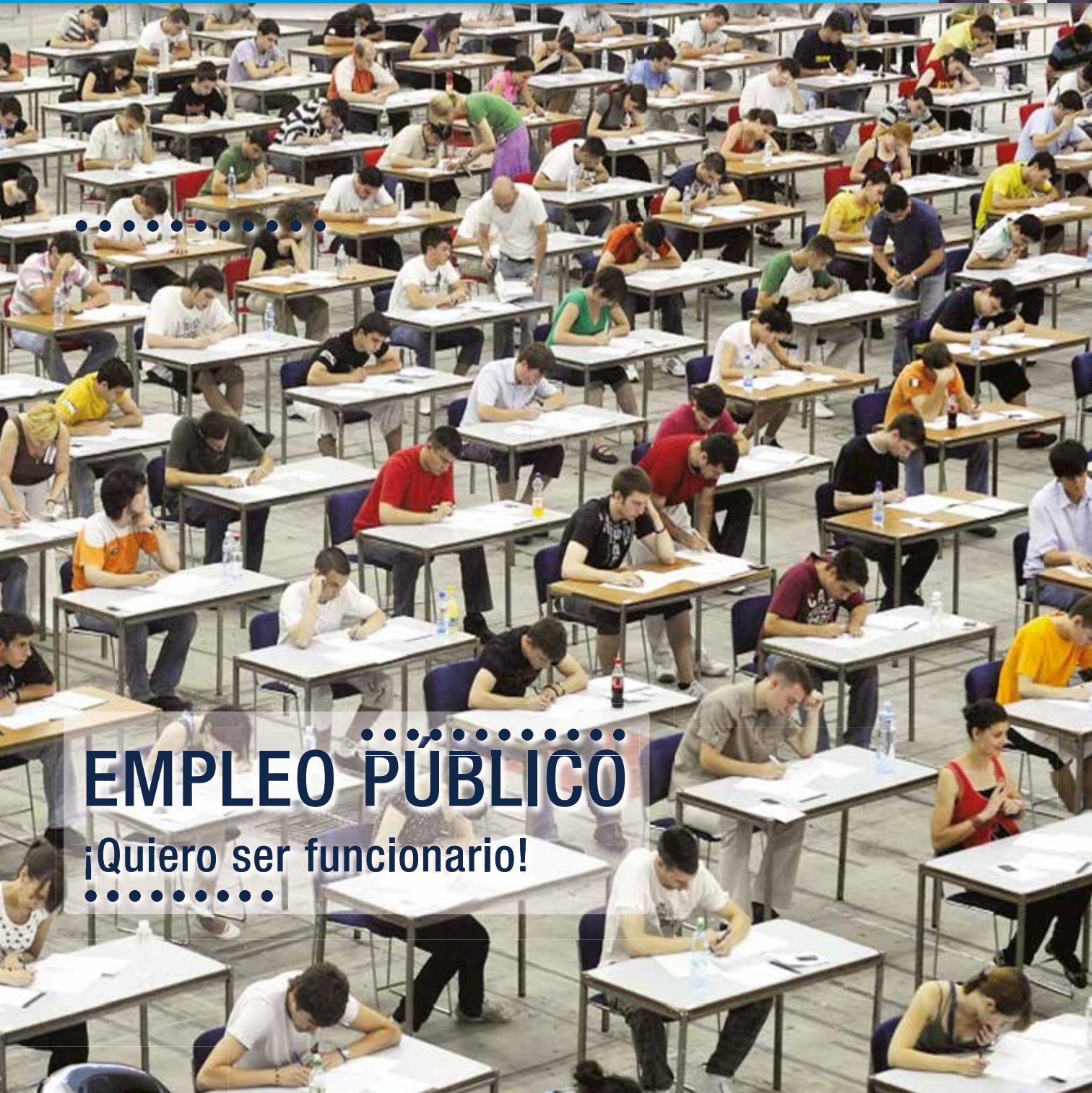


entrevista a:

Antonio Sánchez Díaz,
director general de
MUFACE



• • • • •



EMPLEO PÚBLICO

¡Quiero ser funcionario!

