

Junta General 2008



**MÁS DE 150.000
NUEVOS MUTUALISTAS**


empresa
4

La Junta General de FREMAP dio a conocer el balance óptimo de resultados en 2007



Nuestra portada: La Junta General de FREMAP congregó a numerosos mutualistas

10
celebraciones

Breve repaso a la singladura histórica de la Mutua en el año en que cumple su 75 aniversario


investigación

Amplio reportaje sobre los trabajos efectuados por el Instituto J. Craig Venter sobre la sintetización de una bacteria

26
eventos 20

Madrid vuelve a optar a unos Juegos Olímpicos, ahora en 2016


41 trabajo

El absentismo laboral cuesta 12.800 millones

premios 25

Zaera, de Barcelona, cumple 365 días sin accidentes


45 centros

Illescas, Toledo, estrena nuevas oficinas

prevención 35

Los jóvenes entre 18 y 25 años, los más expuestos a los accidentes


ocio Alternativas 46


Edita: **FREMAP**
Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Grupo Editorial: José Luis Gans, Alberto Ross, Miguel Ángel Morales, Francisco Elizalde, José Manuel López, Francisco Sánchez, Santiago Pérez.

Revista: Sumario
Web: FREMAP.es
Comentarios: 0910000000
Suscripciones: 0910000000
Redacción: 0910000000
Teléfono: 0910000000
Impresión: 0910000000



*Mi condeil felicitaçion a la Mutua FREMAP
Con motivo de su 75 aniversario.*

*Juan Carlos I
08/1*

Felicitación Real Traemos a esta página editorial la felicitación del Rey Don Juan Carlos en nuestro 75 aniversario del compromiso que asumimos con la prevención laboral y la salud de empresarios y trabajadores. Son 75 años de mutualismo leal a las instituciones, a España y a los objetivos de mejorar nuestra calidad y de servir más y mejor a nuestros mutualistas. La regia felicitación nos llena de satisfacción y nos impulsa al mismo tiempo a proseguir en el camino que emprendimos en 1933, con la sonrisa complacida por lo ya hecho y el gesto de nuestra firme voluntad encarado al futuro. Ante el deber cumplido y los nuevos retos por atender, gracias Majestad.



La Junta General de FREMAP se celebró en el marco de los actos de conmemoración del 75 aniversario de la Mutua



Estamos muy orgullosos", fue la frase que resonó con mayor contundencia en la sala que albergó la pasada Junta General de FREMAP. El balance anual permite estarlo. Más de 155.000 nuevos trabajadores se incorporaron a la gran familia mutualista de la Mutua. Las magnitudes económicas más importantes superaron los registros del año anterior. En total, se recaudaron primas por importe de 2.648 millones de euros, y los excedentes alcanzaron la cifra de casi 630 millones de euros. Todo un éxito, sumado a "la extraordinaria profesionalidad de los empleados", que también obtuvieron el reconocimiento de los miembros de la Junta Directiva. La reunión estuvo marcada por la conmemoración del 75 aniversario de FREMAP, efeméride que todos los miembros de la Junta, Mutualistas, colaboradores y trabajadores resaltaron durante el acto.



2007

***“UN AÑO PARA
ESTAR ORGULLOSOS”***

Distintos momentos de la celebración de la Junta. Los componentes de la mesa presidencial, el saludo cordial del director gerente al presidente de FREMAP, y un aspecto del salón donde se celebró el acto, que congregó a numerosísimo público.

Carlos Llaneza, director gerente de la Mutua, durante su intervención en la asamblea.



Carlos Llaneza, director gerente de FREMAP, reveló las principales magnitudes obtenidas por la Mutua, destacando la cifra histórica de casi 4 millones de trabajadores protegidos.

Con una puntualidad rigurosa y un gran número de asistentes, que abarrotaron el auditorio del hotel Meliá Castilla de Madrid, dio comienzo la Junta General de FREMAP, el pasado 23 de julio. Mutualistas, miembros de la Junta Directiva, empleados y amigos de FREMAP se congregaron para conocer de primera mano los excelentes resultados obtenidos en el pasado ejercicio. El director gerente, Carlos Llaneza, y el presidente de la entidad, Mariano de Diego, se dirigieron a todos ellos, además, para felicitarles en el 75 aniversario de la entidad. Fue, sin duda, una Junta histórica. Llaneza repasó la dilatada historia de FREMAP, remontándose a la década de los años 30, cuando la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España (APFRE) decidió crear una mutualidad que salvaguardase

sus intereses y protegiese a los trabajadores. El crecimiento ha sido constante a lo largo de los últimos 75 años, y hoy FREMAP es la primera Mutua de España. Esta posición de liderazgo se traduce en unos resultados económicos que hablan por sí solos. Las principales magnitudes destacadas del ejercicio de 2007 fueron, para empezar, el resulta-

Cuotas devengadas	2.648
Número de procesos	568.741
Accidentes de trabajo con baja	249.493
Enfermedades prof. con baja	1.903
Excedentes	629,51

do global, que asciende a 716,18 millones de euros. Esta cifra supone un excedente de casi 630 millones de euros, es decir. Los fondos propios se incrementaron un 32,97%, alcanzando la cifra de 1.794 millones de euros, y las primas devengadas ascendieron a 2.647 millones de euros, un 10,36% más que el año anterior. De esta forma FREMAP continúa ocupando el primer puesto del sector, con una diferencia sobre la segunda Mutua de 815 millones de euros.

Según destacó el presidente, Mariano de Diego, los resultados económicos son, en gran medida, fruto del gran esfuerzo que realizan las empresas mutualistas. Así el número total de empresas asociadas, al finalizar el año 2007 en FREMAP era de 391.072, distribuidas en 421.904 centros de trabajo. Por otro lado, el número de trabaja-



dores protegidos ascendía a la histórica cifra de 3.715.494. El porcentaje del colectivo protegido por FREMAP se estima en el 23,44% del conjunto de trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social con cobertura del riesgo profesional.

Las comunidades autónomas donde más ha aumentado la afiliación han sido Madrid, Andalucía y Cataluña, y los sectores donde se ha evidenciado más este incremento han sido la Administración Pública, educación, sanidad y resto de servicios, instituciones financieras, y servicios a empresas y transportes.

FREMAP sigue siendo la primera Mutua por recaudación por accidentes de trabajo, con una diferencia con respecto a la segunda Mutua de unos 594 millones de euros. Las cuotas recaudadas en este ejercicio han sido más de 1.843 millones de euros, es decir, supone un aumento del 9,30% con respecto al año anterior. En el periodo 2002-2007, el crecimiento medio de FREMAP se situó en el 10,31%. A

Uno de los mayores activos con que cuenta FREMAP son sus trabajadores, a los que la directiva quiso agradecer de manera muy especial su esfuerzo y profesionalidad. FREMAP cuenta con una plantilla en completa paridad (el 50,3% son mujeres) de 3.803 empleados, con una media de edad de 38 años y una antigüedad media de 11, lo que aporta gran valía a la plantilla por el valor añadido de la experiencia. Asimismo, casi un 80% de los trabajadores de la Mutua son titulados universitarios.

Estos trabajadores desempeñan su actividad en 205 centros de trabajo con la siguiente distribución: el 78,26% en la organización territorial, el 17,56% en los hospitales y el 4,18% en Cen-

tral. Además, prácticamente la totalidad de la plantilla cuenta con contratos indefinidos: el 94%. Los discapacitados no se quedan aparte en la Mutua: suponen el 2,18% del total, superando el mínimo exigido por la Ley.

El director gerente alabó la productividad de los empleados. Las cifras hablan por sí solas: 720 tramitaciones de accidente y enfermedad por empleado administrativo; el coste de tramitación medio es de 143,62 euros y las primas por empleado administrativo ascienden a 1,81 millones de euros, lo que pone de manifiesto una mejora con respecto al año anterior.

En 2007 se produjeron en las empresas asociadas 692.470 procesos derivados de contingencias profesionales, de los que 686.405 fueron accidentes de trabajo, 2.567 enfermedades profesionales y 3.498 situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia. De estos casos, se dieron 254.894 bajas. Esto significa que aunque ha habido



un descenso del 1,64% de procesos, hubo un aumento con respecto a 2006 del 1,96% en el número de bajas causadas. FREMAP ha atendido al 23,88% de los accidentes ocurridos en España.

En los centros asistenciales de la Mutua se han atendido 765.686 pacientes, con un coste de 89,37 millones de euros y un importe

Sigue en Pág. Siguiente ➔

El público llenaba el salón del hotel Meliá Castilla donde se celebró la Junta.



Mariano de Diego, presidente de FREMAP.



El presidente de FREMAP, Mariano de Diego, reivindicó la necesidad de que las Mutuas recuperen la “disponibilidad sobre el exceso de excedentes” como única vía para mejorar la cantidad y calidad de los servicios

quirúrgico sin necesidad de internamiento. Estos centros están situados en Jerez de la Frontera (Cádiz), Málaga, Valladolid y Zaragoza.

El Ministerio de Trabajo ha autorizado los centros de Huerca Overa (Almería), Mondragón (Guipúzcoa) y Ronda (Málaga). Además, en julio se creó la nueva Dirección de Hospitales, con el fin de coordinar la actividad del sistema hospitalario de la Mutua.

Con respecto a las contingencias comunes, las empresas asociadas comunicaron a la Mutua un total de 745.559 procesos de enfermedad común o por accidente no laboral de trabajadores por cuenta ajena. Los expedientes de los autónomos o por cuenta propia han sido 64.838, con un coste de 121,26 millones de euros. Debido a estos números, FREMAP ha establecido un plan de acción para mejorar en lo posible los resultados. Este plan, según la Junta Directiva, debe pasar porque la Administración adopte las medidas que se vienen reclamando.

En los principios básicos de la Cultura de Empresa de FREMAP, se indica que la Mutua “asume su Responsabilidad Social en todas sus actuaciones, colaborando con ello, activamente, al progreso de la sociedad”. Así, este apartado se trató de manera especial en la exposición de los principales puntos de la

memoria, destacando sobre todo el esfuerzo realizado en los programas de readaptación, que la Mutua desarrolla desde 1972. A través de esta iniciativa se han evaluado y tratado a 190 trabajadores accidentados, habiendo seguido los programas un total de 140 alumnos. La Readaptación profesional permite la plena reintegración de los accidentados a la vida social y familiar.

Por su parte la Comisión de Prestaciones Especiales de FREMAP cuenta también con un fondo de asistencia procedente del 10% de los excedentes de la gestión de la Mutua, destinado a paliar las situaciones de necesidad motivada por los accidentes laborales y enfermedades de determinados trabajadores o en casos extremos de necesidad. En este sentido, durante el año 2007 se acometió la eliminación de barreras arquitectónicas en viviendas de 16 trabajadores accidentados, y se concedieron 303 prestaciones para personas cuyo sueldo disminuyó como consecuencia de haber sufrido un accidente laboral o enfermedad graves.

FREMAP cuenta con un plan de Responsabilidad Social para el periodo 2005-2008, que implica a toda la organización, en el que se concretan las actuaciones que es necesario realizar, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos en los prin-

medio por trabajador asistido de 116,72 euros, un 10,11% más que en el ejercicio anterior. La labor de la entidad se complementa con la colaboración de cerca de 740 centros sanitarios y especialistas con los que existen conciertos autorizados por la Administración Pública.

En la asistencia sanitaria destaca el incremento en el número de centros asistenciales. En la actualidad cuentan con 161 y cuatro centros hospitalarios, que junto a los intermutuales de Valencia y Bilbao permiten atender a la práctica totalidad de los accidentes laborales. Asimismo, en 2007 se consolidaron los centros de cirugía ambulatoria, de nivel intermedio entre los hospitales y los ambulatorios, que ofrecen tratamiento

El éxito de la Mutua se debe a los miles de empresarios que han confiado en FREMAP y al gran esfuerzo de los empleados

Principios de la Política de Responsabilidad Social.

Entre otras actividades, se han realizado numerosas acciones solidarias, como campañas de recogida de alimentos, de juguetes o de instrumental y material de parafarmacia. En el marco de los proyectos solidarios a los que se han sumado los empleados, destacan la campaña "Jugando en el hospital", desarrollada en colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC); la mejora de las condiciones sanitarias de Kaporo (Malawi), llevada a cabo con la organización África Directo, o la cofinanciación de los proyectos desarrollados por la Fundación Atabal en Sierra Leona.

En la Junta también hubo lugar para hablar del actual proceso de concentración que se está llevando a cabo en el ámbito del mutualismo español, un movimiento que parece ya imparable. El sector está constituido a día de hoy por 20 Mutuas, dos menos que el año pasado, que a su vez presentó una reducción de otras cinco. Como consecuencia de este proceso se están configurando entidades con mayor capacidad de prestación de servicios; ello contribuye a la expansión del Mutualismo de accidentes de trabajo, que el año pasado recaudó cuotas por un total de 11.240 millones de euros, lo que supone un aumento del 10,40 % sobre 2006.

La Junta finalizó con la inter-

vención del presidente, Mariano de Diego Hernández, quien insistió en la necesidad de dotar a las Mutuas de una mayor confianza y capacidad en materia de gestión para permitirles una acción más eficaz aún. "Podemos considerar este ejercicio como excelente. Estos resultados justifican que reivindicar la calidad de las Mutuas", declaró. El presidente expresó su preocupación por los criterios de globalización de los excedentes de las mutuas. "Pretender este objetivo supone primar a las Mutuas que han realizado una deficiente gestión de los fondos públicos", señaló. "Ha llegado el



momento de redefinir el mutualismo. ¿Qué queremos que sean las mutuas en el futuro inmediato?"

Para finalizar, el presidente hizo hincapié en que el éxito de la Mutua, "la Mutua de los empresarios por excelencia", se debe a los miles de empresarios y trabajadores que han confiado en FREMAP, y al gran esfuerzo de los trabajadores. ↴

Durante la Junta, el presidente resaltó el esfuerzo de los empleados de la Mutua.



La imagen emblemática del segador, con la que se identificó a FREMAP en sus orígenes, y diversas muestras de los modernos centros asistenciales en la actualidad.

Nuestra Mutua celebra su 75º aniversario y afronta el futuro con los mismos principios de servicio y lealtad



Del Segador al Siglo XXI

El origen de FREMAP se remonta al inicio de la década de los años treinta, una época convulsa. Únicamente persiste un puñado de recuerdos en color sepia. Los escasos libros publicados al respecto repleta de nombres y datos que, en cualquier caso, han de servir para recrear de la memoria una efeméride que, hoy más que nunca, sigue viva gracias al esfuerzo de sus protagonistas, hombres que velaron por la salud de las empresas y sus trabajadores y por mejorar el nivel de calidad de sus servicios. Nuestra Mutua mantiene aquellos principios que décadas después la convirtieron en empresa excelente, y que hoy sirven a España y a las instituciones que protegen la salud de los españoles.

ad con los que inició la andadura en 1933



sa y repleta de cambios, de la que
respecto ofrecen una visión retros-
manera más fiel posible el comienzo
mbres cuajados en la convicción de
s. En 2008, 75 años después, nuestra
reactiva su convicción de lealtad a



En su asamblea
constituyente en 1933, la
Mutua ya informaba de que
“nadie podrá obtener lucro
alguno como consecuencia de
las operaciones”, línea que se
sigue manteniendo

El edificio del Paseo Recoletos que fuera una de las primeras sedes de la Mutua, en la actualidad; en el centro de la imagen, reproducción de una de las primeras pólizas, del año 1933; a la izquierda, monumento a Largo Caballero, impulsor de la Reforma Agraria durante la República.



FREMAP ha sido testigo directo y protagonista principal del nacimiento y desarrollo del Mutualismo de Accidentes de Trabajo en nuestro país, hasta convertirse en líder indiscutible de un sector que ha experimentado una evolución significativa a lo largo de los años.

Pese a los innumerables cambios de carácter legal, económico o social que ha tenido que afrontar, siempre ha demostrado una fortaleza envidiable, adaptándose a la coyuntura histórica sin que sus activos más importantes, los mutualistas y los empleados, pudieran verse afectados. Modélica ha sido, además, su colaboración con los distintos gobiernos de la nación durante la Transición a la democracia.

Para entender el origen y los primeros años de vida de la Mutua hay que situarse en un momento histórico en el que nuestro país atravesaba por un periodo de constantes cambios en todos los órdenes. Recién proclamada la Segunda República, en abril de 1931, se puso en marcha una reforma agraria que tenía como objetivo mejorar el rendimiento del principal sector de la economía nacional. Cerca del 50% de

la población activa era campesina. La República amplió las responsabilidades patronales y los seguros correspondientes a todos los trabajadores agrícolas; se aprobó la obligatoriedad del seguro en la industria; fue ratificado el convenio sobre Indemnización de Accidentes de Trabajo en la Agricultura. El socialista Largo Caballero impulsó esta reforma consciente de la importancia que tenía la misma en un país fundamentalmente agrario.

LOS PRECEDENTES

Además, el 4 de julio de 1932 se obligó por ley a asegurar a los trabajadores contra el riesgo de accidentes de trabajo en los casos de muerte e incapacidad permanente. Los empresarios, por consiguiente, tenían la obligación de contratar un seguro, bien con una mutua patronal o con una compañía de seguros autorizada. De estas disposiciones surgió la Caja Nacional del Seguro de Accidentes del Trabajo, primer paso hacia la conversión de los accidentes de trabajo en un seguro social.

A partir de entonces, los accidentados en la agricultura tendrían derecho a asistencia médi-

ca y farmacéutica, que alcanzaría a sus familiares en caso de fallecimiento. La reforma "Largo Caballero" obligaba asimismo a los patronos del campo a organizar mutuas, aunque fuera sólo para prestar asistencia sanitaria. La obligatoriedad del seguro estimuló a los empresarios a constituir mutuas que les ofrecían ciertas ventajas sobre las compañías. Surgió, sin embargo, una significativa competencia entre compañías y mutuas patronales.

PRIMEROS AÑOS

El origen de nuestra Mutua toma cuerpo en ese contexto histórico y se concreta en la constitución de la denominada Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España (APFRE), meses después de proclamarse la Segunda República. Poco más tarde, ese germen daría lugar a la Mutua de la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España (Mapfre), una organización orientada a reunir a los agricultores propietarios para defender la productividad del campo y defender sus intereses. (Hasta 1992, sin embargo, no se concreta la actual denominación de FREMAP.)

Apfre decidió crear la Mutua a fin de cubrir el seguro obligatorio de accidentes de trabajo impulsado por el ministro Largo Caballero. Su creación fue refrendada por una orden del Ministerio de Trabajo y Previsión el 9 de mayo de 1933. Al día siguiente, el ABC publicaba un anuncio de media página en la que Apfre informaba de la autorización. La nueva Mutua cumplía con creces el mínimo legal exigido de cien propietarios fundadores. En la Apfre cabían los pequeños propietarios de tierras y los latifundistas. Los más pequeños pagaban 20 pesetas de cuota, y los terratenientes, el 2 por ciento de su contribución rústica.

