

El español, el más generoso **45 días****Indemnización**

La que se paga en España por despido improcedente es la más cara de la UE: 45 días por año trabajado.

200%**Por encima de Francia**

Según el despacho Sagardey, la indemnización aquí es también un 38% más alta que la alemana.

0,6%**A políticas activas**

Del 2% del PIB que nuestro país destina al empleo, el 1,4% se lo llevan las políticas pasivas.



ARMANDO FRANCA

EL PELIGRO DE COMPARAR LOS MERCADOS

Despidos en Europa: ni tan baratos ni tan sencillos

Relaciones laborales

La indemnización en España es la más cara de la UE pero, al contrario que nuestros vecinos, no presta atención a los planes sociales

El modelo danés es uno de los más envidiados, sobre todo, desde que comenzó la crisis

Cristina Martín Frutos

Las comparaciones son odiosas y, en muchas ocasiones, es más que recomendable no hacerlas fuera de contexto. Una tentación que resulta difícil evitar a la hora de hablar de las condiciones del mercado laboral en distintos países, más aún del despido. De este modo, los empresarios interesados en flexibilizar el mercado y abaratar las indemnizaciones por ceses improcedentes acuden, de forma recurrente, al ejemplo de Dinamarca, donde, en principio, disfrutan del coste de despido más bajo de la Unión Europea, así como de una de las tasas de paro más bajas (7,2% frente al 9,5% de

la Europa de los 27). En el extremo contrario, Gobierno y sindicatos han tomado como modelo a seguir el alemán, hasta el punto de incluir en el borrador de la posible reforma laboral una medida a imagen y semejanza de la 'kurzarbeit' germana, es decir, una fórmula que evitaría el despido mediante la reducción de la jornada —y, por consiguiente, de los sueldos—, y en la que el Estado tendría que contribuir.

Tanto Esther Sánchez, profesora de la facultad de Derecho de Esade, como Salvador del Rey, socio de Cuatrecasas, alertan sobre el peligro de hacer comparaciones a la ligera. «Hay que tener mucho cuidado con hablar en abstracto

COSTE DEL DESPIDO EN EUROPA*

País	Indemnización
Irlanda	3 meses y 8 días = 98 días (pérdida de salarios) 98 x 65,75 = 6.443,5 €
Dinamarca	De 1 a 6 meses de salario 3 x 1.972,5 = 5.917,5 €
Italia	15 meses de salario 15 x 1.972,5 = 29.587,5 €
Bélgica	6 meses de salario 6 x 1.972,5 = 11.835 €
Portugal	De 15 a 45 días de salario por año de servicios 30 x 65,75 x 10 = 19.725 € + salario tramitación Total = 26.168,5 €
Alemania	1 mes de salario por año de servicios 10 x 1.972,5 = 19.725 € + salarios tramitación Total = 26.168,5 €
Francia	6 meses de sueldo 6 x 1.972,5 = 11.835 €
Reino Unido	Indemnización básica 659,02 x 10 = 6.590,2 + indemnización accesoria por pérdida de salarios Total = 13.033,7 €
Holanda	Indemnización discrecional 18 x 1.972,5 x 1 = 35.505 €
España	45 días de salario por año de servicio 45 x 65,75 x 10 = 29.587,5 + 98 días de tramitación de la sentencia Total = 36.031 €

* Caso: despido improcedente de un trabajador de 56 años de edad, con una antigüedad en la empresa de 10 años y un salario bruto anual de 24.000 euros

FUENTE: SAGARDOY ABOGADOS

de estos términos, se corre el riesgo de descontextualizar», advierte la docente de Esade, quien también insiste en recordar que, a pesar de las posibles diferencias regionales, las reglas de despido son comunes a todos los países de la UE: «Obedecen al principio de causalidad, es decir, no existe el despido libre, y en todos existe compensación».

Del Rey, que preside el Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos, completa la lista de características comunes entre los vecinos europeos. «En la mayoría, el énfasis no se pone en la indemnización —afirma—, sino que hay prestaciones paralelas». Ésta no sólo es la gran diferencia con nuestro país, donde la importante monetización termina por centrar el debate en el coste del despido, sino que también es un aspecto esencial a la hora de hacer comparaciones. «En Dinamarca te pagan menos en la indemnización, pero los tipos impositivos que paga la empresa para los planes sociales (formación, recolocación...) y para la futura prestación por desempleo son muy altos. ¿Dónde resulta entonces más caro despedir?».

Esther Sánchez resuelve la ecuación: «Que queramos abaratar el despido improcedente,

(Pasa a la página siguiente)

Opinión del experto



Salvador del Rey
SOCIO Y PRESIDENTE DEL INSTITUTO INTERNACIONAL CUATRECASAS DE ESTRATEGIA LEGAL EN RR.HH.

«El problema del despido en España, sobre todo del despido colectivo por causas económicas, es que se centra en el tema monetario. ¿Qué es lo verdaderamente importante a negociar? Efectivamente, cuánto vas a pagar, pero, sobre todo, qué plan de recolocación, orientación o formación vas a desarrollar. Por tanto, no se trata de un tema de costes, sino de replantear el esquema».