• • • • •



XXVº Aniversario
de la Alta
Velocidad Española
AVE, un viaje a la
modernidad



El 22% de los
alumnos se conecta
a la Red más de
seis horas diarias
*¿Necesidad, dependencia
o adicción digital?*

Diez años del
Estatuto Básico
del Empleado
Público (EBEP)



SEGURO DE VIDA QUE NO TIENE CONTRATADO PORQUE NUNCA SE LO HAN OFRECIDO

¡YA! HA REVISADO SU **HIPOTECA**

Pues ahora toca revisar el Seguro de Vida

Con nuestra póliza

**AHORRE
HASTA EL**

60%

Más información en www.unirasa.es (Seguro de Vida Empleados Públicos)

REGALO ASESORÍA JURÍDICA DE LEGÁLITAS

Dese de alta en nuestro www.clubunirasa.es y disfrute de todas las ventajas que le ofrecemos.
Y sólo por registrarte obtenga servicios jurídicos gratuitos de la mano de Legálitas.



UNI RASA IBÉRICA Correduría de Seguros. Tel. 981 14 22 20 - mail: produccion@unirasa.es

UNI RASA IBÉRICA CORREDURÍA DE SEGUROS, SL, es una empresa de mediación autorizada por el Ministerio de Economía y Hacienda-Dirección General de Seguros e inscrita en el Registro Especial con el número J-325, teniendo suscrito un seguro de Responsabilidad Civil Profesional. Dedicación exclusiva a Seguros.

Equipo de Redacción**Redactora jefe:**

Chus Sáez Valcárcel

ProducciónEsperanza Alonso
Teléfono: 91 273 96 96
revista@muface.es**Colaboradores**Jesús Nuño (fotografía)
Ángel Vivas
Daniel Vila
Miguel Núñez
Lourdes S. Villacastín
Natalia Pérez
Víctor Martín
Aurora Campuzano
J. Barberá**Edita**Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.
Pº de Juan XXIII, 26
Teléfono 91 273 95 00
28040 Madrid.**Imprime:** Rivadeneyra

Depósito legal: M-13019-2012

NIPO: 175-17-001-0

ISSN: 1695-2995

Publicidad: IMP, S.L. Madrid.
Tfno.: 91 350 63 36Con la colaboración de **BBVA**

La "Revista de Muface" no comparte necesariamente las opiniones expresadas por sus colaboradores. Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la revista mencionando su procedencia.

Descargue en su teléfono móvil la revista MUFACE**en portada**

Empleo público y procesos de selección.

Entrevista a Javier Pérez Medina, director general de la Función Pública.

**entrevista**Antonio Sánchez Díaz,
director general de MUFACE.**tribuna pública**Marcial Marín Hellín,
secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades.**función pública**

Diez años del Estatuto Básico del Empleado Público.

Entrevistas: Francisco Velázquez, secretario general para la Administración Pública 2004-2006. Consuelo Sánchez Naranjo, secretaria general para la Administración Pública 2006-2007. Olga Mella, directora general de la Función Pública 2004-2007. Javier Rubio, director general de la Función Pública en 2007. Elena Collado Martínez, secretaria de Estado de Función Pública.

La opinión de CSIF, FSC-CCOO y FeSP de UGT.

**área de actualidad**

AVE, un viaje a la modernidad.

Entrevistas: Julio Gómez-Pomar, secretario de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda. Alfredo Durán Alonso, gerente de SC de AVE/LD SUR. Turismo de salud, un sector en auge.

Entrevista a Manuel Butler, director general de Turespaña.

**área de MUFACE**

Convocatoria de ayudas de protección sociosanitaria de MUFACE para 2017. Renovación de la Sede Electrónica de MUFACE. Acción formativa de MUFACE. Cómo actuar en caso de una asistencia sanitaria urgente. Tarjeta Sanitaria Europea: prepara tu viaje. Plataforma de Intermediación de Datos, un ahorro para el ciudadano. Segundo Consejo General de la legislatura.

**área de educación**

¿Necesidad, dependencia o adicción digital?.

Entrevista a Eusebio Megías, director técnico de FAD.

**área de salud**

Lo que el ejercicio físico esconde.

Entrevista a Nieves Palacios, jefa del servicio de Medicina, Endocrinología y Nutrición del Centro de Medicina del Deporte. CSD.

