar la economía de sus países?
- 6.- ¿Qué le diría a un joven que acaba de terminar sus estudios universitarios y busca trabajo en España?
- 7.- La jubilación a los 67 años no convence a una inmensa mayoría de los españoles, ¿Cómo ve el futuro de nuestras pensiones?
- 8.- ¿Qué mensaje, pesimista u optimista, quiere transmitir a nuestros Cuadros y Profesionales, sobre el futuro profesional a medio y largo plazo en nuestro país?
- 9.- Resúame en cinco puntos lo que considera más importante de su programa electoral





**PEDRO SÁNCHEZ**  
Miembro del Comité Electoral  
del Partido Socialista



**1.-** En el corto plazo, proponemos que la recaudación del impuesto a los grandes patrimonios, en torno a mil millones de euros, se destine a la creación de empleo joven; también, potenciaremos el contrato dual, que conjuga empleo y formación, imprescindible para aquellos desempleados afectados por el pinchazo de la burbuja inmobiliaria. En el medio plazo, debemos aprender la lección: no podemos depender nuestro crecimiento únicamente de un sector –el de la vivienda–, y promover por ello, con el apoyo del sector público, una economía diversificada en sectores con futuro y en los que somos líderes (energías renovables, automoción, turismo, etc.).

**2.-** Se ha hecho mucho en la lucha contra la corrupción. Recuperamos la figura de la Fiscalía de lucha contra la corrupción, aumentamos los efectivos policiales y judiciales, en el combate contra esta lacra para la política y la democracia. Creo que contra la corrupción es importante cómo se reacciona, si se extirpa de raíz, o de manera contemplativa, como ha hecho el PP en el caso Gürtel, no se actúa y cuando se hace es para dar una palmada en la espalda al afectado.

**3.-** Un déficit público elevado es colesterol para nuestro Estado del Bienestar. Fueron los partidos socialdemócratas, como el sueco, a mediados de 1940, los que apostaron desde sus gobiernos por la estabilidad presupuestaria. Y tenían razón: un déficit público disparado pone en riesgo la viabilidad del Estado del Bienestar, y del mismo modo, un déficit público controlado es su mejor garantía.

**4.-** Aquella que cuente con el respaldo de los agentes sociales. La reforma planteada por el gobierno socialista camina en la buena dirección, de dotar de mayor capacidad de negociación a las empresas y a sus trabajadores.

**“El autoempleo y el emprendimiento es el futuro de la economía española”**

**5.-** Me parece bien. El que aquellas personas que cuentan con un mayor patrimonio y grandes fortunas, aporten más recursos a la hacienda pública, en especial, en momentos de crisis, demuestra compromiso con el país. La recuperación del impuesto de patrimonio para gravar no a las clases medias y sí a los grandes patrimonios, camina en esa misma dirección. Lamento que el PP se haya erigido en portavoz de los grandes rentistas, a los que han calificado como amigos del Sr. Rajoy, mientras que recortan las políticas públicas como la educación y la sanidad, en los gobiernos autonómicos.

**6.-** Que emprenda. Si tiene una idea la ponga en marcha. El autoempleo y el emprendimiento es el futuro de la economía española. El sector público debe mejorar su tratamiento con el tejido empresarial: reducir las trabas administrativas, mejor regulación, aumentar las líneas de financiación a favor de las PYMES.

**7.-** La reforma del sistema de pensiones tenía como propósito garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones. En consecuencia, a su pregunta le respondo que el horizonte de nuestro sistema público de pensiones lo veo bien. Garantizado. La reforma pretende, y consigue, que los trabajadores que hoy tienen 40 años tengan el mismo derecho a percibir una pensión como los jubilados de hoy. La jubilación a los 67 años obedece a la evolución demográfica de la sociedad, cuya esperanza de vida es mayor, afortunadamente.

**“Creo que contra la corrupción es importante cómo se reacciona, si se extirpa de raíz, o de manera contemplativa”**

**8.-** Mejor un mensaje realista. Los retos que tenemos que afrontar en el futuro, de creación de empleo y recuperación económica, exigirán el esfuerzo de todos. Y quienes deben liderarlo, de forma especial, son los emprendedores, su colectivo, al que desde nuestro partido apoyaremos siempre.

- 9.-** \*
- \* Compromiso con la creación de empleo.
  - \* Nueva economía: más emprendedora y exportadora.
  - \* Más y mejor democracia.
  - \* Igualdad.
  - \* Estado del Bienestar.



**CRISTÓBAL MONTORO**  
Coordinador de Economía  
del Partido Popular



**1.-** Si los españoles dan su confianza al Partido Popular, vamos a tomar, entre otras, estas tres medidas: la primera completar el saneamiento del sistema financiero, para abrir el crédito a los empresarios y a las familias. La segunda avanzar en la consolidación fiscal de las Administraciones públicas, para mejorar la confianza de los mercados y abrir más fuentes de financiación a la economía española. Y la tercera reformar la negociación colectiva.

**2.-** Demostrando que no todos somos iguales. Ni en lo que se refiere a nuestra política para luchar contra la crisis ni en nuestra actitud frente a la corrupción y al despilfarro en la gestión de las cuentas públicas. Es fundamental aplicar una nueva ley de transparencia del gobierno que penalice actuaciones contra la falsificación de las cuentas públicas.

**3.-** El paro, el déficit y la deuda pública son los verdaderos peligros del Estado del Bienestar, como estamos viendo ahora mismo. También sabemos que cuando se contiene el gasto y el despilfarro de las finanzas públicas y se ofrece a la economía un escenario de estabilidad presupuestaria, entonces se recupera el dinamismo económico, se crea empleo, aumenta la recaudación de las Administraciones públicas, se fortalecen los servicios públicos y mejora el bienestar de todos los ciudadanos, sean activos o jubilados, como hemos experimentado en España en la segunda mitad de los años noventa y en los primeros años de este siglo. La reforma de la Constitución es un paso importante para clarificar el futuro de España.

**4.-** La mejor negociación colectiva, ligada a los salarios, es la que más se adapte a la realidad concreta de cada una de las empresas, para evitar que en situaciones de grave dificultad, como la que ahora sufrimos, una norma demasiado rígida pueda obligar a la empresa a despedir a trabajadores. La crisis nos ha llevado a 5 millones de parados, el 21% de la población activa, el triple de la tasa de paro de los grandes países de la Unión Europea, con quien nos debemos comparar. Y en este desastre tiene una buena parte de culpa la rigidez de nuestra normativa laboral.

**5.-** Lo que sería fundamental es que estos millonarios canalizaran su patrimonio hacia inversiones necesarias para crear empleo. Es decir, que arriesgaran si realmente es la solidaridad la que les mueve a hacer llamadas de este tipo. Con la subida de impuestos se puede producir el efecto contrario al que se buscaba, porque lo que ahora nuestras economías necesitan es que el dinero disponible se canalice por el cauce normal hacia la inversión generadora de riqueza y de empleo. Cuando se consolide el crecimiento se ensancharán las bases impositivas y entonces se recuperarán las finanzas públicas de forma estable y consistente, sin necesidad de incrementar las tarifas tributarias.

**6.-** Que no desespere. España saldrá de esta crisis, como hemos salido en otras ocasiones. Si los electores nos dan su confianza el 20 de noviembre, haremos de ella el mejor capital para recobrar el ánimo de los agentes económicos españoles y extranjeros y pondremos todo nuestro trabajo y toda nuestra experiencia al servicio de la recuperación económica. Algo habrá que esperar hasta llegar a la salida franca de la crisis. Mientras tanto ese joven debería dedicar el tiempo a perfeccionar su formación.

**7.-** Siempre he preferido que la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años sea voluntaria. Una cosa es dar facilidades y estímulos económicos para seguir trabajando después de esa edad, lo que me parece muy bien, y otra es obligar a todos a seguir dos años más, lo que no comparto, a no ser en circunstancias extremas. La carga mayor para nuestras pensiones está en las jubilaciones que se realizan antes de los 65. El futuro de nuestras pensiones depende, sobre todo, de que seamos capaces de recuperar la economía y el empleo. Como siempre, nuestras pensiones serán lo que sea el país. Si permanecemos unidos y trabajamos bien la jubilación será mejor que si hacemos lo contrario.

**8.-** El mensaje es optimista, por supuesto, entre otras cosas porque la recuperación de la economía española va a contar con profesionales y directivos de la máxima calidad, tanto en el sector privado como en el sector público. Pero no es el mejor momento para pensar en lo que España puede hacer por nosotros, sino en lo que nosotros podemos hacer por ella. Así todo irá bien.

**“La mejor negociación colectiva, ligada a los salarios, es la que más se adapte a la realidad concreta de cada una de las empresas”**

**9.-** \* Todas las iniciativas orientadas a restaurar la cultura de la estabilidad económica, derivadas de la reciente reforma constitucional.

\* El conjunto de reformas financieras, fiscales, laborales, administrativas, etc. de estímulo a la actividad de las Pymes y de los trabajadores autónomos.

\* Las reformas estructurales del mercado laboral y de los sectores básicos de la economía: sistema financiero, sistema energético, los transportes, las comunicaciones, los servicios a las empresas, etc.

\* El reparto equitativo de los costes de la salida de la crisis económica.

\* La aportación de España a la estabilidad del euro y la recuperación de nuestro papel en la globalización con la mirada puesta de manera especial en Latinoamérica.



**CAYO LARA**  
Coordinador general de Izquierda Unida



**1.-** La primera de ellas sería un Plan de Choque de creación de Empleo Público, centrado en trabajos de repoblación y mantenimiento forestal, incremento del empleo público en los servicios sociales (España tiene la ratio por habitante en este campo más baja de la Unión Europea) y refuerzo de la Administración en sectores clave: servicio público de empleo, Agencia Tributaria y Justicia, entre otras, completado con un programa de ayuda a la rehabilitación sostenible de las viviendas residenciales.

La segunda proteger a los parados que han acabado ya todas sus prestaciones con un Plan de Empleo/Formación en colaboración con los ayuntamientos, que permitiera una retribución digna a cambio de trabajos complementarios de interés para la comunidad y, al mismo tiempo, proporcionará una formación adecuada para la reincorporación al sistema productivo.

La tercera un conjunto de medidas de estímulo a la demanda que facilite la creación de empleo por la pequeña empresa y los autónomos. Hoy el principal obstáculo para esa creación de empleo es que la política de austeridad y recortes deprime el consumo y reduce la inversión. Una empresa no va a crear empleo si no vende los bienes y servicios que produce y si además de no venderlos no los cobra.

**2.-** Yo no me considero como perteneciente a ninguna clase política. La expresión es un invento mediático con una discutible intencionalidad. Soy un ciudadano común que tiene un compromiso fuerte en una etapa de mi vida por defender los intereses de los que son como yo a través de los mecanismos propios de la democracia. Simplemente. Y creo sinceramente que la mayor parte de los políticos son honrados. Miles y miles de concejales de nuestros pueblos y ciudades que sacrifican su tiempo con una compensación a veces inexistente o muy austera, sean del partido que sean. Sin embargo, es verdad que hay una importante corrupción política y que, desde luego los dos grandes partidos, se han visto incurso en procedimientos judiciales por corrupción. Esta es una lacra que hay que erradicar y para hacerlo hay que cambiar las leyes, empezando por la Ley de Financiación de Partidos Políticos, que es la madre del cordero, y por la legislación que regula los contratos y licitaciones públicas y, al mismo tiempo, endurecer severamente las penas. Tantas veces como hemos propuesto medidas de este tipo, PP y PSOE se ha opuesto a su tramitación.

**3.-** Si la reducción del déficit público se hace mediante la vía de los recortes, desde luego, PP y PSOE se empeñan en hacernos creer que no hay otro camino y esto es, hay que decirlo claramente, una falacia. Nosotros no somos partidarios del déficit, porque su prolongación y exceso condiciona los recursos públicos de las nuevas generaciones, pero el déficit es una herramienta de política económica que se puede y se debe usar, aunque con objetivos claros y con prudencia. Los Estados lo han hecho así y quienes hoy pretenden imponernos exigencias en ese sentido, Francia y Alemania, entre otros, han superado los límites del déficit muchas más veces que España. Pero también se puede reducir el déficit estimulando la economía y aumentando los ingresos mediante una reforma fiscal más justa. Todos los expertos coinciden, así lo ha dicho también el FMI, que una parte importante del déficit español procede de los regalos fiscales que se hicieron en la pasada década, tanto por el PSOE como por el PP. Y en España también se puede reducir muy significativamente el déficit combatiendo la economía sumergida y reduciendo seriamente el fraude fiscal. Según los técnicos de Hacienda, las grandes empresas y fortunas evaden del orden de 42,700 millones de euros al año. Eso es, sólo por este concepto, 4 puntos de PIB.

**“ En España también se puede reducir muy significativamente el déficit combatiendo la economía sumergida y reduciendo seriamente el fraude fiscal ”**

**4.-** Creo sinceramente que la negociación colectiva debe impulsarse reforzando los derechos sindicales en la empresa. Todo lo que estamos viviendo es una campaña antidemocrática contra los sindicatos, cuyo papel está reconocido en la Constitución, con la finalidad de quebrarles el espinazo como hizo Margaret Thatcher. Lo que hay que hacer es respetar a las partes, estimular la negociación, y cumplir los acuerdos. Me sorprende mucho como conspicuos neoliberales piden el auxilio del papá Estado para que limite la capacidad negociadora de las partes.

**5.-** Es una iniciativa pintoresca, aunque resulta bastante demostrativo que a sus homólogos españoles no les haya infectado el mismo virus. Pero indica también que, por primera vez en muchos años, el sistema capitalista no sabe muy bien cómo salir de la crisis y que hay importantes contradicciones entre el capital financiero y los empresarios que están en la economía productiva.

**6.-** Desgraciadamente, que comience a buscar trabajo fuera de España porque si se imponen las políticas neoliberales de PP y PSOE tras las próximas elecciones, su futuro está muy comprometido. Fuimos exportadores de mano de obra no cualificada y ahora lo somos de titulados bien preparados.

**7.-** El futuro del sistema público de pensiones está asegurado y su solidez es mucho mayor que la de cualquier sistema privado.

