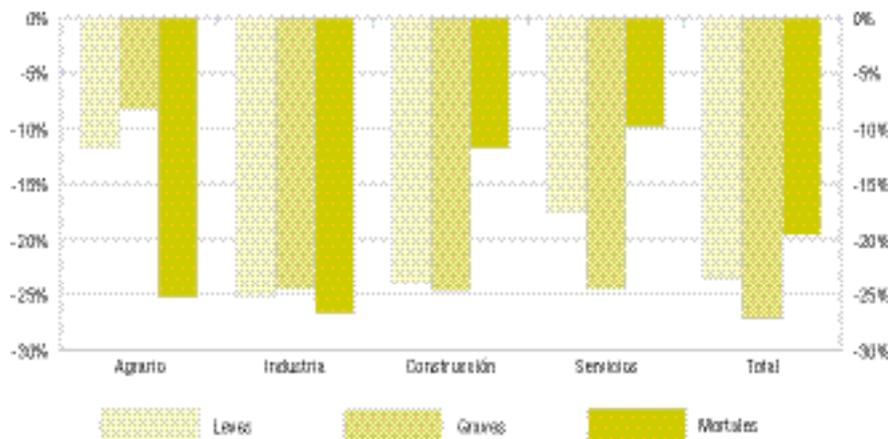


ADMINISTRACIÓN Y MUTUAS NO ENCUENTRAN MATICES; SINDICATOS Y AUTÓNOMOS, SÍ

La crisis empaña el descenso en la siniestralidad laboral

DESCENSO INCIDENCIA DE ACCIDENTES LEVES, GRAVES Y MORTALES

Periodo octubre 2008-2009 respecto a octubre 2007-2008 (en %)



ACCIDENTES DE TRABAJO OCTUBRE 2008 - OCTUBRE 2009

	Total Accidentes		Población afiliada		Índice de incidencia	
	Número accidentes	Variación% año anterior	Total afiliados	Variación% año anterior	Por cada 100.000	Variación% año anterior
Agrario	30.022	-11,3%	1.082.681	0,4%	2.733	-11,7%
Industria	156.218	-31,5%	2.222.022	-8,5%	7.030	-25,2%
Construcción	127.329	-41,1%	1.423.770	-22,4%	8.943	-24%
Servicios	327.177	-18,4%	10.594.522	-1%	3.088	-17,6%
Total	640.746	-27,1%	15.322.994	-4,5%	4.182	-23,7%

FUENTE: INFOEMPLEO.COM A PARTIR DE DATOS DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (NOVIEMBRE 2009)

Debate

La eficacia y el coste de los planes de prevención laboral siguen siendo el principal tema de discusión, pese a las últimas estadísticas

Todos coinciden en que las asignaturas pendientes son, sobre todo, la formación, el conocimiento del medio y la vigilancia de la salud

Laura de Cubas

Depende del informe, del autor y del destinatario, pero si hay algo en lo que todos coinciden es en que los últimos datos sobre siniestralidad registran una clara tendencia a la baja. Al menos, los que el Ministerio de Trabajo e Inmigración publicaba el pasado mes de noviembre no dejan lugar a duda: la caída del índice de incidencia de los accidentes de trabajo en España entre octubre de 2009 y octubre de 2008 fue de un

23,7% con respecto al mismo periodo del año anterior. Tampoco hubo categoría de gravedad o sector en el que el saldo absoluto se situara por encima de los diez puntos negativos (agrario, -11,3%; industria, -31,5%; construcción, -41,1%, y servicios, -18,4%). Pero, ¿cabrían diferentes lecturas?

Desde la perspectiva de Concepción Pascual, directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la respuesta es «no», porque estos resultados son fruto de un

Europa

La muerte de más de 450 trabajadores diarios —y una pérdida del 6% PIB derivado de los accidentes— ha hecho que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo desarrolle una campaña sin precedentes que concluirá con el *Guía Europea* a las Mejores Prácticas, que será entregado en abril. **Más información:** <http://osha.europa.eu>

«la labor de prevención que empresas, trabajadores y administraciones llevan haciendo desde 2000 y que este año se ha acentuado considerablemente». Un incremento «especial» debido «al buen hacer de todos y, en parte, a la caída del empleo derivada de la crisis». Para Vicente Aparicio, subdirector general de la mutua de accidentes Asepeyo, esta última afirmación no ocupa tal segundo lugar, ni siquiera aparece como causa plausible de la bajada de la mortalidad, que se ha reducido a la tercera parte desde aquel fatídico 2000 que comentaba Pascual. «Si hablamos de baja médica, hemos pasado del 9,61% al 5,26% en menos de una década», puntualiza.