**área de mayores**

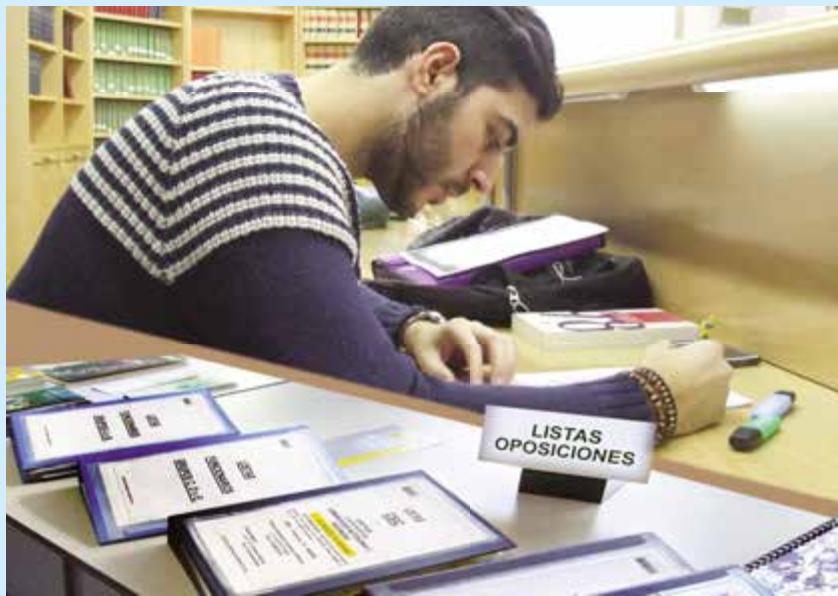
Envejecimiento activo. Entrevista a María José Catalán Frías, miembro del Consejo General de la Psicología de España.

**área de cultura**

Antonio Orejudo.

América descubre España (y viceversa).
libros / agenda.**Descarga la Revista Muface en Internet: www.muface.es****Consulta de números anteriores: www.muface.es**

La revista Muface se edita en papel reciclado de Acuerdo con el Plan de Contratación Pública Verde de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos. La edición impresa y en una tirada limitada, está destinada fundamentalmente a aquellos colectivos en especial desprotección.



Empleo público y procesos de selección ¡QUIERO SER FUNCIONARIO!

El empleo público emerge con fuerza. Por primera vez en los últimos años, se amplían los sectores en los que se ofertan plazas en la Administración, como Sanidad, Educación y Servicios Sociales. El Gobierno ha sacado a concurso cerca de 70.000 plazas para este año, que podrían convertirse en más de 250.000 en tres años, de cumplirse el acuerdo alcanzado entre el Ejecutivo y los sindicatos. El empleo público vuelve a ser una opción segura de trabajo para miles de ciudadanos que, en ocasiones, no tienen muy claro qué hay que hacer para entrar a trabajar en la Administración. Otros muchos saben, sin embargo, que uno de los requisitos imprescindibles es enfrentarse a las temidas oposiciones.

El Ministerio de Hacienda y los sindicatos CSIF, UGT y CCOO firmaron recientemente un acuerdo para convocar en los próximos tres años 250.000 plazas de empleo público, en colaboración con las comunidades autónomas y los ayuntamientos. Pactaron, además, aumentar la tasa de reposición –el número de sustituciones por cada jubilación– al cien por cien para Sanidad, Educación, Servicios Sociales y cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado (Policía y Agencia Tributaria, entre otros), junto con el personal destinado en servicios de atención

al público, como los de la Seguridad Social, servicios de empleo o renovación de DNI o pasaportes.

Interinos

Para cubrir estos puestos existe ya una Oferta de Empleo Público adicional de 67.000 plazas, de las cuales 19.000 son para la Administración central, 28.144 para las comunidades y el resto, unas 20.000, para los ayuntamientos. Las oposiciones estarán abiertas a todos los ciudadanos, pero se tendrá en cuenta y se computará el tiempo que se lleve tra-

El Gobierno y los sindicatos CSIF, UGT y CCOO han firmado un acuerdo para convocar en los próximos tres años más de 250.000 plazas de empleo público

bajando para una Administración pública. De esta forma, se facilitará que los interinos se hagan con las plazas fijas. La medida no tendrá ningún coste para las arcas públicas puesto que, globalmente, no se aumenta la plantilla de las administraciones públicas.

El ministro de Hacienda y Función Pública, Cristóbal Montoro, considera que esta “histórica Oferta de Empleo Público” constituye un “gran acuerdo” y es consecuencia directa de un diálogo constructivo con los agentes sociales, que debe mantenerse para el reconocimiento y la dignificación del empleo público. En su opinión, el acuerdo “abre un camino que tiene que continuar” y sienta las bases para alcanzar una negociación “más amplia y profunda” sobre las condiciones de ese empleo público. Este acuerdo, añade el ministro, es “fundamental” en la salida de la crisis. “Hay que ganar calidad en el empleo en general y en la condición del servicio público”, apuntó el titular de Hacienda y Función Pública durante su intervención en la sesión de control al Gobierno en el Senado. Montoro recordó, igualmente, que la reducción de la temporalidad, junto con la extensión de la tasa de reposición, nace como resultado de la última Conferencia de Presidentes e insistió en que el acuerdo tiene que ser el reflejo de la voluntad del Gobierno y las comunidades autónomas y corporaciones locales para mejorar la situación de los funcionarios respecto a la movilidad geográfica y funcional y el seguimiento en materia de retribuciones, entre otros aspectos.