**8.-** Hay dificultades evidentes. La crisis es dura y será prolongada. Pero en Izquierda Unida abordamos el nuevo ciclo político con ilusión y ese sentimiento queremos transmitirlo a toda la ciudadanía. Nuestro pueblo ha salido de situaciones más difíciles poniendo por delante el interés de la mayoría y la solidaridad. Estoy absolutamente convencido de que el interés de unos pocos, los sectores vinculados al capital financiero que algunos llaman eufemísticamente “mercados” no va a prevalecer frente a la inmensa mayoría y a la democracia.

**9.- \*** El empleo, por encima de todo. Apoyo a la creación de 3,5 millones de puestos de trabajo.

- \* Estimulo de la demanda y apoyo a la pyme.
- \* Reforma fiscal progresiva hasta alcanzar la contribución fiscal media de la UE (9 puntos más que la actual).
- \* Defensa de la democracia, frente al acoso de los mercados. Reforma de la Ley Electoral.
- \* Política exterior de paz y solidaridad. Retirada de la colaboración militar en Afganistán y Libia.



**ROSA DíEZ**  
Presidenta de Unión Progreso y Democracia



**1.-** Nuestra principal propuesta consiste en reformar el mercado de trabajo en profundidad, de forma que todos los nuevos contratos tengan que ser de una única modalidad: indefinidos. Los contratos temporales serán suprimidos, excepto para la sustitución de bajas temporales. La indemnización por despido aumentará progresivamente en función de la antigüedad. La indemnización inicial será ligeramente superior a la de los contratos temporales (que constituyen el 92% de las nuevas contrataciones). Este nuevo modelo laboral permitirá trazar un camino continuo para los nuevos trabajadores desde la entrada en el mercado de trabajo, como indefinidos con menor indemnización, hasta convertirse paulatinamente en indefinidos con una indemnización alta, sin saltos bruscos que lleven al empresario a replantearse la continuidad de la relación contractual. Así aumentará la protección del trabajador medio y se incentivará la formación dentro de la empresa. La propuesta de contrato único indefinido hará innecesarias las ineficaces bonificaciones a la contratación indefinida (unos 4 000 millones de euros anuales), que se utilizarían para mejorar sustancialmente las políticas activas de empleo basadas en la formación de los trabajadores en paro.

**“La propuesta de contrato único indefinido hará innecesarias las ineficaces bonificaciones a la contratación indefinida”**

**2.-** Sí es cierto que la ciudadanía “está hasta el gorro de unos y de otros”, pero no creo que a la gente le haya dejado de interesar la política. Y yo lo compruebo en los debates callejeros que hacemos en la calle; cuando les das la oportunidad, preguntan y plantean cosas...pero hay que darles los instrumentos necesarios para ellos. Y lo mismo ocurre con la nueva iniciativa que hemos puesto en marcha: abrir el despacho de los cargos institucionales de UPyD a los ciudadanos. Yo misma he experimentado que es una experiencia enriquecedora y, he de decir, que todos estaban muy interesados en planteamientos de política general. Hay que devolverles el control sobre la política. Nosotros defendemos la regeneración democrática, y por eso llevamos a la calle los debates políticos, sin miedo a las preguntas, sin miedo a las críticas, sin temor a la cercanía y el control de los ciudadanos. Que todos los ciudadanos sepan que no nos resignamos a vivir en una sociedad mediocre, sin valores, sin esperanza, secuestrada por lo políticamente correcto. Somos revolucionarios. Lo importante, para nosotros mismos, es que sean los propios ciudadanos quienes nos juzguen por lo que hacemos.

**3.-** No a corto plazo, pues no entra en vigor hasta el año 2020. Pero, si no se modifica radicalmente la estructura del Estado de las autonomías, para acabar con despilfarros y duplicidades, lo que no se deje de gastar en embajadas autonómicas, servicios meteorológicos, segundos canales de televisión... se recortará de otras partidas más sensibles, pues los ingresos fiscales de la burbuja inmobiliaria se han ido para no volver y no es posible endeudarse indefinidamente.

**4.-** Una reforma que permitiese tener más en cuenta la situación individual de cada empresa, sobre todo en el caso de que se acredite atravesar dificultades severas, e introdujese en España unos horarios más racionales, semejantes a los del resto de Europa, que facilitasen la conciliación de la vida familiar y laboral.

**5.-** Hay que distinguir la caridad de la fiscalidad. No es necesario que los multimillonarios se ofrezcan voluntariamente, la sociedad tiene capacidad de organizar el esfuerzo fiscal que requiere a los ciudadanos. No obstante, antes de exigir nuevos sacrificios fiscales a los españoles, poco recomendables en medio de una crisis económica (pues reducirían el consumo de las familias y la inversión de las empresas), habría que legitimarlos realizando el máximo esfuerzo en el recorte de los gastos superfluos de todas las administraciones y luchando decididamente contra el fraude fiscal. Si lo anterior no bastase para hacer que desaparezca el déficit público estructural, será necesario realizar una reforma fiscal en profundidad, que modifique el sistema tributario en su conjunto. El incremento de la recaudación deberá lograrse ampliando la base del sistema fiscal y simplificándolo, de forma que la carga no recaiga con tanta fuerza como ahora sobre los trabajadores por cuenta ajena. El objetivo no deberá ser sólo recaudar, sino simultáneamente favorecer el crecimiento y la equidad.

**6.-** Que no se desanimase, que luche por cambiar las cosas y que se implique. Que uno de cada tres jóvenes no termine la educación obligatoria (lo que supone otra razón más para que la educación vuelva a ser competencia del Estado) es uno de los problemas más graves que tiene España. Es también la hora del compromiso, de arremangarse, de implicarse y de elegir a nuestros representantes para que ese cambio sea posible.

**7.-** El cambio demográfico es cierto, lo que hace necesario reformar el sistema de pensiones, pero no como se ha hecho. Nosotros proponemos regular de forma flexible la edad de jubilación (incentivando adecuadamente la prolongación voluntaria de la vida laboral) y penalizar fiscalmente las jubilaciones anticipadas por el coste que suponen para las arcas públicas. Somos también el primer partido que propuso terminar con cualquier privilegio en las pensiones de los parlamentarios.

**8.-** Un mensaje ni pesimista ni optimista, sino realista. Los problemas que enfrentamos son graves, pero si se reconocen y se hacen frente con seriedad y determinación, nuestro país tiene capacidad de solucionarlos.

**9.- \*** Recortar el gasto superfluo de todas las administraciones públicas y evitar duplicidades entre ellas, con el objetivo último de reducirlo en un 4% del PIB.

**\*** Unas cajas de ahorro profesionalizadas, desvinculadas de los poderes políticos, en las que los directivos asuman sus responsabilidades y que terminen devolviendo las ayudas públicas.

**\*** Un ambicioso plan de lucha contra el fraude fiscal (hoy del 7% del PIB) unido a una reforma fiscal integral que haga que la carga no recaiga tan desmesuradamente sobre las rentas de los trabajadores por cuenta ajena.

**\*** Una mejora de la competitividad basada en el contrato único indefinido, un nuevo modelo energético y la vuelta de la educación al Estado.

**\*** Mejores medidas de protección social para los parados que agotan sus prestaciones, los que caen en la morosidad hipotecaria de su vivienda principal y los pensionistas.



**JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA**  
Secretario general de Convergència i Unió



**1.-** Primero un Plan de Choque para el Empleo con medidas a corto plazo capaces de mantener el empleo existente y crear de nuevo. Segundo impulsar el crecimiento, principalmente con ayudas a la financiación y en tercer lugar abordar de una vez la reforma laboral.

**2.-** La confianza se recupera con credibilidad, explicando a los ciudadanos la realidad y dando transparencia a la administración. No explicar la crisis cuando correspondía fue un error garrafal ya que impidió adoptar las medidas de austeridad y de apoyo al empleo que correspondían, aquella actitud ha sido lo que más ha minado la confianza del ciudadano. Con transparencia, trabajo y tenacidad estoy seguro que el político puede recuperar la confianza del ciudadano, al menos éste es nuestro empeño.

**3.-** Depende de cómo gobierne el próximo Gobierno. Si sabe ser austero y eficiente con el presupuesto público, lo cual no ha ocurrido en la pasada legislatura y además se impulsa adecuadamente el crecimiento, el déficit podrá corregirse de manera equilibrada; por el contrario, si se permite que el déficit siga creciendo, los intereses y la deuda nos ahogarán, eso si que afectaría al Estado del Bienestar.

**4.-** La que permitiese una aproximación del crecimiento de los salarios al crecimiento de la productividad, la que restableciera la importancia de los convenios de ámbito autonómico y que permita el descuelgue de aquellas empresas con problemas, la que favoreciese una mayor flexibilidad interna, en definitiva, la que dé confianza a la actividad productiva para que las empresas vuelvan a contratar.

**5.-** No he oído a representantes españoles con esta misma propuesta, pero comparto que se deberá revisar la política fiscal para ganar en equidad y estimular el crecimiento. El sistema actual tiene inequidades, hay colectivos que no tributan o tributan muy poco en relación a su capacidad económica, por eso defendemos la implantación de un sistema fiscal más equitativo, para que aquellos colectivos con capacidad económica, que actualmente tributan poco, pasen a tributar de acuerdo con sus posibilidades.

**“Estimular fiscalmente la inversión de proximidad, la que nos puede facilitar un familiar, un amigo, un vecino, puede ser un filón de creatividad y de nuevo empleo”**

**6.-** Que vaya a por todas en busca de un empleo. Y si tiene un proyecto empresarial en mente, ahora puede ser un momento para llevarlo a cabo. Incluso le diré que si no encuentra nada aquí y tiene la oportunidad de ir a trabajar una temporada en el extranjero lo haga, ya que una vez acabados los estudios universitarios o bien los pones en práctica o caducan. Desde CIU y para la próxima legislatura el empleo joven será una prioridad, por una parte, facilitando aún más la contratación en prácticas, para los universitarios, y para la formación, para quien tenga estudios de formación profesional y, por otra parte, estimulando fiscalmente la inversión de proximidad, la que nos puede facilitar un familiar, un amigo, un vecino para llevar a cabo los proyectos empresariales de aquellos jóvenes que acaban sus estudios. Les aseguro que éste puede ser un filón de creatividad y de nuevo empleo.

**7.-** La reforma de las pensiones, Pacto de Toledo, que CIU apoyó, se aprobó de acuerdo con los agentes sociales. Es cierto que jubilarse dos años más tarde para muchos es un inconveniente, pero lo verdaderamente preocupante sería que nos dijeran que el sistema de pensiones está en crisis y ello no es así. Parece lógico que si a lo largo de las últimas décadas la esperanza de vida ha crecido, haya una cierta adecuación de la edad de jubilación, así ocurre en todos los sistemas de pensiones de Europa y tal como hemos comentado anteriormente, lo que nos corresponde a los políticos es ser transparentes, el sistema de pensiones será viable si en cada momento sabemos adecuarlo y para eso están los pactos de Toledo que son Pactos de consenso.

**8.-** Indudablemente optimista. Hoy padecemos una grave crisis por múltiples razones, pero en buena parte por haber confiado excesivamente y durante demasiado tiempo en un modelo que primaba la especulación del suelo, en cambio nuestro futuro está en un modelo productivo cuyo valor será la innovación, la internacionalización, la política industrial, la mejora de la productividad, es decir un modelo productivo asentado sobre una capacidad laboral muy bien formada, es evidente que los Cuadros y Profesionales tenéis mucho que decir en este futuro.

**“Nuestro futuro está en un modelo productivo asentado sobre una capacidad laboral muy bien formada, es evidente que los Cuadros y Profesionales tenéis mucho que decir en este futuro”**

**9.-** \* Austeridad. Hay que cambiar la dinámica de gasto y endeudamiento de la Administración Central. Debe ser más pequeña, más eficiente y más austera, de lo contrario el déficit público hipotecará toda nuestra capacidad de actuar.

\* Plan de choque para el empleo, no hay política social más importante que ésta. Una economía con más de 4 millones de personas en paro no tiene confianza en sí misma y lo primero que nos conviene es recobrar la confianza.

\* Políticas para el crecimiento. Son miles las pymes que no incrementan su actividad y su empleo a causa del ahorro financiero que padecen. Pongamos el ICO al servicio del crédito para las pymes y estimulemos la inversión y la reinversión, la innovación, la internacionalización, sólo el crecimiento nos permitirá estabilizar sólidamente nuestros presupuestos y el propio Estado del Bienestar.

\* Más colaboración entre la Administración Pública y la sociedad civil en políticas de interés general. En este sentido vamos a promover una nueva ley de estímulos al mecenazgo.

\* Pacto fiscal: Para Cataluña es fundamental cambiar las relaciones financieras entre Cataluña y España a través del pacto fiscal, el déficit fiscal estructural de Cataluña con España resulta excesivo, es injusto, tal y como estamos viendo en estos momentos con las decisiones que está obligada a adoptar la Generalitat en el ámbito de la sanidad, de la educación o de las políticas sociales; hemos intentado corregir esta situación en el contexto del sistema común de financiación en múltiples ocasiones, no ha sido posible, vamos a intentarlo de nuevo en un contexto de relación bilateral.

**1.-** En todo caso, las contrarias a las adoptadas por el partido gobernante, tanto en la reforma laboral de 2010 como en el Real Decreto Ley de Fomento de la Empleabilidad recientemente aprobado, en el que se entroniza no la contratación temporal sino el empleo masivo de contratos formativos. Se trata en definitiva, de configurar las políticas activas como lo que deben ser: políticas incentivadoras a través de bonificaciones de cuotas de la empleabilidad estable y fundamentalmente mejorar la formación profesional adecuando sus contenidos a los requerimientos de un mercado de trabajo sofisticado, cambiante e internacionalizado.

**2.-** Partiendo del presupuesto que los ciudadanos vascos no ven a nuestro Partido como un problema, todo lo contrario, gozan de una gran aceptabilidad y conexión con las estructuras que vertebran la sociedad vasca, deben optimizar las fórmulas que repriman tanto jurídico-penalmente como políticamente la corrupción política en su dimensión más amplia que va desde los delitos urbanísticos hasta el transfuguismo.

**3.-** La reducción de déficit público acometida hasta la fecha de hoy nos obliga a convivir con un déficit que supera los 67 mil millones de euros. Este, junto con el desempleo son los dos grandes problemas de la economía española. En relación a la reducción del déficit los ajustes presupuestarios deben ser objeto de una adecuada priorización, debemos mantener nuestro estado del bienestar, el que afortunadamente nos diferencia de los denominados Países Emergentes, pero hay que acometer una rigurosa política de recortes en gastos manifiestamente superfluos que van desde la duplicación o triplicación de oferta de determinados servicios administrativos como determinadas políticas de contenido manifiestamente ineficaz.