Esther Sánchez
PROFESORA DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE ESADE

«Algo que funciona muy bien en el resto de Europa es que la indemnización varía en función de la antigüedad, frente a nuestros 45 días por año trabajado 'sí o sí'. Sería interesante diversificar la cuantía de la indemnización en función de distintos parámetros. En lo que soy escéptica es en la relación que existe entre la disminución del coste del despido y el incremento de la contratación...».

(Viene de la página anterior)

bien, pero también planteémonos el procedimiento. En realidad sería necesaria una reforma integral». La profesora de Esade sugiere acercarnos a modelos como el francés —«bastante razonable en aspectos como el despido disciplinario»— o el alemán, donde el empresario asume todo el coste del cese improcedente del contrato, «sin que repercuta en la Seguridad Social».

Dinamarca

Con una de las tasas de paro más bajas de la UE (7,2%, según los últimos datos de Eurostat) y una de las mayores tasas de rotación —el 30% de los trabajadores cambia de empleo cada año—, Dinamarca se ha ganado a pulso el derecho a ser un modelo a seguir. En el país de la «flexiseguridad» el despido es barato y rápido, pero también es fácil encontrar un nuevo trabajo. Sin embargo, la prestación por desempleo es bastante generosa, ya que puede llegar al 90% del salario durante cuatro años, eso sí, está sujeta a impuestos y sólo se mantiene si el desocupado demuestra que está buscando activamente un nuevo puesto, algo que no le resultará muy complicado si

En España no es difícil

Según UGT «el problema del despido en España no es su coste sino su uso inadecuado». El sindicato, basándose en el informe 'Doing Business' del Banco Mundial, asegura que sólo en Irlanda, Bélgica y Dinamarca es más fácil despedir que en España. Nuestro país empatía en dificultad con Francia, Noruega, Polonia y Rumania. Por el contrario, Países Bajos, Portugal y Alemania, encabezan el 'ranking' de dificultad de despido.

tenemos en cuenta que este Gobierno dedica más del 4% de su PIB a políticas de empleo. Por contraste, en España se destina poco más del 2% a este fin, del que sólo el 0,6% va para medidas activas.

Alemania

La protección contra el despido es bastante estricta. Por ejemplo, cuanto más extensa sea la relación laboral, más largo es el periodo con el que el empresario tiene que avisar al trabajador. Si un empleado lleva más de 20 años en la misma compañía con un contrato indefinido, el preaviso será de siete meses. En principio, tras un despido improcedente se debe readmitir al trabajador, pero, como es algo de difícil cumplimiento, el juez suele determinar el pago de indemnización, que, de media, está situada en un mes de salario por año de servicios. El subsidio de desempleo puede extenderse hasta dos años, en función de la edad y la antigüedad.

Reino Unido

La indemnización básica por despido improcedente es de 6.590 euros, aunque a esta cifra hay que sumarle, siempre que no se pronuncie un juez, el salario de tramitación que se fija en tres meses y ocho días. En general, el británico es un sistema con menos regulación que otros socios europeos en cuanto a los tiempos y las causas del despido. En los últimos meses, el Reino Unido ha alcanzado las cotas más altas de paro de los últimos once años, además, según Eurostat, es el único país de la UE, junto con España, que se mantiene en recesión, con una contracción del PIB del 0,2%.

Holanda

Pese a la crisis, los bajos niveles de desempleo siguen siendo «marca de la casa». De hecho, el último informe de la oficina estadística europea Eurostat sitúa a Holanda como el país con la tasa de paro más baja de los Veintisiete (3,9%). Para entender su boyante situación no hay que dejar de lado el hecho de que una gran parte del crecimiento del empleo se debe a la contratación de trabajadores a tiempo parcial. Resulta curioso, sin embargo, que los Países Bajos sea la región europea donde la dificultad del despido es mayor. La indemnización por improcedente es discrecional, es decir, en cada caso se pacta entre el empresario y el trabajador afectado.

IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD DEL DESPEDIDO

La necesidad de pensar en el día después

Políticas activas

Mientras que en Alemania o Luxemburgo los planes sociales son obligatorios para formalizar un despido, aquí apenas se conocen

La formación, la orientación y la intermediación entre oferta y demanda sustentan estas políticas

C.M.F.

«Las políticas activas de empleo, es decir, los programas de empleo, de formación y de promoción de la contratación estable, se destinan a todos los trabajadores, y especialmente a aquellas personas que se encuentran desempleadas o tienen especiales dificultades de empleabilidad». El cuestionado Plan E para el Estímulo de la Economía y el Empleo que el Gobierno presentó hace exactamente un año prestaba especial atención a las denominadas «políticas activas de empleo», es decir, aquellas que van más allá de las indemnizaciones y los subsidios por desempleo. Sin embargo, nuestro país sigue a la cola de Europa en el uso de estas medidas. «No es sostenible un sistema de despido como el nuestro, basado en la monetización. Lo realmente importante tiene que ver con la recolocación, la orientación profesional de los parados...», razona Salvador del Rey, socio de Cuatrecasas y catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que añade: «Evidentemente, no es posible tampoco mantener indemnizaciones

elevadas con la puesta en marcha de planes sociales».