↪ Las convulsiones, los cambios y las incertidumbres marcaron, pues, aquellos primeros años. José Díaz Cordovés, primer presidente de la citada Apfre, había firmado, en enero de 1932. un artículo titulado “A los propietarios”, publicado en el primer boletín de la agrupación. En él abogaba por la unidad de los empresarios y por la buena marcha de una organización que consideraba necesaria, teniendo en cuenta el contexto histórico y las exigencias de una reforma agraria que les obligaba a adoptar medidas con respecto a los seguros de trabajo. El artículo concluía: “Al dirigiros un cordial saludo desde el primer número de esta revista, os invitamos a que seriamente meditéis sobre la realidad que nos envuelve. Ella dice claramente que el que se organiza avanza y que perece el que se aísla. Si nuestra razón se ve asistida por la fuerza de una gran organización, ningún atropello habrá que temer. Si, por el contrario, la tradicional indiferencia persiste, seguirá siendo considerado el paria de la nación el propietario del campo español y, además, mereceremos ser tratados como tales”.

PRIMERA JUNTA CONSTITUYENTE

Durante los años treinta, en ningún país de Europa era obligatorio el Seguro de Accidentes de Trabajo en la agricultura, sólo en la industria, como ocurría en España. En consecuencia, las Mutuas que surgieron como consecuencia de las disposiciones establecidas por la reforma agraria fueron verdaderas cooperativas de servicios de seguros agrícolas.

Así pues, nuestra Mutua nació con el nombre de Mapfre en octubre de 1933. Andrés Rebuelta fue su primer presidente. Pero tal vez la figura más representa-

tiva en los comienzos fue la de su director general, Isidro de Gregorio, quien llevó a cabo su reconstrucción tras el estallido de la Guerra Civil.

A la primera Junta General Constituyente, que se celebró el 16 de mayo de 1933 en la sede de la calle Santa Catalina 7, en Madrid, le siguió un Consejo de Administración que tuvo lugar el 16 de octubre del mismo año.

Los objetivos, entre otros, eran dejar claras las intenciones de los fundadores, que querían ampliar sus actividades a otros ramos de seguros. Con esta idea se crearon las secciones de Incendios y Pedrisco, se estableció el Boletín de la APFRE como órgano oficial de la Mutualidad, se cambió su denominación social y se firmaron los estatutos en los que se destacaba que “nadie podrá obtener lucro alguno como consecuencia de las operaciones de la Mutua”, línea que sigue marcando el devenir de la organización en nuestros días.

Tras la Guerra Civil, la vida políti-

ca, social y económica cambió sustancialmente en España. El país estaba devastado y la población se vio obligada a reconstruir sus hogares y a reconducir sus vidas personales y profesionales. Nuestra Mutua también tuvo que adaptarse a las nuevas circunstancias, pero su estructura empezaba a consolidarse y la presencia de trabajadores incansables, tanto en la delegación central como en las regionales, provinciales y locales, permitieron, con el paso de los años, su activa participación en ese asentamiento.

LA INICIAL RED TERRITORIAL

En un principio, las actividades estuvieron orientadas a la creación de una amplia Red Territorial, partiendo de la base que ofrecían las organizaciones provinciales y locales de la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España y otras fuer-

Sigue en Pág. Siguiente ↗



↪ zas económicas agrarias que habían participado en la creación de la Mutua.

La organización territorial se estructuró inicialmente según las delegaciones comarcales dependientes de la Central, que coordinaban la actividad de las delegaciones locales de su zona. El rápido crecimiento de la Mutua hizo que, en 1934, se unificaran las delegaciones comarcales en unidades provinciales, que ofrecían una mayor operatividad.

Así, a finales de 1935 existían 1.538 delegaciones locales (el doble que en 1933) y 27 provinciales: Madrid, Toledo, Zamora, Salamanca, Ávila, Logroño, Soria, Guadalajara, Cuenca, Zaragoza, Valencia, Huelva, Sevilla, Córdoba, Málaga, Jaén y Granada; Villarrobledo (Albacete), Huerca Overa (Almería), Mérida (Badajoz), Plasencia (Cáceres), Jerez de la Frontera (Cádiz), Criptana (Ciudad Real), La Bañeza (León), Blanca (Murcia), Tudela (Navarra) y Medina del Campo (Valladolid).

Estos datos demuestran el auge que alcanzó la Mutua y también la demarcación de la zona geográfica en la que inicialmente se desarrolló, que correspondía

principalmente a aquellas regiones o provincias afectadas por la reforma agraria y en las que la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España había tenido mayor implantación: Andalucía, Castilla, La Mancha, y Extremadura.

La primera "apertura" se realizó hacia el este, con la adquisición de la Mutua Provincial de Valencia en 1934, lo que supuso el inicio de la búsqueda de economías de diversificación.

Por otra parte, la Mutua suscribió un contrato con la compañía francesa La Preservatrice para ofrecer una cobertura de servicios técnicos sanitarios y quirúrgicos requerida por la Ley. Hasta 1935 no dispuso, en Madrid, de sus propias instalaciones para cuidados de fisioterapia, electroterapia y reeducación. En el resto de provincias tales coberturas se hicieron gracias a acuerdos con clínicas privadas y por un elevado número de facultativos locales con servicios concertados. Las instalaciones estaban situadas en el Paseo de Recoletos, 25, Blasco de Garay, 22, y Hermosilla, 75, todas ellas en la capital de España. La Inspección Médica fue el órgano encargado de controlar y supervisar la organiza-

ción sanitaria de la Mutua; su máximo responsable fue el doctor José María López Morales. El número de accidentes tratados fue de 1.250 en 1933, 13.300 en 1934, 17.300 en 1935 y 14.100 en 1936.

Con la clara idea de seguir prestando todo tipo de servicios y de ampliar sus campos de actuación, la Mutua vivió momentos de expansión en las décadas que siguieron. Empezó a colaborar con el Seguro de Enfermedad y fue designada Entidad Colaboradora número 35 (en julio de 1944).

Sin embargo no todo fueron grandes logros. A los avances iniciales siguieron etapas de crisis en las que se encontró al borde de la desaparición. Vacíos de poder, problemas de índole político o apuros económicos marcaron unas décadas repletas de luces y sombras. Afortunadamente, el buen hacer de figuras como la de Ignacio de Larramendi (Don Ignacio), director de la entidad desde 1955, lograron que el futuro de la Mutua se dirigiera hacia las más altas cotas de excelencia y marcaran las pautas para su asentamiento.

La entrada en escena de Larramendi coincidió con la decisión, por parte de la Administración del Estado, de "desmercantilizar" el seguro de Accidentes de Trabajo, hecho que se consumó en 1966, con la aprobación de la Ley de Bases para la Reforma de la Seguridad Social. En efecto, en dicho año, y al amparo de esa ley, los accidentes de trabajo fueron estatalizados, pasando a depender de la Seguridad Social, por lo que Mapfre se vio obligada a segregar la mitad del volumen de sus actividades, que pasaban a depender de la Administración central.

Ese acontecimiento fue crucial para el devenir de FREMAP, ya

Una de las primeras juntas celebradas tras la Guerra Civil.





Dos imágenes de Eduardo Dato, tras la celebración de un Consejo de Ministros y despachando con el Rey Alfonso XIII.

DE LA LEY BENOT A LA DE EDUARDO DATO

La primera Ley que empezó a regular la seguridad e higiene en el trabajo en España fue la llamada Ley Benot, de 1873, al fijar los primeros auxilios y la disposición de un botiquín en los centros fabriles. Sin embargo, la Ley que supuso un impulso decisivo en tales materias, hasta el extremo de ser considerada el inicio de la Seguridad Social en nuestro país, fue la Ley de Accidentes de Trabajo promulgada el 30 de enero de 1900, por iniciativa del político conservador Eduardo Dato.

En dicha reglamentación se estableció la responsabilidad de los patronos en los accidentes de trabajo de sus obreros, obligando a indemnizarles y a prestar atención médica. A diferencia de otros países, muy pocos, que habían iniciado la implantación de esas medidas de protección, la Ley Dato optó por el modelo de “seguro voluntario”, como Inglaterra y Francia, apartándose del “seguro obligatorio” instaurado por Alemania.

La Ley Dato, considerada vanguardista para su tiempo, puso las primeras bases del Mutualismo tal como se entiende en nuestros días, al establecer, en uno de sus capítulos, la posibilidad de que sociedades de seguros y Mutuas pudieran sustituir al patrono en las responsabilidades que les adjudicaba la Ley.

En agosto de 1900, un Real Decreto estableció requisitos para que pudiera constituirse una Mutua patronal destinada a asegurar accidentes de trabajo. Pero en el registro del Ministerio de la Gobernación sólo podían inscribirse Mutuas que tuvieran un mínimo de 20 patronos y 1.000 obreros, acreditados con el último recibo de la contribución industrial.

Desde el principio, hubo avenencia con el Gobierno, puesto que éste contemplaba a las Mutuas como entidades colaboradoras que, en su mayoría, operaban a escala local, provincial o regional. Además, la

existencia de las devoluciones de prima cuando no existían beneficios en el balance anual favorecía a los asociados. De esta manera, se convirtieron en un gran estímulo para convencer a muchos empresarios a la hora de contratar los seguros en una Mutua en lugar de en una compañía mercantil.

En 1908 las Mutuas pasaron a depender del Ministerio de Fomento, y una década después de promulgada la Ley Dato, el descontento empezó a extenderse hasta el punto de plantearse algunas reformas y modificaciones, pero finalmente no prosperaron. Hubo que esperar al 25 de febrero de 1921 para que se aprobara la llamada Ley Matos, que supuso un notable incremento de las indemnizaciones (algunas Mutuas tuvieron que incrementar sus cuotas hasta en un 50 por ciento), lo que conllevó la creación del Fondo Especial de Garantía para asegurar su percepción. Cabe destacarse el hecho de que la Ley Matos no aceptaba la imprudencia profesional para eximir al empresario de su responsabilidad, pero mantenía el concepto de seguro voluntario y de gestión privada.

Pese a los avances de dicha Ley, no pudo conseguirse que se extendiese el seguro de accidentes al ámbito agrícola, de manera que hasta el advenimiento de la Segunda República no se avanzó hacia el seguro obligatorio extendido a todas las actividades.

Nuevo edificio anexo al hospital de Majadahonda.



que, desde entonces, fue nuestra Mutua la que asumió tales actividades desligadas por completo de Mapfre Mutualidad de Seguros, y comenzó a operar como entidad colaboradora de la Seguridad Social, aunque todavía bajo la denominación de Mapfre Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo. Carlos Álvarez fue su primer director gerente.

LARRAMENDI, UNA FIGURA CLAVE

En 1968 ocupaba la cuarta posición en el ranking de Mutuas, y su cuota de mercado fue aumentando progresivamente hasta que, en 1983, se situó a la cabeza del sector en España, puesto que no ha abandonado hasta la actualidad.

El nuevo escenario legal obligaba a las Mutuas a transferir sus

excedentes a las arcas de la Seguridad Social, aunque permitía destinar una parte de los mismos para la construcción de centros sanitarios y de rehabilitación. Así, parte de los excedentes de 1971 y de 1972 se destinaron a financiar el Centro de Prevención y Rehabilitación de Majadahonda. Se inauguró en 1972.

HOSPITAL EN MAJADAHONDA

Se abrió así una nueva etapa, en la que la Mutua pudo crear una organización administrativa propia. El Hospital de Majadahonda se ha convertido en un referente nacional, motivo de orgullo para FREMAP, y cuenta, entre otras dependencias de primer orden, con un centro de investigación pionero en España, instalaciones quirúrgicas de última generación y un centro de rehabilita-

ción al que acuden cientos de accidentados cada año. Sus actividades sociales y de reinserción de trabajadores discapacitados en el mundo laboral pueden considerarse modélicas.

La expansión de FREMAP, su capacidad para invertir en instalaciones y mejorar sus servicios a los mutualistas, pasaba, por tanto, por mantener el alto índice de sus excedentes. La modernización del mutualismo español, coincidiendo con el periodo de la Transición democrática, la ampliación de competencias y la concentración de las mutuas, hizo posible esa poderosa fase de crecimiento. El Gobierno de Felipe González confirmó la integración de las mutuas en el Sistema Nacional de Salud.

HOSPITAL EN SEVILLA Y CAMBIO DE NOMBRE EN 1992

En efecto, la orden ministerial del 2 de abril de 1984 sobre colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social supuso una intensificación del control de estas entidades, lo que causó un efecto inmediato en las mutuas de menor tamaño. En el bienio 85-86 el número de mutuas se redujo en 56. En pleno proceso de reestructuración, a finales de 1987 quedaban en España 131 mutuas. Sólo 19 de ellas tenían ámbito nacional. FREMAP absorbió, en la década de los ochenta, a ocho mutuas patronales distribuidas por toda España. La concentración siguió en los años siguientes; a finales de 2007 sólo había 22 entidades registradas.

Los cambios empezaron a sucederse de manera vertiginosa. Recién estrenada la nueva denominación de FREMAP (lo que la desligaba completamente de sus orígenes, Apfre y Mapfre), la inauguración, en 1992, del moderno Centro de Prevención y Rehabilitación de Sevilla, supu-

↳ so un hecho simbólico de extraordinaria importancia. Un hito en la expansión de la Mutua.

Ese año, además, coincidió con el de la Expo de Sevilla, acontecimiento internacional que concitó un enorme interés por presentar la nueva España democrática al mundo. El magnífico Hospital de Sevilla de FREMAP fue un acontecimiento relevante que consolidó el prestigio de la Mutua y la situó en un primer plano por su capacidad de prestaciones: el nuevo centro, en efecto, prestaba servicio no sólo a Andalucía, sino también a Extremadura y Canarias. Respondía a un proyecto iniciado en 1974 pero pospuesto por problemas de crisis económicas y definitivamente autorizado en marzo de 1988.

El año de la Expo y de los Juegos Olímpicos en Barcelona no sólo arrancaba para FREMAP con esa nueva realidad. También supuso un avance importante el borrador del anteproyecto de Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales, que permitía a las Mutuas desarrollar en sus empresas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención.

Fue también ese año el primero en que la Mutua presentó datos consolidados de sus hospitales: se atendieron 34.072 nuevos accidentados y practicado 3.783 intervenciones quirúrgicas. En los servicios de rehabilitación se habían atendido a diario a 249 pacientes. Otras actividades demostraban el impulso creciente de la entidad: se había empezado a dar clases de conducir para minusválidos; las áreas de Formación Profesional atendieron a 110 alumnos; se impartieron cursos de fisioterapia y de especialización de la rodilla en Majadahonda, y otros en colaboración con la Facultad de Medici-



La familia Larramendi en el verano de 1963.

Testimonio de Carmen Hernando de Larramendi

La figura de Ignacio Hernando de Larramendi fue clave para el asentamiento definitivo de la Mutua. Su coraje empresarial, sus convicciones ancladas en el servicio a los demás y en la responsabilidad, y su visión de futuro determinaron el acontecer de la entidad. Su hija Carmen* glosa su figura en un entrañable documento, inédito, que publicamos a continuación:

“Las historias de nuestra familia y de la Mutua están ligadas al piso de General Oraá que alquilaron mis padres cuando se casaron, en el que vivieron siempre, nacimos nueve hermanos y en el que mi padre dijo el último adiós. Recuerdo las noches de invierno sentados en la mesa del comedor, mi padre y varios de nosotros: él, rodeado de papeles, trabajaba infatigablemente y nosotros estudiábamos de igual forma...

Nos inculcaron la importancia de la educación y de viajar y conocer otras culturas, ya que todo ello nos proporcionaría “un patrimonio” que nadie nos podría arrebatar, y habida cuenta de que los puestos de trabajo no se heredan sino que los deben ocupar los mejores, evitando favoritismos, (implantó una norma en la que se prohibía trabajar a parientes de los empleados hasta el segundo grado).

Su filosofía fue siempre la misma: Sin principios éticos y actuación social es difícil triunfar en la “vida empresarial”, aunque sí puede hacerse en la “vida de negocios” y en la acumulación especulativa de fortunas. Esta preocupación ética guió siempre su actuación empresarial. Hace cerca de cuarenta años, alguno de mis colegas, adversario pero buen amigo, me decía: “Con los principios que has propuesto en esta reunión sobre la empresa no llegarás en ella muy arriba”. Poco tiempo después tuvo grandes problemas su empresa, también él dentro de ella, y hasta algunas personas de su entorno. Mientras tanto, yo seguí adelante, aplicando principios que han llevado al éxito en nuestro entorno empresarial, IESE, Primer Encuentro del Sector Asegurador, Barcelona, 27 de febrero de 1997)”

* Carmen Hernando de Larramendi y Martínez Médico, Hija de Ignacio Hernando de Larramendi
21 de Julio de 2008

na de la Universidad Complutense de Madrid.

Un año más tarde, se conformó el primer sistema informático: se compraron 50 ordenadores medios, con sistema operativo Unix, uno para cada provincia, y se instalaron otras dos unidades en la Central para que ésta actuara como centro informático de referencia.

En plena consolidación de la Transición política, la tarea por modernizar el sistema de Seguridad Social por parte de los distintos gobiernos fue constante e ingente, y FREMAP mantuvo un riguroso interés y una abierta colaboración con todos ellos. Un ejemplo de ello fue el seguimiento que se hizo de la ponencia creada, en 1994, en el Congreso de los Diputados, para analizar los problemas estructurales del Sistema. La posterior Ley, publicada a finales de año, contemplaba el aseguramiento por las mutuas de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común.

ALTO NIVEL TÉCNICO

A mediados de los 90, la plantilla de la Mutua estaba compuesta por 1.954 empleados, distribuidos en 115 centros de trabajo. La plantilla tenía una edad media de 37 años, el 22 por ciento eran titulados superiores y el 36 de grado medio. Ese alto nivel técnico hacía posible una alta productividad: las estadísticas señalaban un promedio de 394 accidentes tramitados y 123 millones de pesetas en primas por cada empleado administrativo. La formación se convirtió en uno de los objetivos prioritarios de la entidad.

La Mutua llegó a ser precursora a la hora de incentivar los medios para prevenir los accidentes laborales, adelantándose en este sentido a las normas que estaban a punto de llegar. Al finalizar



1994, ya contaba con 170 técnicos en prevención.

Una colección propia de "Unidades didácticas de formación en Seguridad e Higiene en el trabajo" llegó a recibir el primer premio de Formación Universitaria, dentro del concurso "Educación y Formación en Prevención", convocado por la Unión Europea. De otro lado, el laboratorio central fue acreditado por la American Industrial Hygiene Association. En medicina preventiva hubo en ese ejercicio más de 363.000 reconocimientos completos, 93.000 de ellos con servicios propios, y 530.760 trabajadores fueron objeto de análisis clínicos.

Con Román Belanzategui Mendicute como nuevo presidente de la Junta Directiva (había sustituido a Santiago Alonso Mostaza), FREMAP se preparaba para afrontar una etapa decisiva, "la más importante de los últimos 30 años", tal como se recogía en la memoria del 95: "La posibilidad de colaborar en la gestión de las prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes y la potenciación de su ámbito

de actuación en prevención, en virtud de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, suponen un gran reto y, al mismo tiempo, la oportunidad de prestar un mejor servicios a empresas y trabajadores", se decía en la misma memoria.

No había duda de que la ley del 8 de noviembre del 95 sobre Prevención de Riesgos Laborales representaba un "hito fundamental" en la historia del mutualismo. Antes incluso de que se aprobara el Reglamento de la Ley (por cambio de Gobierno), FREMAP distribuyó 25.000 ejemplares de la nueva normativa entre sus empresas asociadas e intervino en innumerables conferencias y jornadas para darla a conocer.