Del otro lado de la prevención, Aparicio insiste en la buena noticia que supone el hecho de que los colectivos con mayor siniestralidad hayan disminuido el índice de incidencia

en sus centros —«un 16,26%, la construcción; un 25,28%, la industria manufacturera, y un 17,88%, el comercio»— y recalca que éste «siempre mide el número de accidentes con respecto a cada 100.000 trabajadores, independientemente del de ocupados».

Manzana de la discordia

Y es que ésta es la manzana de la discordia entre los que ven el vaso medio vacío y los que lo ven medio lleno. Los sindicatos, especialmente los asociados a colectivos con más siniestralidad, difieren en gran medida de las anteriores interpretaciones. «Hay menos accidentes porque trabajan menos personas», comenta Manuel Fernández Lito, secretario general de la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de UGT, para el que, pese al descenso en la siniestralidad de la construcción —influido por la pérdida del 24% de los empleos—, este sector aún necesita de intervención urgente: «Se accidentan mil trabajadores al día y uno de cada tres que muere durante el desempeño de su labor pertenece a este sector». La crisis, en su opinión, también maquila la cifra desde otros aspectos, como el de las declaraciones de baja, que se han reducido debido «al miedo a que se prescinda del trabajador en un campo en el que el contrato por obra y servicio puede justificar cualquier despido», o el de la vigilancia de la salud: «Durante los nueve primeros meses de 2009 se declaró un total de 12.390 enfermedades profesionales, un 14% menos que en 2008, debido, en muchos casos, a que éstas son calificaciones de accidentes o de enfermedades comunes».

En Asepeyo sí que coinciden en este punto. Su subdirector, Vicente Aparicio, afirma que «más de la mitad de la facturación de la mutua viene de este apartado concreto». Esta proporción refuta la opinión de Fernández Lito, quien reconoce la labor de prevención de la Administración, pero apunta que se precisa más vigilancia en todos los frentes, dese el centro de trabajo —«formación, cono-

(Pasa a la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

cimiento del medio y prevención— hasta la que supervisa el desarrollo de las leyes. «Sólo así se fortalecerá el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores, y se otorgará el protagonismo al Diálogo Social y a la negociación colectiva», concluye.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene presente dichas peticiones e insiste, a través de Concepción Pascual, en que el calendario previsto hasta 2011 va a buen ritmo. Su prioridad genérica es «crear los instrumentos, actuaciones de difusión, investigación y prevención que lleguen al ciudadano, al empresario y al trabajador», y la formal, este año, «modificar los servicios de prevención para dotarlos de mayor calidad, reducir los accidentes laborales de tráfico y poner en marcha el asesoramiento público al microempresario con menos de diez trabajadores en peluquerías y oficinas». Difícil asignatura para 2010 si tenemos en cuenta que la calidad y los accidentes de tráfico y de autónomos son difíciles de cuantificar en estadísticas. Las mismas en las que todavía seguimos sin ponernos de acuerdo.



La construcción sigue siendo uno de los principales puntos negros de la siniestralidad

J. J. MONZÓ

EL VACÍO ESTADÍSTICO, SU PEOR BAZA

Los autónomos y el difícil camino hacia la prevención de riesgos

Pymes

La crisis acentúa el esfuerzo que trabajadores por cuenta propia y pequeños empresarios tienen que hacer en formación y vigilancia

L. de C.

Ni en la prevención ni en la evaluación de resultados. Los autónomos se enfrentan a serias dificultades desde el origen hasta el desenlace del riesgo laboral que, en su caso, se incrementa debido a las circunstancias que a menudo rodean su trabajo. En la prevención, la complicación asoma entre el abismo que separa al autónomo que trabaja solo, que apenas tiene cubiertas sus contingencias profesionales —se calcula que lo hace entre el 10 y el 12%

—, y el que tiene unos pocos empleados: «Este último debe velar por sus trabajadores como lo haría El Corte Inglés, y eso es imposible», recalca Vicente Aparicio, subdirector de Asepeyo.