Para Miguel Borrà, presidente del CSIF, el acuerdo alcanzado con el Ejecutivo supone “un antes y un después en el empleo público”. En su opinión, el pacto “permitirá acceder a un trabajo estable a decenas de miles de personas en toda



Los sistemas de selección en Europa

El modelo francés

Siguiendo el estricto código napoleónico de Administración centralizada, en Francia, la mayoría de los empleados públicos accede a la Administración mediante oposiciones, aunque también pueden hacerlo por contratación directa, generalmente cuando se refiere a altos cargos. La mayoría de los candidatos provienen de la multitud de escuelas e institutos especializados en la formación de empleados públicos que existen en este país. La más prestigiosa, reservada a las élites de la Administración gala, es la Escuela Nacional de la Administración (ENA), por la que han pasado la mayoría de los presidentes franceses, también el actual, Emmanuel Macron. Durante el periodo de formación, los estudiantes reciben un salario en calidad de funcionarios y tienen la obligación de trabajar para el Estado durante una década. A grandes rasgos, el modelo francés es el que se ha seguido tradicionalmente en España, y también en Portugal e Italia.

En Portugal, se accede a la Administración por oposiciones, excepto en los puestos de categoría más elevada, como directores generales, que son contratados por libre designación. Existe un Instituto Nacional de la Administración para funcionarios de la Administración central y otro para los empleados locales, mientras que los sindicatos también pueden ofrecer cursos de formación. En Italia, la Constitución establece el principio de exámenes tipo oposición de libre concurrencia.

El anglosajón

Por lo que respecta al Reino Unido, hace tan solo una década, los funcionarios eran contratados por un solo empleador, la Comisión de la Función Pública, que buscaba en los aspirantes una capacitación general para el trabajo que había de desempeñar, más que la habilidad para realizar una labor específica. La selección de los niveles más altos se hacía mediante la realización de diferentes exámenes, un test psicológico posterior de dos días, dinámicas de grupo y una amplia entrevista. Con las últimas reformas, se permitió a los ministerios reclutar su propio personal de categoría directiva básica, con la supervisión de la Comisión. Ser funcionario, en todo caso, no implica tener asegurado un empleo de por vida.

En Alemania predomina a grandes rasgos el modelo liberal anglosajón. En este país también desaparece el concepto de trabajo fijo hasta la jubilación en la Administración.

Oposiciones en la Unión Europea

En la Administración de la Unión Europea todos los años se convocan procesos selectivos de personal funcionario, administradores y asistentes, y de agentes temporales y contractuales. Se trata de oposiciones generales abiertas a todos los estados miembros de la Unión. La evaluación de competencias se desarrolla en dos ejercicios distintos, el primero en el país de origen, y el segundo en Bruselas. En el primer ejercicio hay que superar una serie de tests de razonamiento verbal, numérico o abstracto, entre otros; más tarde se realiza un segundo ejercicio en el que, a través de entrevistas, ejercicios en grupo o presentaciones, se valoran la capacidad de análisis y resolución de problemas, comunicación, calidad y resultados, aprendizaje y desarrollo, priorización y organización, trabajo en equipo y liderazgo. La mayoría de las pruebas se realiza en inglés, francés o alemán.

La medida no tendrá ningún coste para las arcas públicas. Globalmente, no se aumenta la plantilla de las administraciones públicas

España y permite reforzar las plantillas después de años de recortes". No obstante, añade, es necesario que "las ofertas de empleo se lleven a cabo con celeridad y transparencia en todos los sectores". Julio Lacuerda, portavoz de UGT, por su parte, considera "muy positivo" este acuerdo, porque "es el primero

tras el largo periodo en el que el Gobierno ha estado ausente". Además, destaca que el pacto devuelve la tasa de reposición al ámbito de la negociación colectiva. Según Javier Jiménez, de CCOO, el acuerdo contempla devolver a cada una de las administraciones su responsabilidad a la hora de negociar. "Cesa una etapa muy triste y muy negra", señala, en referencia a la ausencia de negociación colectiva en los últimos años.