**“ Los jóvenes deben intentar vertebrarse para convertirse en un interlocutor y así poder hacer valer sus reivindicaciones ”**

**4.-** Sería aquella que se ajustara a las unidades de negociación más apegadas al terreno, haciendo prevalecer el convenio de empresa sobre el provincial, el provincial sobre el autonómico y haciendo prevalecer este último sobre el estatal. Con esto, además acogeríamos las recomendaciones de la Comisión Europea relativas a la potenciación del euro y las estructuras económicas.

**5.-** Un gesto que honra a quienes lo han adoptado, sobre todo porque pone de manifiesto la odioso diferencia de tributación entre quienes lo hacen a través del IRPF y los que lo hacen a través de otros tributos sobre los que podríamos decir que ni siquiera gravan a las grandes fortunas. En todo caso, el sistema tributario basado como en todos los países del mundo en equilibrios imperfectos debe ser objeto a algo parecido a un Pacto de Estado.

**6.-** Hay una recomendación que resulta obvia, que adquiera toda la formación y destrezas que sean posibles, y en segundo lugar y dado que nadie defiende a este colectivo, ni en el ámbito sindical ni en le patronal que intente vertebrarse para convertirse en un interlocutor, estamos hablando de 1.600.000 jóvenes desempleados que bien organizados podrían hacer valer sus reivindicaciones.

**7.-** Todos sabemos que es complicado preservar sistemas de reparto de la Seguridad Social conviviendo con 5 millones de desempleados y sabiendo que en el año 2050 va haber 1,3 personas trabajando por cada pensionista. No obstante no es el endurecimiento del acceso a las pensiones, en el Estado español las más bajas de Europa, como debe afrontarse este problema, la vía debe ser potenciar por todos los medios dos parámetros: la tasa de actividad y la de natalidad.

**8.-** Gane quién gane estas elecciones, todos sabemos que su política económica va a ser clónica a la desarrollada por el Partido Socialista, que a su vez es la impuesta por el ECOFIN y los requerimientos de los mercados. Nosotros apoyaremos siempre a quien haga prevalecer la política sobre el mercado, regulación sobre la especulación desmedida.

**“ El sistema tributario basado como en todos los países del mundo en equilibrios imperfectos debe ser objeto a algo parecido a un Pacto de Estado ”**

- 9.-** \*
- \* Lucha contra el desempleo.
  - \* Estimulación del crecimiento económico, y particularmente el crecimiento de la demanda interna.
  - \* Mantenimiento de un sistema de pensiones justo sin pérdida de derechos de los actuales y futuros pensionistas.
  - \* Políticas activas en relación a los colectivos más desfavorecidos, como son los afectos por situaciones de exclusión, discapacidad, dependencia...
  - \* Políticas incentivadoras de la innovación, el desarrollo y la investigación, y de la formación profesional en todas sus dimensiones.

**1.-** No existen fórmulas mágicas para solucionar a corto y medio plazo el principal problema que existe hoy en España, pero existen distintas líneas en las que, a nuestro juicio, se debería trabajar para generar empleo. Para ello, proponemos promover una movilización activa de las administraciones públicas y del sector privado; una reorientación del modelo económico con mayor peso de las energías renovables y del conjunto de la I+D+i; una apuesta firme por la rehabilitación y la diversificación turística (con un auténtico Plan Renove); así como por la formación.

**2.-** La confianza se recupera con trabajo y con responsabilidad. Los casos aislados de corrupción que ha habido en las instituciones no pueden ser utilizados como argumento para hacer creer que los actos irregulares son cotidianos. No es cierto. La transparencia y la responsabilidad son las dos herramientas para recuperar la confianza perdida.

**“ Para nosotros los nacionalistas lo primordial, pese a la reducción del déficit, es el mantenimiento del Estado del Bienestar ”**

**3.-** No tiene por qué. Para nosotros los nacionalistas lo primordial, pese a la reducción del déficit, es el mantenimiento del Estado del Bienestar. Creemos que es posible y necesario su mantenimiento y lucharemos por ello. Lo que implica el techo de gasto no es más que una optimización de los recursos existentes, es decir, que se priorice el destino del dinero hacia lo más necesario. Reducir el déficit público no significa desatender al ciudadano y quien diga lo contrario está equivocado o falta a la verdad.

**4.-** Este es un asunto que se debe consensuar con los agentes económicos y sociales y acometer a través de los canales de diálogo establecidos.

**5.-** Es una iniciativa loable y comprometida. Hoy, los que más tienen son una parte muy importante para salir de esta crisis. Se han implementado medidas para la lucha contra el fraude a través de paraísos fiscales y se ha de seguir trabajando en ese sentido. No se trata de que todo el peso de los impuestos recaiga sobre ellos pero tampoco es lógico que recaiga sobre los que menos tienen. Si ellos han tomado esa decisión es porque pueden, quieren y saben que es importante que paguen esos impuestos para el sostenimiento del sistema público actual.

**6.-** Le diría que no se desespere, que siga preparándose, que tenga paciencia y, sobre todo, que sea innovador, diferente, que ya no piense solo en el trabajo por cuenta ajena porque, cada vez más, vamos a ser nuestros propios generadores de empleo. Insistiría en la necesidad de que tenga esperanza y confianza en que entre todos y con mucho trabajo podremos salir de esta recesión pero, insisto, sobre todo le diría que explorara todas sus posibilidades sin olvidarse de la emprendeduría, tan importante y tan necesitada de nuevas ideas.

**7.-** Si trabajamos bien, unidos y en consenso podremos mantener las pensiones. Es muy fácil hacer electoralismo con ciertos temas. Es tan fácil como irresponsable. Tenemos que trabajar duro si queremos mantener el sistema y debemos comprometernos con ello.

**8.-** Debemos ser optimistas. Estamos pasando épocas muy duras y sería irresponsable instalarse en el pesimismo. Eso sí, ser optimista no significa decir que el camino que queda por recorrer va a ser fácil. Va a ser un camino difícil en el que la unión de todas las fuerzas políticas, los consensos y las políticas de Estado van a ser primordiales, han de estar por encima de todo y de todos. Debemos olvidar los intereses partidistas por el bien común y así, solo así, podremos dar una esperanza a todos los trabajadores.

**9.- \*** Mantener el Estado del Bienestar.

\* Las políticas para la generación de empleo. En Canarias un plan de reconversión para el turismo y una estrategia industrial acorde a la realidad del archipiélago, la diversificación de la economía...

\* El fortalecimiento del sistema autonómico y la reforma del Estatuto de Canarias sin olvidarnos de la asunción de competencias importantísimas para las islas y para su desarrollo económico.

\* Trabajar para que las islas se conviertan de forma definitiva en plataforma tricontinental.

\* Fomentar la participación ciudadana, sobre todo, en los asuntos que les afecten de forma directa.

# Proyecto Fit-Managers

**¿Cómo combatir el estrés laboral de los Cuadros y Profesionales?  
CCP ha querido dar una respuesta a esta preocupación y para ello  
lidera y pone en marcha un novedoso proyecto europeo denominado “FIT-MANAGERS”**

Se trata de un programa formativo dirigido a los Cuadros, Profesionales, Mandos y Directivos en el que aprenderán cómo combatir el estrés que puede contribuir a perjudicar la actividad laboral, además de generar enfermedades. Una de las principales novedades de esta formación es el desarrollo de competencias no profesionales en materia de salud, deporte, nutrición y habilidades que exigen un método de entrenamiento.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) está liderando esta iniciativa subvencionada a través del Programa europeo “Leonardo da Vinci” y a la que se han sumado como socios Confederación Europea de Cuadros (CEC), la Fundación de la Escuela Profesional de Setúbal (Portugal), la Universidad de Tecnología de Kaunas en Lituania y la empresa de formación SC Elite Training S.R.L. de Rumanía. Coordinando todo este proyecto se encuentra el Instituto de Formación Integral (IFI).

Todas las partes han mantenido ya varios encuentros de trabajo, dos en España y uno en Bruselas, en los que se ha puesto en común el desarrollo de las distintas fases del programa y cuya fecha de finalización está prevista para la primavera del próximo año.

## Progreso del proyecto

Ya se ha desarrollado la primera etapa enfocada a la investigación en la que se ha conseguido entrevistar a

**“ El diamante: Salud-Nutrición-Deporte-Actitudes, para acabar con el estrés ”**

más de 100 directivos de los cuatro países implicados: España, Portugal, Lituania y Rumania. Todos ellos han respondido a un cuestionario, minuciosamente confeccionado, en el que se les preguntaba por sus hábitos y costumbres, dolencias, así como por una serie de características para intentar trazar los distintos perfiles. Al mismo tiempo, y con la ayuda de varios investigadores, se han realizado 40 entrevistas a expertos en medicina, nutrición, deporte, coaching y prevención de riesgos laborales. Los resultados de las encuestas y las entrevistas han sido recopilados y enviados a distintas entidades europeas (miembros de CEC) para su evaluación.



*La sede de la Confederación en Madrid fue el lugar de encuentro donde se desarrollaron las sesiones de trabajo celebradas en España. La fotografía recoge la primera reunión que tuvo lugar los días 24 y 25 de enero.*

# ●●● proyecto europeo

Con este primer trabajo de lo que se trata es de que los investigadores definan claramente cómo se estructura el diamante: salud-nutrición-deporte y actitudes, para más tarde poder desarrollar la base de lo que será el programa formativo.

A principios del año que viene se organizará una prueba piloto, 30% teoría y 70% práctica, en la que los Cuadros y

Profesionales de los países participantes puedan realizar, bien vía on-line o presencial, cumpliendo un determinado esquema de entrenamiento. Esta prueba y sus resultados permitirán concretar el programa que se quiere aplicar para ayudar y dotar de una valiosa herramienta a todos aquellos profesionales que padecen estrés y que estén interesados y dispuestos a acabar con esta patología.



*Último encuentro desarrollado los días 7 y 8 de septiembre. Presidiendo la mesa de trabajo el secretario general de CCP José Ignacio Gutiérrez.*

## Participación a través de la red

Para salvar las distancias físicas que nos separan y aprovechando las posibilidades que nos brinda la tecnología, el proyecto FIT-MANAGERS ha creado una comunidad online a la que anima a participar a todos los Cuadros y Profesionales, inscribiéndose a través del portal [www.fitmanagers.eu](http://www.fitmanagers.eu). Formar parte de esta comunidad les permitirá compartir sus experiencias así como el acceso gratuito al programa formativo.

Este portal contiene distintos apartados muy útiles y fáciles de acceder. Unas de estas secciones son los "Blogs" donde encontrarán artículos breves y asequibles para leer y hacer aportaciones; el "Foro" un espacio para la discusión en donde se debatirán distintos temas relacionados con el estrés, o la sección de "Documentos" en la que se puede encontrar todos los trabajos desarrollados.



*Todos los representantes de España, Bruselas, Portugal, Lituania y Rumanía que están trabajando en el proyecto FIT-MANAGERS*

*El proyecto FIT-Managers ha creado una Newsletter con la que a través de la publicación de sus diferentes números pretende dar a conocer de forma sencilla su desarrollo y participación. Nuestra revista "Cuadros y Profesionales" ha reproducido en su contraportada el nº 1 de esta Newsletter, traducida de forma íntegra al español.*

## Adquiere nuevas habilidades, para liderar



Uno de cada 10 trabajadores sufre molestias o trastornos causados por el estrés en el trabajo. El estrés incide con mayor frecuencia e intensidad en trabajadores en puestos de responsabilidad, llamados cuadros medios o directivos.

Sin embargo, los estudios realizados demuestran que las organizaciones que invierten en el desarrollo de competencias no profesionales en el seno de sus plantillas, aumentan su productividad entorno al 20% en un año. Estar en forma y tener hábitos de vida y de alimentación saludables contribuye a mejorar el rendimiento así como la adaptación a los constantes cambios que se producen en el ámbito empresarial.

El proyecto Fit-Managers tiene como objetivo reducir los efectos de estrés en el trabajo a través del desarrollo de un programa formativo innovador.

A partir del diamante formado por la salud, el deporte, la nutrición y la actitud, este programa formativo ayudará a que cuadros medios y directivos adquieran las competencias necesarias para estar en forma.

Conseguir estar en forma en un entorno de negocios será la forma de que cuadros medios y directivos desarrollen plenamente su potencial en su trabajo.



El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

## ETAPAS DEL PROYECTO:

- **FASE DE INVESTIGACIÓN:** Analizar las necesidades formativas a partir de un cuestionario dirigido a mandos intermedios y directivos en Europa.
- **FASE DE DESARROLLO:** A partir de los resultados arrojados por la encuesta, elaborar los contenidos del programa formativo.
- **FASE DE PRUEBA:** Validar y finalizar el programa formativo.
- **FASE DE EXPLOTACIÓN:** Difusión de la propuesta formativa explorando posibilidades de desarrollo en el futuro junto a actores clave.

## EL PROGRAMA FORMATIVO:

- ◆ **Metodología on-line:** el programa formativo será impartida en formato on-line a través de la página web de FIT-MANAGERS.
- ◆ **Comunidad virtual:** La comunidad online permitirá a los alumnos intercambiar sus experiencias con otros directivos y con los formadores. Formadores, alumnos, socios del proyecto y expertos interesados formarán esta comunidad virtual:  
**[www.fitmanagers.eu](http://www.fitmanagers.eu)**



### Promotor:



Confederación de Cuadros y Profesionales—CCP

Calle Vallehermoso 78 , 2ª Planta  
28015 Madrid  
SPAIN

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



Fundação Escola Profissional Setúbal—FEPSET

Rua Prof. Borges de Macedo  
2910-001 Setúbal  
PORTUGAL

[www.eps.pt](http://www.eps.pt)

### Coordinador:



Instituto de Formación Integral—IFI

Calle Alcalá 21, 3ª Planta  
28014 Madrid  
SPAIN

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



Kaunas University of Technology—KTU

Economics and Management Faculty  
73, K. Donelaicio  
LT-44029 Kaunas  
LITHUANIA

[www.ktu.lt](http://www.ktu.lt)



Confédération européenne des Cadres—CEC

81a Rue de la Loi  
1040 Brussels  
BELGIUM

[www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org)



SC ELITE Training S.R.L.