COTAS DE CALIDAD Y RENTABILIDAD

La calidad en el servicio y la mejora de las prestaciones a los mutualistas se hizo objetivo prioritario en la evolución de la Mutua. A mediados de 1996 se obtuvo la referencia ER-246 de la Agencia Española de Normalización y Certificación (AENOR). Pocas empresas se prestaban, entonces, al examen de AENOR. Ese mismo año se anunció la intención de incorporarse al Modelo Europeo de Gestión de la Calidad Total. "La satisfacción de los empleados y el impacto social se consiguen mediante el liderazgo", manifestó entonces FREMAP.

Conseguidas esas certificaciones como valor añadido de los servicios de la Mutua, un año después se solicitó a Standard & Poor's la asignación de un rating sobre la capacidad financiera de la entidad. La prestigiosa agencia no dudó en otorgar a la Mutua la calificación AA-, que supone "excelente seguridad financiera" y "fuerte capacidad para hacer frente a las obligaciones con sus asegurados". Era el primer rating

de estas características que recibía una mutua de accidentes de trabajo en España.

La entrada en el siglo XXI permitió a la Mutua incorporar el denominado Plan Millenium, orientado a incrementar la disponibilidad y mejora del tiempo de respuesta de todos los servicios mediante la adopción de las últimas tecnologías. A las certificaciones de calidad se sumó la norma UNE-EN-ISO- 14.001 sobre preocupación medioambiental. Por su parte, Standard & Poor's elevó su calificación de los estados financieros.

A estos logros cualitativos habría que añadir la asunción de responsabilidades sociales. AENOR certificó que las actividades desarrolladas en ese sentido cumplían los estándares internacionales del Global Reporting Initiative. Por su parte, la Fundación Europea para la Gestión de Calidad concedió a FREMAP el Sello Oro de Excelencia Europea. La revista trimestral Fremap Magazine, que constituyó en el último tercio de los años 90 una iniciativa única en el mutualismo, por su calidad y difusión, se hizo portavoz de esa constante inquietud por una filosofía de empresa decantada a mejorar las prestaciones y servicios a los casi cuatro millones de mutualistas que en 2007 confiaron en la Mutua.

Con la entrada en el nuevo siglo y la inercia de una permanente evolución hacia la calidad de sus servicios, con resultados óptimos, se produjo también un cambio generacional en la dirección de la empresa. Carlos Llana asume la dirección de FREMAP e inicia una etapa cargada de ilusiones y esperanzas. Mutualistas y empleados de la entidad celebraron en actos conmemorativos organizados en numerosos puntos de España la efeméride de los 75 años dedicados a velar por la salud de empresas y trabajadores. ↴



Rafael de Penagos, en su estudio.

Rafael de Penagos, creador de la imagen del segador del sombrero

Rafael de Penagos (1889-1954), dibujante y pintor español, es el creador de la imagen del “segador del sombrero”, que ha supuesto, con el paso de los años, la seña de identidad más ligada a la historia y el quehacer empresarial de FREMAP. Penagos está considerado en nuestro país como el gran impulsor de la ilustración Art Déco, el estilo que marca la incorporación de los lenguajes de la modernidad en la vida cotidiana. Estudió en la Academia de Bellas Artes de San Fernando, donde recibió clases de Emilio Sala y Antonio Muñoz Degrain, dos de los grandes ilustradores gráficos de la revista Blanco y Negro. En 1925 obtuvo el reconocimiento internacional con

la medalla de oro en la Exposición Internacional de Artes Decorativas de París.

Aunque compaginó desde el principio la ilustración gráfica y la pintura, pronto demostró su enorme calidad, que alcanzó en los dibujos. Es esa cualidad la que le vincula a FREMAP, al ser él el creador del emblemático dibujo del segador tocado con el ancho sombrero de paja. A su valor artístico hay que añadir el hecho de que la figura de ese segador fue una de las referencias más claras al origen agrario de la Mutua de Seguros Agrícolas, fundada por la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España, germen de FREMAP.



Tras quedarse a las puertas en 2012, España vuelve a aspirar a los Juegos Olímpicos y Paralímpicos

MADRID 2016

El sueño es posible

Madrid, convencida una vez más de sus posibilidades, aspira a organizar los Juegos Olímpicos de 2016, así como los Paralímpicos. Tras un primer intento, en el que se vio superada por Londres para celebrar el evento en el año 2012, la candidatura española vuelve a presentar sus credenciales ante el mundo con la esperanza, esta vez sí, de imponerse a las alternativas de Chicago, Río de Janeiro y Tokio. No será un camino fácil dado la calidad de los rivales, pero la experiencia de los últimos años, y el tremendo esfuerzo realizado por la capital de España para alcanzar este objetivo, hacen posible soñar con una nueva Olimpiada en nuestro país.

Imagen de la presentación del logotipo de Madrid 2016 en el Madrid Arena. Abajo, Mercedes Coghén, consejera delegada de Madrid 2016, entregó al Rey Juan Carlos el informe de la candidatura.





La candidatura es apoyada por una gran mayoría de los madrileños.



La candidatura madrileña ha demostrado la capacidad de la ciudad para organizar eventos deportivos de nivel internacional, como la Final Four de Baloncesto o el Masters Series de Tenis

Cuando la candidatura de Madrid para celebrar los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de 2012 fue eliminada en la tercera ronda de votaciones durante la reunión del COI, que tuvo lugar en Singapur en junio de 2005, ni siquiera un atisbo de desánimo pudo apreciarse entre sus representantes. Sólo un año más tarde de que Londres fuera finalmente designada para organizar el evento, la opción madrileña volvió a alzar la voz con orgullo y convencimiento, presentando al comité su propuesta. La decisión final se dará a conocer el 2 de octubre de 2009, tras la reunión definitiva del COI en Copenhague (Dinamarca). En la memoria colectiva de los españoles resuenan todavía las

palabras de José Antonio Samaranch, expresidente del Comité Olímpico Internacional, cuando anunció que las Olimpiadas de 1992 tendrían lugar "à la ville de Barcelona". Hoy, el 93,5% de los madrileños (según la organización) sueñan con escuchar el nombre de su ciudad como sede ganadora.

Para ello restan todavía meses de intenso trabajo, en el que Madrid ha de vencer al mundo de que es la mejor opción para acoger el evento deportivo más importante del planeta. Ese convencimiento es debido, según la organización, a "su demostrada capacidad de organización, su pasión por el deporte y la gran hospitalidad con la que

sus habitantes recibirán a todos aquellos que decidan visitar Madrid en el verano de 2016".

En este sentido, la capital de España ha demostrado su valía, organizando eventos como el campeonato preolímpico de baloncesto femenino, la copa del mundo de triatlón, la Final Four de baloncesto o el Masters Series de Tenis.

Por otra parte, la candidatura cuenta con una carta de presentación avalada por el tremendo auge del deporte en nuestro país, debido a los triunfos en competiciones internacionales de distintas disciplinas, como fútbol, baloncesto, balonmano, ciclismo o tenis.

El Secretario de Estado para el Deporte, Jaime Lissaveztzky, ha declarado que "se trata de un reto fundamental y estratégico" →

La Peineta albergará el Estadio Olímpico y en torno a este se situará la Villa

La competición se celebraría en dos áreas diferenciadas: la Zona Núcleo, que acogerá el estadio y la villa olímpica; y la Zona Río, que contempla la recuperación medioambiental del Manzanares para la competición y el uso de las personas



co, no sólo para Madrid sino para todo el deporte español y el conjunto del país". Nuestros deportistas son ahora más respetados que nunca. Pau Gasol, Rafael Nadal, Alberto Contador o Gemma Mengual son ya iconos del deporte mundial, la cara más mediática de nuestro olimpismo, y el espejo donde han de mirarse los jóvenes del país. Asimismo, han de ser los mejores embajadores de la candidatura madrileña.

Según la organización, dirigida por Mercedes Coghen, consejera delegada de Madrid 2016, "la intención es que la infraestructura Olímpica contribuya a la regeneración de un entorno urbano sostenible". Para ello "el concepto se despliega en dos áreas de la ciudad: la Zona Núcleo, el corazón de los juegos, y la Zona Río, los pulmones de los juegos".

La denominada Zona Núcleo,

al Este de la ciudad, contempla la construcción de la Villa Olímpica y el centro internacional de prensa, radio y televisión. Asimismo, acogerá quince sedes, entre ellas el estadio olímpico, el centro acuático, el pabellón olímpico o el velódromo; y aprovecharía infraestructuras existentes como Ifema o el pabellón de baloncesto del Real Madrid.

Por su parte, la Zona Río, situada al Oeste de la ciudad, se encuentra ubicada en una zona de regeneración medioambiental, con el objetivo de recuperar y aprovechar el río Manzanares y sus zonas colindantes. En esta área se encuentran instalaciones como el Hipódromo de la Zarzuela, el Club de Campo, la Casa de Campo, el Madrid Arena, el Palacio de los Deportes o el Santiago Bernabeu, entre otros muchos.

Además, ciudades como Valen-

cia, Barcelona, Córdoba, Mérida, Málaga o Palma de Mallorca participarían en el evento como subsedes olímpicas.

Según declaró recientemente en Pekín, durante los Juegos Olímpicos, Alberto Ruiz Gallardón, Alcalde de Madrid y presidente de la Fundación Madrid 2016, "existe un proyecto técnico poderoso con más del 70% de las infraestructuras ya construidas y el resto ya asignadas.

La Villa Olímpica será el símbolo de los Juegos de Madrid 2016, con un espacio común entre edificios para que los atletas de diferentes deportes puedan interactuar. Además, el alcalde declaró que "de las 30 sedes deportivas, 25 estarán a menos de 12 kilómetros del centro de Madrid y todas estarán comunicadas por una extraordinaria red de transportes para crear unos Juegos

Sigue en Pág. siguiente.

Un evento de este calado significa un antes y un después para la ciudad y el país anfitrión, como ha ocurrido en Pekín. Llegó la hora de demostrar que es el olimpismo quien más merece que los Juegos se celebren en Madrid.



El español Gómez se proclama campeón del mundo en Triatlón. El último campeonato se celebró en Madrid, que ha sido escenario de otros acontecimientos deportivos de primera magnitud, como el Master Series de Tenis o el Campeonato Europeo de Baloncesto.

donde no haya necesidad de utilizar el transporte privado". El logotipo de Madrid 2016, elegido por votación popular entre diversos diseños, muestra la silueta de una coloreada mano abierta que forma, en su parte inferior, una letra "M". Tal y como puede leerse en el informe oficial de la candidatura, el símbolo refleja el deseo que ha de guiar a los madrileños, a los españoles y a los

deportistas de todo el mundo para "sentir la experiencia del olimpismo en sus manos". Además, representa un saludo amigable por parte de los madrileños. Los matices de color, por su parte, nos acercan a la "comprensión multicultural, la integración y el desarrollo sostenible". En este sentido, con el objetivo integrar los valores del olimpismo en todos los ámbitos socia-

les, la candidatura de Madrid 2016 se ha propuesto desarrollar una serie de programas bajo la denominación "Generación 16", dirigidos a diversos ámbitos de la sociedad.

Entre los principales retos de este programa destacan: fomentar la práctica deportiva entre los jóvenes; organizar programas de actividad física en las escuelas; apoyar el deporte de base mediante programas de captación de talentos; o fomentar la actividad física en la tercera edad. Es una novedad organizativa que ha llamado la atención por su originalidad y capacidad integradora de la sociedad en el deporte y viceversa.

Los Juegos Olímpicos han demostrado, en multitud de ocasiones, significar un antes y un después para las ciudades y países organizadores. Es la oportunidad para Madrid, para España, para todos y cada uno de nosotros, de mostrarnos como un referente mundial en cuanto a la capacidad organizativa, de convocatoria y de cohesión. El evento recién celebrado en Pekín se ha convertido ya en una explosión de confianza y optimismo para la población de China, y eso ha de notarse en su prosperidad y apertura de cara al futuro. Que la ciudad de Madrid se merece los Juegos Olímpicos es algo que nadie puede pasar por alto. Ahora es el momento de demostrar que son los Juegos Olímpicos quienes se merecen que Madrid sea la sede en 2016. ↴



El gerente de la empresa, Ángel Zaera, con Manuel Solé, director de FREMAP en la zona.

ZAERA, DE BARCELONA, CUMPLE 365 DÍAS SIN ACCIDENTES CON BAJA

La empresa Zaera S.L., mutualista de FREMAP, acaba de alcanzar el admirable registro de 365 días sin accidentes laborales con baja. El éxito coincide con el 30 aniversario de su fundación. Zaera fue fundada en Banyeres del Penedés, Barcelona, por Ángel Zaera Campos, y constituye un ejemplo del compromiso de la pequeña y mediana empresa con la prevención de riesgos laborales.

La empresa realiza una amplia gama de productos y servicios dentro del sector metalúrgico: cerrajería funcional y artística, calderería, estructuras metálicas, sistemas de pesaje, corte y conformado, instalación y mantenimiento de calefacción industrial y aparatos industriales, fabricación y comercialización de evaporativos y generadores de aire caliente ecosys.

Ángel Zaera es una persona comprometida con sus trabajadores, actualmente alrededor de 60, con su seguridad y su salud, que apuesta por la calidad, la seguridad, la prevención y el medio

ambiente como ejes de las relaciones en el entorno empresarial y del servicio a sus clientes. También desde sus cargos en el Gremio de Cerrajeros de Catalunya, del que es vicepresidente, en la PIMEC y en la Cámara de Comercio propugna estos valores como piezas fundamentales del éxito y la competitivi-

dad de la pequeña y mediana empresa. En conversación mantenida con nuestra revista, Ángel Zaera se mostró orgulloso de sus orígenes (nació en Aliaga, provincia de Teruel) y de su trayectoria empresarial, que se inició en el ya lejano 1978 como autónomo y trabajando en unos locales de 36 metros cuadrados.

En la actualidad, la empresa que dirige dispone de unas instalaciones de 2.000 metros cuadrados. Es el fruto de la constancia y del compromiso. FREMAP se suma a las numerosas felicitaciones recibidas por la doble efeméride. ↴





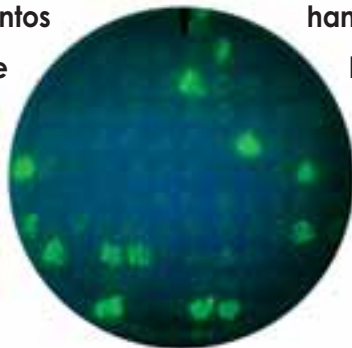
El Instituto Venter ha sintetizado artificialmente el cromosoma de una bacteria, y un grupo japonés también ha conseguido sintetizar el genoma de una bacteria de mayor tamaño. Se trata de un avance tecnológico importante, pero los resultados son aún muy preliminares.

VIDA ARTIFICIAL

¿REALIDAD O FANTASÍA?

por Alejandro Mira Obrador*

A principios de año, el Instituto J. Craig Venter sorprendía a la opinión pública con un histórico logro tecnológico: la síntesis artificial del genoma de una bacteria. Este hito científico abre la carrera por la creación de vida artificial. ¿Significa esto que los investigadores podrán generar organismos artificiales? Aunque los beneficios potenciales son enormes –desde nuevos fármacos a la eliminación de vertidos de hidrocarburos–, este tipo de experimentos han generado una gran incertidumbre. ¿En qué consiste la Biología Sintética y qué ventajas y riesgos conlleva? ¿Estamos preparados para alterar las reglas de la naturaleza?



El profesor Craig Venter, en su laboratorio.
Foto JCV Institute.



La muestra se prolongará hasta el 14 de septiembre y se organiza alrededor de tres grandes subtemas: el agua como recurso único, el agua para la vida y los paisajes del agua

Fue en una entrevista al diario británico The Guardian. En ella, el científico norteamericano Craig Venter hacía unas sorprendentes declaraciones sobre la investigación llevada a cabo en su Instituto: “Estamos haciendo vida artificial”, sostenía. Estas palabras dieron la vuelta al mundo y la comunidad científica esperó cautelosa hasta que, en enero, la prestigiosa revista Science publicó el artículo donde se describe el proceso, llevado a cabo con éxito por el equipo del Dr. D.G. Gibson. Efectivamente, este grupo de investigación había sido capaz de sintetizar en el laboratorio el genoma de la bacteria *Mycoplasma genitalium*, un microorganismo que causa infecciones en el hombre y que es el microbio cultivable con un cromosoma más pequeño (unos 480 genes). A nivel científico, este logro es todo un hito tecnológico; a nivel social, se trata de un gran interrogante que ha disparado la imaginación de una sociedad que desde hace más de un siglo ha especulado sobre la posibilidad de vida artificial.

Hace ahora una década, el anuncio del nacimiento de la oveja “Dolly” en un centro de investigación escocés revolucionó igualmente la opinión pública mundial, al presentar la posibilidad de clonar animales superiores, entre ellos el ser humano. A comienzos de este año, el anuncio de Venter de la síntesis de un cromosoma bacteriano ha tenido igual repercusión y quizá mayores consecuencias. ¿En qué consiste exactamente el proceso de creación de cromosomas “in vitro” y cuáles son sus aplicaciones?

El bricolaje molecular

Aunque el proceso de síntesis de ADN en el laboratorio pueda parecer complejo, en realidad los problemas a solventar son similares a las labores de bricolaje doméstico: se debe cortar, pegar, ensamblar, engrasar... A la microescala celular, los científicos cuentan con proteínas que cortan el ADN en sitios concretos a modo de tijeras moleculares, “ligasas” que pegan trozos de ADN entre sí, “recombinasas” que ensamblan fragmentos mayores que se solapan entre sí, etc.

Uno de los grandes limitantes proviene de la limitación para sintetizar fragmentos de ADN, que es

del orden del centenar de nucleótidos (las piezas que forman el ADN). El método seguido por el equipo de Venter ha consistido en sintetizar cientos de estos fragmentos cuyos extremos se solapaban entre sí, para después ensamblarlos en piezas de unos 6.000 nucleótidos, que fueron pegadas en el tubo de ensayo para dar lugar a segmentos mayores. Pero cuanto mayor es la longitud de estas piezas mayor es su fragilidad, por lo que para llegar a ensamblar los 580.000 nucleótidos de *Mycoplasma* (0.58 “Megs” en la jerga genómica) el grupo de Venter tuvo que recurrir a la capacidad de unir fragmentos de ADN que los seres vivos tienen de modo natural.

Dentro de las células de la bacteria de laboratorio *Escherichia coli*, los investigadores lograron llegar a tamaños equivalentes a la cuarta parte del cromosoma de *Mycoplasma*. Pero *E. coli* no tolera la presencia de fragmentos de ADN ajenos mayores de este tamaño. Los investigadores tomaron estos cuatro “cuartos” de cromosoma y los introdujeron esta vez en células de la levadura (similar a la levadura del pan), usando su maquinaria molecular para finalmente ensamblarlos en una única pieza. Este genoma sintético se pudo escindir del ADN de la levadura y poner en un tubo de ensayo. Para comprobar que habían sintetizado una réplica de *Mycoplasma*, volvieron a secuenciar el cromosoma sintético, corroborando que prácticamente habían obtenido la secuencia correcta. De hecho, las diferencias entre el original y la copia artificial eran mínimas e intencionadas, ya que, siguiendo el código de letras de las proteínas, los autores del trabajo habían inscrito en la secuencia de ADN del así bautizado *Mycoplasma laboratorium* sus propios nombres, a modo de “marcas de agua” para la posteridad.