En esta línea, de despidos más baratos y políticas de formación y recolocación, se mueven los modelos europeos más destacados. En Suecia, el convenio colectivo contempla dedicar un porcentaje a servicios de 'outplacement' (recolocación de ex empleados); en Francia, quien realiza un despido colectivo debe recolocar a los trabajadores dentro o fuera de la compañía. En otros casos, como el de Alemania o Luxemburgo, el plan social es imprescindible para poder formalizar un despido. Curioso también el modelo danés, que impulsa la empleabilidad de los parados condicionando el cobro de su prestación a la búsqueda activa de un nuevo puesto.

Para poner en marcha iniciativas similares en España sería necesario, en opinión de Salvador del Rey, «una estrecha colaboración entre el sector público y el privado», así como una especial atención a la situación de pymes y micropymes, ya que la actual legislación sólo obliga a poner en marcha este tipo de planes a empresas con más de 50 empleados.



El parado debe recibir ayuda en su orientación profesional

LAS COMPAÑÍAS ESPAÑOLAS ESTÁN CADA VEZ MÁS CONCIENCIADAS SOBRE LA SEGURIDAD DE SUS EQUIPOS

¿Están protegidas nuestras empresas?

Nuevas tecnologías

El 64% de las pymes españolas ha sufrido alguna infección informática en el último año

Los programas de transferencia de archivos provocan cada día más fugas de datos

Un plan de formación en seguridad evitaría el mal uso de los servicios informáticos

Berta Díaz Olivas

Los datos del primer 'Barómetro internacional de seguridad en pymes' de Panda Security, reflejan que el 44% de las empresas españolas gasta menos de 300 euros en seguridad informática al año. Además, tan sólo un 17% de las compañías de nuestro país invierte en este asunto más de 1.000 euros. Para Luis Corrons, director técnico de PandaLabs, la red de investigación de virus de esta firma bilbaína, el problema no se encuentra en el gasto: «Es más importante que la política de seguridad, así como la inversión, se hagan realmente cubriendo todas las necesidades de la compañía, en lugar de únicamente pensar en destinar más dinero».

En este sentido, el estudio refleja una mayor concienciación de las empresas por su seguridad: un 92% afirma contar con algún sistema de protección. Sin embargo, el 64% de las compañías españolas ha sufrido alguna infección informática en el último año y, por este motivo, el 14% ha tenido que parar la actividad normal de su negocio.

Hay muchas circunstancias que pueden llevar a que la seguridad informática se vea vulnerada. En opinión de Corrons, lo más común es que las firmas no cuenten con un plan de seguridad y con un responsable que lo avale. Sin este plan pueden darse circunstancias como que haya equipos o servidores sin proteger en la red corporativa; trabajadores itinerantes u oficinas remotas sin seguridad; falta de sistemas de 'firewall' [que bloquean elementos no autorizados] o algún 'software' crítico sin actualización, lo que supondría agujeros, y por tanto, riesgos de seguridad.

Asimismo, la empresa ha de ser consciente de que algunos

trabajadores, por desconocimiento y falta de formación, pueden introducir malware en la red. Además, el uso de programas de transferencia de archivos (P2P), como Ares, eMule o Napster, puede provocar fugas de datos. El informe de Panda Security para las empresas españolas y los programas P2P, como Ares, eMule o Napster, que provocan fugas de datos. El informe de Panda Security para las empresas españolas y los programas P2P, como Ares, eMule o Napster, que provocan fugas de datos. El informe de Panda Security para las empresas españolas y los programas P2P, como Ares, eMule o Napster, que provocan fugas de datos.

Un buen plan

Desde PandaLabs proponen una combinación de medidas para estar lo más a salvo posible. En primer lugar, conviene elaborar un plan de seguridad que contemple todas las vías de infección y la protección para cada una. «Este plan debe contar con seguridad lógica, cifrado de la información, seguridad física, una política de creación y mantenimiento de contraseñas, control de accesos, parcheo regular de sistemas operativos y de otro tipo de 'software'», señala Corrons.

A modo de complemento, la formación en seguridad debe ser, según los expertos, parte fundamental en la instrucción de los trabajadores, que son los que manejan esas informaciones y códigos de delicada protección. «Los ciberdelincuentes van a intentar engañarnos con todo tipo de trucos para que seamos víctimas de sus creaciones. Cuanto más formados estemos en sus métodos, más seguros estaremos, porque seremos capaces de reconocer las triquiñuelas que utilizan», advierte Luis Corrons.