6, Anastase Simu  
010492 Bucharest  
ROMANIA

[www.etcoaching.eu](http://www.etcoaching.eu)

## ACCIDENTE DE TRABAJO – ENFERMEDAD PROFESIONAL RELEVANCIA DE SER CONSIDERADOS COMO TALES

### INTRODUCCIÓN

*Nuestro sistema de Seguridad Social protege las contingencias o riesgos de naturaleza común (enfermedad común y accidente no laboral) o profesional (accidente laboral – enfermedad profesional) y para éstas últimas:*

- No se exige período carencia (principio de automaticidad de las prestaciones), por ejemplo en una incapacidad temporal por contingencia común se exige 180 días de cotización en los últimos 5 años si la contingencia es profesional no se exige cotización alguna,... así con todas las prestaciones incapacidad permanente parcial total, absoluta...
- Se mejoran las bases de cotización, al incluir las horas extraordinarias por lo que caso de realizarlas la base reguladora resultante y en consecuencia la prestación siempre será mayor.
- Se introducen prestaciones especiales (lesiones permanentes no invalidantes, indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento al margen de las prestaciones de viudedad y orfandad).
- Se incorporan en los convenios colectivos mejoras mediante pólizas de seguro.
- Se posibilita la imposición de recargo de prestaciones y el ejercicio de la acción de responsabilidad civil por incumplimiento de las normas de prevención.

### ACCIDENTE DE TRABAJO. REQUISITOS

El Tribunal Supremo, en sentencia muy antigua, delimitó de manera clara el concepto de accidente de trabajo, al interpretar la lesión en sentido amplio, incluyendo no sólo el suceso repentino, sino también las enfermedades adquiridas durante el ejercicio de una actividad profesional y como consecuencia del mismo (TS 17-6-1903).

### REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO ACCIDENTE DE TRABAJO:

- Existencia de una lesión corporal (todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas).
- La condición de trabajador por cuenta ajena del sujeto accidentado.
- Relación de causalidad entre el trabajo y la lesión (con ocasión o como consecuencia del trabajo).

- La jurisprudencia añade un cuarto requisito causalidad entre lesión y situación invalidante o protegida.

### SUPUESTOS INCLUIDOS:

- En el lugar y tiempo de trabajo (presunción iuris tantum, salvo prueba en contrario).
- El ocurrido al ir o al volver del trabajo (in itinere). Se incluyen motivos teleológico (motivo del desplazamiento), cronológico (interrupciones o no), topográfico (itinerario seguido) y modal o mecánico (medio de transporte empleado según entorno).
- El accidente en misión (incluido en fin de semana si se halla desplazado).
- El producido con ocasión o por consecuencia de las tareas realizadas por órdenes del empresario o por interés de la empresa (aun no siendo las de su categoría).
- Enfermedades comunes contraídas con motivo del trabajo (incluidas las psicológicas por acoso laboral – mobbing o por el estrés).
- Enfermedades anteriores latentes que se manifiestan o agravan por el accidente de trabajo.
- Enfermedades intercurrentes, aquellas que tienen como consecuencia procesos patológicos debidos a accidentes de trabajo.
- Otros supuestos, como los que sufren los cargos sindicales (no en situación de huelga por ejemplo piquete informativo al estar el contrato suspendido). Los trabajadores en actos de salvamento o los ocurridos durante la realización de prestaciones personales obligatorias o los de los presidentes o vocales de mesas electorales.

### SUPUESTOS EXCLUIDOS:

#### RUPTURA DEL NEXO CAUSAL

- Fuerza Mayor: cubiertos por el Consorcio de Compensación de Seguros, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, alcanzando la cobertura únicamente las prestaciones derivadas de incapacidad permanente y muerte.
- Imprudencia Temeraria: cuando el accidentado con desprecio del instinto de conservación con clara consciencia del riesgo, desobedece normas o instrucciones dadas por el empresario de forma reiterada y notoria en materia de seguridad y salud (accidente de repartidor que se encuentra en claro síntoma de embriaguez y conduce por dirección contraria por una carretera).

## SUPUESTOS ESPECIALES

- Fallecimiento consideración AT /EP

\* Presunción «iuris et de iure» (no admite prueba en contrario): la enfermedad o accidente laboral es causa de la muerte cuando se tenga reconocida una incapacidad p. absoluta o gran invalidez por contingencias profesionales.

\* Mediante prueba se admite: si hay reconocida una IPT o si desde el accidente hasta la muerte no han pasado 5 años o si enfermedad profesional sin plazo.

• **Imprudencia Profesional:** la derivada del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que éste inspira al accidentado, debido a una disminución del control consciente de su actuar, sustituido por un automatismo inconsciente (el operario que no se coloca el caso por cansancio y falta de pericia profesional. No rompen el nexo causal, pero no son objeto de recargo de prestaciones.

### ENFERMEDAD PROFESIONAL. REQUISITOS

Son propiamente un accidente laboral, si bien, gozan de un régimen particularizado:

- Que esté provocada por la acción de determinados elementos o sustancias del trabajo.

- Que ocurra en alguna de las actividades listadas en cuadro aprobado por RD 1299 /2006, si no viene en el cuadro es tipificada como accidente de trabajo.

### PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL RELEVANCIA Y TRATO DIFERENTE POR TRATARSE DE ACCIDENTE TRABAJO- ENFERMEDAD PROFESIONAL

• **Incapacidad temporal:** la base reguladora para calcular la prestación se toma del salario del mes anterior a iniciarse sumando el importe de las horas extraordinarias cotizadas en los 12 meses anteriores sin límite. Si la contingencia profesional está cubierta con una mutua, le corresponde a ésta la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción. A los 12 meses de IT la mutua efectúa ante el INSS propuesta de actuación: prórroga, iniciación expediente incapacidad o alta médica. Dicha propuesta se entiende aceptada cuando el INSS no se manifieste en contrario en el plazo de los 5 días siguientes al de su recepción.

- **Lesiones permanentes no invalidantes,** reguladas indemnizaciones según OM 1010/2005 que se pagan por la entidad aseguradora, INSS o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo declarada la situación por la Dirección Provincial del INSS, que fija la cuantía , previo dictamen-propuesta del EVI.

- **Incapacidad permanente (parcial, total o absoluta),** no se exige ningún período de carencia para tener derecho y se computan las horas extraordinarias sin límite.

- **Prestaciones por fallecimiento,** caben las siguientes mejoras:

\* Indemnización especial al cónyuge o pareja de hecho del fallecido de 6 meses de la base reguladora y cada huérfano 1 mensualidad. Si no existe viudo-a además se distribuye entre los huérfanos la paga de 6 mensualidades. El padre o madre que vivan a expensas del fallecido (100 % SMI), cuando no existieran otros familiares con derecho a pensión perciben indemnización de 9 meses si vive sólo un beneficiario o 12 meses si viven los dos. Si el trabajador fallece sin dejar ningún familiar con derecho a pensión, la Mutua debe ingresar en la Tesorería los capitales en la cuantía necesaria para constituir una renta cierta temporal durante 25 años, del 30% del salario del trabajador. La base reguladora se determina sobre salarios realmente percibidos el año anterior.

\* La base reguladora para las pensiones de viudedad y orfandad se toma de los salarios reales obtenidos el año anterior con inclusión de horas extraordinarias en lugar de las 24 mensualidades elegidas de los últimos 15 años.

Francisco de Javier Goldaraz  
Asesor Jurídico de CCP de Navarra

# El Asesor Responde

**1.- ¿Qué legislación laboral es aplicable al contrato de trabajo concertado por un español con una empresa española de dimensión comunitaria, para prestar servicios en un centro de trabajo en Francia?**

La legislación española es de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Todo ello sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en este caso a Francia. Así mismo, existe una normativa que regula los posibles conflictos como es el Convenio de Roma, la normativa de derecho internacional privado española y la Directiva 97/71/CE que regula los desplazamientos de trabajadores producidos en el marco de una prestación de servicios transnacional.

**2.- ¿Cómo se calcula la indemnización por despido disciplinario para los períodos de prestación de servicios inferiores a un mes?**

El cálculo de la indemnización por despido hay que llevarlo siempre al parámetro de los meses de antigüedad y aquel período inferior al mes se computa como un mes. Por ejemplo, si un trabajador tiene una antigüedad de 1 año, 2 meses y 4 días, su antigüedad a los efectos de indemnización será de 15 meses.

**3.- El pensionista de jubilación anticipada menor de 65 años, ¿puede acceder a la incapacidad permanente por enfermedad común?**

Un pensionista reconocido y percibiendo por tanto la pensión de jubilación anticipada no puede acceder a incapacidad permanente bajo la situación de pensionista de jubilación.

**4.- ¿Cómo puede diferenciarse el “mobbing” en los enfrentamientos laborales en el seno de la empresa?**

El mobbing no es un enfrentamiento laboral, tensión, riña o disputa. El mobbing o acoso moral en el trabajo es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona ejercido de modo reiterado potencialmente lesivo y no deseado dirigido contra uno o más trabajadores en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

**5.- ¿Qué ocurre con los salarios de tramitación y la indemnización generados por un despido improcedente cuando su beneficiario fallece antes de la Sentencia resolutoria del despido?**

Los salarios de tramitación de un trabajador que fallece antes de dictarse Sentencia dejan de devengarse una vez fallecido éste, desde la fecha del óbito.

**6.- ¿Quedan suspendidas las funciones representativas de un representante legal de los trabajadores durante la baja médica por enfermedad?**

No quedan suspendidas, en todo caso sería cuestión a analizar el motivo de la baja y la posible incompatibilidad entre las actividades que se puedan desarrollar como representante de los trabajadores con la baja médica que viene padeciendo.

**7.- Los trabajadores que soliciten reducción de jornada por guarda legal, ¿tienen derecho a concretar el horario de la jornada en cualquiera de los turnos existentes en la empresa?**

Si, dentro del horario de trabajo que venía realizando el trabajador, pero no cabe extrapolarlo a otro horario o franja horaria diferente a la que venía trabajando.

**8.- ¿Qué cuantía de las cantidades abonadas en concepto de “Plus de Distancia o de Transporte” está exenta de cotización?**

Está exento hasta el 20% del IPREM vigente en el momento del devengo, sin incluir la parte proporcional de pagas extraordinarias (532,51 euros/mes para el año 2010).

**9.- ¿Tienen derecho al “Plus por domingos” los trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en sábados, domingos y festivos?**

A priori no porque precisamente es el motivo de la contratación. No obstante, habría que analizar el convenio colectivo de aplicación y comprobar si en su redacción expresamente recoge a estos trabajadores.

**10.- ¿Cuándo una prestación de servicios profesionales es constitutiva de un contrato de trabajo y cuándo de un arrendamiento civil de servicios?**

Cuando concurren las notas de amenidad en el trabajo, dependencia en el régimen de ejecución del trabajo y su carácter personal de la relación.

Francisco de Javier Goldaraz  
Asesor Jurídico de CCP de Navarra

### G

#### **GRAN INVALIDEZ**

Situación de un trabajador que como consecuencia de una enfermedad o accidente presenta pérdidas anatómicas o funcionales que le hacen precisar de la asistencia de terceras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida, como vestirse, asearse, desplazarse, comer, así como otras similares. Esta persona tiene derecho a que su pensión por incapacidad permanente absoluta se incremente en un 50% para poder remunerar a la persona que le tiene que atender.

#### **GRUPO PROFESIONAL**

Aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

### I

#### **INCAPACIDAD TEMPORAL**

Situación protegida por la Seguridad Social para aquel trabajador que se encuentra impedido temporalmente para el trabajo y necesita asistencia médica.

#### **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**

Es la indemnización adicional que se permite solicitar en cuestiones laborales cuando ha existido una vulneración de los derechos fundamentales o libertades públicas a nivel individual o colectivo.

#### **INEPTITUD DEL TRABAJADOR**

Causa de extinción del contrato conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa, al amparo del artículo 52 a) del ET.

#### **INEPTITUD SOBREVENIDA**

Situación del trabajador producida por su inadaptación a los cambios operados en su puesto de trabajo, de forma que le hacen incapaz para seguir prestando sus servicios a la empresa.

#### **INFORME DE VIDA LABORAL**

Es el documento facilitado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social al trabajador que lo solicita, en el que constan los períodos cotizados por el trabajador y las empresas que han cotizado.

### J

#### **JORNADA DE TRABAJO**

Es el tiempo que tiene que dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado.

#### **JUBILACIÓN**

Es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

#### **JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Es la jubilación a la que pueden acceder determinados trabajadores con anterioridad a la edad ordinaria de 65 años. Son siete tipos de colectivos, cada uno con sus especificidades: mutualistas en 1967; sustituidos a los 64 años; desempleados a los 61 años; empleados en actividades penosas, tóxicas; personas con discapacidad; jubilación parcial anticipada.

#### **JUBILACIÓN PARCIAL**

Modalidad de jubilación que permite a los trabajadores por cuenta ajena en activo que acuerden con su empresario reducir la jornada y el salario para acceder simultáneamente a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas.

#### **JURISDICCIÓN**

Es la función atribuida al Estado, de administrar justicia por medio de los órganos a tal efecto constituidos. El ejercicio de la potestad jurisdiccional corresponde exclusivamente a los juzgados y tribunales.

#### **JURISPRUDENCIA**

Es el criterio constante y uniforme que el Tribunal Supremo mantiene al dictar sus sentencias. Para que exista tal, se requiere, al menos, dos sentencias que mantengan el mismo criterio en una materia.

### L

#### **LAUDO ARBITRAL**

Decisión o fallo que dictan los árbitros, en procedimiento sometido entre las partes, para solventar las discrepancias con eficacia idéntica a la de las sentencias firmes.

#### **LGSS**

Ley General de la Seguridad Social (RD Legislativo 1/1995, de 20 junio).

#### **LIBRO DE VISITAS**

Documento legitimado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que debe disponerse en cada centro de trabajo de la empresa, ocupe o no trabajadores por cuenta ajena, con la finalidad de que la Inspección efectúe, en sus visitas o requerimientos, las diligencias que estime convenientes.

#### **LODLS**

Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985, de 2 agosto).

#### **LPRL**

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 noviembre).