En definitiva, la tan publicitada creación de vida artificial se ha reducido a sintetizar el cromosoma de una bacteria ya existente haciendo uso de otra bacteria y de una levadura para suplir las deficiencias tecnológicas de la ingeniería genética, y así poder alcanzar los 0.58 Megs de este pequeño genoma bacteriano.

Por tanto, algunos científicos prefieren usar el término “genoma sintético” y no “artificial”, ya que en realidad se trata de una réplica de un cromosoma ↪



↩ preexistente. Además, las dificultades encontradas hacen prever que sintetizar genomas más complejos como el de una levadura (que tiene unos 12 Megas), el de una planta (el genoma del arroz se acerca a los 500 Megas) o de un ser humano (de 3000 Megas –o 3 “Gigas” según los genómicos–) sea inviable por este método.

Cromosomas sintéticos y células huésped

En cualquier caso, el logro tecnológico es extraordinario y abre el camino para la introducción de estos cromosomas sintéticos dentro de células huésped donde estos genes pueden comenzar a funcionar. Lo primero ya lo demostró el año pasado el grupo del Dr. Lartigue, del propio Instituto Venter, cuando reemplazaron el genoma de una célula de *Mycoplasma genitalium* por otro genoma proveniente de una célula distinta de esta especie.

La segunda parte –que la célula huésped pueda funcionar con su nueva dotación genética– es hoy por hoy inviable y supone uno de los verdaderos retos de la biología sintética. Para ello habrá que conocer la función de todos los genes (al menos un tercio de los genes de *E coli*, la bacteria mejor estudiada, tiene función desconocida), las interacciones de dichos genes entre sí, y la maquinaria inicial que la célula debe tener (a modo de “kit de inicio”) para empezar a funcionar. Si no sabemos

cómo hacer que un cromosoma haga funcionar una célula preexistente, ¿cómo vamos a conseguir esto en una célula sintética?

Otro problema relacionado es la dificultad de introducir los genomas sintéticos en células bacterianas, ya que éstas suelen tener una pared celular que actúa a modo de barrera para la inserción de ADN. De hecho, *Mycoplasma* es una de las pocas bacterias que carece de esta pared celular, pero prácticamente todas las bacterias de interés industrial presentarán esta barrera natural. Parafraseando a un conocido personaje político, el camino es aún largo y difícil.

El problema del genoma sintético y la célula hospedadora se asemeja por tanto al clásico dilema del huevo o la gallina: los genomas necesitan una célula para albergarlos, pero para sintetizar una célula hace falta la información genética del cromosoma.

El trabajo de Venter se ha centrado en sólo una parte de este proceso, una aproximación que también ha sido llevada a cabo por otros laboratorios. El grupo japonés del Dr. Itaya, del Instituto Mitsubishi Kagaku de Ciencias de la Vida, es el otro gran artífice de la síntesis de genomas en el laboratorio. Ya en el 2005, fueron capaces de ensamblar una réplica del genoma de una bacteria acuática de 3.5 Megas de tamaño, que aún ostenta el récord de mayor genoma sintético hasta la fecha.

Sigue en Pág. Siguiente ↩

Las bacterias sintéticas podrían hipotéticamente generar hidrógeno o degradar hidrocarburos



El proceso de síntesis de fragmentos de ADN ha sido uno de los más dificultosos efectuados en los laboratorios.

Aunque no haya trascendido a los medios occidentales, el método de Itaya, considerablemente refinado este año, permite el ensamblaje rápido de precursores de ADN para obtener un cromosoma circular. En este caso, dichos precursores son previamente obtenidos por PCR (un procedimiento estándar en experimentos de genética), de tal manera que las secuencias se solapan entre sí y pueden integrarse una tras otra en el cromosoma de otra bacteria de laboratorio, *Bacillus subtilis*, que ve progresivamente ampliado su tamaño. Finalmente, el ADN sintético se puede escindir del cromosoma de *Bacillus*, con el fin de introducirlo en una célula huésped.

¿Cuál es el motivo de que grandes empresas como BP estén interesadas en patentar bacterias sintéticas? La respuesta radica en la enorme versatilidad de las bacterias y en su relativa simplicidad. Si los científicos pudieran diseñar un genoma mínimo que haga sobrevivir a la bacteria (lo que denominan un "chasis" genético) al que se le puedan añadir módulos de genes que le confieran alguna capacidad de interés, la síntesis de bacterias a la carta daría lugar a organismos patentables de enorme utilidad.

Biólogos, matemáticos e ingenieros

Aparte de biólogos, los matemáticos e ingenieros también participan en estos diseños, tratando de obtener redes de genes que funcionen como módulos independientes, de tal manera que sean intercambiables. Esto de por sí ya es difícil tarea, pues los genes parecen estar bastante interconectados, y si algo está quedando patente es que un genoma no se estructura como un ingeniero diseñaría un motor. Pero en cualquier caso, si estas dificultades fueran solventadas, uno podría imaginar en un futuro el diseño de prototipos microbianos que pudieran ser crecidos en incubadores para producir productos biológicos de bajo coste, como por ejemplo insulina, antibióticos o vitaminas.

Y hay más. El Departamento de Energía de los Estados Unidos sorprendió hace ya cinco años con la financiación de un proyecto para combinar genes de una bacteria con el sobrenombre de radiodurans, que sobrevive en las paredes de los reactores nucleares con módulos de otras bacte-

UN VISIONARIO INCANSABLE

Craig Venter.

El norteamericano J Craig Venter (Salt Lake City, Utah, 1946) se ha convertido en uno de los referentes científicos de nuestro tiempo. Artífice de la consecución del genoma humano, ha sabido combinar su fortuna, su pionera visión de la genética como herramienta de futuro y su manejo de los medios informativos para saltar a la palestra como uno de los mayores impulsores de la biotecnología en el mundo.



Fundador en 1991 del Instituto para la Investigación Genómica (TIGR, por sus siglas en inglés), que llevó a cabo en el año 2000 la secuenciación del primer borrador de genoma humano proveniente de distintos individuos, Venter ha sido el primer ser humano en tener su propio genoma totalmente secuenciado, hecho que se completó el pasado año y que quedará en los anales de la historia como el comienzo de la Medicina Genómica (el uso de la secuencia individual del ADN para determinar las probabilidades de sufrir enfermedades y para personalizar los tratamientos).

Pero este adelantado explorador genético sorprendió a la comunidad científica cuando decidió dirigir la potente infraestructura de secuenciación de ADN al mundo de las bacterias. A bordo de su barco privado, el “Sorcerer”, comenzó a recorrer los océanos, comenzando por el Mar de los Sargazos, en una expedición sin precedentes que está dando la vuelta al mundo, para tomar muestras de agua marina cada 200 millas náuticas. Esta agua es después filtrada para extraer el ADN de los microorganismos que allí habitan y que hasta ahora eran inaccesibles porque en su mayoría no son cultivables. Trozos de este ADN se insertan o “clonan” en bacterias de laboratorio donde su secuencia se puede determinar.

En un solo experimento, Venter dobló el número de secuencias disponibles en el GeneBank, y sus proyectos se han convertido en un repositorio de la biodiversidad genética de los océanos. Estas bacterias son capaces de degradar hidrocarburos, de producir hidrógeno a partir de la energía solar, o

de sintetizar antibióticos con los que defenderse de otras bacterias u hongos.

En definitiva, Venter decidió explorar la última porción aún desconocida de los océanos, y para ello este Cousteau del siglo XXI ha hecho uso de las últimas tecnologías genómicas con fines que se han tachado de mercantilistas pero que bien podrían ser la solución a los problemas energéticos globales. Venter también se adelantó a su tiempo en otro aspecto: la posibilidad de crear bacterias a la carta que solucionen problemas de tipo biomédico o ambiental. A través del Instituto que lleva su nombre, contrató un equipo de investigación que en el 2003 sintetizó desde cero el genoma del virus PhiX174, de algo más de 5000 nucleótidos (los sillares o piezas que conforman la secuencia del ADN). A pesar de ser un genoma pequeño (entre 100 y 1000 veces menor al de una bacteria) este trabajo pionero abrió el camino para sintetizar cromosomas más largos, como han logrado cinco años más tarde.

El científico estadounidense ya tiene un acuerdo con BP, la empresa petrolera británica, para la explotación comercial de posibles organismos artificiales, a través de una nueva empresa, Synthetic Genomes Inc., que espera ser capaz de generar nuevos biocombustibles. Al adelantarse a estas tendencias, Venter está forzando al mundo a plantearse cuáles son los beneficios de la biotecnología, y a desarrollar la legislación que se deberá aplicar a estos organismos sintéticos. Venter es un personaje controvertido, pero no cabe duda que es un visionario, un gigante a lomos del cual estamos vislumbrando el futuro que se avecina.

La biología sintética iría un paso adelante de la ingeniería genética, y trataría de crear una bacteria desde cero, en lugar de modificar genes ya existentes.

rias con complejas rutas metabólicas. El objetivo: combinar la resistencia a la radiación con la capacidad de metabolizar uranio.

Carburantes no contaminantes

Pero la gestión de los residuos radiactivos es sólo una entre mil posibles aplicaciones ambientales. Hace varias décadas que se descubrió que varias bacterias del suelo y el agua pueden degradar hidrocarburos. Muchos de los genes responsables de estos procesos se han caracterizado genéticamente, así que distintos grupos de investigación, entre ellos varios españoles, estudian la modificación genética de bacterias para potenciar tales genes, de manera que estos organismos se puedan inyectar al medio en catástrofes ambientales y eliminar vertidos de petróleo. Es lo que se conoce como "biorremediación".

El problema parece ser que cuando estas bacterias experimentales se liberan en el competitivo mundo salvaje, son rápidamente desplazadas por las nativas, del mismo modo que un ingeniero en telecomunicaciones podría tener problemas para sobrevivir en la selva amazónica. Pero aunque las bacterias de diseño parecen, por el momento, no ser muy exitosas en ambientes naturales, esta vía de investigación es muy prometedora, y podría teóricamente ayudar a solventar problemas de contaminación y otros de cambio climático, al poder ser sumideros naturales de CO₂ que puedan transformar en agua. Y uno de los principales motivos que han llevado a gente como Venter a embarcarse en la aventura de la biología sintética es la posibilidad de crear nuevos carburantes no contaminantes de origen bacteriano.

El hidrógeno es uno de los que más interés ha generado. Podría sustituir al petróleo en muchas aplicaciones, pero tiene el inconveniente de que la producción de hidrógeno por las técnicas actuales, a partir de agua, es más costoso que la energía que podríamos sacar del propio hidrógeno generado. Por tanto, no puede ser una solución global a los requerimientos energéticos a menos que se genere hidrógeno de forma alternativa.

Aprovechando el hecho de que muchas bacterias son capaces de generar hidrógeno, investigadores de la Universidad de Uppsala, en Suecia, trabajan

en la optimización de estos procesos en bacterias que usan la energía solar para tal fin y que por tanto no habría que alimentar. El propio Venter está a la caza de hidrogenasas y otro tipo de genes involucrados en la generación de hidrógeno en bacterias marinas.

Por ahora, los resultados muestran que se generan cantidades mínimas de hidrógeno, pero los investigadores coinciden en que el trabajo conjunto de equipos multidisciplinares de biólogos, físicos e ingenieros puede dar sus frutos a medio plazo. Y una de las grandes utilidades de los organismos artificiales es, por supuesto, las aplicaciones biomédicas.

Dado que muchas de las vacunas que utilizamos son organismos víricos o bacterianos cuya virulencia está atenuada, se vislumbra en un futuro cercano la posibilidad de crear virus inocuos para nuestra salud pero que puedan de todos modos estimular nuestro cuerpo para crear una memoria inmunológica. Una espectacular aplicación de la biología sintética en el ámbito clínico ha sido la reconstrucción en el laboratorio del virus de la gripe española de 1918, que sembró una de las epidemias más mortíferas de nuestra historia. Al volver a resucitar este virus a partir del genoma, los investigadores han podido examinar su virulencia y confirmar que los agentes antivirales actuales aún son efectivos contra este organismo, algo que había causado cierta incertidumbre a la luz de la expansión del actual virus de la fiebre asiática.

Dudas sobre las consecuencias impredecibles

Por otro lado, la generación de organismos sintéticos provoca recelo entre algunos investigadores, que dudan de las consecuencias ambientales que tendría liberar al medio bacterias artificiales. Todos tenemos presentes los desastres ecológicos que han supuesto la introducción de especies exóticas de animales o plantas en zonas frágiles donde las especies nativas se han visto desplazadas.

Por ello, las consecuencias ambientales de la presencia de especies que ni siquiera estaban en la naturaleza son impredecibles, más aún en bacte-



Victor de Lorenzo, del centro nacional de Biotecnología.

BIOLOGÍA SINTÉTICA EN ESPAÑA

El campo de la ingeniería genética, precursora de la vida artificial del futuro, ha tenido en España gran tradición. Algunos de estos investigadores no han querido perder el tren de la biología sintética y han impulsado un consorcio europeo que aglutina a 18 grupos de investigación pertenecientes a 8 países para el estudio de la viabilidad de organismos sintéticos con fines de remediación ambiental.

Parte de este proyecto se centra en determinar el número mínimo de genes necesarios para sostener la vida celular, campo en el que el Dr. Andrés Moya, director del Instituto Cavanilles de Biodiversidad, es un experto internacional.

Mediante la comparación de genomas entre sí y a través de estudios teóricos y de inferencia metabólica, el grupo de Moya ha establecido que el “chasis” de un genoma artificial debe teóricamente contener entre 200 y 300 genes. Las bacterias de vida libre siempre presentan un número mayor, lo que se atribuye a las necesidades específicas del ambiente en el que viven y a que, por accidentes evolutivos, los seres vivos son más complejos de lo que óptimamente se esperaría.

Otros investigadores han dirigido sus trabajos a solucionar problemas concretos. El Dr. Víctor de Lorenzo, del Centro Nacional de Biotecnología, dependiente del CSIC, ha hecho una sorprendente contribución para la detección de minas antipersona mediante bacterias.

En un reciente congreso sobre el estudio y la explotación de la biodiversidad bacteriana, este investigador explicó cómo ciertas bacterias son capaces de detectar una variante del TNT que se

suele liberar al suelo en estas minas. El equipo de Víctor de Lorenzo introdujo los genes responsables de la detección de TNT en un pequeño cromosoma semisintético al que acoplaron genes que producen bioluminiscencia. En el laboratorio, las bacterias modificadas emiten luz en presencia de TNT y los investigadores esperan poder probar su invención sobre el terreno.

Otros grupos nacionales trabajan en la modificación de ciertas bacterias ambientales para la degradación de hidrocarburos y otros vertidos tóxicos. Aunque han conseguido modificar genéticamente estas bacterias para poder eliminar derivados del petróleo, las investigaciones del propio De Lorenzo muestran que las bacterias identifican estos compuestos no como fuente de alimento sino como un stress del que alejarse, y los trabajos futuros se centrarán en tratar de modificar esta respuesta genética para que las bacterias comepetróleo hagan uso de su extraordinaria capacidad.

La biología sintética tiene por tanto buenas perspectivas en nuestro país, a pesar de que entidades gubernamentales como Genoma España, que hace cuatro años estudiaba la financiación de proyectos de envergadura en genómica de bacterias, haya abandonado esta línea de investigación.

Investigadores españoles participan en un consorcio europeo que estudia utilizar organismos sintéticos para tratar la contaminación ambiental

↪ rias que cuentan con mecanismos extraordinarios de intercambio de ADN entre células y de rápida evolución. Los investigadores son conscientes y trabajan en formas de inactivación de dichas bacterias una vez hayan cumplido su misión. En el caso de *Mycoplasma laboratorium*, el grupo del Dr Gibson inactivó el gen MG408, que está relacionado con su capacidad de infección. Y esta capacidad de muchas bacterias, la de causar enfermedades, las hace especialmente peligrosas si están en manos de la persona equivocada, más aún en este comienzo de siglo donde el bioterrorismo es una amenaza a tener en cuenta.

Muy lejos todavía

Obviamente, los beneficios potenciales de los organismos sintéticos son tan enormes que el desarrollo de estas técnicas va a ser imparable, y, como sociedad, deberemos trabajar en el correcto uso controlado de esta tecnología. Dado que la regulación jurídica de procesos científicos con posibles riesgos e implicaciones éticas suele ir muy por detrás del desarrollo de estas tecnologías, es preciso trabajar de pleno en estas normas de uso. La imagen que mejor ilustra esta incertidumbre es para mí la del artífice de la oveja Dolly hace ahora 10 años, cuando bajo los frescos de la cúpula del teatro Sheldonian de Oxford comparaba los problemas éticos de la clonación con fines terapéuticos con los automóviles. “Los coches son peligrosas máquinas de matar”, sostenía ante una escéptica audiencia. Y mantenía que por ello hemos tenido que desarrollar toda una serie de normas de tráfico y clases de conducción, así como implementar las correspondientes sanciones cuando no se haga buen uso de esta tecnología, en base a lo que entre todos decidamos. Así pues, se abre ahora un período en el que la sociedad debe debatir y decidir qué tipo de vida artificial queremos y con qué fin.

En definitiva, los logros actuales en la síntesis de ADN complejo son avances tecnológicos impor-

tantes, pero ponen de manifiesto lo alejados que estamos de realmente crear vida artificial, incluso de organismos sencillos como las bacterias.

Es obvio, por tanto, que la vida artificial de organismos complejos como los humanos pertenece todavía al terreno de la ciencia-ficción, y una estudiada repercusión mediática ha llevado la imaginación colectiva más lejos de lo razonable.

Aunque históricamente el genoma de “Synthia” (como han llamado cariñosamente al *Mycoplasma laboratorium*) pueda marcar el origen de una generación de microorganismos sintéticos de utilidad, actualmente la vida artificial se reduce a copias de genomas existentes que no son capaces de sobrevivir por sí mismos. Una de las enseñanzas de la Biología Sintética ha sido que lo complicado no va a ser sintetizar un genoma sino diseñar uno. Hoy por hoy aún no se han inventado genes y en realidad no tendría sentido intentarlo, pues la naturaleza ya ha modelado, a lo largo de millones de años de evolución, una maquinaria genética casi perfecta, de modo que los esfuerzos se centrarán probablemente en combinar genes conocidos e intentar que funcionen coordinadamente para así generar nuevos organismos que puedan paliar los desastres ambientales, económicos o clínicos que por otro lado generamos.

La anhelada capacidad humana para crear o diseñar vida realmente artificial puede que sea sólo

una quimera que nuestra falta de modestia puede no reconocer pero que es, a fecha de hoy, un mero ejercicio de copiar a la naturaleza. Los científicos, al menos durante varias décadas, seguirán estudiando con admiración los genomas bacterianos de la misma forma que Salieri miraba la belleza y perfección de las sinfonías de Mozart. ↪

Imagen computerizada de un genoma.