Los 'ciberdelincuentes' sofistican cada vez más los virus y amenazas informáticas

Más conectados a las redes sociales en el trabajo

Hábitos

La posibilidad de estar en contacto con nuestros conocidos, felicitarles por sus cumpleaños o conocer cómo les va la vida, justifica el gran éxito de las redes sociales, a las que, gracias a su accesibilidad así como a las largas jornadas, los trabajadores se conectan cada día más en horario laboral. En concreto, según Nielsen Online, el uso de redes sociales en el trabajo se ha incrementado un 16% con respecto al año 2008. El informe revela que los españoles llegan a dedicar una hora a la semana a estos menesteres. Un dato que podría ser positivo si atendemos a estudios como el que publicó la Universidad de Melbourne. Según los investigadores australianos, si el empleado dedicase un

tiempo de hasta el 20% de su jornada en utilizar Internet para propósitos ajenos a su trabajo, podría mejorar su productividad hasta en un 9%. «Las redes sociales han pasado a formar parte nuestra vida y hay que entender que se pasa más tiempo en ellas», asegura Enrique Dans, profesor de Sistemas y Tecnologías de IE Business School. Por lo tanto, el acceso, dentro de unos límites, es totalmente normal. «Lo que hay que hacer es monitorizar el abuso. Que una persona tenga abierta una red social y de vez en cuando le eche un vistazo, a ver si hay mensajes nuevos, es perfectamente normal y hasta saludable. Sin embargo, a una persona que esté todo el día ahí metida y su productividad se resienta, habrá que decirle algo», subraya Dans.

CÓMO SUBSANAR UN DÉFICIT EN UNA CARRERA BRILLANTE

Periodistas y actores enseñan a comunicar a políticos y empresarios

Habilidades

Abrumados por un exagerado sentido del ridículo y nada entrenados en la experiencia de hablar en público, a los españoles nos cuesta hacernos oír en los foros internacionales

Nuevas técnicas como la programación neurolingüística se aplican a la oratoria

Rosario Sepúlveda

A medida que un profesional asciende en su carrera, los conocimientos técnicos pierden importancia y el éxito de su desempeño empieza a depender de esas habilidades o competencias, mucho más entroncadas con las emociones, en las que nunca fue educado. Entre esas habilidades ocupa un lugar preeminente la comunicación. Los españoles, sin embargo, abrumados por un exagerado sentido del ridículo y nada entrenados en el dominio de la oratoria, no destacamos precisamente en los foros internacionales por el don de palabra. Y hasta nuestros científicos reconocen que, frente al poder de persuasión de otros colegas extranjeros, la comunicación todavía les juega malas pasadas en los congresos. «En un país donde se improvisa mucho y se entrena poco, sólo nos acordamos de la comunicación para echarle la culpa de las cosas. Por ejemplo, tras un fracaso electoral, los partidos siempre dicen que no han sabido hacer llegar su mensaje a la gente», afirma el periodista Manuel Campo Vidal, director del Instituto de Comunicación Empresarial.

Autor del libro '¿Por qué los españoles comunicamos tan mal?' (Plaza & Janés), Campo Vidal, como el resto de expertos en el tema, sostiene que nuestro retraimiento procede de la niñez, y culpa de él a un sistema educativo que se ha centrado en el 'qué quiero decir' y ha pasado por alto el 'cómo decirlo'. «Hemos creado un sistema educativo donde la comunicación es oral cuando va del profesor al alumno y escrita cuando va de éste a aquél».

Fondo y forma

Mercedes Alegre, que ha trabajado 14 años como actriz en compañías profesionales, ahora ayuda a los ejecutivos a desenvolverse con soltura frente a un auditorio en la consultora Másclaro, donde todas las acciones van dirigidas a no separar fondo y forma. «La forma y el fondo son indisolubles. Se trata de que, cuando uno comunique, seleccione bien su mensaje a través de una forma que potencie y ayude a sus palabras. Hay un poema de Pedro Salinas que viene a decir "lo que eres me distrae de lo que dices". Si lo que haces no va en consonancia con lo que cuentas, nunca vas a sacar nada en claro, y ésa es la

clave», explica Alegre, cuyas sesiones de ayuda a altos cargos, como presidentes de multinacionales, se suelen prolongar seis meses a razón de una vez a la semana, «porque ellos no tienen tiempo de practicar». «En su caso, además de hacer ejercicios de respiración y voz, también trabajamos discursos históricos, de Churchill, por ejemplo, para volver después a los suyos», cuenta la socia de Másclaro, cuyo principal propósito es ayudar a sus alumnos a conocerse. «Estamos en contra de los cursos que enseñan a hablar y a moverse de una manera determinada».

Mónica Pérez de las Heras, periodista, comparte este mismo propósito, pero se apoya en las técnicas de inteligencia emocional y programación neurolingüística (PNL) para enseñar a colectivos tan dispares como los enfermeros y los políticos. «En primer lugar, tenemos que conocernos para saber transmitir lo que llevamos dentro. La inteligencia emocional es una especie de manual de instrucciones que nos indica cómo gestionamos nuestras emociones —el sentido de culpa, el amor...—. La PNL, sin embargo, es un manual sobre cómo nos debemos relacionar con los otros para comprenderlos mejor; se dice que cada persona tiene un mapa para un mismo territorio. Además, la PNL ayuda a afrontar la ansiedad, el miedo a hablar en público gracias a herramientas como los anclajes, con las cuales en poco tiempo se puede avanzar mucho».