\* NOTA: En esta relación incluimos la letra "G" que por equivocación no publicamos en nuestro anterior número.

**El Proyecto Fit-Managers introduce la figura del coach que será el profesional responsable del entrenamiento de los Cuadros y Profesionales para satisfacer con éxito el objetivo marcado: combatir el estrés. CCP cuenta para este cometido con Vicente Marrama, PCC (Professional Coach Certified) por la ICF (International Coach Federation) y director de POTENTIA - Coaching Corporativo.**



**Vicente Marrama**

**Vicente Marrama nos da las claves para conocer mejor y saber en qué consiste el COACHING PARA MANAGERS.**

En un mundo donde los mercados son cada vez más ferozmente competitivos y las turbulencias y los cambios impactan a diario en las empresas, se necesita un nuevo liderazgo para afrontar los nuevos desafíos y dominar los cambios. Y esto pasa por expandir el Capital Humano. Este es el objetivo del Coaching, que se ha convertido en la tecnología más potente para la mejora y el cambio empresarial.

Aún existe en algunos ámbitos el falso paradigma de que los Managers son candidatos a líderes sin la suficiente energía, preparación y coeficiente de inteligencia para ocupar los niveles de responsabilidad y liderazgo más altos de una empresa. Nada más lejos de la realidad. Los Mandos Intermedios son los que se hacen cargo de la maquinaria de una organización y su trabajo se enfoca en que esta maquinaria funcione día a día con precisión, efectividad y exactitud. Por eso reciben el impacto del trabajo diario y sobre ellos descansa una gran parte de la responsabilidad de que las empresas se desarrollen y se hagan fuertes en un mundo vertiginosamente cambiante. Como consecuencia la demanda de coaching para Managers está aumentando con celeridad y cada vez ocupa una cuota más importante de mercado.

## **PROTOCOLO PARA UN PROCESO DE MANAGERS COACHING**

En general, las empresas saben muy bien quienes van a ser los destinatarios cuando contratan a un coach. Cada vez más. Y en este sentido las dudas de hace unos años se van tornando certeza y seguridad en la asignación de coaches para mandos intermedios. De todas maneras, el "efecto bombero" continúa predominando porque las empresas nos contratan cuando los conflictos y problemas están bastante o muy enquistados y nuestro coaching comienza apagando fuegos con la manguera de la toma de conciencia, la motivación y la escucha. En honor a la verdad, hay que decir que con más frecuencia nos llaman para desarrollar un coaching enfocado en el desarrollo del Manager, que se centra más en un nuevo rol de liderazgo y en su futuro profesional, o nos contratan para un coaching que mejore su rendimiento y sus técnicas. Una vez ya contratado se tiene una primera reunión con el Manager/cliente antes de comenzar las sesiones de coaching. Este primer contacto da la oportunidad de establecer rapport o empatía, y proporciona toda la información necesaria para relajar la posible ansiedad del Manager y recibir los datos suficientes para iniciar el proceso. También permite saber el grado de acuerdo del Mando con la intervención demandada por su empresa.

En esta primera reunión se conoce la variedad de las tareas encomendadas al Manager. El coach se hace cargo de su capacidad para organizar y planificar todo lo que va surgiendo, mientras establece los objetivos necesarios para el futuro de su unidad. Entiende su estilo de dirección de personas y la manera de desarrollarlas, y le llega cómo motiva a su gente y cómo se comunica con ellos.

Así que ya podemos comenzar la primera sesión de coaching. Aquí el Manager tiene que tener muy claro que el proceso de coaching empieza por su beneficio y el de la organización. Hay que eliminar los posibles miedos y nerviosismo antes de empezar el proceso. Según avanzamos, el Manager se hace más consciente de sí mismo y de los demás mientras toma más responsabilidad respecto a las acciones emprendidas.

El proceso se va desarrollando y los Managers confían más en sí mismos y en los demás mejorando su desempeño y su rendimiento. Los coaches vamos dando feedback a la dirección según la logística establecida al inicio. Y en esos informes (orales o escritos) sólo damos cuenta de los objetivos para los que hemos sido contratados, dejando a un lado las cuestiones personales y ajenas a esos fines. La confidencialidad es la esencia del coaching.

Una vez conseguidos los objetivos acaba el proceso, aunque a veces pactamos unas sesiones de seguimiento para chequear el sostenimiento de esos logros conseguidos o hacer ajustes cuando se necesite. En resumen, hablamos de 4 fases: establecimiento de la relación de coaching, planificación de la acción, ciclo del coaching, evaluación y seguimiento.

## **BENEFICIOS DEL MANAGER COACHING**

Los coaches creamos un espacio de compromiso y confianza con los Managers. Allí les apoyamos y entrenamos para potenciar su eficacia profesional y su rendimiento. De esta manera el Manager aumenta su valor para la organización y para sí mismo. También les ayudamos a pensar y planificar estratégicamente y a gestionar el riesgo y la incertidumbre. Pero lo más poderoso para mí es que mejoran en el ser, hacer y tener encontrando el sentido vital a lo que hacen. Como me dijo hace unas semanas un manager al acabar su proceso de coaching: "Es que ahora me conozco mejor y veo la vida de una manera más proactiva y positiva".

## Observatorio de los Directivos Europeos

Confederación Europea de Cuadros (CEC), de la que es miembro Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), trabaja junto con la organización sindical europea, Eurocadres, en la creación de un "Observatorio de los directivos europeos". Se trata de un proyecto que busca analizar, a través de estadísticas específicas, al colectivo de directivos en Europa dentro de todo el conjunto de trabajadores. A esta investigación se ha sumado la Fundación de Dublín para la Mejora de las Condiciones de Trabajo en Europa (Eurofound).

Este fue uno de los principales asuntos que se abordaron en el Comité Ejecutivo que CEC celebró el día 7 de junio en la localidad italiana de Villa La Collina (Cadenabbia), y al que asistió por primera vez el nuevo secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez. Hay que recordar, también, que el ex presidente de CCP, Juan Zuriarrain, es el Tesorero de CEC desde el año 2009, y por tanto uno de los cuatro cargos de los que consta este Comité.

La recopilación de datos referente a los directivos de los distintos países europeos que integran CEC es muy compleja. En España gracias a la colaboración que se estableció en el año 2005 entre CCP y el Ministerio de Trabajo se ha podido proceder a la identificación estadística del colectivo de "Cuadros y Profesionales". Dicha identificación ha sido lograda gracias a la toma en consideración de la variable autoridad delegada o jerarquía de la autoridad y de la variable contenido de la ocupación desempeñada, que han sido extraídas a partir de las preguntas sobre jerarquía que contiene la Encuesta de Población Activa (EPA) en su versión de 2005, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-94) y del contenido de la Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV).

El SEPE de forma mensual y gracias a la identificación de la categoría de Cuadros y Profesionales, proporciona a CCP datos estadísticos que son aplicados sobre la información existente en el registro de demandantes de empleo del propio Servicio. De esta manera CCP podrá aportar y participar en el "Observatorio de los directivos europeos" que se quiere poner en marcha.

### Asamblea General de CEC en 2012

Por otra parte el Comité Ejecutivo de CEC, reunido en Italia, informó de la preparación de la próxima Asamblea General de CEC que se tiene previsto celebrar en el mes de junio en Múnich (Alemania) del año que viene. 2012 será el Año Europeo del Envejecimiento Activo y por este motivo se baraja la posibilidad de realizar una conferencia sobre el cambio demográfico y el envejecimiento activo. El presidente de CEC, Georges Liarakis, anunció que se están haciendo gestiones para que la Unión Europea financie los gastos de la celebración de esta Asamblea.



### Creación de CIC

Por último, y como otro de los puntos más sobresaliente y tratado por los miembros del Comité Ejecutivo de CEC, fue el proyecto iniciado para la creación de Confederación Internacional de Cuadros (CIC). CEC ha iniciado ya el proceso para la integración de los Cuadros no europeos en una confederación a nivel internacional. Los primeros contactos y vínculos se han desarrollado con EEUU, Canadá y Latinoamérica. Ahora se trabaja en crear una imagen de CIC e introducirla fuera del ámbito europeo para dar a conocer esta nueva Confederación que pretende aunar los objetivos e intereses comunes de las distintas organizaciones de Cuadros en todo el mundo. CIC podrá cumplir un papel fundamental a nivel sectorial y de empresas que desarrollan actividades fuera de las fronteras europeas y en las que los Cuadros y Directivos deben negociar a nivel internacional.

## CCP se manifestó contra la reforma de las pensiones en una protesta que congregó a diez mil personas

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) salió a la calle para manifestarse en contra de la reforma del sistema de pensiones, en una protesta a la que se sumaron los sindicatos USO, ANPE, SATSE y USAE el día 29 de junio en Madrid. El secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez, encabezó la manifestación portando, junto al resto de los representantes sindicales, una gran pancarta en la que se leía el lema: “Contra el pensionazo y los recortes sociales”. Las críticas contra la reforma no han impedido que el Congreso de los Diputados haya dado luz verde a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, y que entrará en vigor el 1 de enero de 2013. Su aplicación se hará de forma paulatina en un período transitorio de 15 años, que culminará en 2027.



*El secretario general de CCP abrió el mitin que se pronunció al término del recorrido de la manifestación en la Plaza de Neptuno (Madrid). José Ignacio destacó “la necesidad de aplicar otras políticas y no que paguemos siempre los mismos con la colaboración necesaria de los sindicatos que se llaman a sí mismos más representativos, y que cada día representan a menos como demuestra la calle. Es necesario que los ciudadanos tomen la palabra, que nos escuchen y por ello estamos aquí, y estaremos tantas veces como sea necesario”.*

CCP se ha manifestado abiertamente en contra de uno de los puntos más controvertidos de esta reforma: la edad de jubilación a los 67 años con carácter general. Desde 2013 hasta 2027 quienes se vayan a jubilar verán retrasado cada año un mes y medio el momento del abandono de la actividad. Esto supone que los ciudadanos nacidos a partir de 1948 serán los primeros afectados por el aumento progresivo de la edad de retiro, y los que hayan llegado a este mundo a partir de 1960 la jubilación será ya a los 67 años. CCP considera imprescindible que la edad de jubilación no esté marcada ni por ley ni por convenios colectivos, sino que sea el propio trabajador quien decida

cuando quiere abandonar su vida laboral y, únicamente, se fije la edad mínima (65 años) para poder acceder a ella.

Con la nueva reforma el período de cómputo para el cálculo de la pensión también se alarga de forma gradual desde los 15 años actuales hasta los 25 años, aunque se mantiene en los 15 años el periodo de carencia, el mínimo exigido para generar el derecho a cobrar una pensión.

“**CCP pide que la edad de jubilación sea voluntaria y que el mínimo se quede en los 65 años**”

CCP se ha unido a los sindicatos USO, ANPE, SATSE y USAE creando una plataforma independiente para, todos juntos, expresar y manifestar su rechazo a la reforma de las pensiones frente al Gobierno y los sindicatos mayoritarios que han respaldado los cambios introducidos en este sistema. Los cinco sindicatos convocaron la manifestación “Contra el pensionazo y los recortes sociales” que recorrió el Paseo del Prado, desde la Glorieta de Atocha, y finalizó en la Plaza de Neptuno, junto al Congreso de los Diputados en Madrid.

Para percibir el 100% de la paga de retiro al llegar a los 67 años habrá que tener 37 cotizados, aunque quienes lo deseen podrán jubilarse a los 65 años siempre y cuando hayan cotizado 38 años y 6 meses. Los trabajadores que no reúnan estos requisitos podrán retirarse pero se les aplicará un coeficiente reductor a la cuantía de la pensión.

Para CCP estos nuevos planteamientos se traducen en recortes sociales y atentan contra el mantenimiento del Estado del Bienestar. El secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez, ha subrayado que la reforma de las pensiones “atenta contra nuestro futuro y ataca a la Constitución española, en su artículo 50, en el que dice: los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”. Y añade “esta reforma no es una actualización, sino una degradación y no garantiza una suficiencia económica, ya que recorta, al menos, una media del 20% lo que los trabajadores de hoy percibiremos mañana”.



Miembros y representantes de las distintas federaciones de CCP se sumaron a la protesta

## Prejubilaciones y jubilaciones anticipadas

En cuanto a las reformas introducidas para evitar prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, la nueva ley establece que las empresas no acojan a sus trabajadores a prejubilaciones si tienen menos de 55 años (antes era 52), y si una empresa tuvo beneficios en los dos últimos años y realiza un ERE a mayores de 50 años tendrá que compensar al Estado económicamente para pagar cotizaciones sociales. Sobre las prejubilaciones, se sube la edad de 61 a 63 años, aunque ahora no habrá necesidad de ser despedido. Y por cada año de adelanto de la edad legal de jubilación se pierde el 7,5% de la pensión correspondiente.

En este apartado, la Confederación es partidaria de que las jubilaciones anticipadas se modifiquen y se establezca un convenio especial de financiación de las empresas con la Seguridad Social para que los trabajadores lleguen a la edad mínima de jubilación sin perder cotizaciones y,



José Ignacio Gutiérrez fue entrevistado por varios medios de comunicación. En la foto le vemos respondiendo a las preguntas de un periodista de la cadena de radio y televisión INTERECONOMÍA.

por tanto, la cuantía de la pensión posterior (actualmente las empresas están obligadas a financiar el convenio especial hasta los 60 años).

Asimismo, CCP considera que las jubilaciones anticipadas se deben limitar para los trabajadores de sectores con trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, así como para los trabajadores minusválidos, y la edad mínima de jubilación debe estar reducida por la aplicación de coeficientes reductores.

Por otro lado, las prejubilaciones se podrán mantener mientras que las empresas corran con todos los gastos ocasionados (salarios y cotizaciones) para que los trabajadores afectados no pierdan sus derechos adquiridos y, sobretodo, no vean disminuir las bases de cotización a la hora de calcular sus pensiones futuras.

CCP es partidaria de cambiar de forma gradual el sistema de jubilación y aplicar un sistema de reparto semejante al modelo escandinavo o mixto, que contempla cuando se llegue a la edad de jubilación mínima cobrar una pensión mínima si se ha cotizado durante un período mínimo (30 años), y además una pensión complementaria en función de lo cotizado (sueldos).