«Esta situación se debe a que las leyes son aprobadas por sindicatos, Administración y patronal —continúa José Luis Perea, responsable de Siniestralidad Laboral de la Federación de Autónomos ATA—. Ha sido un descuido horroroso que se ha intentado paliar con el artículo 8 del Estatuto del Trabajador Autónomo». Perea

explica que este colectivo está al margen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [que sólo los menciona en su artículo 3] y que la labor realizada hasta ahora no tiene que ser sólo de vigilancia, sino también de promoción y sensibilización, la mayor diferencia en este campo entre unos y otros trabajadores, para los que un accidente o enfermedad puede significar el fin de su carrera o empresa.

Víctor Delegado, presidente de la Asociación Española Multisectorial de Microempresas, insiste en este aspecto y recuerda a la Administración, desde el plan económico solidario que acaba de presentar para este colectivo, que es necesaria la adaptación de los costes de prevención: «Así, los microempresarios podrían ver en ella un verdadero beneficio

y no un gasto y una pérdida de tiempo». «No debemos olvidar que este sector genera un 70% del empleo total y que está sin resolver», añade.

En el otro extremo, el de las estadísticas, el hecho de que

salvo los trabajadores económicamente dependientes, no tengan obligación de cubrir las contingencias profesionales, lleva a un vacío muy importante en el registro de accidentes y enfermedades. «La Administración nos tildaba de exagerados y la primera y única vez que midieron este aspecto [en 2007] vieron que incluso nos habíamos quedado cortos», comentan desde ATA, donde reconocen que el índice de siniestralidad es tres veces menor entre los autónomos.

El 87% de las trabajadoras por cuenta propia padece problemas musculares

Construcción y transporte son los ámbitos en los que más se ceba la siniestralidad, y la falta de estadística real, entre los autónomos —UPTA y ATA publicaban en 2008 sendos informes en los que se ponía de manifiesto la escasa vigilancia de la seguridad y el aumento en los trastornos musculares—. Sin embargo, más olvidados que ellos están ellas, que llegaron al millón el pasado octubre. Según un estudio de ATA, las mujeres autónomas españolas sólo tienen cubiertas sus contingencias en un 10%, pese a que, de cada diez, nueve dicen sufrir contracturas; siete, cervialgias y, la mitad, lumbalgias. La principal razón, según los autores, «las dificultades en la conciliación».

Nombramientos



Álvaro Sanmartín
SOCIO DEL ÁREA DE ASESORAMIENTO
DE KPMG

Hasta la fecha, Sanmartín ocupaba el cargo de director general de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional en el Ministerio de Economía y Hacienda. Anteriormente, fue director de gabinete del Secretario de Estado de Economía.



Avelino Brito
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO
DE AENOR

Brito se incorporó a esta entidad en 1987. Posteriormente fue director de Organización y Sistemas en Logistic Activities, del grupo FCC. En 2001 se reincorpora a Aenor como director de Organización y Operaciones.



Marcos Polanco
DIRECTOR GENERAL DE IRONWALL

El nuevo director cuenta con más de 15 años de experiencia en el área de gestión y monitorización de seguridad, redes y sistemas. Entre otros cargos, ha ocupado el de director de Servicios Gestionados de Seguridad para la firma mexicana Scitum.



Susana Lizarraga
DIRECTORA EN CATALUÑA
DE PUEBLO INGLÉS

Su trayectoria se ha desarrollado en el mundo de la comunicación. Durante ocho años trabajó en Bloomberg Televisión en Londres. Hace seis meses se incorporó a Pueblo Inglés como coordinadora de programas.



Santiago Benlliure
DIRECTOR TERRITORIAL DE TRIODOS
BANK DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Con más de 20 años de experiencia, ha trabajado como director financiero en la Sociedad de Crédito Hipotecario AIG Finanzas; en el Banco Atlántico; en La Caixa de Pensiones y, por último, como director financiero en Credit Star.



Mª Victoria Valentín-Gamazó
RESPONSABLE DE DESARROLLO DE
PRODUCTO PARA ESPAÑA Y PORTUGAL
DE CHARTIS

Proviene de LC Rodrigo Abogados, donde trabajaba como jurista asociada. Previamente trabajó en el departamento de Seguros de Legalia Abogados, en la rama de seguros de vida, generales y responsabilidad civil.