Desde la Federación de Asociaciones de Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado, FEDECA, "damos la bienvenida a la Oferta de Empleo Público (OEP) contenida en el

proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2017, aunque consideramos necesario poner en marcha políticas de personal a medio y largo plazo que ayuden a solucionar problemas estructurales en las administraciones públicas como, entre otros, la escasez de personal y el elevado envejecimiento de los funcionarios".

Según la Federación, que dirige Jordi Solé, "esta OEP no afronta el problema, actual y futuro, de la escasez de personal en las administraciones públicas, dado que casi no aporta nuevos efectivos, sino que su intención fundamental es la de solucionar el problema de la temporalidad



Javier Pérez Medina, director general de la Función Pública

“El diálogo social tiene abierto un amplio campo de actuación”

Javier Pérez Medina, licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. En su larga trayectoria profesional ha ocupado cargos de responsabilidad en la Dirección General de Personal del Ministerio de Obras Públicas y Medio Ambiente o en el Departamento de Recursos Humanos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Uno de los objetivos fundamentales del Gobierno es rebajar el alto índice de interinidad de los empleados públicos en sectores estratégicos como Sanidad y Educación. ¿Se conseguirá a corto-medio plazo?

Efectivamente, en los Presupuestos Generales del Estado para 2017 figura un crecimiento en la Oferta de Empleo Público, al ampliarse los servicios que se consideran prioritarios a estos efectos. De cara a los próximos años, dependerá del escenario presupuestario que se apruebe, pero parece lógico esperar que, si dicho escenario sigue siendo favorable, continúe esta tendencia de crecimiento y veamos una mayor recuperación de la Oferta de Empleo Público. Adicionalmente, en este proyecto de Ley se articulan unos procesos de reducción del empleo temporal que van a facilitar el que se pueda ordenar de forma más eficiente el empleo público. Junto con el refuerzo de la promoción interna, va a permitir a cada una de las administraciones trabajar más intensamente en la necesaria labor de planificación de sus necesidades y efectivos.

En materia de empleo público esta prevención es la gran novedad de los PGE, la articulación de unos procesos de reducción del empleo temporal. El acuerdo en materia de mejora del empleo público, al que previamente se había llegado entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, se dirige a instrumentalizar este proceso de estabilización. Destacaría el gran consenso que hay sobre la necesidad de reducir la temporalidad actual. Lo cual configura una gran oportunidad que entre todos tenemos que aprovechar. En mi opinión, es un objetivo alcanzable, aun siendo conscientes de las dificultades lógicas derivadas del alcance del proceso, que afecta a múltiples administraciones y a un número muy amplio de puestos de trabajo. No obstante, se deberá trabajar en la coordinación de los procesos de reducción de empleo temporal en cada ámbito. Considero que el éxito de estos procesos va a depender en gran medida de que las distintas administraciones trabajemos de forma coordinada, poniendo en común nuestra actuación, a partir de la cual cada Administración debe implementar sus propios procesos en el ejercicio de sus competencias. En todo ello, el papel de la interlocución sindical va a ser esencial.

En referencia a este proceso de estabilización, quiero aprovechar la ocasión para subrayar que en los procesos de selección se deben respetar los principios de igualdad, libre concurrencia, mérito y capacidad, aun cuando también se pueda valorar la experiencia profesional previa. Por otra parte, en el ámbito de la Administración del Estado, partimos de una situación en la que la temporalidad es, en términos generales, más reducida que en otros.

¿Se ha recuperado la sintonía con los agentes sociales en materia de empleo público?

Como ya he apuntado, la redacción de los contenidos relativos a la OEP de este

año vino precedida por un acuerdo muy importante sobre reposición de empleo público y reducción de la temporalidad entre el Gobierno y los sindicatos. Eso significa que ha existido un importante diálogo social, por el que se ha llegado a un importante consenso en esta materia. El acuerdo firmado, además, tiene una continuidad en el tiempo, ya que prevé que existan unos grupos de trabajo que desarrolle lo pactado.

Ahora bien, este tipo de acuerdos no agota las posibilidades del diálogo social. La negociación con las organizaciones sindicales es algo integrado en la gestión del empleo público, y se desarrolla de manera continua en múltiples niveles, tanto en ámbitos de negociación de los contenidos generales como en los referidos a cuestiones específicas. El diálogo social tiene abierto un amplio campo de actuación, atendiendo siempre a la situación de los empleados públicos, lo que siempre redundará en una mejora en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos.