En el Instituto de Comunicación Empresarial siempre empiezan por una auditoría



para detectar las necesidades del grupo o del alumno. En este sentido, no están excluidas las visitas al logopeda. ¿Y se puede hacer un Demóstenes de un tímido enfermizo? Manuel Campo Vidal, cuyo orador ideal sería aquél que sabe transmitir con eficacia un mensaje y consigue que el auditorio le entienda, se compromete a hacer un «razonable comunicador» de alguien que, en principio, no parecía dotado.

El presidente de la Academia de las Ciencias y las Artes de la Televisión cree, con Gabriel García Márquez, que «el mundo se divide entre los que saben contar historias y los que no». Dentro del primer grupo, Campo Vidal destaca a Felipe González y Adolfo Suárez en el ámbito político y al ex presidente de ONO, Eugenio Galdón, en el empresarial. «También me gusta cómo es-

estructura sus conferencias Julio Linares, consejero delegado de Telefónica, y cómo prepara el 'power point' Francisco Román, presidente de Vodafone España», detalla el periodista, que no se olvida del entrenador Pep Guardiola, cuya frase «Ya sois los mejores, pero si ganáis seréis eternos» está llamada a encabezar no pocas conferencias. «Es una excepción extraordinaria en el mundo del deporte. Creo que fue la revelación comunicativa del año pasado en España».

Mercedes Alegre incentiva la reflexión entre sus alumnos con preguntas como ésta: «¿Acaso no resultaría aburridísimo el Papa de no ser él? Pues lo mismo pasa con el jefe. Los demás te escuchan porque eres su jefe, pero eso no quiere decir que no hagan un esfuerzo por seguir tu discurso o que no desconecten».

La oratoria de Obama o el poder de seducción de un político

La última gran revelación de la política internacional se llama Barack Obama. Un hombre que ha sabido encandilar a viejos y jóvenes, urbanitas y rurales, ilustrados e iletrados con una oratoria que ha sido objeto de no pocos estudios. Uno de ellos es 'El secreto de Obama', publicado por Mónica Pérez de las Heras en Lid Editorial. «Él transmite desde el corazón, como debe

hacer el orador moderno», afirma De las Heras. «Obama es la suma de muchas cosas desde el punto de vista comunicativo. Él sabe escuchar —el 'yes, we can' se lo dijo una señora a la salida de la iglesia—, sabe aliarse con las redes sociales y también cómo acercarse a los hispanos. Estudiaba español y en cada intervención pública se notaban sus progresos», apostilla Campo Vidal.



El escudo del 'power point' en la oratoria moderna

Si la leyenda cuenta que el griego Demóstenes se metía piedrecitas en la boca para domeñar su tartamudez, el recurso actual de no pocos profesionales es el archiutilizado 'power point', un aditivo de la comunicación al que se aferran cual naufragos a una tabla. «Es un apoyo, pero no puede sustituir el contenido del discurso ni suplantar la personalidad del comunicador», afirma Manuel Campo Vidal.

La vigencia de Shakespeare en la empresa actual

Teatro

En la lista de consejos para combatir el miedo escénico que Mercedes Alegre reparte a sus alumnos nunca falta uno que alerta contra los bostezos o las consultas al reloj del auditorio. Pero al tiempo que propone una reacción rápida para recuperar la atención del que escucha, lanza un mensaje tranquilizador: «No penséis nunca que se aburren. Puede ser que hayan pasado la noche en Urgencias o que padezcan de alergia y tomen antihistamínicos». Mercedes Alegre es fundadora, junto a Sylvia Carrasco, de la consultora Másclaro, que recurre a la dramatización de textos clásicos —a veces con vestuario de época incluido— para mejorar la oratoria de los ejecutivos. «Cuando uno hace suyo un texto de Shakespeare o Calderón, deja de ser uno mismo y abandona esos malos hábitos que han creado un caparazón sobre su personalidad», afirma Alegre, coautora de 'El poder de ser más claro' (Ed.

Netbiblo), un sencillo manual que adopta la forma de libreto teatral para ilustrar, con casos prácticos, la importancia de la comunicación en la empresa. Y éste no es el único libro que trasvasa las enseñanzas del escenario al ámbito de los negocios. La actriz francesa Pascale Bang-Rouhet, directora de la consultora de formación ExpresArte, es autora de '¿Qué nos jugamos cuando hablamos en público?' (Ed. Alienta).

En general, los cursos de comunicación basados en la pedagogía teatral trabajan la voz, la palabra y el cuerpo para que el alumno tome consciencia de la forma —y no se quede sólo en el contenido— en las intervenciones públicas. En este sentido, la consultora Másclaro graba las prácticas de sus alumnos para que ellos se convenzan de sus fallos. Mercedes Alegre, sin embargo, admite que el miedo escénico, en su justa medida, no es malo, «porque produce una adrenalina que te ayuda a expresarte con más entusiasmo».