Ignacio Algás
SOCIO DE LA FIRMA BDO

Licenciado en ADE y MBA en ESADE, con un título en Relaciones Internacionales por la Universidad de Nueva York, se incorporó a BDO en 1998. En la actualidad estaba liderando el IFRS Desk.

MARÍA FRANQUESA directora de Recursos Humanos de Softonic

«Nos gusta que nuestra gente busque algo más que dinero»



Clima laboral

Con una plantilla joven, el mayor reto para RR.HH. se encuentra en motivar a empleados que valoran otros aspectos más allá del sueldo

En 2009, Softonic fue elegida «mejor empresa para trabajar en España»

Cristina Martín Frutos

Cuando la actual directora de Recursos Humanos se incorporó a Softonic en el año 2004, además de que se encontró con un volumen de negocio siete veces menor al actual —dos millones de euros frente a los 15.250.000 del último ejercicio—, la plantilla estaba formada sólo por 28 personas. En ese momento, María Franquesa no podía ni imaginar que, cinco años después, el equipo se habría multiplicado también por cinco, y creciendo, con crisis o sin ella. Si en el mes de abril esta página 'web' de descarga y venta de 'software' contaba con 130 trabajadores, en septiembre había alcanzado los 155 y no descartan incrementar este número en breve. ¿El secreto? «Gestionar este crecimiento de forma ordenada, con sentido común, es decir, sin hacerlo a lo loco. Sólo así se consigue que la empresa siga siendo estable».

En 2009, Softonic fue reconocida como la «mejor empresa para trabajar» en la clasificación global del Instituto Great Place to Work. ¿Cómo se consigue esa mención?

Desde que la empresa se fundó en el año 97, aunque sólo eran dos personas, quedó muy claro que la política a seguir era la de crear equipo. Y así

lo hemos ido haciendo según hemos crecido.

Además, consiguieron una mención especial a la credibilidad. ¿En qué consiste?

La confianza, de arriba hacia abajo y viceversa, es uno de nuestros pilares. Creemos muchísimo en la gente que tenemos y, al revés, nuestros profesionales confían en los jefes. Si no podemos hacer algo, no lo prometemos. Hay que evitar crear falsas expectativas.

Las empresas de tecnología suelen destacar por la innovación en Recursos Humanos, con políticas llamativas, pintorescas...

Claro, la innovación tiene mucha importancia en nuestro sector. Pero, además, es que ése es el perfil de la gente que tenemos y que queremos: creativos, abiertos a la innovación... Para todo esto necesitas darles un entorno adecuado. Por ejemplo, no tenemos horarios fijos y, el verano pasado, inauguramos un espacio para relajarse. Si pides creatividad, no puedes meter a tu gente en un entorno cerrado.

¿Qué otras cualidades valoran además de la creatividad?

Nos interesan los profesionales responsables, al fin y al cabo van a trabajar en una empresa con flexibilidad horaria... También valoramos que sean emprendedores, que crean mucho

en Softonic. Todos trabajamos para ganar dinero, pero nos gusta que nuestra gente busque algo más.

Cualidades que suelen cumplir los más jóvenes, ¿cómo es trabajar con ellos?

Es un reto muy interesante, porque, efectivamente, es gente que busca algo más. Por ejemplo, aprender, crecer trabajando. Con lo cual, el reto de motivar a estos profesionales, independientemente de su edad, para que se impliquen en el proyecto, es muy enriquecedor.

Vosotros seguís creciendo a pesar de la crisis, en concreto, ¿qué profesionales buscáis?

Buscamos programadores y diseñadores 'web', gente para reforzar el equipo de marketing y también de sistemas. Nuestra expansión es continua —tenemos página en chino y saldrá en polaco, holandés...— e implica a todos los departamentos.

¿Han notado en el último año que los trabajadores han disminuido sus exigencias hacia la empresa?

Este cambio se ha dado, pero más bien en las personas que vienen a hacer una entrevista. Es decir, el trabajador que está dentro sigue pidiendo que el trato sea excelente, que se le facilite crecer y que el futuro sea tranquilo. En cambio, el candidato viene un poco más asustado, con más cautela... Incluso ha cambiado el abanico de exigencias o intereses; antes se limitaban a conseguir un buen salario, pero ahora se interesan más por si la empresa es estable.