En cuanto a la posibilidad de que estas pensiones complementarias sean pública o privadas, CCP se inclina porque tengan un carácter público, con control de los agentes sociales, ya que de esta manera se entiende que se evitaría el riesgo de quiebra financiera de una empresa privada, mientras que si es público la mala gestión también puede estar presente pero, en cambio, el riesgo de quiebra no se contempla.

## ELECCIONES SINDICALES 2010 - 2011

Delegados obtenidos por CCP en las Federaciones:

Banca, Cajas de Ahorro, Energía, Metal, Química, Minería y SMN

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha conseguido aumentar o mantener su representación en las empresas donde ha presentado candidatura a lo largo del proceso electoral desarrollado durante 2010 y 2011 en la mayoría de los centros de trabajo. Pero además para CCP estas elecciones sindicales han supuesto su estreno en distintos sectores. Por este motivo CCP está en pleno proceso de constitución de una nueva Federación, llamémosla “virtual”, que nace con un gran potencial de crecimiento. Se trata de una federación que pretende incorporar a todas aquellas organizaciones que por sí solas no pueden constituirse en una federación de rama, y estará gestionada a través de un reglamento de régimen interno. En esta nueva Federación se encuentran ya afiliados Cuadros y Profesionales de empresas y sectores diversos como la Universidad, la Farmacia, Juegos Recreativos o la empresa Clesa.

### FEDERACIÓN DE BANCA

- BBVA
- BANCA MARCH
- BANCO SABADELL
- CAIXA GERAL

\* Celebración: año 2010

	Andalucía	Aragón	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Navarra	Extremadura	C. Valenciana	Galicia	Islas Baleares	La Rioja	P. de Asturias	Murcia	País Vasco	Madrid	Cataluña	TOTAL DELEGADOS
BBVA	12		8	1	9		2		20	9	6	1	1	2		22		93
Banco Sabadell	3	1	2	1	9	1	2		6	1	2	1	9	1	2	13	29	83
Banca March			3						1		10							14
Caixa Geral								8	1	8			1		1	6	2	27
	<b>TOTAL</b>																	
	217																	

La Federación de Banca ha conseguido incrementar en un punto su representación en el sector, pasando del 4% al 5%. Este crecimiento se debe en gran medida al aumento notable que ha tenido la representación de los Cuadros y Profesionales en el Banco Sabadell, en donde CCP se ha convertido en la 2ª fuerza sindical de la Entidad.

### FEDERACIÓN DE CAJAS DE AHORRO

- CAJA MADRID-ACCAM
- ACPA: Asociación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorro

\* Celebración: año 2010

	ACCAM Caja Madrid	Caixa Layetana	Caja Insular Canarias	Caja Ávila	Caja Rioja	Caja Segovia	Bancaja	TOTAL DELEGADOS
ACCAM	117							117
ACPA		2	2	2	2	1	5	14
ACCAM-BANKIA	<b>TOTAL</b>							
	131							

Estos resultados suponen para la Federación de Cajas de Ahorro una representación del 18,55% en Bankia, convirtiéndose en la tercera fuerza sindical de la Entidad integrada por las 7 Cajas (Caja Madrid, Bancaja, Caja Ávila, Caja Rioja, Caja Segovia, Caixa Layetana y Caja Insular de Canarias). A estos resultados hay que sumarles 1 delegado más obtenido en la Caja de Ahorro de Granada (ACCAG).

## FEDERACIÓN DE ENERGÍA

- **IBERDROLA GRUPO - ATYPE-CC**
- **NUCLENOR - ATYPE-ACN**
- **ENAGAS - ATYPE-ATEPE**
- **CENTRALES NUCLEARES DE ALMARAZ Y TRILLO - SITAT**

\* Celebración: año 2010

TOTAL DELEGADOS	
ATYPE-CC	71

\* Celebración: año 2011

CN Santa Mª de Garoña	Santander Oficinas Centrales	TOTAL DELEGADOS
ATYPE-ACN	3	5

\* Celebración: año 2011

Planta Regasificación Barcelona	TOTAL DELEGADOS
ATYPE-ATEPE	1

\* Celebración: año 2011

Madrid Oficinas	TOTAL DELEGADOS
SITAT	3

En Iberdrola Grupo, ATYPE-CC ha obtenido 7 delegados más que en las pasadas elecciones del año 2006, y ha sido la única fuerza sindical que ha aumentado sus delegados en el Grupo, consolidándose como la tercera fuerza sindical. ATYPE-ACN es el sindicato con mayor número de delegados en la empresa Nuclenor S.A. y es el primero en el Colegio de Técnicos y Administrativos. ATYPE-ATEPE ha sido el sindicato más votado en la planta de regasificación de Barcelona, en la que no se presentaba desde hacía 24 años. SITAT ha conseguido 3 de los 5 delegados y por tanto preside el Comité de Empresa de las Oficinas de Madrid.

## FEDERACIÓN DE METAL

- **RENAULT - SCP**
- **OPEL - ACUMAGME**
- **GRUPO VALEO - ASMAVAM**
- **PEUGEOT-CITRÖEN - AMYP**
- **SEAT - SPCS**
- **ALSTHOM HYDRO ESPAÑA S.L.**
- **ARCELORMITTAL SAGUNTO - ACSGA**
- **BONITRANS**
- **GRUPO ALCOA - APC**
- **DANA**

\* Celebración: año 2010 - 2011

	Año 2010	Año 2011		TOTAL DELEGADOS
SCP	18			18
ACUMAGME	2			2
ASMAVAM		3		3
AMYP		4		4
SPCS		3		3
ALSTHOM HYDRO ESPAÑA S.L.		3		3
ACSGA		3		3
BONITRANS		1		1
APC		La Coruña 2	Avilés 2	4
DANA		1		1
				<b>TOTAL 42</b>

SCP repite como la primera fuerza sindical en los centros de trabajo de Renault en Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid. AMYP encabeza de nuevo el número de delegados en el centro de trabajo de Peugeot en Madrid. APC ha tenido un excelente estreno en Alcoa, en la fábrica de Avilés, donde ha empatado con el sindicato mayoritario.

## FEDERACIÓN DE QUÍMICA

- REPSOL MADRID
- REPSOL QUÍMICA (Tarragona)
- INTERQUIMSA
- SOLVAY (Martorell)
- UBE (Castellón) – ASOTUBE
- QUÍMICAS DEL NALÓN (Asturias) – ATQUIN

\* Celebración: año 2010 - 2011

	Año 2010	Año 2011	TOTAL DELEGADOS
REPSOL MADRID		5	5
REPSOL QUIMICA	1		1
INTERQUIMSA	1		1
SOLVAY	2		2
ASOTUBE		2	2
ATQUIN		2	2
			<b>TOTAL 13</b>

Confederación de Cuadros y Profesionales ha incrementado en un 62,5% el número de delegados obtenidos en las distintas empresas de química en las que se ha presentado. De 8 delegados ha pasado a tener 13 delegados, gracias al incremento experimentado en Repsol Madrid (de 4 a 5 delegados) y al extraordinario estreno que ha tenido en las empresas químicas UBE y ATQUIN, en las que ha conseguido dos delegados en cada una de ellas.

## FEDERACIÓN DE MINERÍA

- GRUPO HUNOSA

\* Celebración: año 2010

	TOTAL DELEGADOS
FCM	7

La Federación de Cuadros de Minería ha conseguido unos resultados porcentuales superiores a las anteriores elecciones, pasando del 6,25% al 7%, lo que la permite seguir representado a este colectivo en el Comité de Empresa del Grupo Hunosa. En Carbonar la Federación repite con el representante que tenía. En el resto de las empresas mineras no se han celebrado elecciones sindicales debido a la presentación de ERES, de entre 6 y 9 meses, que han afectado a la gran mayoría de los trabajadores. Una vez restablecido el normal funcionamiento se baraja la posibilidad de celebrar elecciones en las próximas semanas.

## SINDICATOS DE MANDOS DE NAVARRA

- INASA FOIL S.A.
- GRAFICAS ESTELLA S.A.
- LIEBHERR INDUSTRIAS METÁLICAS S.A.
- FAURENCIA EMISSIONS S.L.
- KYB SPEERING SPAIN S.A.
- VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.
- SMURFIT KAPPA NAVARRA-Sangüesa

\* Celebración: año 2010 - 2011

	Año 2010-2011	TOTAL DELEGADOS
INASA FOIL S.A.	1	1
GRAFICAS ESTELLA S.A.	3	3
LIEBHERR INDUSTRIAS METÁLICAS S.A.	1	1
FAURENCIA EMISSIONS S.L.	3	3
KYB SPEERING SPAIN S.A.	1	1
VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.	1	1
SMURFIT KAPPA NAVARRA-Sangüesa	2	2
		<b>TOTAL 12</b>

## EL CONGRESO DE LA ACB RENUEVA SU DIRECCIÓN



*ACB estrena nuevo equipo de Gobierno. De izda. a dcha. Carlos J. González, presidente del Comité de Arbitraje; Vicente Castelló, vicepresidente 1º; Eduardo Fernández, presidente de la ACB; Antonio Torres, secretario general; Antonio González, vicepresidente 2º.*

**Eduardo Fernández ha sido nombrado nuevo presidente de la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) en sustitución de Antonio Torres que pasa a ser ahora el secretario general de esta Asociación, durante la celebración del Congreso que se ha desarrollado en Calpe (Alicante) los días 13 y 14 de octubre.**

La única candidatura presentada ha sido la encabezada por Eduardo Fernández, que hasta ahora ha ocupado la secretaría de Comunicación, y ha contado con el apoyo de todos los miembros asistentes al Congreso. Como número dos figura, Antonio Torres, que deja las funcio-

nes de presidencia y pasa a ocuparse de la secretaría general. Torres ha sido el presidente de ACB durante los últimos cuatro años y ha decidido no presentarse a la reelección por "coherencia con sus planteamientos". Según declaraciones suyas "siempre he defendido y luchado por el rejuvenecimiento de los cargos".

Eduardo Fernández toma ahora las riendas de ACB en compañía de nuevas personas. Entre los cambios hay que destacar los que se han producido en el Comité de Arbitraje: Carlos J. González es ahora el nuevo presidente; Francisco A. Egea, secretario y Fernando Sanfrechoso, vocal.

## EL TELETRABAJO ES UNA REALIDAD EN EL BBVA

**Los empleados del banco BBVA ya pueden trabajar desde sus casas gracias al acuerdo colectivo sobre Teletrabajo que han firmado la empresa y los representantes sindicales, entre ellos la Asociación de Cuadros de Banca (ACB) de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), el pasado mes de julio.**

Cada trabajador cuya actividad sea susceptible de poder realizarla en su domicilio particular y exprese de forma voluntaria su deseo de acogerse a esta nueva fórmula, podrá hacerlo mediante un acuerdo con la empresa. El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los empleados que decidan la prestación de servicios a través de esta modalidad. También tiene un carácter voluntario para la empresa en su ofrecimiento y para ambas partes es reversible con la condición de que deberán comunicar el abandono del Teletrabajo con dos meses de antelación.

Según el acuerdo alcanzado en el BBVA, el empleado que realice la modalidad de Teletrabajo podrá realizar su actividad profesional sin la presencia física en el centro

de trabajo hasta el 90% de su jornada laboral, trabajando desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El tiempo restante de su jornada lo deberá desarrollar en las instalaciones de la empresa.

También se contempla la formación específica para la adaptación de los empleados a esta modalidad mediante la impartición de cursos por parte de la empresa, así como el cumplimiento de las condiciones básicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Antonio Torres en representación de ACB ha subrayado la importancia de este acuerdo cuyos principios se contemplan en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) de 16 de julio de 2002. En este sentido hay que destacar la contribución de CCP a este Acuerdo Europeo gracias a su participación con Confederación Europea de Sindicatos (CES) implicándose de forma activa en las negociaciones. CCP siempre ha manifestado su deseo de que esta nueva fórmula de organización del trabajo fuera regulada y plasmada en la realidad laboral de nuestro país.

## RENOVACIÓN PROFUNDA DE ACCAM

Reforma sus Estatutos, cambia su denominación, integra a ACPCA y convoca proceso electoral interno



La Asamblea de Compromisarios de ACCAM estuvo presidida por: (de izda. a dcha) José Bañales, secretario de la Sección Sindical de ACCAM y tesorero; Javier Luquero, secretario general de la Junta Directiva; Ángel Bartolomé, secretario de Organización y Álvaro Hernando de Larramendi, Asesor Jurídico

A principios del mes de julio la Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo Caja Madrid (ACCAM), celebró su Asamblea de Compromisarios, que en esta ocasión tuvo una convocatoria ordinaria y otra extraordinaria, ya que se presentaba una reforma estatutaria, necesaria para afrontar los retos del futuro que impone el dinamismo de la reestructuración bancaria.

Dicha reforma, de gran calado, asienta un mejor sistema de representatividad territorial, un comportamiento interno más democrático y una separación estricta entre quienes llevan la dirección política de la organización y los que desarrollan las tareas ejecutivas.

También fue objeto de debate y aprobación una reforma reglamentaria acorde con los nuevos Estatutos, al igual que la presentación de varias ponencias, excelentemente acogidas por los compromisarios asistentes.

ACCAM abrió también las puertas a la integración con otras organizaciones, dentro de la misma Federación, siendo la Asociación de Cuadros y Profesionales de Cajas de Ahorro (ACPCA), la primera que ha tomado esa decisión; una decisión lógica, ya que en su día ACPCA se creó por la Federación y se impulsó por ACCAM para poder dar cobertura sindical a las demás Cajas integrantes del mismo SIP.

Dicha reforma estatutaria ha aprobado también un cambio de denominación, que era necesario, ya que las iniciales de ACCAM se referían únicamente a su presencia en Caja Madrid, la cual es una de las integrantes del SIP denominado Bankia. Dado que el nombre de la organización gozaba ya de un amplio reconocimiento interno y externo, la Asamblea decidió no modificarlo, pero sí incluir la referencia a la nueva Entidad integrada, pasándose a denominar ACCAM-Bankia.

El día 5 de octubre se han celebrado elecciones internas en el seno de ACCAM-Bankia, una vez que el mandato de la anterior Junta de Gobierno y los Compromisarios Territoriales han llegado a su fin. A este proceso ha concurrido una única candidatura a Junta de Gobierno encabezada por Manuel Gil, Delegado de ACCAM-Bankia en Tenerife, y persona de reconocido prestigio dentro de la organización.