Los expertos culpan al sistema educativo de nuestro miedo escénico

JESÚS FERRERO

Los cursos basados en el teatro trabajan la voz, la palabra y el cuerpo

Las prácticas se graban para que los alumnos sean más conscientes de sus fallos

Opinión

UN NUEVO AIRE PROFESIONAL EN LOS SEGUROS



MAGDA MALÉ
Socia de Zavala Gortari

Renovarse o morir. Durante los últimos años, el sector de los seguros, en parte por obligación, se ha acogido a esta máxima para acabar con la imagen endogámica que había generado a su alrededor. El tradicional perfil del profesional hombre que no se ha movido del sector en toda su vida está dando

paso a otro más dinámico y con experiencia o conocimientos de otras áreas. Y es que las empresas aseguradoras han cambiado de los pies a la cabeza: la necesidad de dotarse de nuevas líneas de negocio las ha llevado a convertirse en generalistas; por ejemplo, ahí tenemos a Mutua Madrileña, antes dedicada sólo a autos, o a Ocaso, antiguos especialistas en decesos, que ahora cubren todos los ramos.

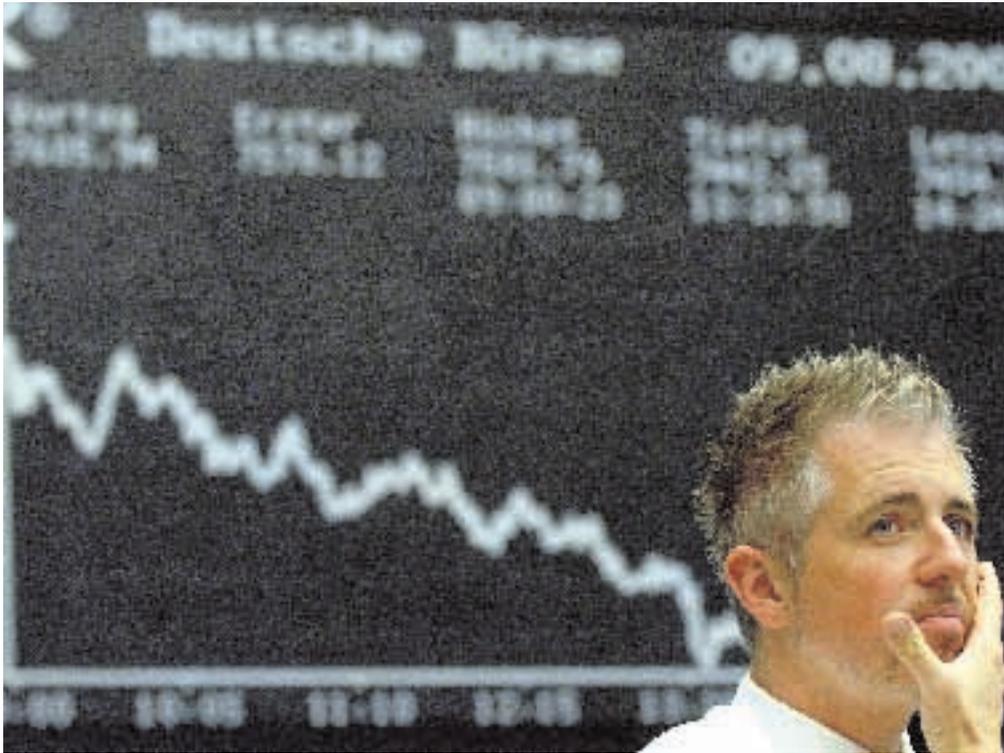
En consecuencia, estas empresas no dejan de incorporar a ejecutivos que conocen el mundo de los seguros, pero cuentan con otras destrezas. En ese perfil encajan tanto los expertos en servicios profesionales y financieros, como los analistas de banca o los comerciales que hayan trabajado en el mundo bancario. Últimamente, incluso, se está recurriendo a titulados en áreas de tecnología. Asimismo, estas firmas, que han entrado en la guerra de la publicidad y cada día se esmeran más en sus campañas, se están nutriendo de ejecutivos del

mundo del gran consumo, tradicionalmente, uno de los más avanzados en este campo.

Por último, es conveniente señalar que este sector, que está convirtiéndose en un nicho de nuevas oportunidades, sigue necesitando incrementar sus plantillas, sobre todo en los niveles directivos. Pese a que algunos tipos de pólizas se estén viendo afectadas por la crisis (las de coches, los seguros decenales que firman las constructoras antes de edificar...), muchas otras están disfrutando de un efecto inverso. Tal es el caso de los seguros multi-riesgo, el antirrobo de hogar, los más novedosos que cubren desempleo, alquileres e hipotecas, o el de responsabilidad civil medioambiental, que ha nacido para dar respuesta a las empresas que deben cumplir la ley del mismo nombre que entra vigor este año.

LA MAYORÍA NO ESPERA QUE LA RECUPERACIÓN LLEGUE EN 2010

El pesimismo se apodera de los trabajadores



El paro y la economía encabezan las preocupaciones de los españoles

Perspectivas

Siete de cada diez ciudadanos creen que la situación laboral seguirá igual o peor

Los empresarios también desconfían del rumbo de sus negocios durante este año

C.M.F.