En cifras

Número de empleados: 155 (septiembre 2009)

Edad media de la plantilla: 29 años. El empleado más joven tiene 21 y el mayor, 47.

Proporción por género:

El 70% de la plantilla son hombres y el 30%, mujeres

Nacionalidades de la

plantilla: 17

Año de fundación: 1997

Posicionamiento: Más de 28 millones de usuarios únicos y 30 millones de descargas la convierten en la 'web' de descarga y venta de 'software' líder en España, Europa, Latinoamérica, y número 2 a escala mundial (Nielsen / OJD / Alexa)



El presidente de Estados Unidos, Barack Obama, y su vicepresidente, Joseph Biden, juegan al golf en un campo de la Casa Blanca

LA SOMBRA DE LOS LÍDERES Y SU DISCRETO PAPEL EN LAS ORGANIZACIONES

Un segundo sin aspiraciones de Oro

Números dos

La empresa necesita a los eternos segundones, a esos que no se afanan por la dirección, pero que ayudan y complementan a sus jefes

No todo el mundo se encuentra capacitado para ocupar la primera fila, realidad que no supone un fracaso ni pone en entredicho la valía profesional

Rosario Sepúlveda

En el hipotético caso de que hubiéramos pasado los dos últimos años fuera de juego, sin noticias que nos pusieran al

día de la actualidad mundial, y tuviéramos que identificar en la fotografía que ilustra este reportaje quién es el presidente de Estados Unidos y quién su segundo de a bordo,

no tendríamos ninguna duda en adjudicar el primer papel a ese joven negro y espigado que aparece en un primer plano y el de segundón al señor canoso que remeda sus movimientos unos pasos por detrás. Desde hace un año, Joseph Biden ocupa uno de los cargos más opacos y faltos de brillo de la política internacional, el de vicepresidente de los Estados Unidos. El mismo Harry S. Truman, uno de los ocho vicepresidentes que llegó a la Casa Blanca, aseguraba que sus responsabilidades como 'vice' no iban más allá de «asistir a bodas y funerales».

Como la política, el cine —qué serían las películas sin unos buenos actores de reparto— o el fútbol —piensen en esos medio centros que no meten goles, pero marcan la estrategia del juego—, la empresa necesita a los segundones, es más, necesita a los eternos segundones, a esos que no aspiran a la dirección, ya sea de una organización o un departamento, pero que ayudan y complementan a sus jefes. «Como le decía el Rey León a Simba: "Lo importante es que cada uno encuentre su función en el ciclo de la vida". Y el tándem marchará cuando el

segundo entienda que no es el primero y no tiene por qué serlo, y el primero, por su parte, admita que no es Dios y que hay aspectos en los que debe ser corregido», dice el experto en alta dirección Javier Fernández Aguado, que acaba de ser nombrado jefe del área de Liderazgo y Deontología Profesional del Instituto de Estudios Bursátiles.

Fernández Aguado también llama 'Rodríguez' a ese número dos, y le atribuye una serie de habilidades básicas: sinceridad —«un gran error sería convertirse en ese 'yesman' del que hablan los americanos»—;



PETE SOUZA

valentía —«nadie tiene cinco buenas ideas seguidas, y él tiene la obligación de decir a su superior cuáles no lo son»—; seguridad, y humildad, «porque el gran error de muchos es querer ser el primero. Hay profesionales que de segundo cumplen un magnífico papel y luego, una vez ascendidos, se equivocan».

Lejos de los focos

Precisamente, en esa escasa visibilidad casi inherente al puesto está el origen de no pocos resentimientos. «Una necesidad de reconocimiento constante implica, desde el punto de vista emocional, una cierta debilidad, además de una falta de espíritu de trabajo en equipo. Una cosa es sentirte motivado por el reconocimiento de tu jefe y otra muy distinta que esa necesidad de aplauso se convierta en un talón de Aquiles», afirma la psicóloga María Jesús Álava, que aconseja asumir una actitud realista y serena ante un hecho tan común como que el «jefe se atribuya la autoría de las ideas brillantes». «La mayoría de la gente que se rebela contra esta situación intenta cambiarse de trabajo. Y cuando lo consigue, se da cuenta de que es lo habitual. Es mucho mejor asumirlo como un hecho normal, de tal forma que tu bienestar no dependa tanto del reconocimiento externo como del interno, es decir, de tu propia satisfacción por el trabajo bien hecho».