**Alejandro Mira Obrador es doctor en biología por la Universidad de Oxford y ha realizado investigaciones en genómica en el Reino Unido, Estados Unidos, Suecia y España. Actualmente trabaja como investigador del Centro de Genómica Bacteriana del Centro Superior de Investigación en Salud Pública de Valencia, y es coordinador de la Red Nacional de Genómica de Bacterias.*

JÓVENES VULNERABLES

Los jóvenes de entre 18 y 25 años son los que mayoritariamente acceden al mercado laboral y, según cifras oficiales, los más expuestos al riesgo de accidente. La temporalidad de los contratos, el trabajo por turnos o la precariedad son, en la mayoría de los casos, la base del problema, por lo que es necesario establecer medidas adecuadas que corrijan la tendencia y protejan a nuestro colectivo más valioso y, sin embargo, más vulnerable. El Instituto de la Juventud (INJUVE) editó recientemente un amplio estudio en el que analiza la situación laboral de este sector de la población.



Los trabajadores jóvenes tienen un riesgo superior a la media nacional de sufrir algún tipo de daño en su puesto de trabajo. De hecho, y según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen un 50% más de probabilidades de verse implicados en un accidente laboral, y cada dos días fallece un joven trabajador en la Unión

Europea. Además, hay que tener en cuenta que la población de edades comprendidas entre 18 y 35 años es la que accede, en mayor medida, a un mercado laboral en constante evolución, en el que la competencia para ofrecer más y mejores servicios es cada vez más feroz.

En palabras de Antonio López Peláez, profesor de sociología de la UNED y coordinador de la

publicación, “los riesgos laborales que corren los jóvenes hoy en día proceden de la precariedad de su ámbito de trabajo, es decir, de sus contratos temporales, de los turnos a los que se ven sometidos y, sobre todo, de la inestabilidad que esto conlleva”. Pilar Nova, profesora de la UNED y también participante del estudio, añade algún concepto más a tener en cuenta en la defini- ➔



Los jóvenes se suelen exponer al riesgo porque su percepción del mismo está distorsionada y a veces realizan tareas que no les corresponden porque piensan que es propio de su edad.

filosofía poco compatible con la cultura de la prevención de riesgos laborales". Una cultura que se ha ido desarrollando a lo largo de los años, y no sin dificultades, gracias a los acuerdos alcanzados entre empresarios y trabajadores para el respeto de los derechos mutuos y la mejora de las condiciones laborales.

La temporalidad de los contratos, en palabras del profesor López, "es, sin duda, una situación objetiva que favorece los problemas, porque la inestabilidad que generan les afecta de forma directa en sus proyectos de futuro", afirma el profesor López.

En 2007, según cifras de la AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajos Temporales), prácticamente nueve de cada diez contratos firmados durante todo 2007 fueron de carácter temporal. Lo que supone que, aunque se trate de un cálculo aproximado, cada trabajador temporal registra cinco contratos de trabajo al año.

Centrando la atención en los jóvenes de entre 25 y 29 años, las estadísticas son aún más contundentes ya que, con un 45% de temporalidad, doblan la media europea.

Según valora el investigador Laurent Vogel en el estudio del INJUVE, uno de los problemas más graves que se derivan de esta proliferación de contratos

temporales es que con ellos se desarrolla "una amplia variedad de medidas laborales cuyo tema común ha sido la eliminación parcial de los elementos protectores de los contratos permanentes". De lo que se deriva que condiciones consideradas básicas en, por ejemplo, un contrato indefinido, no se contemplan en este tipo de contratos.

De la misma forma, considera un error calificar el empleo eventual de "trampolín" hacia trabajos más estables, debido a que "los periodos de trabajo eventual tienden a ser más largos y hacen de riguroso proceso de selección". Así, a algunos jóvenes se les cierra el mercado de trabajo debido a un deterioro progresivo de su salud física y mental provocada por dicha inestabilidad. "Nunca son capaces de salir del ciclo de periodos alternos de desempleo total o parcial y periodos de empleo eventual", concluye.

Por otra parte, López Peláez apunta a una situación más subjetiva entre las causas del incremento de los riesgos laborales entre los jóvenes: "Hay una concepción muy extendida entre los trabajadores de todas las edades: que los jóvenes pueden con todo". Incluso, tal y como explica, los propios afectados han interiorizado esta idea hasta el punto de no ser conscientes de sus limitaciones reales:

ción de "precariedad", ya que, en su opinión, supone "carecer de derechos en la contratación, desarrollar un trabajo sin convenio colectivo, alargar la jornada de un trabajo sin reconocimiento ni recompensa económica, no acceder a la promoción interna de la empresa, etc".

Asimismo, especifica que su aceptación como mal menor implica "la interiorización de una



Los sectores más afectados

En 2007 trabajaban en España cerca de 1,8 millones de jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años, lo que representa algo más del 11% del total de trabajadores. La mayoría de ellos ejerce su labor profesional en el sector servicios.

En este ámbito, y según el estudio elaborado por el INJUVE, las actividades desarrolladas en mayor precariedad se ubican en la hostelería, los servicios de mensajería, el servicio doméstico y las empresas de seguridad.

En el primero, se confirma que el 90% de los teleoperadores se encuentran en el tramo de edad de 25 a 50 años, aunque la mayoría se concentra entre 25 y 35 años, y se menciona la necesidad de prevenir problemas de visión derivados de la fatiga visual, alteraciones de la fonación, trastornos musculoesqueléticos, afecciones auditivas, fatiga mental y física y estrés.

En el caso de los mensajeros se alude a las cargas de trabajo (en relación con el número de paquetes que deben distribuir con las corres-

pondientes tareas que lleva implícito) para justificar los trastornos musculares; al ruido ambiental que genera lesiones auditivas; y a su labor al volante (con consecuentes situaciones de falta de espacio para aparcar, miedo a los robos, presiones de los clientes o la pérdida de puntos del carné) como fuente principal de un estrés prácticamente permanente durante toda la jornada de trabajo.

Los trabajadores de la hostelería tienen un elevado grado de estrés permanente en las horas punta. Corren, además, el riesgo de sufrir resbalones y caídas, trastornos musculoesqueléticos provocados por movimientos y esfuerzos repetitivos, problemas de circulación, quemaduras o lesiones auditivas producto del ruido ambiental.

↳ “Muchos de ellos se exponen al riesgo porque su percepción del mismo está distorsionada y se ven capaces de hacerse cargo de cosas que no les corresponden simplemente porque piensan que es lo propio de su edad”.

Para el coordinador del estudio, actualmente suele verse como algo normal que los jóvenes trabajen más horas y en trabajos más duros que incluso pueden poner en riesgo su integridad personal.

De hecho, tal y como ratificó Nikolaus van der Pas, director general de Empleo y Asuntos sociales de la Comisión Europea en la Cumbre Europea de Seguridad y Salud en el trabajo que tuvo lugar en 2007, “sólo el 24% de los trabajadores de menos de 25 años son conscientes de que su trabajo puede suponer un riesgo para su salud”. Desde su punto de vista, lo realmente importante sería concienciar a la sociedad en general de que “son un colectivo vulnerable que debe contar con una atención especial cuando empiezan un nuevo trabajo”.

En este sentido, López Peláez y Sagrario Segado, becaria de la UNED, especifican que “la presión que ejerce el temor al desempleo obliga a los jóvenes que necesitan ingresos a aceptar trabajos en condiciones precarias, y eso tiene consecuencias sobre la salud”. Porque es precisamente ese temor al desempleo lo que subyace en que los trabajadores, de todas las edades, permitan y acepten situaciones que podrían considerarse denunciables.

“Es un círculo vicioso formado por el desempleo, el empleo precario y una nueva situación de desempleo”, confirman López y Segado que, además, incluyen un nuevo elemento a tener en cuenta: el análisis detallado de los riesgos laborales. El hecho

El número de trabajadores con estudios universitarios es cada vez mayor, pero sólo el 40% de ellos ejerce en consonancia con su nivel académico, lo que provoca mucha frustración

definitivo que lo justifica es que “la enfermedad y las lesiones de diverso tipo afectan estructuralmente a la trayectoria futura de los jóvenes”.

Por ello es necesario añadir a los ya conocidos, los nuevos tipos de riesgos surgidos de las constantes presiones a los que se ven sometidos los jóvenes que luchan por abrirse hueco en el mundo laboral, casi a costa de lo que sea. Por una parte, las estadísticas demuestran que, actualmente, el número de trabajadores con estudios universitarios es, probablemente, de los más elevados de la historia. Sin embargo, no todos pueden ver cumplidas sus expectativas, lo que deriva en una insatisfacción y una frustración profesional que no se suele tener en cuenta en general y, mucho menos, como riesgo laboral.

De hecho, tal y como manifiesta Pilar Nova en el estudio elaborado por el INJUVE, “los jóvenes sufren un desajuste entre la formación adquirida y la oferta de puestos de trabajo cualificados por la sobreoferta de titulados y por la nueva configuración del mercado global”. Un mercado en el que, por una parte, existen países muy desarrollados tecnológicamente que emplean universitarios y, por otra, países poco desarrollados en este aspecto que realizan y exportan bienes y servicios intensivos en trabajo no cualificado.

Un problema que ratifican, por ejemplo, estudios como el informe Eurydice realizado por Eurostat (Oficina Europea de Estadística) en 2005, el cual ponía de

manifiesto que, en España, tan sólo el 40% de los estudiantes universitarios logran un empleo acorde con su formación académica.

Otro de los riesgos que pueden correr los jóvenes como consecuencia de la presión laboral es caer en una situación de estrés permanente. Un estrés que no sólo afectaría a su faceta profesional sino también a su vida personal y podría, incluso, derivar en otro tipo de patologías más graves.

Aunque el problema real, según afirma López Peláez es que “son enfermedades que se viven como algo individual y no se consideran riesgos laborales”.

“Muchos jóvenes no dan parte de, por ejemplo, pequeñas luxaciones o dolores musculares porque no los consideran importantes y prefieren seguir trabajando para demostrar que pueden hacerlo”, comenta. Ante esta perspectiva es innegable que la salud de los jóvenes puede verse mucho más afectada, tanto a





Prevención de riesgos: higiene postural

Una de las patologías laborales más frecuentes actualmente son las lesiones y dolencias musculoesqueléticas derivadas de malos hábitos posturales. Y los jóvenes son los que más riesgo corren de sufrirlas debido a que, desde muy temprana edad, adoptan malas posturas que probablemente desencadenen dolores de espalda crónicos.

Por ello, Beatriz López, fisioterapeuta del Patronato Municipal de Deportes de Torremolinos, y Antonio Ignacio Cuesta, profesor del Área de Fisioterapia de la Universidad de Jaén, hacen especial hincapié, a través del estudio del INJUVE, en la necesidad de ampliar y mejorar las campañas de prevención de riesgos en este aspecto, no sólo en el ámbito laboral sino, incluso, en el escolar.

“La educación para la salud a través de la información puede facilitar que los jóvenes solucionen sus propios problemas”, especifican destacando la importancia de dotar de las herramientas necesarias a los más jóvenes para prevenir posteriores dolencias.

Así, “dicha educación intentará sensibilizar a los jóvenes sobre la importancia de incorporar actividad física en sus vidas, transportar pesos livianos, conocer posturas correctas, etc., con el fin de contribuir a que consigan una mejor calidad de vida en el futuro”.

“ Hay una concepción muy extendida entre los trabajadores de todas las edades: que los jóvenes pueden con todo”

↳ corto, como a medio y largo plazo que la de sus compañeros de más edad.

Los jóvenes son los que suelen aceptar trabajos por turnos o en horarios de noche. Este hecho es debido a que este tipo de trabajos los que pueden compatibilizar con sus estudios.

Las consecuencias directas de estos trabajos afectan, inevitablemente, tanto a la salud física del joven (que padece trastornos de sueño, gastrointestinales y desórdenes psicológicos a pequeña escala) como a sus relaciones sociales y familiares que se ven claramente alteradas al no poder llevar un ritmo de vida similar al del resto (lo que también supone una fuente de estrés y de problemas psicológicos). Finalmente, todo ello deriva en que, con estas alteraciones, el joven se expone en mayor medida a sufrir un accidente laboral.

Y con el claro objetivo de mejorar visiblemente esta situación, se hace necesaria una investigación sobre las medidas que deben tomarse al respecto. En este sentido, López Peláez aboga por actuar de varias formas. Por una parte considera que debe trabajarse sobre la formación en la prevención de riesgos. “Hay que planificar estrategias más adecuadas a la situación actual del mercado, es decir, informar y prevenir tanto de los riesgos ya conocidos como de los que vayan surgiendo por la propia evolución de las necesidades”, comenta.

Pese a que sí reconoce que en los últimos años se ha avanzado mucho en el ámbito de la con-

cienciación y que las campañas de información son cada vez más frecuentes y efectivas, las cifras siguen confirmando que “aún queda mucho camino por recorrer porque vivimos en un contexto en constante evolución que requiere actualizaciones formativas permanentes”.

De la misma forma, opina que debe actuarse sobre la labor de los supervisores y lograr que “dispongan de un clima de trabajo que les permita impartir toda la información que sea necesaria en el mínimo tiempo posible”. Ya que, desde su punto de vista, el problema está en que “la temporalidad de los contratos impide que los trabajadores dispongan del tiempo necesario para integrarse correctamente en las medidas de prevención generales que puede tener una empresa”.

Con respecto a ello, el profesor valora que el otro campo de actuación debe ser el de las contrataciones. En su opinión, “deben mejorarse los tipos de contratos y, sobre todo, su temporalidad, que, incluso, serviría para mejorar la productividad en muchos casos”.

No obstante, la solución definitiva, según López Peláez, pasa por “conseguir la coordinación necesaria entre la Administración, que debe favorecer un marco conceptual que acabe con los abusos; los empresarios, dispuestos a mejorar las condiciones laborales y respetar una serie de derechos; y, por supuesto, los propios trabajadores jóvenes, que deben ser conscientes de sus limitaciones”. ↴



FREMAP organizó en Valencia una jornada dedicada a la gestión del absentismo laboral

El absentismo cuesta 12.800 millones de euros

PLa configuración actual del mercado y las nuevas formas de organización del trabajo provocan que el sistema productivo sea cada vez más vulnerable frente al absentismo laboral, dado que incide directamente sobre la productividad y la competitividad de las empresas. Según un informe de la patronal catalana PIMEC, basado en encuestas del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el coste de las ausencias en el trabajo alcanza cada año los 12.800 millones de euros en nuestro país, lo cual supone el 1,2 del PIB.

España es uno de los países con mayor tasa de absentismo, en torno al 4%; el sector industrial es el más afectado por este problema.



Aspecto del salón donde tuvo lugar la jornada en Valencia.



Existe un absentismo justificado y amparado por la complejidad de las Leyes, y otro no justificado, que guarda relación con la falta de motivación de un trabajador ante las obligaciones laborales.

Según un estudio elaborado por PIMEC, patronal catalana, basado en encuestas del INE y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el mayor nivel de absentismo en España se registra en el sector industrial, con una tasa del 5,5%, mientras que la construcción registra una tasa mucho menor, del 3,7%. A pesar de esto, en el periodo 2002-2007, según la publicación, el mayor incremento del absentismo se ha producido en el sector servicios.

El absentismo puede considerarse desde dos perspectivas diferentes. Por una parte, existe un absentismo legal, o involuntario, que se produce en caso de enfermedad, embarazo o a través de licencias legales. El absentismo voluntario, por otra parte, es aquel que tiene lugar por ausencias no autorizadas, conflictos laborales o permisos particulares. ➔

FREMAP organizó el pasado mes de junio, en colaboración con Caja Madrid y la Universitat de València, una jornada sobre gestión del absentismo laboral. El acto, que tuvo lugar en el Jardín Botánico de la capital del Turia, sirvió para analizar las formas y dimensiones del absentismo en las empresas, así como los costes laborales que supone. El acto contó con la presencia de numerosos responsables de recursos humanos pertenecientes a empresas del arco mediterráneo.

El absentismo laboral está relacionado con el incumplimiento, completo o parcial, de la jornada de trabajo estipulada, debido a causas reconocidas legalmente o a través del denominado absentismo presencial. Según algunos estudios, España sigue siendo uno de los países con mayor tasa de absentismo, debido en parte a las bajas cotas de motivación de los trabajadores, se dijo en el encuentro. Concretamente, la tasa global en nuestro país gira en torno al 4%, siendo el sector industrial el más afectado por el problema.

Las causas que motivan el absentismo injustificado tienen que ver con las condiciones de trabajo en las que los trabajadores desarrollan su labor.

Las causas que motivan este tipo de faltas no justificadas tienen que ver con las condiciones de trabajo en las que los trabajadores desarrollan su labor. Ante situaciones precarias, el problema se dispara, por lo que se hace necesario para las empresas propiciar actitudes que mejoren la integración, la motivación y la representatividad de sus empleados.

El encuentro, organizado por FREMAP en Valencia, contó con la participación de Gilberto Minaya Lozano, psicólogo y técnico superior en prevención de riesgos de FREMAP; Rafael Fernández Guerrero, director del departamento de dirección de empresas "Juan José Renau Piqueras", de la Universitat de València; Federico Rico Olivert, director regional de Levante de FREMAP; Ángel Martínez Moreno, director técnico de la consultora PAINA y profesor de Psicología Social de la Universitat de València; y Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo de la facultad de Derecho de la Universitat de València.

Según Gilberto Minaya, director de la jornada, psicólogo y técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales de FREMAP, "la falta al trabajo tiene como principal causa los problemas de salud, pero existen numerosas situaciones que se habrán de considerar, como los permisos, los conflictos laborales o la desmotivación o la simulación de falsas dolencias, entre otros".

En ese sentido, Rafael Fernández, director del departamento de dirección de empresas "Juan José Renau Piqueras" de la Universitat de València, amplió dichas causas a los problemas para conciliar la vida laboral y familiar, a la falta de valor otorgado al trabajo realizado, a la estructura de poder en las empresas o a la ausencia de perspectiva de promoción dentro de una organización.

Los ponentes coincidieron en que el absentismo no es un problema que deba atajarse únicamente mediante acciones correctivas o sancionadoras. En la mayoría de los casos es nece-

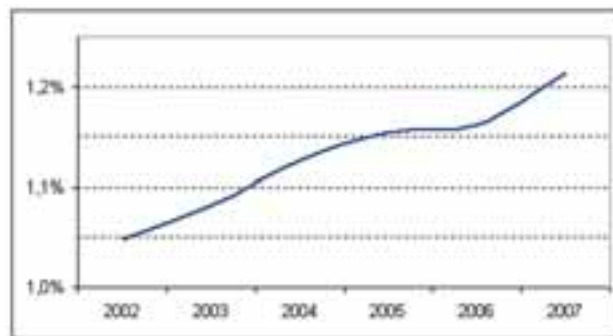


Gráfico de los costes del absentismo laboral en nuestro país donde se aprecia la línea ascendente de los últimos años.

sario que la empresa se plantee cuestiones de fondo, más relacionadas con la motivación y valoración del trabajo de sus empleados, o con las condiciones en las que estos desarrollan su labor.

En esta línea, el director del departamento de dirección de empresas "Juan José Renau Piqueras" de la Universitat de Valencia, Rafael Fernández, declaró que "la importancia de reforzar la cultura corporativa y generar motivación para que el empleado se sienta identificado con la empresa y su estrategia son cruciales para disminuir el índice de ausencias de trabajo.