El comienzo del año no ha traído esta vez ánimos ni fuerzas renovadas. Si en diciembre el barómetro del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) ya daba una pista al exponer que la primera preocupación para los ciudadanos era el paro y la segunda, la economía, por delante de otros quebraderos de cabeza tradicionales como el terrorismo, la inseguridad o la vivienda, las encuestas que se están publicando los primeros días de enero para tomar el pulso a la población española no dejan apenas lugar para la esperanza. Un 70% de los consultados por la firma de recursos humanos Randstad, de una muestra de 1.102 personas con o sin empleo, cree que la situación del mercado laboral seguirá por los mismos derroteros, o por otros peores aún, a lo largo de 2010.

Este pesimismo empeora cuando la persona consultada es hombre, está desempleado, no tiene formación universitaria y ya ha cumplido los 45 años. Según Randstad, tal circunstancia se debe a que, durante el último año, todos estos grupos se han visto claramente amenazados por el fantasma del paro. Sin embargo, la población inmigrante, otro de los colectivos más du-

ramente afectados por la crisis, prefiere ver el vaso medio lleno. Un 38% de ellos confía en que la situación mejore en los próximos meses, lo que supera en 12 puntos a la opinión de los trabajadores nacionales.

Escenario empresarial

El escenario tampoco es demasiado halagüeño para la clase empresarial. Tres de cada cuatro directivos creen que terminarán 2010 igual o peor que 2009. Así se desprende de un estudio realizado por Adecco entre 1.000 de sus empresas clientes y que ofrece otro dato igualmente alarmante: un 71,4% no espera que su negocio vuelva a crecer al ritmo de antes de la crisis hasta 2011 o más allá de 2012.

Ante este panorama, el 77% de los empresarios consultados por la empresa de trabajo temporal no tiene previsto ampliar su plantilla a lo largo de los próximos meses. Mientras que sólo un 14,5% afirma que tiene intención de contratar nuevos empleados, eso sí, se tratará de un crecimiento muy prudente que en la mayoría de los casos no superará el 5% de la actual plantilla. Entre los puestos que ofertarán, la mitad será de personal de base; el 29%, de puestos técnicos y cerca de un 20%, para mandos intermedios y directivos.

Consenso

La encuesta 'Perspectivas 2010' de Adecco revela que existirá consenso sobre la política retributiva que tienen pensada los empresarios para este año: cerca de la mitad prevé aumentar únicamente el IPC a sus empleados, frente al 27,8% que optará por la congelación salarial. Tan sólo tres de cada diez tendrán en cuenta el rendimiento individual.

Nombramientos



Yolanda Erburu
DIRECTORA GENERAL
DE FUNDACIÓN SANITAS

Erburu compaginará este cargo con el que desempeña como directora de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa en el grupo Sanitas, al que se incorporó en 2003 tras su paso por el gabinete de Gestión de la Información de Xfera (hoy, Yoigo).



Margarita Acuña
DIRECTORA GENERAL Y CONSEJERA
DELEGADA DE PRIMERA ÓPTICOS

La nueva directora se incorporó al grupo Primera Ópticos en 2001 como directora financiera, un cargo que ya había ocupado en la firma Secair. Asimismo, también ha sido responsable del departamento de Sociedades en Fortuny&Asociados.



Juan Antonio Yera
DIRECTOR GENERAL INTERNACIONAL
DE GRUPO AVÁNZIT

Antes de su incorporación a Avánzit, Yera desarrolló una larga carrera profesional en Intermecc Technologies donde llegó a ocupar el cargo de vicepresidente y 'general manager' para la zona EMEA.



Luis Mercé Alberto
CONSEJERO DELEGADO DE CENEGO

Mercé, con un MBA por ESADE, es, desde 2003, secretario general de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Asimismo, codirige la unidad de Fecundación in vitro y Genética Médica del Hospital Ruber Internacional de Madrid.



Javier Ruiz Roqueñi
DIRECTOR DE BANCO MADRID GESTIÓN
DE ACTIVOS S.G.I.I.C.

La dilatada carrera profesional de Ruiz Roqueñi como auditor comenzó en Arthur Andersen. Posteriormente ha trabajado en Koipe, Fineco y Ahorro Corporación Financiera. Asimismo, participó en el diseño de los sistemas de adaptación al euro ante la CNMV.



Jose Carlos Sacó
GERENTE COMERCIAL DE GRANDES
CUENTAS DE ING CAR LEASE

Sacó, quien ha ocupado en los últimos seis años diferentes puestos de responsabilidad en la Gerencia de ING Car Lease, aporta una experiencia de más de 14 años en el área comercial del sector de 'renting'.



Carlos Soria
AUDITOR DISTINGUIDO POR EL COLEGIO
DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS
DE CATALUÑA

Desde 2007, Soria es vicepresidente del Standards Advice Review Group. En sus 40 años de trayectoria ha sido socio de auditoría de Deloitte, Haskins and Sells y de la firma Ernst & Whinney (posteriormente Ernst & Young).