Se habla, sobre todo cuando nos referimos a la AGE, de un colectivo envejecido y poco especializado. ¿Tenemos realmente la Administración que necesitamos?

Son dos cuestiones distintas. Respecto a la primera, la edad media del personal de las administraciones españolas ha ido creciendo. En ello ha influido sin duda la contención del nuevo ingreso que hubo que acometer para contrarrestar los efectos de la crisis. Pero no ha sido una tendencia exclusiva de nuestro país. Es algo que, según estudios internacionales, ha sucedido en todos los países de nuestro entorno. Si bien en España posiblemente ha sido más intensa, y desde la circunstancia de que partía de unas plan-

“Hay un gran consenso sobre la necesidad de reducir la temporalidad en el empleo”

"Estamos abiertos a mejoras, pero el actual sistema de oposiciones es un valor a conservar"

tillas más envejecidas que en otros casos. No se debe olvidar que hay otros factores que influyen; la propia sociedad española está en un proceso de envejecimiento muy acelerado. Por otra parte, hemos detectado que, en ocasiones, ha cambiado el perfil del opositor. Así, la edad media del nuevo ingreso, en una parte de los cuerpos y colectivos, es superior a la que había antes de la crisis.

Ahora bien, aunque la edad media sea superior, se trata de un colectivo que tiene una formación y una experiencia profesional destacables, lo que favorece el desempeño de su trabajo. Desde luego, no considero que se trate de una Administración poco especializada. La realidad es muy diferente. Buena parte de los servicios públicos prestados por las administraciones españolas requiere un número amplio de profesionales, con una cualificación profesional y académica cada vez mayor, y una elevada especialización. Este ha sido uno de los principales elementos a destacar en las últimas OEP.

Además, los perfiles de los empleados públicos se han ido adaptando en el último decenio a la necesidad de introducir cambios tecnológicos en paralelo a la demanda de los retos que supone una sociedad cada vez más compleja y exigente con el funcionamiento de las administraciones.

En cuanto al método de selección de los empleados públicos, hay un debate incipiente sobre la idoneidad de tener que pasar, inevitablemente, por el sistema de oposiciones. ¿Se podrían contemplar otras posibilidades en un futuro inmediato?

Dicir "oposiciones" significa que existe un proceso selectivo basado en unas pruebas que permiten determinar quiénes son los candidatos con mayores méritos y capacidades, siempre en condiciones de igualdad y libre concurrencia. Creo que ese debate sobre las oposiciones al que

hace referencia se refiere más bien a determinado tipo de pruebas, a las que se achaca tener unos contenidos poco actualizados o ser excesivamente memorísticas. Cabe indicar que la variedad de tipos de procesos selectivos es muy grande, ya que se seleccionan colectivos muy diversos y específicos en sus características. Por ejemplo, en la Administración del Estado, en buena parte de los cuerpos de los Subgrupos A1 y A2 se realizan pruebas de desarrollo, elaboración de dictámenes o casos prácticos, pruebas en otros idiomas, ejercicios de desarrollo oral ante un Tribunal, es decir, no puede decirse que los exámenes sean exclusivamente memorísticos. Y los procesos se han ido adaptando a nuevas necesidades y configuraciones. Opino, por lo tanto, que el actual sistema de oposiciones es un valor a conservar, porque permite que la selección se realice en términos de igualdad y mérito mediante un proceso transparente. Esto no significa que no debamos estar abiertos a cambios y mejoras, todo lo contrario, estamos estudiando y evaluando con mucho interés lo que están haciendo en estos campos las administraciones de nuestro entorno, y siguiendo las mejores prácticas e innovaciones de las administraciones públicas españolas en esta materia. Pero, en todo caso, deberíamos ser cuidadosos para que los posibles cambios no pongan en duda la fiabilidad y eficacia que nos aseguran los actuales procesos.

¿Hacia dónde se dirigen las administraciones públicas?

Aunque algunas cuestiones están ya presentes en nuestro sistema de Función Pública, creo que van a estar cada vez más: disponer de administraciones más inclusivas y socialmente más responsables. Se trata de seguir avanzando en ámbitos en los que todas las administraciones públicas venimos trabajando, pero que van a continuar estando presentes en la agenda de cualquier gestor del empleo público, como las relativas a la igualdad de género, la prevención de riesgos laborales, el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, la importancia de la conciliación familiar y laboral, la protección a las víctimas de la violencia de género u otros aspectos derivados de la responsabilidad social de las administraciones públicas.



de muchos puestos de trabajo en el sector público, especialmente del autonómico y el local, un problema real, pero es solo uno más de los que adolecen las administraciones públicas". Desde FEDECA también se advierte de la necesidad "de que se preste una especial atención a los procesos y convocatorias de puestos de trabajo de esta OEP, para vigilar que en todo momento se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad".