Sigue en Pág. Siguiente

El acto estuvo organizado en colaboración con Caja Madrid y la Universidad de Valencia.



Rafael Fernández y Gilberto Minaya durante sus intervenciones.



También, el generar información y buena comunicación en todos los niveles de la compañía”.

Asimismo, Fernández resaltó algunos puntos a tener en cuenta a la hora de gestionar el absentismo por parte de las empresas. En primer lugar, recomendó “aceptar la complejidad del problema en todas sus dimensiones, corregir la tendencia del absentismo y situarlo en índices que mejoren la competitividad”.

Por otra parte, recordó que “las posibles soluciones vendrán condicionadas por el proceso estratégico de la empresa, y no por la aplicación disciplinaria”, siendo ésta la tendencia habitual, dirigida únicamente a establecer castigos y sanciones a los

absentistas. Finalmente, aseguró que “el diseño de la organización y la cultura corporativa,

como parte de la estrategia, son determinantes para afrontar con éxito la corrección de los efectos nocivos del absentismo”.

La satisfacción en el trabajo y otros factores como el liderazgo y la motivación son la base del problema del absentismo, por lo que se requieren políticas transversales. Ángel Martínez, director técnico de la consultora PAINA y profesor de Psicología Social de la Universitat de València, afirmó que “se trata de proponer medidas en profundidad que generen cambios significativos en las reglas internas de funcionamiento de las empresas, para lo cual hace falta una buena gestión de los recursos humanos, con directivos que sean expertos en gente”.

Asimismo aseguró que, teniendo en cuenta estas premisas, el absentismo es un problema “complejo, pero no difícil” de tratar.

Por su parte, Federico Rico, director regional de FREMAP en Levante, expuso a los asistentes la oferta de la Mutua y cómo su metodología e infraestructura es la mejor solución para las empresas de la zona. Asimismo, presentó la publicación “Gestión del Absentismo Laboral”, que editó FREMAP con motivo de la jornada. ↘

Es importante reforzar la cultura corporativa y generar motivación en los empleados.



“Las posibles soluciones vendrán condicionadas por el proceso estratégico de la empresa, y no por la aplicación disciplinaria”



Parte de la plantilla del nuevo centro, cuya fachada podemos ver en la foto de abajo.

EL NUEVO CENTRO DE ILLESCAS DARÁ COBERTURA A 13.000 TRABAJADORES

La Red Asistencial de FREMAP en Castilla-La Mancha cuenta, desde el pasado mes de junio, con un nuevo centro asistencial situado en la localidad toledana de Illescas. Así, la Mutua cuenta ya con 14 centros en la región manchega, afianzando su liderazgo y su capacidad asistencial para empresas y trabajadores.

Las nuevas oficinas están situadas en la carretera de Ugena, Km. 14, y tienen una superficie de 800 metros cuadrados. En ellas prestan servicio 11 profesionales, incluidos dos médicos de familia, dos enfermeros y dos fisioterapeutas. Las instalaciones cuentan con tres consultas médicas, dos salas de curas, una sala de radiodiagnóstico y un aula de formación. El centro toledano prestará servicio asistencial de forma ininterrumpida, con médico y enfermera entre las 8 y 20 horas.

Pablo Bernal, director del nuevo centro en el momento de la inauguración (ahora lo es en Sevilla), explica que "nuestra Mutua es el referente en el ofrecimiento de un servicio sanitario de calidad único en nuestro país, lo que nos permite ofrecer un enfoque global del tratamiento lo más próximo posible al usuario."

La inauguración contó con la presencia de Elvira Manzaneque, teniente de alcalde de Illescas, y de José Manuel Pérez, director regional de la Mutua en Casti-

lla-La Mancha. En sus intervenciones, ambos destacaron el hecho de que, a través de las nuevas instalaciones, se dará cobertura a más de 1.300 empresas y cerca de 13.000 trabajadores, 2.000 de los cuales pertenecen al colectivo de autónomos.

Illescas es el cuarto centro asistencial de FREMAP en la provincia de Toledo, además del de la capital, Talavera de la Reina y Torrijos.



VIAJES

CHINA, CONTRASTES DE UN GIGANTE

China se encuentra en una encrucijada histórica cuyo devenir resulta inquietante, no sólo para sus habitantes sino para la toda la población mundial. Cuando uno pisa por primera vez el lejano Oriente no sabe muy bien a qué atenerse, por lo que para hacernos una idea global de cómo es el país, hemos de movernos de la superpoblada costa al interior, es decir, la China profunda que apenas aparece en las rutas turísticas. De este modo podremos observar las grandes diferencias que existen entre las dos Chinas, la futurista y occidentalizada frente a la rural, anclada en el pasado.

La capital económica y financiera de China, Shanghai, supone una oposición frontal al concepto de sociedad comunista. Más aún, quizás nos encontremos ante una de las ciudades con mayor afán por el consumo de toda Asia. Poco o nada queda de otras épocas, y las excavadoras se encargan de acabar con cualquier reminiscencia del pasado, dando paso a grandes torres cuyo techo se pierde entre la contaminación. A pesar de todo esto, y si uno va sobre aviso, se trata de un espectáculo para los sentidos, un carrusel de luces y combinaciones arquitectónicas imposibles, una perfecta oferta gastronómica internacional y grandes dosis de diversión a precio más que razonable.

Basta un paseo en barco por el río Huangpu para hacerse a la idea de la magnitud histórica de la ciudad. A un lado el Bund, plagado de edificios coloniales, testigos de la otrora hegemonía occidental,

desde cuyo paseo podemos observar a miles de personas boquiabiertas ante el espectáculo que se presenta frente a ellos: el Pudong, en la ribera este del río, que acoge el centro financiero de la ciudad y gigantescos edificios. Entre ellos destacan la curiosa Perla de Oriente, sede de la televisión del régimen, el Centro Financiero, con 492 metros de altura, o la torre Jinmao, que acoge restaurantes en su parte superior. La ciudad tomará el testigo de Zaragoza y albergará la Exposición Universal de 2010, también dedicada al agua y el desarrollo sostenible.

Yangshuo, en la sureña provincia de Guanxi, es el ejemplo perfecto de una China que vive a la velocidad que marcan las barcas de bambú que surcan el espectacular río Li. Sugestivas montañas de origen kárstico flanquean ambas orillas, en las cuales podemos observar cómo los pescadores utilizan cormoranes para realizar sus capturas. Yangshuo se ha convertido en un destino turístico para una población china, cada vez más dispuesta a disfrutar de su tiempo de ocio al modo occidental. Por un precio a veces ridículo se podrá degustar la variada gastronomía de la zona, compuesta por platos a base de serpiente, lengua de pato, larvas de avispa o, por qué no, carne de perro.

El gigante chino está despertando, perezoso, inocente y algo patoso, pero todavía persisten numerosos lugares, como Yangshuo, en los que observar la herencia de otro tiempo.



TECNOLOGÍA

INVES JUNIOR, PORTÁTIL PARA NIÑOS

Los más pequeños de la casa pueden, a partir de ahora, dar rienda suelta a sus conocimientos tecnológicos con un ordenador portátil diseñado especialmente para ellos. La marca Inves ha desarrollado terminales informáticos de tamaño reducido y diseños juveniles, dotados de una tecnología lo suficientemente potente como para permitir el funcionamiento de programas y utilidades de estudio y trabajo. Con un precio aproximado de 380 euros y un peso ligeramente superior al kilo, el Inves Junior está equipado con Windows XP y permite un control parental para evitar el acceso a contenidos web no deseados. Asimismo viene equipado con Messenger y correo electrónico, entre otras características.



EXPOSICIONES

MÉXICO FOTOGRAFIADO POR BUÑUEL

Luis Buñuel es, sin duda, uno de los directores de cine más conocidos. Numerosas exposiciones y libros han intentado ofrecer una visión sobre su cinematografía. Sin embargo, aún hay algunos aspectos de su obra que son poco conocidos. Entre los fondos de la Filmoteca Española se conserva una colección de fotografías realizadas por él para la localización de los exteriores de sus películas. Buñuel llegó a México en 1946, casi por casualidad, después de haber pasado por una serie de tribulaciones, y en un momento en que se encontraba sin trabajo ni patria, este país lo acogió y le ofreció trabajo, lo que le permitió realizar el cine que todos conocemos. Allí se instaló y residió hasta su muerte, en 1983. La muestra puede visitarse hasta el 31 de octubre en la Filmoteca Española de Madrid.



MÚSICA

QUEEN: COSMOS ROCKS

Diecisiete años después de la muerte de Freddie Mercury, Queen vuelve a escena con un nuevo trabajo. Bajo la denominación Queen/Paul Rodgers, la mítica banda británica contará con el que fuera cantante de Free y Bad Company. Cosmos Rocks ha sido descrito por Brian May como "el simple trabajo de tres amigos en el estudio", dejando claro que la historia de Queen se cerró con la muerte de Mercury. Aún así, sus seguidores se cuentan por millones en todo el mundo, por lo que pondrán en marcha una gran gira mundial que pasará por Murcia, Madrid y Barcelona a finales de octubre.



EXPOSICIONES

REMBRANDT EN EL PRADO

El Museo del Prado acoge, a partir del 15 de octubre, y hasta el 6 de enero de 2009, la exposición "Rembrandt: Pintor de historias". La muestra representa todas las fases de la carrera del artista de Leiden, desde sus obras de juventud, como el cuadro San Pedro y San Pablo, hasta las de su etapa más madura, entre las que destaca el monumental Sansón y Dalila. Asimismo, de la fase más personal de la carrera de Rembrandt, sus últimos años hasta su muerte en 1669, se mostrarán varias obras características, incluida una de las pinturas más importantes pintadas por el artista en estos años, la Betsabe del Museo del Louvre (en la foto).



DEPORTES

TORNEO DE MAESTROS DE SHANGHAI

La presente temporada de tenis llegará a su fin el 9 de noviembre en Shanghai (China), donde tendrá lugar el torneo de maestros que reunirá a las mejores raquetas del planeta. Rafael Nadal, que nunca ha ganado este torneo; Roger Federer, vencedor el pasado año, y Novak Djokovic encabezan la carrera de la ATP y serán, con toda seguridad, los rivales a batir. Entre los aspirantes al título se encuentran también Andy Murray, reciente ganador del abierto de Estados Unidos frente a Nadal, Davydenko, Roddick o el alicantino David Ferrer, actual número cinco del mundo. La cita ha de servir como colofón a un año de ensueño para nuestro Rafael Nadal, que se ha situado en la cima del tenis tras ganar la medalla olímpica en Pekín o los torneos de Roland Garros, Wimbledon, Queens, Hamburgo, Monte Carlo y Canadá, entre otros. Por su parte, Roger Federer luchará por recuperar la corona que ha ostentado durante los últimos años. El torneo se celebrará entre el 9 y el 16 de noviembre. Más información en www.masters-cup.com



LIBROS

EL PAPA MAGO

Miguel Ruiz Montañez vierte sobre "El Papa Mago", novela recientemente editada por Martínez Roca, todos los ingredientes al uso del entretenimiento de calidad. No podía ser menos la lectura de este libro excitante escrito desde una perspectiva histórica que ahonda en profundidades aviesas. La novela, en efecto, concita el interés de un excelente thriller – acción, intensidad, misterio– en torno a la figura del Papa Silvestre II, que ocupó la sede de San Pedro durante el cambio del primer milenio y, en consecuencia, fue testigo de cambios nutridos de oscuras leyendas que constituyen la base de esta absorbente novela. La obra ofrece un riguroso trabajo documental sobre el que se sustenta una trama a caballo de la historia y del misterio, escrita con amenidad y buen pulso narrativo. El malagueño Ruiz Montañez es un autor de éxito. Su primera novela, "La Tumba de Colón", alcanzó los 200.000 ejemplares y se tradujo a 11 idiomas. Alterna su condición de empresario de la Empresa Municipal de Transportes de Málaga con la de consumado escritor, y es miembro de la Junta Asesora de FREMAP en Andalucía.



INTERNET
YES.FM

Yes.fm es un servicio pionero para que cualquier amante de la música pueda disfrutar de forma sencilla de la biblioteca de canciones, álbumes y playlists más amplia del mercado: música española o internacional, rock, flamenco, rap, pop, jazz, indie... Esta nueva web ofrece un gran catálogo musical tras firmar acuerdos con algunas de las discográficas más importantes, así como con sellos independientes. Esto permite garantizar un servicio 100% legal, y una calidad de sonido impecable. No es necesario descargar archivos o programas para escuchar la música, sino que mediante tecnología streaming podrá hacerlo de manera automática desde cualquier ordenador. www.yes.fm.



INTERNET
NUEVO NAVEGADOR, GOOGLE CHROME

Resultaba extraño que el gigante Google no pusiese a disposición de la humanidad un navegador, y se conformase con alojarse en plataformas ajenas como Internet Explorer o Firefox. Google Chrome no ha sido ideado únicamente para realizar búsquedas y permitir la visualización de páginas web, sino también la ejecución de aplicaciones online complejas, tipo Office. Según sus creadores funciona con un nuevo motor que, además de dotarlo de mayor velocidad, supone una reinención del concepto de buscador, que no ha variado en los últimos 15 años. Google Chrome ha sido lanzado en 43 idiomas y más de 100 países, y quizás sea un paso más hacia un futuro sistema operativo marca Google.

CINE

“QUEMAR DESPUÉS DE LEER”, DE JOEL Y ETHAN COEN

El nuevo trabajo de los hermanos Coen está inspirado en la novela “Burn before reading: Presidents, CIA directors and secret intelligence”, escrita por Stansfield Turner, director de la CIA entre 1977 y 1981. Con reparto de lujo, encabezado por George Clooney, Brad Pitt, John Malkovich y Frances McDormand, ha de ser una firme candidata a los Oscars del próximo año. La cinta describe el mundo de los altos secretos de la CIA, y cómo un expediente llega a manos de personajes de a pié que intenta obtener un beneficio a costa de una valiosa información. Contada en clave cómica, este thriller parodia el complejo mundo de los servicios de inteligencia americanos. Tras meternos el miedo en el cuerpo con “No es país para viejos”, los hermanísimos de Hollywood echan mano de la faceta más cómica de Clooney y Pitt, al estilo Ocean’s Eleven.



TECNOLOGÍA

NUEVO IPOD NANO, AÚN MÁS DELGADO

Apple ha presentado recientemente la nueva versión para uno de sus reproductores mp3 más populares, el minúsculo iPod Nano. En esta nueva versión, más delgada todavía que la anterior, la firma de Steve Jobs ofrece una novedosa gama de colores, y una serie de prestaciones nunca vistas hasta ahora. Para empezar, está provisto de una pantalla de alta definición sensible al movimiento. Esto posibilita que las canciones puedan reproducirse o detenerse con un simple movimiento de muñeca. Además, esta nueva tecnología hace posible el funcionamiento de aplicaciones y juegos al más puro estilo Wii. El nuevo software Genius para iPod e iTunes permite que sea el propio reproductor el que elija tus sesiones musicales, en función de las preferencias del usuario.



MOTOR

Motos eléctricas, cero emisiones

Una alternativa real al transporte urbano es el scooter o ciclomotor eléctrico, que ha empezado a circular en nuestro país. Su gasto (de electricidad) es de 40 centimos a los 100 km. No tiene contaminación acústica al ser virtualmente silencioso y emisiones de Co2 son inexistentes. Sin duda, una alternativa real al petróleo. Sus únicos condicionantes son mínimos: tener fácil acceso a una toma de corriente normal, y que su autonomía de 60 km reales sea suficiente para la jornada diaria. Mas información en www.ecoscooter.es

Relación de Oficinas y Centros Asistenciales

SERVICIOS CENTRALES

Carretera de Pozuelo, 61.
28220. MAJADAHONDA (Madrid).
Tel.: 91 626 55 00. Fax: 91 581 21 42

ANDALUCÍA

ALMERÍA
ALMERÍA
• 04004, Rafael Alberti, 14. Residencial Oliveros.
Tel.: 950 254 733.

EL EJIDO
• 04700, Paseo Juan Carlos I, 26. Tel.: 950 573 005.

HUERCALOVERA
• 04600, Ctra. Nacional 340 esquina C/ Dr. Severo Ochoa.
Tel.: 950 135 676.

CADIZ
ALGECIRAS
• 11202, Avda. Virgen del Carmen, 85. Tel.: 956 661 312.
• 11206, Gaitán de Ayaala, s/n. (Junta Torre de Control Tráfico Marítimo). Tels.: 956 581 068 / 67.

CADIZ
• 11011, Caracola, 5-Bajos. Edif. Comodoro.
Tel.: 956 205 042.

JEREZ DE LA FRONTERA
• 11408, Avda. Puerta del Sur, s/n. Tel.: 956 147 079.

PUERTO REAL
• 11510, Ancha, 3. Tel.: 956 804 311.

CORDOBA
CORDOBA
• 14004, Avda. Aeropuerto, 3. Tel.: 957 451 500.

POZOBLANCO
• 14400, Ronda de los Muñoces, 44.
Tel.: 957 770 367 / 851.

LUCENA
• 14900, Párcos Joaquín Jiménez Muriel, s/n.
Tel.: 957 514 875.

GRANADA
GRANADA
• 18006, C/ Rey Abad Said, 17 y 19 Bajos.
Tel.: 958 128 761.

MOTRIL
• 18100, López Rubio, 3 - Bajo. Tel.: 958 834 153.

HUELVA
HUELVA
• 21003, Plaza de América, s/n. Tels.: 959 226 200 / 04.
Tel.: 959 226 200.

JEREZ
• 11440, Avda. Andalucía, 11. Tels.: 959 382 842 / 1 018.

BAILEN
• 23710, Sebastián Elcano, 9. Tel.: 953 671 053.

JABÓN
• 23003, Santo Reino, 7 (Resid. Sagaz). Tel.: 953 256 617.
• 23007, Avda. Ejército Español, 1. Tels.: 953 275 679.

UBEDA
• 23400, Aznaitín, s/n. Tel.: 953 758 350.

MALAGA
ANTEQUERA
• 29200, Plaza de San Francisco, 30. Tel.: 952 706 112.

ESTEPONA
• 29100, Avda. Andalucía, 81. Tel.: 952 896 400.

FUENGIROLA
• 29640, C/ Romería del Rocío, Edif. Sol y Sol 2 (Local 3 y 4).
Tel.: 952 592 550.

MALAGA
• 29006, Hamlet, 36. Tels.: 952 318 750 / 63 363.
• 29007, Avda. Andalucía, 26. Tels.: 952 304 600 / 49 00.

MARBELLA
• 29600, Avda. Arias de Velasco, 2.
Tels.: 952 776 907 / 823 669.

SAN PEDRO DE ALCANTARA
• 29670, Urb. Nueva Alcántara.
Residencial Los Naranjos, blq. 8. Tel.: 952 853 841.

RONDA
• 29400, Artesanos, 10. Tel.: 952 878 761.

TORRE DEL MAR
• 29740, Avda. Infanta Elena, s/n. Ed. Juan Carlos I, Local 1.
Tel.: 952 540 364.

SEVILLA
ALCALA DE GUADAIRA
• 41500, Avda. Antonio Mairena, n.º 72. Acc. 1.
Tel.: 95 562 17 88.