ÓSCAR LADOIRE actor

«Lo primero que hice fue grabar bodas en Súper 8»

Así empezó

Con su primer papel en una película, 'Ópera prima', ganó el premio al mejor actor en el Festival de Venecia

El éxito de este trabajo no se tradujo en dinero: «Me reconocían por la calle, pero había veces que a duras penas tenía para el pan y el periódico»

Rosario Sepúlveda

Confiesa que la nostalgia es un territorio que prefiere no transitar y que también evita los análisis introspectivos —«Mirarme desde fuera no es uno de mis ejercicios favoritos; prefiero hacer»—. Quizá por ello Óscar Ladoire (Madrid, 1954) se ha embarcado en proyectos tan ajenos a su personalidad como el programa de televisión 'Mira quién baila' y se ha estrenado en el teatro a una edad a la que otros prefieren seguir por caminos trillados. Desde 2008 se sube a los escenarios con la obra 'Mujer busca hombre que aún no existe'.

¿Cuál fue su primer empleo? Más que empleo, yo diría que fueron chapuzas remuneradas. Lo primero que hice fue grabar bodas en Súper 8 con un tomavistas. Tenía 15 o 16 años y, aunque me pagaban, a mí me daba mucha vergüenza pedir dinero. Al final, salía lo comido por lo servido, porque con lo que me daban me compraba las casetes de Súper 8, que entonces valían un dineral.

«Queríamos hacer cine, no dar clases y convertirnos en catedráticos»

«Estuve de peón de albañil en la construcción de El Corte Inglés de la Diagonal»

«Ganarse la vida es una tarea diaria y hacer películas, un azar»

¿Le duró mucho aquella ocupación?

No, no, fue una cosa puntual. Haría cinco o seis bodas. Luego, hice otras cosas, como estar de peón de albañil. Recuerdo que un amigo de estudios y yo nos íbamos fuera un verano y el Dos Caballos que llevábamos se nos estropeó en Barcelona. Y, entonces, nos empleamos en la construcción de lo que iba a ser El Corte Inglés de la Diagonal, donde vivimos una anécdota graciosa con el capataz de la obra. Él nos dijo algo así como: «Zagales, coged estos picos y empezad a rebajar el encofrado»; pero, como no volvió en toda la mañana, nosotros seguimos y seguimos hasta que lo rebajamos una planta entera. Cuando volvió, aquel buen hombre nos quería matar. Luego buzoneé publicidad, que era terrorífico. Ibas cargado de octavillas de buzón en buzón e intentabas encontrar un sitio donde tirarlas, pero siempre había alguien que te controlaba.

Ya en la facultad de Ciencias de la Información formó parte del grupo de la Escuela de Yucatán, en la que también estaban futuros directores como Fernando Trueba o actores como Antonio Resines

Sí, lo de la Escuela de Yucatán era una broma de un grupo de la facultad que nos reuníamos en una cafetería del mismo nombre que había entonces en la Glorieta de Bilbao, en Madrid. Aquello fue casi una unión generacional de voluntades por parte de aquellos que queríamos hacer cine y no dar clases y convertirnos en catedráticos. Nos juntábamos allí y soñábamos.

Pero aquellas reuniones fueron rentables. Además de cortos, propiciaron el nacimiento de una película de culto, 'Ópera prima' (1980), que dirigió Trueba y usted protagonizó.

Sí, además de hacer cortos en aquella época frecuentábamos tanto la Filmoteca que llegó a ser nuestro hábitat natural. Hacíamos pellas y nos íbamos al cineclub de Caminos, que proyectaba películas a las once de la mañana y, después, comíamos rápidamente para ir a la Filmoteca. Llegabas a ver cinco o seis películas diarias. Y ésa sí que es la verdadera escuela para el que quiera dedicarse a este oficio.

A los 27 años obtuvo el Premio al Mejor Actor en el Festival de Venecia gracias a ese papel en 'Ópera prima'. ¿Qué se le viene a la cabeza cuando evoca aquel rodaje?

La absoluta inocencia y el atrevimiento que te hacía tirar para adelante. Estaba en una película en la que salía en todos los planos y no tenía ni puñetera idea del oficio. También es sorprendente que tuviéramos tantísima suerte en un debut, porque la película tardó en arrancar, pero funcionó muy bien. Fue un éxito que nos permitió seguir dedicándonos a esto.

¿Fue la confirmación de que podía ganarse la vida gracias al cine?

No, no supuso ninguna confirmación. Al contrario, ganarse la vida es una tarea diaria y lo de hacer películas es un azar. Pero no sólo para mí, sino para todos los que nos dedicamos a este oficio, que es todo lo contrario de un empleo. Si yo fuera mi madre, o la suya, diría: «No te dediques a esto, bonito, que no tiene futuro».

Pero, muy probablemente, aquel trabajo mejoró su situación económica.

La verdad es que el sueldo por la colaboración en el guión y la interpretación no daba para mucho. Era muy gracioso, porque me hice popular, me reconocían en la calle, pero había veces que, a duras penas, tenía para comprar el pan y el periódico.