Principios generales

La Constitución Española define tres principios generales que rigen en el acceso al empleo público: los principios de igualdad, mérito y capacidad, a los que cabe añadir los de publicidad y de concurrencia. Las oposiciones son, en todo caso, el sistema ordinario de ingreso en la Administración, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del denominado concurso-oposición y, excepcionalmente, del concurso.

La oposición (del latín *oppositio*, acción o efecto de oponerse) consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes; el concurso, en la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes; y el concurso-oposición, en la combinación de los dos sistemas anteriores.

"Lo importante es querer, estar motivado de verdad. Pero también es fundamental que todo aquel que quiera acceder a un

¿El mejor método de selección?

Según expresaba el eminente científico y pensador Gregorio Marañón, “la causa fundamental de los defectos de nuestro profesorado reside en el modo de reclutarlo, en las bárbaras y anticuadas oposiciones, vergüenza y cáncer de la universidad española”. Por el contrario, para Fernando Garrido Falla, padre de la ciencia jurídica en España, “las oposiciones son la contribución de nuestro país al principio de igualdad.

¿Son las oposiciones, realmente, el mejor sistema para acceder al empleo público? El experto en recursos humanos Gabriel Táuriz considera que “lo lógico sería abandonar las oposiciones y optar por la selección a través de tests de inteligencia, con un mayor respaldo empírico y científico”. Las oposiciones, en su opinión, “cuestan mucho tiempo de dedicación a los candidatos, son regresivas para aquellos sin un respaldo económico detrás y ofrecen una capacidad de predicción del futuro desempeño laboral muy inferior a la que tendríamos de aplicar un test de inteligencia”.

Jesús Salgado, catedrático de Psicología del Trabajo de la Universidad de Santiago de Compostela, comparte esta tesis: “No son un sistema científico. Las oposiciones se apoyan en un supuesto: los candidatos que obtienen las mejores puntuaciones serán los mejores en su puesto. Pero nadie lo ha comprobado”.

A favor

Por el contrario, para el profesor de Derecho de la UCM y registrador de la propiedad, Diego Vígil de Quiñones Otero, “a la hora de seleccionar a las personas que han de desempeñar las diferentes funciones en un Estado, una opción es la selección discrecional por parte de quienes ostentan el poder y otra el sistema de selección legalmente tasado, de acuerdo con los principios del mérito y la capacidad que permita que los mejores desempeñen la función para la cual se les requiere”.

Jordi Martí, maestro, comparte esta idea: “Las oposiciones en nuestro país no son el mejor sistema de acceso, pero sí que es el mejor de los posibles. La verdad es que hace ya tiempo hay algunos que quieren, por determinados motivos, cargarse el estatus de funcionario y, cómo no, modificar el sistema de acceso a la función pública mediante procedimientos mucho más subjetivos, como la entrevista personal, el simple currículum y un largo etcétera de alternativas que no son demasiado objetivas”.

Carlos Galindo Meño, miembro del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, defiende una posición intermedia y considera que “en cuanto a los sistemas de selección, las soluciones parecen decantarse por modelos combinados que, junto a la valoración de los conocimientos técnicos, se incluyan también pruebas o entrevistas que permitan apreciar algunas competencias específicas de carácter gerencial”.

Cualquier ciudadano español mayor de edad puede participar en los procesos selectivos

empleo público sea consciente de antemano de que aprobar unas oposiciones no es nada fácil y va a requerir un tiempo importante de su vida dedicado en exclusiva al estudio”, advierte Ernesto Sevillano, formador de opositores y experto en Administración Pública. “También hay que saber elegir de acuerdo con nuestras posibilidades y con nuestra formación. Como es lógico, a medida que se requiere más cualificación, los candidatos se reducen, y al contrario”. “Una vez que te has decidido”, prosigue Sevillano, “tienes que saber que la planificación, la dosificación y la constancia son las cla-

ves fundamentales para preparar unas oposiciones. Nos enfrentamos a una carrera de resistencia, no vale la velocidad, solo la constancia y la organización. En este sentido, opositar es como tener un empleo, le tienes que dedicar de cuatro a seis horas diarias. No se trata de convertirse en un monje de clausura, pero es algo parecido”.