DOS HERMANAS
• 41700, Avda. de España, 6. Tel.: 95 567 50 11.

ECIJA
• 41400, La Calzada, 33. Tel.: 95 590 03 06.

SAN JOSE DE LA RINCONADA
• 41300, C/ Juan de la Cierva, 2. Pol. Ind. El Cañamo.
Tel.: 95 479 08 46.

SEVILLA
• 41005, Avda. de Ciudad Jardín, 26-28. Tel.: 95 464 78 62.

SEVILLA ESTE
• 49012, Avda. Jerez, s/n. Tel.: 95 424 93 75.

SEVILLA CARTUJA
• 41012, Avda. Jerez, s/n. Tels.: 95 424 93 76.

SEVILLA CENTRO
• 49012, Avda. Jerez, s/n. Tels.: 95 424 93 77 / 91 011.

HOSPITAL
• 49012, Avda. Jerez, s/n. Tels.: 95 424 91 00.

MAIRENA DEL ALJARAFA
• 41927, Horizonte, 15. P.I.S.A. Tel.: 95 560 20 80.

MORON DE LA FRONTERA
• 41930, C/ Cruz Verde, 47. Tel.: 95 585 62 26.

UTRERA
• 41710, La Corredera, 55. Tel.: 95 586 16 88.

ARAGON

HUESCA
HUESCA
• 22005, Dr. Cardús Llanas, 5. Tel.: 974 225 459.

MONZON
• 22400, Avda. de Lérida, 5. Tel.: 974 403 527.

CENTRO ASISTENCIAL
Barón de Eroles, 6. Tel.: 974 403 527.

TERUEL
TERUEL
• 44002, Avda. Aragón, 49 - Bajo. Tel.: 978 607 056.

ZARAGOZA
ZARAGOZA
• 50005, P.º Mariano Renovales, 10-12. Tel.: 976 271 023.
• 50018, Avda. Pablo Ruiz Picasso, 4. Tel.: 976 279 800.

FIGUERUELAS
• 50639, Polígono Entrerrios, s/n. Tel.: 976 658 637.

ASTURIAS

AVILES
• 33001, Pruneda, 10. Tel.: 985 527 848.

GIJONES
• 33212, Avda. Juan Carlos I, 1 - Bajo. Tel.: 985 310 388.

OVIEDO
• 33005, Avda. de Galicia - Bajo, 42. Tel.: 985 964 480.
• 33008, San Lázaro, 2 - Bajo. Tel.: 985 208 420.

BALEARES

IBIZA
• 07800, Avda. España, 106. Tel.: 971 390 702.

PALMA DE MALLORCA
• 07010, Camí dels Reis, 308. Tel.: 971 253 148.
• 07011, P.º Mallorca, 17 - B. Edif. Frontón.
Tels.: 971 735 644 / 45.

CANARIAS

LAS PALMAS
ARRECIFFE DE LANZAROTE
• 35500, Usaje (esq. C/ Anigua, s/n.).
Tels.: 928 804 000 / 01.

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
• 35005, León Castillo, 300. Tels.: 928 231 099 / 246 342.

SAN BARTOLOME DE TRIAJANA
• 35100, Ctra. General del Sur, s/n.
Centro Comercial Eurocenter. Tel.: 928 765 068.

PUERTO DEL ROSARIO
• 35600, Puerto Cabras, 30. Tels.: 928 532 079 / 855 424.

TELDE
• 35200, C/ M.ª del Pino Balco Jardín, 1. Urb. Picachos.
Tel.: 928 704 336.

VINDARIO - SANTA LUCIA DE TRIAJANA
• 35110, Avda. de Canarias, 11. Tel.: 928 125 324.

TENERIFE
BRÉÑA ALTA - LA PALMA
• 38710, C/ España, 3. Polígono Industrial de Buenavista.
Tel.: 922 429 099 / 635.

TENERIFE
• 38001, José Antonio de Zárate y Penichet, s/n.
Edif. Sovhispan. Tels.: 922 278 704 / 08.

CANDELARIA
• 38520, Al Alba, Local 1. Edif. Balcón de Candelaria 3.ª Fase.
Tels.: 922 956 568 / 505 579.

SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA
• 38001, José Antonio de Zárate y Penichet, s/n.
Edif. Sovhispan. Tels.: 922 278 704 / 70 8.

LOS CRISTIANOS - AROÑA
• 38650, Avda. Juan Carlos I, Local, 2. Edif. Simón.
Tels.: 922 751 956 / 62.

PUERTO DE LA CRUZ
• 38400, Garo, 2. Edif. Portofino. Urb. La Paz.
Tel.: 922 322 259.

CANTABRIA

LAREDO
• 39770, Marqués de Comillas, 3. Tel.: 942 610 971.

SANTANDER
• 39009, Marqués de la Hermedia, 14 - Bajo.
Tel.: 942 219 812 / 13.

TORRELAVEGA
• 39300, P.º Julio Hauzeur, 33 - Bajo. Tel.: 942 802 893.

CASTILLA-LA MANCHA

ALBACETE
ALBACETE
• 13002, Doctor Beltrán Mateos, 10. Tel.: 967 590 310.

VILLARROBLEDO
• 02600, C/ Senda Molinera, 2. Tel.: 967 144 843.

CIUDAD REAL
ALCAZAR DE SAN JUAN
• 13600, Calle. Parcela 17 - Polígono Industrial Alces.
Tel.: 926 552 950.

CIUDAD REAL
• 13001, Palma, 19. Tel.: 926 244 450.

PUERTO LLANO
• 13500, Avda. Andalucía, 42. Tels.: 926 415 025 / 06.

VALDEPEÑAS
• 13300, Espinosa de los Monteros, 7. Tel.: 926 34 79 66.

CUENCA
• 16001, General Fanjul, 1. Tel.: 969 240 680.

TARANCON
• 16400, Luisa Sigea, 4. Tel.: 969 322 501.

GUADALAJARA
AZUQUECA DE HENARES
• 19200, Avda. Torrelaguna, 29. Tel.: 949 266 369.

GUADALAJARA
• 19001, Ramón y Cajal, 15. Tel.: 949 211 244.

ILLES CAS
• 45200, Ctra. de Ugena, 14. Tel.: 925 540 235.

TALAVERA DE LA REINA
• 45600, Calera, 1. (Esq. Puerta de Cuartos).
Tel.: 925 813 700.

TOLEDO
• 45004, San Pedro el Verde, 25. Tel.: 925 285 156.

TORRIJOS
• 45500, Av. del Pilar, 22. Tel.: 925 775 165.

CASTILLA Y LEON

AVILA
AVILA
• 05001, Avda. de Madrid, 12-14. Tel.: 920 352 974.

BURGOS
• 09004, Avda. de la Paz, 35. Tel.: 947 225 641.

ARANDA DE EBRO
• 09400, Duratón, 2 - Bajo. Tel.: 947 508 032.

MIRANDA DE EBRO
• 09200, Ctra. de Logroño, 59.
Tels.: 947 331 700 / 333 226.

LEON
LEON
• 24001, P.º Condesa de Sagasta, 10. Tel.: 987 244 151.

PONFERRADA
• 18400, Parque del Temple, s/n. Tel.: 987 405 150.

PALENCIA
PALENCIA
• 34001, Avda. Casado del Alisal, 33. Tel.: 979 750 844.

SALAMANCA
SALAMANCA
• 37005, C/ Pollo Martín Esquina, A - C/ Las Heras, s/n.
Tel.: 923 254 430.

SEGOVIA
SEGOVIA
• 40003, Avda. Padre Claret, 26. Tels.: 921 435 975 / 58 52.

CUELLAR
• 40200, Avda. Camilo José Cela, 42. Tel.: 921 142 657.

SORIA
• 42001, Tejera, 24. Tel.: 975 212 114.

VALLADOLID
VALLADOLID
• 47008, P.º Arco del Ladrillo, 64. Edif. Centro Madrid.
Tel.: 983 239 210.

MEDINA DEL CAMPO
• 47400, Avda. Lope de Vega, 27. Tel.: 983 813 064.

ZAMORA
ZAMORA
• 49005, Ronda de la Feria, 19. Tels.: 980 534 377 / 44 90.

BENAVENTE
• 49600, Costanilla de Valladolid, 7-B. Tel.: 980 637 198.

CASTILLA Y LEON

BARCELONA
BARCELONA
• 08005, Lluís, 204 Bajos. Tel.: 93 309 71 64.
• 08006, CENTRO R. Madrazo, 8-10. Tel.: 93 416 91 00.
• 08008, Balmes, 89. Tel.: 93 227 84 00.
• 08026, Mallorca, 603-609. Tel.: 93 433 56 10.
• 08029, Rocafort, 258. Tels.: 93 419 27 60 / 49 83.
• 08040, C/ A. s/n. Pol. Ind. de la Zona Franca.
Ctra. de Circumval·lació, s/n. Tram. V. Port de Barcelona.
Tel.: 93 289 00 00.

BADALONA
• 08911, Frim, 81-85. Tels.: 93 389 07 66 / 00 12.

CORNELLA DE LLOBREGAT
• 08940, Dextraeta, 2, Bloque B. Tel.: 93 377 05 94.

GRANOLLERS
• 08400, Avda. Sant Esteve, 35 Baixos. Tel.: 93 870 92 65.

CATALUNYA

BARCELONA
BARCELONA
• 08911, Frim, 81-85. Tels.: 93 389 07 66 / 00 12.

CORNELLA DE LLOBREGAT
• 08940, Dextraeta, 2, Bloque B. Tel.: 93 377 05 94.

GRANOLLERS
• 08400, Avda. Sant Esteve, 35 Baixos. Tel.: 93 870 92 65.

HOSPITAL DE LLOBREGAT
• 08901, Avda. Josep Tarradellas i Joan, 229-231.
Tel.: 93 261 13 05.

MARTORELL
• 08760, C/ Gomis, 29. Tel.: 93 774 19 61.

MAIARÓ
• 08304, Ronda Països Catalans, 45-49. Tel.: 93 741 69 30.

POLINYA
• 08213, Romani, 1. Tel.: 93 713 23 59.

SABADELL
• 08208, Plaça Taulí, 4. Tel.: 93 724 37 70.

SANT ADRIA DE BESOS
• 08930, C/ Valls D'Andorra, 23. Tel.: 93 462 64 40.

SANT ANDREU DE LA BARÇA
• 08740, Carretera, 22 (Galerías Comerciales).
Tel.: 93 653 03 24.

SANT BOI DE LLOBREGAT
• 08830, Plaça de la Bòbila, 4-5. Tel.: 93 652 69 80.

GIRONA
• 17002, Emilio Grahit, 2 - Bajos. Tel.: 972 218 000.

LLEIDA
LLEIDA
• 25011, Avda. Barcelona, 17. Tel.: 973 289 838.

TARRAGONA
TARRAGONA
• 43003, Via Augusta, 83. Tel.: 977 292 016.
• 43005, Vidal i Barraquer, 4 - Bajos. Tel.: 977 221 318.

REUS
• 43202, Carrer Ample, 48-52. Tel.: 977 328 328.

TORTOSA
• 43500, Ramón Berenguer IV, 51-53. Edificio El Turó.
Tel.: 977 510 777.

EXTREMADURA

BADAJOS
ALMENDRALEJO
• 06200, Ctra. Santa Marta, 11.
Tels.: 924 666 567 / 594.

BADAJOS
• 06011, Juan Albal Berge, 15. Tel.: 924 236 858.
(Prolongación Avda. del Perú, s/n).

DON BENITO
• 06400, C/ Jara, 5. Tel.: 924 808 440.

MÉRIDA
• 06800, Avda. de la Constitución, Bloque 1. (Urb. Los Naranjos).
Tel.: 924 370 839.

ZAFRA
• 06300, Alcazaba, 5. Tel.: 924 563 330.

CACERES
CACERES 10001,
• Avda. Virgen de Guadalupe, 27. Tels.: 927 241 500 / 04.

NAVALMORAL DE LA MATIA
• 10700, C/ Gutiérrez Mellado, 6 Bajo. Tel.: 927 538 166.

PLASENCIA
• 10600, Avda. de Calvo Sotelo, 39. Tel.: 927 424 974.

GALICIA

A CORUÑA
A CORUÑA
• 15009, Caballeros, 27-29. (Esq. C/ Ronda de Outeiro).
Tel.: 981 152 000.

FERROL
• 15403, Avda. de Esteiro, 58 Bajo. Tel.: 981 369 121.

SANTIAGO DE COMPOSTELA
• 15703, Rúa Fontiñas, 43-45-47. Tels.: 981 569 500 / 01.

REIVEIRA
• 15960, Paseo das Carolinas, 8. Tels.: 981 870 405 / 208.

LUGO
LUGO
• 27880, Alvaro Cunqueiro, 2. Tels.: 982 585 951 / 178.

BURELA
• 27004, Avda. das Américas, 15. Tel.: 982 201 400.

OURENSE
OURENSE
• 32003, Avda. de La Habana, 6 y 8.
Tels.: 988 370 773 / 75.

PONTEVEDRA
PONTEVEDRA
• 36005, San Pedro de Alcántara, 7. Tel.: 986 855 111.

PORRINO
• 36400, C/ Domingo Bueno, 79.
Tels.: 986 337 0171 / 71 06.

VIGO
• 36201, García Ollagui, 8. Tel.: 986 430 788.
• 36203, Feliciano Rolán, 12. Tel.: 986 494 330.
• 36203, HOSPITAL, Tel.: 986 413 033 / 414 330.

VILAGARCÍA DE AROUSA
• 36600, Rodrigo de Mendoza, 4. Tel.: 986 509 575.

LA RIOJA

ARNEDO
• 26580, P.º Constitución, 32. Tel.: 941 383 352.

LOGROÑO
• 26003, Avda. Jorge Vigón, 68-70 - Bajo.
Tel.: 941 240 599.

MADRID

ALCALA DE HENARES
• 28805, Antigua Nacional II, Km. 32,300. Local 20.
Tel.: 91 888 18 85.

ALCOBENDAS
• 28100, Jaén (Esq. Avda. Madrid). Tel.: 91 654 87 00.

ALCORCON
• 28923, Avda. Olímpico Francisco Fernández Ochoa, 18.
Tel.: 91 644 91 25.

ARANJUEZ
• 28300, C/ Rey, n.º 6. Tel.: 91 892 95 97.

ARGANDA DEL REY
• 28500, Avda. de los Derechos Humanos, 8.
Tel.: 91 871 06 53.

COLLADO VILLALBA
• 28400, Honorio Lozano, 43-B. Tel.: 91 849 74 30.

COLMENAR VIEJO
• 28770, C/ Molino de Viento, 8. C. C. El Mirador.

FUENLABRADA
• 28946, Constitución, 98. Tel.: 91 690 53 78.

GETAFE
• 28905, Tres Carabelas, 4. Sector III. Tel.: 91 696 84 13.

HUMANES DE MADRID
• 28970, Islas Cies, 15. Tel.: 91 492 02 12.

LEGANES
• 28914, Julio Palacios, 18. (Pol. Ind. Ntra. Sra. de Butarque).
Tel.: 91 686 53 89.

MADRID
• 28012, Ronda de Valencia, 8. Tel.: 91 506 49 70.
• 28019, General Ricardos, 138. Tel.: 91 225 78 00.
• 28020, Capitán Haya, 39. Tel.: 91 572 60 00.
• 28022, Avda. de Aragón, 334.
Edif. América. (Pol. Las Mercedes).
Tel.: 91 746 15 40.
• 28039, Avda. Pablo Iglesias, 36-40.
Tel.: 91 456 14 50.
• 28043, Bueso Pineda, 59. Tel.: 91 716 11 50.

MAJADAHONDA
• 28220, Ctra. de Pozuelo, 61. Tel.: 91 626 58 63.

• 28220, HOSPITAL, Ctra. de Pozuelo, 61. Tel.: 91 626 55 00.

MOSTOLES
• 28938, Pol. Ind. Arroyomolinos, C/ E. n.º 5.
Tel.: 91 685 23 70.

NAVALCARRERO
• 28600, Ronda del Concejo, 12 bis. Tel.: 91 811 28 80.

PARLA
• 28993, Avda. América esq. C/ Turín. Tel.: 91 698 87 66.

PINTO
• 28820, C/ Manuel Jiménez El Alguacil, 3-4.
Tel.: 91 698 72 00.

RIVAS VACIAMADRID
• 28529, Cincel, 1. (Pol. Ind. Santa Ana).
Tel.: 91 499 17 61.

SAN SEBASTIAN DE LOS REYES
• 28700, Avda. Pirineos, 27 - Nave 5. Tel.: 91 659 31 36.

TORREJON DE ARDOZ
• 28850, Avda. Cristóbal Colón, 22.
Tels.: 91 676 40 15 / 43 99.

TRES CANTOS
• 28760, Ronda de Poniente, 18. Tel.: 91 806 13 56.

VILLAVICIOSA DE ODON
• 28670, Avda. Quijapases, 52. Tels.: 91 665 85 43 / 44.

MURCIA

CARTAGENA
• 30203, Jiménez de la Espada, 54. Tels.: 968 508 601 / 99.

LORCA
• 30800, Plaza Real, 1 - Bajo. Tel.: 968 473 593.

MURCIA
• 30005, Escultor José Sánchez Lozano, 9.
Tels.: 968 283 352 / 94 / 286 036.
• 30005, Callejón de Burruero, 5.
Tels.: 968 286 025 / 36.

NAVARRA

PAMPLONA
• 31008, Avda. Pio XII, 16. Tel.: 948 170 358.

PERALTA
• 31350, Polg. El Escopar, s/n - Ctra. de Funes.
Tel.: 948 75 32 16.

TUDELA
• 31500, Díaz Bravo, 21. Tel.: 948 412 476.

PAIS VASCO

ALAVA
VITORIA-GASTEIZ
• 01005, Manuel Iradier, 2-Bajo. Tels.: 945 154 145 / 640.
• 01012, Honduras, 14-16. Tel.: 945 123 110.

GUIPUZCOA
BEASAIN
• 20200, Avda. de Navarra, 10 - Bajo. Tel.: 943 805 100.

EBAR
• 20600, Avda. Otaola, 21. Tel.: 943 202 310.

IRUN
• 20301, Lope de Irigoyen, 29-30. Tel.: 943 667 894.

MONDRAGON
• 20500, Loramendi, 9 - Bajo. Tel.: 943 794 055.

SAN SEBASTIAN
• 20013, Avda. Navarra, 20. Tel.: 943 297 630.
• 20018, P.º Errotaburu, 1 - Bajo. Tels.: 943 311 522 / 6 324.

VIZCAYA
ABADIANO
• 48220, Polígono Urbitarte Edificio B - Pabellón 1.
Tel.: 94 681 18 20.

BARAKALDO
• 48901, Lope de Vega, 1. Tel.: 94 418 01 23.

BILBAO
CENTRO INTERMUTUAL DE EUSKADI
• 48007, Fontecha y Salazar, 6. Tel.: 94 413 23 80.
• SERVICIOS MÉDICOS Y ADMINISTRACIÓN
48013, Avda. Sabino Arana, 4.
Tels.: 94 441 26 50 / 23 34.
• CENTRO DE REHABILITACIÓN
48013, Avda. Sabino Arana, 28.
Tel.: 94 441 78 68.