Pero renunciar a los oropeles y a los focos de la exhibición pública no implica, sobre todo para esos segundones que se convierten en poco menos que la sombra de la dirección

general, renunciar a otros beneficios. «Normalmente, el segundo es una figura clave en una organización por sus conocimientos técnicos y el equilibrio que aporta. Y debe ser remunerado en consecuencia. Cuando esto no sucede, o bien se va o se desengancha de sus funciones. De todas formas, aquél que quiere visibilidad, ni siquiera con una buena retribución se sentirá a gusto», advierte Fernández Aguado, que también alerta de las dificultades que entraña identificar a ese colaborador —a veces un Pepito Grillo insoponible— que, con lealtad, esté dispuesto a hacer de compañero de viaje. «Acertar con el segundo es casi tan complicado como acertar con el primero. Ahora, como consecuencia de la crisis, se suma una dificultad adicional: hay gente muy valiosa en el mercado dispuesta a ser segundo, pero que, en realidad, aspira a ser un número uno», asegura el autor de 'La soledad del directivo', considerado mejor libro europeo de gestión en Gran Bretaña en el año 2006.

Inteligencia emocional

Muchas veces la separación entre el número uno y el dos la marca la inteligencia emocional, esa serie de habilidades que, como la capacidad de trabajar bajo presión o para motivar, añaden quilates al currículum. «En psicología, se dice que los conocimientos técnicos que requieren algunos puestos directivos apenas representan el 4% del desempeño profesional. Y, desde luego, nunca suponen más del 25%. Todos aquellos que creen que no serán felices si no alcanzan al

El éxito mal digerido o la borrachera del campeón

Líderes

R. S.

Si hubieran sabido que el éxito les iba a costar un matrimonio o constantes visitas a Urgencias en busca de enfermedades imaginarias que dieran respuesta a sus crisis de ansiedad, muchos de esos segundones que deseaban con obsesión un ascenso se lo hubieran pensado dos veces antes de lanzar un órdago.

Tras el 40% de las peticiones de ayuda de los hombres que acuden a Álava Reyes Consultores para resolver problemas de trabajo, se encuentra un exceso de presión. La directora del gabinete, María Jesús Álava, conoce de primera mano los casos de triunfadores que, teniéndolo

todo, viven en la miseria. Y algunos de ellos, incapaces de digerir el éxito, terminan claudicando. Ahí están los laureados cocineros de la Guía Michelin que, como el francés Olivier Rollinger o el español Joan Borràs, renuncian a sus estrellas. «Cada vez hay más personas que han llegado al primer nivel y, al cabo de un tiempo, se plantean bajar porque no pueden aguantar la presión. Como, normalmente, en su empresa no pueden encontrar esta salida, buscan trabajo en otras. Pero lo tienen muy complicado, porque a las empresas les cuesta entender que una persona que ha llegado arriba quiera descender. En el fondo, se han metido en una trampa de la que es muy difícil salir», sostiene Álava.

número uno, que se planteen si cuentan con las habilidades necesarias para conseguirlo», recomienda Álava. Pero, ¿la inteligencia emocional se puede desarrollar? «Hasta un nivel razonable, sí. Tú puedes llegar a ser bueno, pero no brillante si tu potencial no te acompaña», responde la autora de 'La inutilidad del sufrimiento' (La Esfera de los Libros).

En la actualidad, sin embargo, se ha producido un cambio sustancial respecto a décadas anteriores, cuando se daba por

sentado, sobre todo entre los hombres, que el objetivo era llegar a la cima profesional. Hoy factores como la conciliación familiar o el deseo de no vivir bajo presión han cambiado el orden de prioridades de muchos. «Cada vez nos encontramos con más personas que aspiran a quedarse de segundones, es decir, que no quieren situarse en la primera fila porque piensan que, en ese momento, van a empezar a vivir peor», confirma María Jesús Álava.