Un momento de la celebración de la Asamblea

Manuel Gil ha conformado una candidatura amplia y plural, compuesta por 17 miembros, entre los que tienen cabida representantes del Grupo de Empresas, vocales procedentes de ACPCA, jubilados y una representación proporcional de los territorios con mayores niveles de afiliación. Esta candidatura, cuya toma de posesión como Junta de Gobierno se celebró el día 10 de octubre (al no haber otras concurrentes), regirá los destinos de la Asociación durante los próximos cuatro años, un período especialmente difícil dada la complejidad inherente a la integración de siete Cajas de Ahorros distintas en una única entidad bancaria, y también debido a la negociación laboral necesaria para integrar siete realidades previas diferentes.

## APITEM SE SOLIDARIZA CON LOS CAMPAÑEROS DESPEDIDOS

La crisis en el sector minero español que desembocó en una gran conflictividad el pasado año, marcó la Asamblea General de la Asociación de Ingenieros Técnicos de Minas (APITEM) celebrada el día 9 de abril en la localidad asturiana de Tiñana (Siero).



*Los miembros de la Junta Directiva presidieron la Asamblea General de APITEM y fueron fotografiados junto a los compañeros jubilados este año*

En el mes de septiembre de 2010 se vivieron en las minas paros, encierros en los pozos, huelgas de hambre y movilizaciones (Marcha Negra), debido a que las compañías eléctricas dejaron de comprar carbón nacional sumiendo a la minería española en la mayor crisis de su historia y mandando a los trabajadores al paro, tal y como ha subrayado el presidente de APITEM, Juan Antonio García.

La Asamblea de APITEM sirvió de escenario para reivindicar la incorporación al trabajo de todos los mineros, técnicos y cuadros afectados por los expedientes de regulación de empleo que afectan al sector.



*La Asamblea registró un lleno total*

Juan Antonio García explicó que el actual Real Decreto de ayudas al carbón y que ha permitido recuperar la normalidad en el sector, “es un mero parche que no garantiza el futuro de la minería”. Por este motivo los Ingenieros Técnicos piden al Gobierno “que negocie y presione para modificar el Reglamento Europeo ya que su aplicación provocará el cierre de las minas no competitivas en el año 2018”. El presidente de APITEM manifestó que “de un golpe y plumazo se han cargado el concepto de reserva estratégica, cuando el carbón es la única fuente de energía fósil que hay en España y en Europa”.

El colectivo pide que se lleven a cabo las nuevas tecnologías de captura de CO2 para lograr que el sector tenga una mayor competitividad y conseguir el carbón limpio. Además reivindica y apoya la reincorporación de los trabajadores subcontratados en las plantillas de las empresas matrices para evitar que se siga perdiendo empleo y producción.

La Asamblea General de APITEM terminó con el homenaje a tres compañeros que este año han pasado a la jubilación.

## LA FEDERACIÓN DEL METAL CELEBRÓ SU COMITÉ EN VIGO

El Comité Federal de la Federación del Metal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se celebró los días 31 de marzo y 1y2 de abril en la ciudad gallega de Vigo.

Entre los actos programados se desarrolló una charla coloquio sobre la crisis del automóvil, en la que se hizo un balance de la situación del sector. El tema generó un gran interés y fue seguido por numerosas personas. Entre los invitados acudió el secretario general de CCP, José Ignacio Gutiérrez.



La fachada principal de la fábrica de PSA-Citröen de Vigo, sirvió como telón de fondo para la foto de familia que reunió a la práctica totalidad de los representantes de la Federación del Metal

## AMYP-CCP SE DESPIDE DE SUS COMPAÑEROS JUBILADOS



La entrega de placas a los compañeros jubilados estuvo presidida por Delfín Ramos, (sexto por la dcha.), presidente de AMYP, que agradeció a los asistentes su presencia en el acto

Un año más la Asociación de Mandos y Profesionales del Grupo PSA-Peugeot Citroën (AMYP) de la Federación del Metal de CCP, celebró su tradicional vino de confraternidad coincidiendo con las fechas navideñas. Este acto se ha convertido ya en una cita obligada que reúne año tras año a los afiliados de AMYP, tanto activos como jubilados, y que pretende ser un lugar de encuentro que permita mantener el contacto y la amistad de todos sus miembros a pesar del paso del tiempo.

Este agradable ambiente se aprovechó para rendir un pequeño homenaje a los afiliados de AMYP-CCP que han finalizado su vida laboral a lo largo del pasado año.

## Energía

## ASAMBLEA GENERAL DE SITAT

El Sindicato Independiente de Técnicos y Profesionales de las centrales nucleares de Almaraz y Trillo (SITAT) celebró, en el mes de febrero de este año, su Asamblea General correspondiente a 2010. Este retraso se ha debido a la realización de la recarga de la C.N. de Almaraz que se prolongó en el tiempo debido a las pruebas de aumento de potencia, previstas en la mencionada recarga.

Como telón de fondo de la Asamblea, se invitó a los asistentes a la correspondiente cena de hermandad que este año tuvo como protagonista al secretario del Sindicato, Juan Fernández, al haber cesado en su actividad laboral. Los miembros de la Junta Directiva de SITAT le entregaron una placa de reconocimiento por su trabajo y dedicación. Hay que destacar que Fernández fue el fundador del Sindicato. Éste nació en la C.N. de Trillo y respondía a las siglas ASITT (Asociación Independiente de Técnicos de la C. N. de Trillo), más tarde se sumaron a esta Asociación los técnicos de la C.N. de Almaraz, cambiando su denominación por la actual, SITAT. Juan Fernández, a pesar de su nueva situación, se mantiene actualmente en la actividad sindical.



Juan Fernández (dcha.) recibe de manos del tesorero, Fernando Cervero, la placa de reconocimiento por su trabajo

## HISTORIA DE UNA CRISIS FINANCIERA

La gestación de la actual crisis financiera no es algo reciente, se ha fraguado durante años y ha tenido varias fases. Aunque al principio fue un proceso lento, conforme la crisis alcanzó su madurez el proceso se aceleró.

Aunque dicha crisis tiene su origen en Estados Unidos, la interconexión de los mercados financieros mundiales y la globalización han hecho que se acabe extendiendo a todo el mundo.

### Las décadas tranquilas

Tras el Crack Bursátil de 1929 y la Gran Depresión, se fraguaron una serie de disposiciones encaminadas a prevenir futuras crisis. Como resultado de estas disposiciones, Estados Unidos tuvo un período de cuarenta años sin crisis financieras.

Con este propósito se creó la Ley Glass-Steagall que prohibía a los bancos de depósitos participar en las actividades de los bancos de inversión, separando de este modo sus actividades.

En aquella época, por tanto coexistieron ambos tipos de entidades, cada una con su propia finalidad.

- Bancos de depósitos: entidades en las que la gente ingresaba su dinero y a las que pedía sus créditos, hipotecas, etc..

- Bancos de inversión: entidades que se dedicaban a la compraventa de acciones y bonos con el dinero de sus socios integrantes.

### El principio de la crisis

En 1981 el presidente norteamericano, Ronald Reagan, nombró a Donald Reagan secretario del Tesoro y, con ello, se inició una tendencia a la desregulación de los mercados financieros.

En 1982, la administración Reagan eliminó la regulación que impedía a los bancos de depósitos realizar inversiones de riesgo con el dinero de sus clientes.

A finales de la década, muchas de estas entidades habían quebrado.

### La concentración de entidades

A finales de los años 90, el sector financiero estaba muy concentrado en grandes compañías, tan grandes, que la caída de alguna de ellas podría dañar seriamente el sistema financiero.

En 1998, el grupo asegurador Travelers y Citicorp se fusionaron, creando la mayor compañía financiera del mundo. Esto iba contra la Glass-SteagallAct, pero la Reserva Federal les otorgó una moratoria de un año. Cuando el plazo se cumplió, se había aprobado la Gramm-Leach-BlileyAct que derogaba la ley anterior y abría la puerta para futuras fusiones de este tipo.

### El desencadenante

En diciembre de 2000, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de Modernización de Futuros, ley que prohibía la regulación de derivados financieros.

Hasta ese momento, los prestamistas miraban con lupa a quién prestaban el dinero, sobre todo en temas hipotecarios, ya que eran préstamos a largo plazo y habían de asegurarse de que les iban a poder pagar.

Con la cadena de bursatilización todo cambió. Si alguien se quería comprar una casa, pedía el dinero al banco. Éste, a su vez, vendía la hipoteca a un banco de inversión que la unía a otro tipo de préstamos (tarjetas de crédito, préstamos al consumo, etc..) y creaba unos bonos llamados CDO (Colateral Debt Obligation u Obligaciones de Deuda Colateral) y los vendía a inversores por todo el mundo.

Estos CDO eran calificados por las agencias de rating que cuantas más calificaciones Triple A concedían, más dinero ganaban.

Por primera vez, si alguien no pagaba su hipoteca el banco que la había concedido no perdía dinero pues ésta ya había sido vendida a otra entidad y, después, paquetizada y vendida de nuevo.

### El crack

Dado que a los bancos no les preocupaba que les pagaran, se concedieron hipotecas de alto riesgo a gente que, probablemente, no iba a poder pagarlas. Éstas se conocieron como: hipotecas subprime.

En cuanto un número suficiente de prestatarios no pudieron afrontar sus pagos, como era previsible, grandes entidades financieras de inversión quebraron (Lehman-Brothers, Bear Stears y Merrill Lynch).

A partir de ahí, se desató el caos en los mercados financieros del mundo y, con él, la crisis financiera que ahora vivimos. A resulta de ello, estas grandes entidades necesitaron ayuda gubernamental, esto obligó a emitir una gran cantidad de deuda pública y, para pagarla, a elevar los impuestos a los ciudadanos.

Asociación de Cuadros de Banca

# Reflexión sobre las relaciones humanas y su influencia en las relaciones laborales



**Juan Fernández**

Ldo en Psicología Clínica e Industrial

Basándome en mi experiencia personal y en los conocimientos adquiridos, voy a utilizar en esta reflexión “La Pirámide sobre las Necesidades del Ser Humano”, expuesta por Abraham Maslow, un psicólogo estadounidense de origen judío que, creo, es la base ideal para cimentar esta reflexión, en esa búsqueda de la perfección en nuestras relaciones humanas que permita cubrir nuestras necesidades y expectativas plenamente, lo que podría redundar en el alcance de ese bien que todo ser humano busca “la Felicidad”.

Maslow marca en la base de esa pirámide las necesidades fisiológicas (alimento, respiración, descanso, sexo, etc.), en resumen, todas aquellas cosas necesarias para la homeostasis o equilibrio entre las necesidades vitales y las acciones para conseguirlas. Estas están ligadas con nuestras posibilidades económicas y todos deberíamos tener unos valores con los que quedar satisfechos, lógicamente la ambición trastoca esa satisfacción hasta poder llegar a hacerla imposible.

En el siguiente nivel Maslow coloca la seguridad (seguridad física, de estatus, de salud, de empleo, de propiedades, familiar, etc.), también aquí deberemos tener determinados medios que nos las garanticen razonablemente, las paranoias posiblemente dificulten su satisfacción.

A continuación, en otro nivel Maslow sitúa la afiliación (unión, asociación, pertenencia a grupo, amistad, afecto, etc.), necesidades sentimentales que afectan a nuestro corazoncito, románticamente hablando, cuya satisfacción va ligada a nuestra sociabilidad personal y un aislamiento la haría imposible de satisfacer.

Ya en el siguiente nivel Maslow pone el reconocimiento (valoración, confianza, respeto, éxito, autorreconocimiento, etc.), necesidades mentales que generan autoestima y amor propio que permiten el refuerzo de las actividades y el desarrollo de nuevas para alcanzar la satisfacción plena, su falta lleva a la dejadez, al desinterés, a la desidia y a la desmotivación.

En el último nivel de la pirámide Maslow coloca la autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicio, aceptación de hechos, resolución de problemas, etc.), sin duda el culmen de los objetivos, la necesidad mental de llevar a cabo nuestros pensamientos, ilusiones y fantasías, favorecida por una seguridad en sí mismo y retraída por los temores.

Creo firmemente que la felicidad del ser humano está ligada con la satisfacción de sus necesidades, y ésta no sería posible sin existir unas buenas relaciones humanas, ya que facilitan, en gran parte, la cobertura de necesidades de los diferentes niveles jerárquicos, incluidos en la mencionada pirámide. Así pues, nos sentire-

mos felices cuando en nuestras relaciones cubramos las necesidades vitales, nos den seguridad, nos muestren afecto, reconocimiento y estima, así como nos faciliten la consecución de nuestros objetivos y metas.

Para ello, en las relaciones deberíamos ser empáticos, como norma básica moral, es decir, tener la capacidad de ponernos en el papel y las circunstancias en las que se encuentran las personas con las que nos relacionamos, haciendo con ellos lo que nos gustaría que hicieran con nosotros; demostrando comprensión, consideración, simpatía, buenos modales etc., lo que sin duda revertirá en nuestro propio beneficio (reconocimiento, posible afiliación). Lógicamente, esto se da de bruce con un mal entendido egoísmo, bandera de nuestra actual cultura y civilización, anteponiendo nuestro interés al de los demás, y digo mal entendido, pues no nos hará sentir bien (reconocimiento) y se volverá contra nosotros, al no permitirnos cubrir todas nuestras necesidades para ser plenamente felices.

Así mismo deberíamos ser asertivos, expresando todas nuestras dudas y opiniones empáticamente, sin crear animadversión, respetando a los demás, pero permitiendo nuestra autorrealización, lo que redundará en nuestra propia seguridad y felicidad.

Llevadas estas herramientas al ámbito laboral, nos permitirán gestionar, ejercer el liderazgo y cumplir con la subordinación, recibiendo las correspondientes compensaciones que cubran nuestras necesidades (vitales, de seguridad, afiliativas, de reconocimiento y autorrealización), lo que facilitará la adecuada motivación y nos permitirá ser felices en la actividad a la que más tiempo dedicamos en nuestras vidas.