COMUNIDAD VALENCIANA

ALICANTE
ALICANTE
• 03003, Avda. Eusebio Sempere, 11. Tel.: 96 522 92 44.

BENIDORM
• 03503, Av. Ramón y Cajal, 5. Tel.: 96 683 05 82.

DENIA
• 03700, Av. Alicante, 45. Tel.: 96 578 59 22.

ELDA
• 03600, Padre Manjón, 8. Tel.: 96 539 43 13.

ELCHE
• 03204, Conrado del Campo, 71-Bajo. Tel.: 96 664 13 23.

ORIHUELA
• 03300, C/ Aragón, 10 - Bajo n.º 5. Tel.: 9



FREMAP

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61

A S I S T E N C I A

24h

900 61 00 61

EN CUALQUIER LUGAR DEL MUNDO +34 91 581 18 09

**TAMBIEN MEDIANTE
SMS**

ENVIE MENSAJE AL **91 106 61 61**



FREMAP

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61

<http://www.fremap.es>



ER-246/2/96



CGM-00/227

FREMAP *Magazine*

Tercer Trimestre de 2008. n° 39

APUNTES JURIDICOS

ACERCA DEL ALCANCE LEGAL DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y DE LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MISMAS

ABDÓN PEDRAJAS MORENO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Socio Director Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.*

TOMÁS SALA FRANCO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director de Formación Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.*

Madrid, Julio 2008

SUMARIO

1.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACION Y CONSULTA.

1.1.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACION.

1.2.- LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE CONSULTA.

2.- LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMACION Y CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

1.-LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

1.-El derecho básico de los trabajadores a la información y consulta en la empresa.-Los trabajadores tienen, como derecho básico, el de información y consulta en la empresa (Art. 4.1 g) del ET).

Son, en este sentido, muchas las obligaciones empresariales de información y consulta que el ordenamiento laboral establece, tanto en el ET como en otras disposiciones legales.

2.-Significado legal de la “información”.-Se entiende por “información”, *“la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen”* (Art. 64.1 del ET). La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, *“sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe”* (Art. 64.6 del ET).

3.-Significado legal de la “consulta”.-Se entiende por “consulta”, *“el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”* (Art. 64.1 del ET). La consulta deberá realizarse, *“salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones...y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones. Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes”* (Art. 64.6 del ET).

4.-Exigencia legal de cooperación entre los representantes de los trabajadores y el empresario.-En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, *“el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores”* (Art. 64.1 del ET).

1.1.-LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE INFORMACIÓN

5.-Las obligaciones empresariales de información establecidas en el Art. 64 del ET.-El Art. 64 del ET, con carácter general, establece una serie de supuestos en que el empresario está obligado a informar al comité de empresa (a los delegados de personal *“ex Art. 62.2 del ET”* y a los delegados sindicales *“ex Art. 10.3. 1º de la LOLS”*) sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo en la misma:

a) Obligación de información de carácter anual:

- Acerca de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

b) Obligaciones de información de carácter trimestral:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa (Art. 64,2 a) del ET).
- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción (Art. 64.2 b) del ET).

- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación (Art. 64.2 c) del ET).
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen (Art. 64.2 d) del ET).
- Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre la evolución probable del mismo (Art. 64.5 del ET).

c) Obligaciones de información *“con la periodicidad que proceda en cada caso”*:

- Acerca del balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos (Art. 64.4 a) del ET).
- Acerca de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (Art. 64.4 b) del ET).
- Acerca de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (Art. 64.4 c) del ET).
- Acerca de la copia básica de los contratos y de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar (Art. 64.4 del ET).

6.-Las obligaciones empresariales de información en otros preceptos del ET y en otras leyes laborales.-En distintos preceptos del ET y en otras leyes laborales se establecen asimismo obligaciones empresariales de información a los representantes de los trabajadores. Así:

- a) Acerca de las encomiendas a trabajadores de funciones inferiores al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva (Art. 39.2 del ET).
- b) Cuando la empresa concierte una contrata de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar sobre los siguientes extremos (Art. 42.4 del ET):
 - Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - Objeto y duración de la contrata.
 - Lugar de ejecución de la contrata.
 - En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- d) La empresa contratista o subcontratista deberá informar, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los siguientes extremos (Art. 42.5 del ET):
 - Identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.
 - Objeto y duración de la contrata.
 - Lugar de ejecución de la contrata.

- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- e) En caso de transmisión de empresa, el cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que se produzca la transmisión (Art. 44.8 del ET), de los siguientes extremos (Art. 44.6 del ET):
- Fecha prevista de la transmisión.
 - Motivos de la transmisión.
 - Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
 - Medidas previstas respecto de los trabajadores.
- f) En caso de extinción del contrato por causa objetiva consistente en el despido individual o plural por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Art. 52 c) del ET, el empresario viene obligado a dar copia del “escrito de preaviso” a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento (Art. 53.1 c) del ET).
- g) La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal (Art. 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal).
- h) Los delegados de prevención deberán ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos (Art. 36.2 c) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).
- i) Los delegados de prevención deberán ser informados por el empresario de las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores (Art. 36.2 d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).

1.2.-LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES DE CONSULTA

7.-Las obligaciones empresariales de consulta establecidas en el Art. 64 del ET.-El Art. 64 del ET, con carácter general, establece una serie de supuestos en que el empresario está obligado a consultar al comité de empresa (o a los delegados de personal) sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo en la misma:

- a) Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre la evolución probable del mismo, cuando se prevean cambios al respecto (Art. 64.5 del ET).
- b) Sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa y sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo (Art. 64.,5 del ET).
- c) Sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla (Art. 64.5 a) del ET).
- d) Sobre las reducciones de jornada (Art. 64.5 b) del ET).

- e) Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones (Art. 64.5 c) del ET).
- f) Sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo (Art. 64.5 d) del ET).
- g) Sobre los planes de formación profesional en la empresa (Art. 64.5 e) del ET).
- h) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo (Art. 64.5 f) del ET).

8.-Las obligaciones empresariales de consulta establecidas en otros preceptos del ET y en otras leyes laborales.-En distintos preceptos del ET y en otras leyes laborales se establecen asimismo obligaciones empresariales de consulta a los representantes de los trabajadores. Así:

- a) El traslado colectivo de trabajadores deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado (Art. 40.2 del ET).
- b) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación (Art. 41.4 del ET).
- c) En las suspensiones (Art. 47.1 del ET) y en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Art. 51.4 del ET), la consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

- d) En las transmisiones de empresa, el cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo (Art. 44.9 del ET).
- e) En los expedientes contradictorios en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves de los representantes legales del personal, deberán ser oídos el comité de empresa y los restantes delegados de personal (Arts. 55.1 y 68 a) del ET).
- f) Los delegados sindicales deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos (Art. 10.3.3º de la LOLS).
- g) El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a (Art. 33 de la LPRL):
- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los Arts. 18. 1 y 23.1 de la LPRL.
 - El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- h) Los delegados de prevención deberán ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Art. 33 de la LPRL (Art. 36.1 c) de la LPRL).

2.-LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

9.-Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de información del Art. 64 del ET.-El incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de informar a los comités de empresa (delegados del personal y delegados sindicales) establecidas en el Art. 64 del ET tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”*: *“La transgresión de los derechos de información... de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”*.

10.-Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de información de otros preceptos del ET y de otras leyes laborales.-El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes de los trabajadores *“ex Art. 39.2 del ET”* en tema de movilidad funcional tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”* (ver supra).

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores *“ex Art. 42.4 y 5 del ET”* en tema de contratas y subcontratas de obras o servicios tan solo origina una

sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “ex Art. 7.7 de la LISOS” (ver supra).

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “ex Art. 44. 6 del ET” en tema de transmisión de empresa tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “ex Art. 7.7 de la LISOS” (ver supra).

El incumplimiento por el empresario de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “ex Art.36.2 c) y d) de la LPRL” en tema de prevención de riesgos laborales tan solo origina una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “ex Art. 12.11 de la LISOS”: “El incumplimiento de los derechos de información...de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.

El incumplimiento por la empresa usuaria de sus obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores “ex Art.9 de la Ley de 14/1994” en tema de contratos de puesta a disposición, entrega de copia básica de los mismos u órdenes de servicio ni siquiera origina una sanción administrativa por falta de tipicidad en el Art. 19 de la LISOS.

Finalmente, tan sólo el incumplimiento de la obligación empresarial “ex Art. 53.1 c) del ET” de dar una copia a la representación legal de los trabajadores del “escrito de preaviso” en el caso de extinción por causa objetiva consistente en el despido individual o plural por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Art. 52 c) del ET origina, además de la sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “ex Art. 7.7 de la LISOS” (ver supra), la nulidad del despido. En este preciso sentido se ha manifestado, en unificación de doctrina, la STS de 18 de abril de 2007, Ar/3770, al señalar que “la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso... (sino) ...la de comunicación del cese” y que, teniendo en cuenta que “la decisión extintiva es nula cuando no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa” (Art. 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral) y que “en la relación de incumplimientos formales del Art. 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral no hay una referencia específica al incumplimiento del preaviso y de la entrega de éste a la representación legal de los trabajadores”, también “debe incluirse entre estas formalidades la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, y ello porque la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa. La información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad del apartado d) del número 2 del Art. 122 cdde la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el Art. 51.1 del ET: la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado”.

11.-Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de consulta del Art. 64 del ET.-El incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de consultar a los comités de empresa (delegados del personal y delegados sindicales) establecidas en el Art. 64 del ET origina, desde luego, una sanción administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales “ex Art. 7.7 de la LISOS”: “La transgresión de los derechos de ... audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”.

En cuanto a la posibilidad de que el incumplimiento empresarial de la obligación de consulta vicie la actuación de nulidad, existe una doctrina judicial poco clara, si bien se inclina en general por negar la nulidad de la decisión empresarial.

En efecto, existen, desde luego, algunas Sentencias del viejo Tribunal Central de Trabajo (por todas, SS.TCT de

10 de octubre de 1983, Ar/9070 o de 14 de marzo de 1984, Ar/3054), de algún Tribunal Superior de Justicia (por ejemplo, las SS.TSJ de la Comunidad Valenciana, de 18 de octubre de 2001, Ar/2002/2142 o de 19 de julio de 2005, Ar/3205) y aún del Tribunal Supremo (la que han fallado a favor de la nulidad de la decisión empresarial por incumplimiento de la obligación de consulta previa. Así:

- a) La STCT de 10 de octubre de 1983, Ar/9070, respecto de la obligación empresarial de consultar a los representantes legales del personal en el supuesto del actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación de...sistemas de valoración de puestos de trabajos”*), sin llegar a afirmar la nulidad de la actuación empresarial, lo cierto es que se acerca a esta afirmación al señalar que *“la dirección y el control de la actividad laboral compete al empresario, como previene el art. 20.1 del ET en relación con su art. 5.c), del mismo Estatuto, al regular en su Título II los derechos de representación colectiva de la empresa, establece una serie de competencias que atribuye al Comité de empresa y, entre ellas, en su art. 64.1.3.e) (actualmente, el Art. 64.5 f) del ET), el informe preceptivo del comité en materia de valoración de puestos de trabajo, y el deber que tiene éste de elaborarlo con el plazo de quince días y si bien se trata de un informe no vinculante -con lo que no es válida la tesis de la exigencia del mutuo acuerdo-, lo que es indudable es que la dirección de la empresa no puede decidir sobre esta materia sin recabar previamente el informe del órgano de representación con independencia de que dicho informe no sea seguido después por la dirección”*.
- b) La STCT de 14 de marzo de 1984, Ar/3054, respecto de la obligación empresarial de consultar a los representantes legales del personal en el supuesto del actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación de...sistemas de valoración de puestos de trabajos”*), será aún más clara al señalar que *“el recurso no puede prosperar porque el artículo 64.1.3, e) del Estatuto de Trabajadores (actualmente, el Art. 64.5 f) del ET) establece el trámite previo de informe del Comité de empresa a las decisiones que adopte el empresario en materia -entre otras- de valoración de puestos de trabajo y el acuerdo que se impugna en la demanda establece, para el reconocimiento de una categoría superior, un tiempo de servicios en la inferior y una evaluación positiva en la labor desarrollada, así que la acomodación de determinados puestos a las categorías que se indican, con la expresión de que así se hace en virtud de las valoraciones realizadas por la Comisión de Jerarquización de la empresa, esto es valoración de puestos y su relación con las categorías iniciales y finales de los empleados; y claro es que se hace una valoración de puestos de trabajo, así como que existen otros puestos pendientes de valorar; y como tal decisión empresarial se ha adoptado sin pedir al comité de empresa el informe previo que previene el precepto referido, la sentencia que así lo entendió se ajusta a sus mandatos, lo que obliga a desestimar el recurso y a confirmar dicha sentencia”*.
- c) La STSJ de la Comunidad Valenciana, de 18 de octubre de 2001, Ar/2002/2142, respecto de la obligación empresarial de consultar a los representantes legales del personal en el supuesto del actual Art. 64.5 a) del ET (*“las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella”*) llega a afirmar que *“dicho cese de parte de la plantilla de la indicada empresa debió ir precedido del preceptivo informe del comité de empresa, al exigirlo así el art. 64.1.4º a) (hoy, Art. 64.5 a) del ET) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”*
- d) La STS de 1 de junio de 1988, Ar/5203, en un *“obiter dicta”* referido al supuesto de consulta prevista en el actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación...de sistemas de organización y control del trabajo”*) viene a decir que *“la tan repetida implantación del sistema de control de trabajo, omitiendo la intervención informativa del delegado de personal, vició la instrucción general mencionada.”*

Ello no obstante, la línea gruesa de la doctrina judicial se ha inclinado claramente porque la omisión no vicia de nulidad la decisión empresarial, exigiendo una mera responsabilidad administrativa al empresario incumplidor. Así:

- a) La STSJ de Galicia, de 22 de enero de 2000, Ar/59, referida al supuesto de consulta prevista en el actual Art. 64.5 f) del ET (*“la implantación...de sistemas de organización y control del trabajo”*), señalará que, *“si bien es cierto que, en el artículo 64.1.4º d) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente, el Art. 64.5 f) del ET) se establece, entre las competencias del comité de empresa, la de emitir informe con carácter previo a la*

ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, la ausencia de dicho informe, en el caso que se analiza, sobre la concreta colocación del vídeo, en un punto del centro de trabajo, que grabó la actuación de la demandante, no puede tener el efecto invalidatorio sobre la prueba, que se pretende, pues no pasa de ser un mero informe, que, en su caso, debería haber emitido el comité de empresa de la demandada, como órgano colegiado, que representa el interés de todos los trabajadores (artículo 63 del ET); y cuya omisión, en este supuesto, no repercute decisivamente en el derecho de imagen, que garantizan a la actora los artículos 18.1 de la Constitución y 7.1 de la LOPJ”.

- b) Mucho más rotunda es la STSJ de Extremadura, de 26 de octubre de 2004, Ar/285452, cuando señala, con carácter general, apoyándose en una anterior STSJ de Canarias/Las Palmas, de 20 de diciembre de 2002, que *“la omisión de tal informe no vicia de nulidad la decisión empresarial, razonando que “el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los derechos de información y consulta del comité de empresa. A estos efectos ha de diferenciarse entre el régimen jurídico de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, en los que se configura, como en los artículos 47 y 51, un auténtico derecho de negociación colectiva en materia de modificaciones, traslados, suspensiones y despidos colectivos, de forma que la propia legalidad de la medida empresarial puede verse afectada por la vulneración de dicho derecho, de los meros derechos de consulta e información del artículo 64, cuya vulneración podrá dar lugar a distintas responsabilidades de la empresa, pero no condiciona con carácter general la legalidad de la medida laboral que ha de ser objeto de dicha información y consulta. Como quiera que aquí estamos ante este segundo supuesto y no ante una modificación sustancial o traslado de obligada negociación, resulta intrascendente a efectos de lo que aquí ha de resolverse si hubo o no vulneración del derecho de consulta de los representantes legales de los trabajadores, puesto que aunque así hubiera sido no podría accederse por ello a la pretensión esgrimida por la actora”.*

12.-Las sanciones por incumplimiento de las obligaciones empresariales de consulta de otros preceptos del ET y de otras leyes laborales.-No hay duda de que en los supuestos de incumplimiento empresarial de los **periodos de negociación/consulta “con vistas a llegar a un acuerdo”** de los Arts 40.2 y 41.4, del ET, **relativos a los traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, además de una responsabilidad administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”* (ver supra), la decisión empresarial será nula por incumplimiento del procedimiento legalmente establecido. En este sentido se manifiestan la STSJ de Madrid, de 28 de mayo de 1998, Ar/1730, para los traslados colectivos o la SAN de 3 de febrero de 1995, Ar/3674, para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas.

Para los **supuestos de suspensiones y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, respectivamente de los Arts. 47.1 y 51.4 del ET, además de una responsabilidad administrativa por infracción grave en materia de relaciones laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”* (ver supra), lo que sucederá es que la autoridad administrativa laboral no autorizará las suspensiones o despidos, con lo que, consiguientemente, de producirse estos, serán nulos por falta de autorización administrativa (Arts. 113 y 124 de la LPL; por todas, STS de 20 de diciembre de 1982, Ar/7874).

El incumplimiento empresarial del período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores con motivo de una **transmisión de empresa**, previstas en el Art. 44. 9 del ET, no parece, por el contrario, que afecte a su validez, siendo sancionable administrativamente *“ex Art. 7.7 de la LISOS”* (ver supra).

Los incumplimientos empresariales de las **obligaciones de audiencia previa a los restantes representantes legales del personal en los expedientes sancionatorios por faltas graves y muy graves de éstos** prevista en los Arts. 55.1 y 68 a) del ET originan una sanción administrativa por infracción grave de las normas laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”* (ver supra) y la nulidad de la sanción (Art. 115.2 de la Ley de Procedimiento Laboral) o la improcedencia del despido disciplinario (Arts. 55.4 del ET y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) impuestos.

Por su parte, el incumplimiento empresarial de la **obligación de someter a audiencia previa de los delegados sindicales los despidos y sanciones de los trabajadores afiliados a ese sindicato**, prevista en el Art. 10.3.3º de la LOLS, además de generar una responsabilidad administrativa por infracción grave de las normas laborales *“ex Art. 7.7 de la LISOS”* (ver supra), provocará la nulidad de la sanción (Art. 115.1 d) de la Ley de Procedimiento Laboral) o la improcedencia del despido disciplinario (Arts. 55.4 del ET y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) impuestos.

Finalmente, no parece que el incumplimiento empresarial de las **obligaciones de consultar a los representantes de los trabajadores en los supuestos previstos en el Art. 33 de la LPRL o a los delegados de prevención en el Art. 36.1 c) de la LPRL** genere la nulidad de las decisiones empresariales, sino únicamente una responsabilidad administrativa tipificada como infracción grave en el Art. 12.11 de la LISOS: *“El incumplimiento de los derechos de...consulta...de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*.

Abdón Pedrajas

ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

www.pedrajasabogados.com



FREMAP

*Mutua de Accidentes de Trabajo
y Enfermedades Profesionales
de la Seguridad Social Número 61*

<http://www.fremap.es>