En corto

Proyección

La tasa de jóvenes en paro llegará al 40,1% en marzo

En el primer trimestre de este año, España seguirá encabezando las tasas de desempleo juvenil y adulto entre sus vecinos europeos. El Euroíndice Laboral realizado por Adecco-IESE, que analiza el mercado laboral de siete países de la Unión Europea, estima que, en este trimestre, el porcentaje de españoles menores de 25 años sin empleo ascenderá a un 40,1%, porcentaje que se quedará en un 17,3% en el caso de los adultos. A la altura de marzo, habrá 592.000 jóvenes menos con

empleo que un año antes en el conjunto de los países analizados.

Aunque España recortará su ocupación en mayor medida que la media europea, ya no será el país que lo hará en proporción más elevada. El Euroíndice calcula que los 18,7 millones de ocupados totales con que contaremos en marzo de este año serán los mismos que teníamos hace cinco años.

En marzo de 2000, la Cumbre de Lisboa fijó un objetivo de tasa de empleo de un 70% para principios de 2010. Alemania, Reino Unido y Portugal, tres de los siete países analizados, alcanzarán el objetivo, mientras que España (60,7%), Francia (64,5%) e Italia (59,9%) no lo harán.



Autónomos

Un 10% menos de emprendedores en el último año

A un mes de cerrar el año, el número de altas entre los autónomos descendió un 10% en 2009 respecto al año anterior. En total, 47.572 personas menos se decidieron a emprender. Por lo que respecta a las bajas, la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) ha contabilizado un 4,2% más. El mayor número de bajas se ha registrado en el Norte de España. Aragón, con una caída de autónomos del 19,3%, ha sido la más afectada.

PITINGO cantaor

«Al principio compaginaba otros trabajos y tablao»

Así empezó

No ha cumplido aún los 30 y ya ha compartido escenario con los más grandes. Su sueño, ahora, es seguir aprendiendo

Laura de Cubas

El nieto de 'La Pitinga' sabía que algún día cumpliría su sueño, pero lo que ni se imaginaba era que sería tan pronto. Por eso, Antonio Manuel Álvarez Vélez (Ayamonte, Huelva, 1981) empezó compaginando trabajo formal con tablao desde pequeño, y esa dura combinación, que le forjó como persona, y la del flamenco y el 'soul', que moldeó su peculiar estilo, le ha llevado «bien lejos». Ha hecho que conquiste los premios más importantes —entre ellos un Ondas, en 2008—, y los oídos de los más grandes de la música, con quienes comparte escenario todavía sin terminar de creérselo.

¿Su primer empleo?

En una imprenta, con 14 años; colocaba folletos y cargaba y descargaba papel. Trabajaba muchísimo.

¿Recuerda a cuánto ascendió su primer sueldo allí?

A unas 125.000 pesetas. Luego estuve en una heladería y, de ahí, pasé a SEUR. Después trabajé en el aeropuerto de Barajas; primero con los carritos, luego en maletero y, al final, como coordinador de vuelo.

¿Qué recuerdos conserva de aquella época?

Muchos. Conocí gente de todas clases e hice muy buenas amistades. Con ellos aprendí a valorar lo que es currar de verdad, que el dinero no es fácil ganárselo y que hay que llevar un orden en la vida. También sentía que estaba aprendiendo un oficio. El que está estudiando una carrera tiene que saber que va a pasar por trabajos que no le gustan, pero que de todo se aprende.

¿Sabía entonces que el cante era lo suyo?

Eso era lo que tenía más claro.



EFE

Combinaba otros trabajos con el tablao, con el arte. Pero ni sabía lo que me esperaba, ni me imaginaba cuándo ni cómo me llegaría la oportunidad.

Y lo hizo en forma de un billete para Chicago...

Me dijeron que por qué trabajaba en otra cosa y yo les contesté que tenía que comer... Pero me fui para allá y canté con Paco de Lucía y José Mercé. A partir de ahí todo fue diferente, y pude

dejar el trabajo y empecé a cantar para ganarme la vida.

Ahí es cuando se acabó el pluriempleo. ¿Aliviado?

Sí, pero aún así recuerdo la época del tablao como una de las mejores de mi vida. Después todo fue distinto, y según era conocido tenía más responsabilidad, más ansiedad...