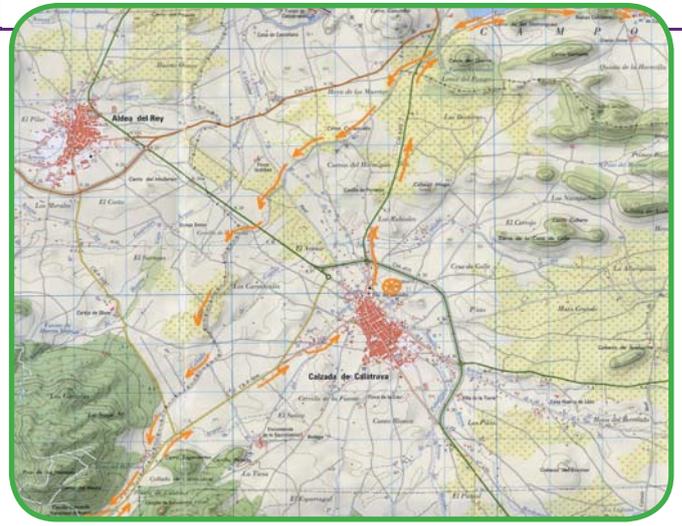
Una aplicación de estas buenas prácticas es el trabajo en equipo, donde el reconocimiento de las capacidades individuales, la delegación de responsabilidades y la filiación, permiten una autorrealización exitosa de los componentes y del equipo.

Posiblemente esta reflexión pueda pareceros una panacea, en este mundo en el que la descalificación y el menosprecio parece ser el argumento más utilizado en las relaciones humanas, promovidas por los medios de comunicación y una inadecuada alimentación del morbo y la especulación. Pero el conocimiento de la situación no basta, la pasividad no nos hará más felices, ya que considero que, todos somos algo responsables y tenemos en nuestras manos la posibilidad de cambiar la situación, mejorando nuestro comportamiento humano, para alcanzar nuestros objetivos y una calidad de vida mejor, que con la cobertura de nuestras necesidades nos permita ser felices, en una sociedad más justa y competitiva.

## LOS OLVIDADOS

Hasta no hace demasiado tiempo, el camino natural que unía Castilla con Andalucía no pasaba por Despeñaperros, sino por la zona que hoy conocemos como Campo de Calatrava, al sur de la provincia de Ciudad Real. Nuestra ruta comienza en esta ocasión cerca de uno de estos caminos o vías naturales que unen ambos territorios, y que con el tiempo tuvieron una importancia trascendental en la Historia de España.

Partimos de la población de Calzada de Calatrava. Tomamos la CM-9413 hacia el Norte, en dirección hacia Granátula de Calatrava. Justamente en el Km. 5 tomamos un desvío por una pista de tierra a la derecha. No tenemos otra cosa que seguirla hasta llegar a la ermita de N<sup>ra</sup> Señora de Zoqueca. El lugar, a escasos 100 m. del río Jabalón, fue en principio poblado celtíbero, posteriormente sería romano y luego árabe. Hay unas excavaciones alrededor de la ermita que permiten hacernos una idea de lo que en tiempos hubo aquí. La ermita, curiosamente, parece seguir las trazas de un templo anterior, que había en ese mismo lugar. Las excavaciones pueden visitarse y es recomendable acudir un día sin agobios para poder pasear y disfrutar de estas soledades.



Nuestra meta final, la estamos divisando en realidad desde hace tiempo. En dirección Sur, hacia donde nos estamos dirigiendo, a ambos lados de un valle, como los goznes de un portalón, podemos ver dos castillos, el de la derecha, más alto es la orgullosa fortaleza de Calatrava la Nueva. El de la izquierda, distante de éste apenas 2 Km. en línea recta, en un lamentable estado ruinoso, es el antaño terrible castillo de Salvatierra. Una fortaleza cristiana asentada sobre otra islámica, que a su vez lo estaba sobre otra romana, lo que nos da una idea de la importancia estratégica del camino que este castillo protegía y vigilaba.

Para continuar nuestra ruta volvemos sobre nuestros pasos hasta llegar nuevamente a la carretera que antes abandonamos, pero en esta ocasión la cruzamos directamente para poco después tomar la primera pista de tierra que nos encontramos hacia la izquierda. Este camino, llamado "Vereda de los castellanos", y hoy en día marcado por las rodadas de los tractores, en tiempo fue recorrido por miles de cabezas de ganado y nos va dirigiendo con algunos titubeos hacia el Sur. Es en realidad una de las múltiples rutas de trashumancia que unían Castilla con Andalucía. Merece la pena ir por él, y no por la carretera que a la postre nos llevará al mismo lugar, pues entre las viñas nos podemos encontrar con alguna choza, de memoria ancestral, de los tiempos en que los campesinos, o los pastores que por aquí mismo transitaban, debían pasar largas temporadas lejos de sus hogares y pernoctaban en cobertizos construidos con los sencillos materiales que podían encontrar en el lugar.



Cuesta trabajo creer, hoy en día, que la posesión de este lugar tuvo como consecuencia un hecho tan singular como fue la batalla de las Navas de Tolosa, donde el poder almohade en la Península sufrió un revés del que ya no se pudo recuperar, lo que precipitó si duda el final del dominio islámico en España. Para comprenderlo, nos tenemos que remontar al año 1190. En esa fecha, el califa almohade Abu Abd Allah Muhammad al-Nasir había firmado tratados con los reyes de Castilla para mantener la paz durante 5 años en la frontera, cuyo punto cristiano más avanzado era la fortaleza de Calatrava La Vieja (en el actual término municipal de Carrión de Calatrava). Al expirar los pactos, y en vista del belicoso carácter del entonces rey Alfonso VIII de Castilla, que en todo momento había estado hostigando y rapiñando los territorios almohades, el califa al-Nasir decidió dar un escarmiento al rey castellano y en 1195 un numeroso ejército cruzó el Estrecho de Gibraltar, y junto con contingentes andalusíes se aprestaron para la guerra.

Alfonso VIII, tal vez convencido de la superioridad de su ejército, no esperó la ayuda prometida por los otros reyes peninsulares y presentó batalla en Alarcos, cerca de Ciudad Real, junto al Guadiana. Los ejércitos se enfrentaron en medio de un calor sofocante el 19 de julio. El resultado no pudo ser más adverso para el rey de Castilla. Una catástrofe total. Se derrumbó toda la estructura defensiva de la frontera sur, se perdieron numerosas fortalezas, poblaciones, miles de vidas. Y el desastre pudo ser aún mayor si el califa al-Nasir no hubiera tenido que volver precipitadamente a Sevilla. Sin embargo, tres años después, un contingente de caballeros de la Orden de Calatrava (que desde 1158 combatían a los musulmanes con un empeño fanático) tomaban, en lo que hoy llamaríamos una operación de comandos, el castillo de Salvatierra, quedando éste como una isla cristiana enclavada en territorio musulmán, sin tener ningún tipo de socorro por parte de los dominios cristianos al estar más de 100 Km. alejada de la frontera. Este hecho, tan notorio, hizo que durante un tiempo la Orden de Calatrava se conociera como Orden de Salvatierra.

La situación permaneció estable durante 13 años, hasta que en 1211, y en vista de los continuos ataques por parte del rey Alfonso VIII y de los propios Caballeros de Salvatierra que no respetaban los tratados de paz nuevamente firmados, el califa almohade decidió conquistar aquél castillo que era una amenaza constante en la ruta que unía la Meseta con el valle del Guadalquivir. La toma de Salvatierra constituyó un duro golpe, no solamente en Castilla, sino también en los otros reinos peninsulares, e incluso allende los Pirineos. La noticia corrió por toda Europa, parecía que de nuevo el poder islámico iba a resurgir imparable. Tal vez por ello, el Papa Inocencio III no dudó en predicar una cruzada contra el imperio almohade en la Península. La consecuencia de aquel esfuerzo bélico fue la batalla de Las Navas de Tolosa el 16 de julio de 1212.



Poco a poco, y mientras vamos notando que en cada piedra de estos lugares hay un pedazo de historia, sin darnos cuenta hemos llegado a la carretera CR-P-504 que nos llevará a los pies mismos de la rampa que sube al castillo de Calatrava La Nueva. Terminado de construir por los Caballeros de la Orden de Calatrava en 1217 para contrarrestar de algún modo la pérdida de Salvatierra, aún en poder musulmán, fue ya la sede definitiva de la Orden y, por ello, ha sufrido a través del tiempo múltiples reformas. En cualquier caso, algo antes de la caída de la tarde, es más que aconsejable entrar a conocer la iglesia, de recia factura románica es sobrecogedora y nos transmite, a poco que nos descuidemos, una profunda melancolía caminar por sus murallas.

Cuando paseamos cerca de la puerta de entrada a la fortaleza, veremos, lo poco que queda de Salvatierra. En aquel lugar, como queriendo igualar la hazaña anterior de los Caballeros calatravos, se mantuvo aislado y rodeado de enemigos cristianos, un contingente islámico durante 14 años, resistiendo uno tras otro todos los embates. Desde 1212 hasta 1226 en que, finalmente, el castillo fue rendido. En ese momento, todo el campo que rodeaba aquel lugar pertenecía, casi podría decirse que por derecho de sangre, a los Caballeros de Calatrava, la frontera islámica estaba muy lejos. El otrora poderoso imperio almohade era cosa del pasado, por lo que poco a poco el castillo de Salvatierra fue perdiendo importancia, para ser finalmente abandonado.



Ya no nos queda otra cosa que volver a donde empezamos nuestra ruta. Hay poco recorrido: la bajada (atención a los frenos) de 2,5 Km. y luego una carretera sensiblemente llana que en poco más de 7 km. nos lleva al pueblo de Calzada de Calatrava. Al volver hay un momento en que nos encontramos exactamente entre los dos castillos. Uno orgullosos y altivo, el de los vencedores. El otro en ruinas y se diría que melancólico y triste. No puede decirse que unos hubiesen sido más tenaces que otros, eran hombres hechos de la misma pasta, en realidad nacidos en la misma tierra áspera y dura, hoy diríamos que eran compatriotas. Unos y otros, musulmanes y cristianos, con credos diferentes pero igual fanatismo, regaron con su sangre estos campos en los que ahora mismo estamos, para ser finalmente doblemente sepultados por la tierra y el olvido.

#### **Observaciones:**

La ruta tiene en total casi 40 Km. aunque sólo 2,5 pueden calificarse como duros. Es por lo tanto sumamente cómoda. La época ideal es en primavera, cuando los cereales nos muestran un manto verde inacabable. En verano es durísima dado el extremo calor que hace en esta tierra, por lo que hay que hacer gran acopio de líquido, al no haber un sólo punto de agua en todo el recorrido. En invierno impracticable por el frío intenso. En caso de lluvia reciente, la ruta apenas hay que modificarla. Hay que hacer la segunda parte de la misma por carretera, por la CR-P-504 en lugar de ir por el camino de tierra. Lo demás no cambia

Carlos Rubio  
Doctor en Geografía e Historia

## Newsletter #1

### EL PROYECTO FIT-MANAGERS

#### ► ¿De qué se trata?

Fit-managers es un proyecto Leonardo da Vinci que tiene como objetivo reducir los efectos del estrés en el trabajo. Para ello, propone un programa formativo innovador dirigido a cuadros medios y directivos en el que aprenderán cómo combatir el estrés.



*¡Ya está disponible el folleto del proyecto!*

#### ► ¿En qué momento está el proyecto?

En la actualidad, el proyecto se encuentra en la fase de investigación. Durante esta fase contamos con la ayuda de cuatro investigadores de Lituania, Portugal, Rumanía y España.

Estos investigadores están realizando una encuesta para estudiar cómo afecta el estrés en la vida cotidiana personal y profesional de cuadros medios y directivos. Este cuestionario será respondido por 100 directivos procedentes de estos 4 países europeos.

Al mismo tiempo los investigadores llevan a cabo 40 entrevistas con expertos en: medicina, nutrición, deporte, coaching, prevención de riesgos laborales, etc. Sus contribuciones ayudarán a mejorar las competencias de directivos y cuadros medios para afrontar el estrés en el trabajo.

#### ► Comunidad on-line Fit-Managers

Los socios e investigadores involucrados en el desarrollo del proyecto Fit-Managers forman ya parte de la comunidad online; animando a cuadros medios y directivos a que participen también, inscribiéndose en la comunidad. Formar parte de esta comunidad les permitirá compartir sus experiencias así como el acceso gratuito al programa formativo.



Visite la página:  
[www.fitmanagers.eu](http://www.fitmanagers.eu)

### SITUATE: ¿QUÉ ES ESTRÉS LABORAL?

El estrés en el trabajo es una temática que ha ido suscitando el interés e incrementando la preocupación dentro de Europa. En 2004, después de nueve meses de negociaciones, la red de agentes sociales europeos firmó un acuerdo marco sobre estrés en el trabajo poniendo de manifiesto la necesidad de identificar, prevenir y gestionar los efectos negativos del estrés laboral en los trabajadores europeos.



La Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) define el estrés laboral como: una serie de reacciones que presentan los trabajadores cuyas exigencias laborales no se corresponden con sus conocimientos, capacidades o habilidades; y que por tanto suponen un desafío a la hora de lidiar con esta situación.

Eurofound señala que las características físicas y psicológicas, tales como el ejercicio físico o un alto grado de optimismo, juegan un papel fundamental en el desarrollo de reacciones relacionadas con el estrés. Se ha comprobado que las actuaciones dirigidas a mejorar la capacidad de adaptación de una persona al contexto constituyen una forma efectiva de combatir los efectos del estrés.

### PRÓXIMOS PASOS

#### ► Fase de desarrollo:

Los resultados de la encuesta y las entrevistas realizadas durante la fase de investigación, serán recopilados y enviadas a entidades que trabajan en el marco europeo para su evaluación. Esto permitirá, finalmente, que los investigadores definan claramente cómo se estructura el diamante (Salud-nutrición-deporte-actitudes) sobre la base del cual desarrollarán el programa formativo. La etapa de desarrollo tiene previsto comenzar en Septiembre 2011.

Promotor:



Confederação de Quadros e Profissionais  
[www.confuadros.com](http://www.confuadros.com)

Coordinador:



Instituto de Formação Integral—IFI  
[www.ifionline.com](http://www.ifionline.com)



Confédération européenne des Cadres  
[www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org)



Fundação Escola Profissional Setúbal  
[www.eps.pt](http://www.eps.pt)



Kaunas University of Technology  
[www.ktu.lt](http://www.ktu.lt)



SC ELITE Training S.R.L.  
[www.etcoaching.eu](http://www.etcoaching.eu)