Un año después graba 'Pitingo con habichuelas' y, otro más tarde, en el año 2007, 'Soule-

ría', un referente de la música actual. ¿Pero quiénes han sido los suyos?

De los primeros, Enrique Morente, que fue el primero que creyó en mí, mi padrino. Luego recuerdo a personas muy importantes como a Marc Anthony, que me había oído y quiso cantar conmigo cuando vino a Madrid. También lo he hecho con Gloria Gaynor y hace poco he estado preparando algunas cosas con Pink Floyd y Eric Clapton.

En tan poco tiempo, ¿le ha dado para cometer algún error?

Siempre hay algo que te gustaría cambiar. Yo oigo ahora 'Soulería' y, como soy tan perfeccionista, encuentro cosas que haría ahora de otra manera. De hecho, procuro no oír mis grabaciones. Según avanzo musicalmente veo más los fallos y cómo podría haberlo hecho mejor. Es lo que tiene el nunca parar de aprender.

¿Y de quién más quiere hacerlo ahora?

Me encantaría cantar con Aretha Franklin, y estamos ahí, a ver qué pasa. Yo lo veo inalcanzable, pero bueno... Hace tres años ni me imaginaba tocar con Ketama y ahora estoy con ellos prácticamente todo los días.

¿Cómo animaría a aquellos que comienzan a trabajar en algo que no es lo suyo, como le ocurrió a usted?

Que tengan constancia, que no se conformen nunca y se esfuercen. En cualquier momento se puede cumplir su sueño. A veces pasa, te lo puedo asegurar.

Opinión

EMPRENDER EN LA EMPRESA FAMILIAR



ALFONSO CEBRIÁN DÍAZ

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas de la Universidad Camilo José Cela

Ver la oportunidad donde la mayoría ve el problema es el secreto detrás del que se esconde el éxito de los hombres que crearon grandes empresas familiares como, por ejemplo, Leche Pascual, Mercadona, Inditex, Ferrovial y otras muchas que surgieron merced a la incansable entrega al sueño de crear.

Según la Real Academia Española, emprender significa «acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro». Pero ser emprendedor va más allá de esta definición. Si hubiera que destacar algunas de las características más importantes que definen a un

emprendedor, hoy éstas serían la innovación y el riesgo, pero no hay que olvidar otras como el deseo de 'autorrealización', la necesidad de independencia, el 'autocontrol' o la tolerancia a la incertidumbre.

Desde todos los ámbitos relacionados con el tema se está haciendo un gran énfasis en la sucesión y la planificación patrimonial, pero esto puede ser irrelevante si las empresas familiares no infunden el espíritu emprendedor en las generaciones que les suceden. Éste hace que el traspaso de poder vaya acompañado de una renovación estratégica y organizativa que contribuya a revitalizar la empresa y la familia. Para ello es necesario que la generación al mando confíe en la siguiente generación y le dé oportunidades tanto para desarrollarse fuera de la compañía como para conocer y querer la propia.

Enseñar a los hijos cómo identificar y evaluar oportunidades de negocio y abrir nuevos mercados, es una de las principales tareas que deben plantearse a la hora de pensar en el futuro. Éste es uno de los elementos clave para conseguir que su patrimonio tenga continuidad y asegurarse de que la empresa pasará a

las siguientes generaciones. Es necesario hacer que la familia comparta los mismos valores y, a continuación, desarrollar las habilidades emprendedoras de cada miembro. Al mismo tiempo, la familia ha de fomentar la autonomía de los miembros porque, tal como sostiene el profesor Miguel Ángel Gallo, «la capacidad emprendedora crece con el incremento del nivel de autonomía conferido a las personas».

Todos somos testigos de cómo las nuevas tecnologías están cambiando la manera de hacer negocios, y de cómo para mantenerse competitivos los empresarios necesitan adaptarse a la época de la globalización liderada por las 'punto.com', la deslocalización y la 'private equity'. Sin embargo, hay algo que no cambia. Es el espíritu emprendedor que perdura a lo largo del tiempo, recorta las distancias y abre los horizontes, suscitado por el incansable deseo de crear que guía a los más atrevidos. En estos tiempos difíciles, las empresas familiares han demostrado ser valientes y siguen apostando por el futuro, en gran medida, gracias al deseo y el entusiasmo de las personas que se atrevieron a soñar en su día: el de los emprendedores.