Requisitos

En términos generales, cualquier ciudadano español y mayor de edad, y en muchas ocasiones también los ciudadanos de la Unión Europea y los extracomunitarios que posean la residencia, pueden participar en procesos selectivos que convoquen tanto la Administración General del Estado como las comunidades autónomas y los ayuntamientos, siendo diferentes los requisitos para incorporarse como funcionario

público o como personal laboral, quedando excluidos ciertos cuerpos y escalas funcionariales dotados de autoridad, como jueces o militares.

“Me sigue sorprendiendo el desconocimiento de muchos ciudadanos sobre el funcionamiento de la Administración. La mayoría tiende a considerar que todos los empleados públicos son funcionarios”, nos dice Jorge Monteagudo, profesor de Ciencias de la Administración. “En realidad, existen situaciones muy diferentes. Es empleado público todo aquel que trabaja al servicio de las entidades públicas, pero puedes ser funcionario o puedes ser personal laboral. Es más, los funcionarios pueden ser de carrera, interinos o eventuales, al igual que el personal



Las oposiciones son el sistema ordinario de ingreso: consiste en la realización de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes

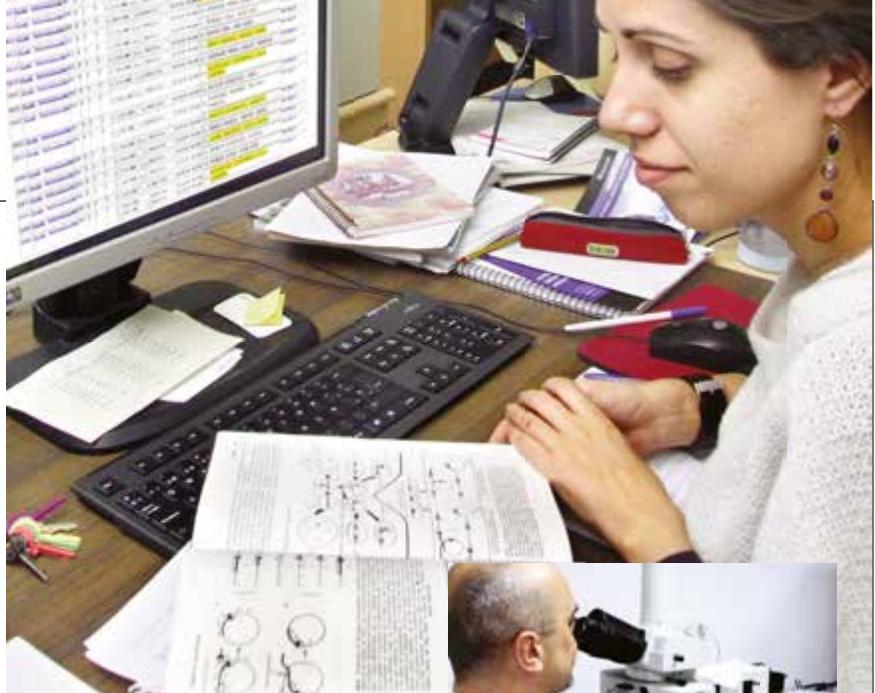
laboral, que puede ser fijo, temporal o indefinido. Solo los funcionarios de carrera se vinculan a la Administración en virtud de un nombramiento, una vez superada una prueba selectiva, y se agrupan por cuerpos y escalas, dependiendo de la titulación exigida. El Grupo A requiere titulación universitaria y se encuentra en la escala superior de la pirámide”.

Saber escoger

Lógicamente, continúa Monteagudo, “no es lo mismo presentarse a unas oposiciones para los cuerpos superiores de la Administración, para juez o fiscal, en las que tienes que superar pruebas muy duras, entre ellas defender varios temas ante un tribunal, que presentarse a una plaza para ser jardinero en el ayuntamiento, para lo que habitualmente se requieren conocimientos elementales. De ahí que las oposiciones más difíciles sean muy selectivas y haya un número limitado tanto de plazas como de aspirantes, y en las más fáciles el número de opositores se desborde”.

Por sectores, según se constata en la actual OEP, las fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado son los que suelen ofrecer un mayor número de plazas, y, en teoría, son unas de las oposiciones más sencillas. Para entrar en la Policía se exige Bachiller o Formación Profesional de Segundo Grado, en tanto que

para acceder al Ejército o la Guardia Civil sirve la ESO. La enseñanza es la segunda gran dispensadora de plazas de empleo público, y generalmente se requiere estar en posesión del título de Maestro o el título de Grado correspondiente. La rama sanitaria es la tercera



con mayor OEP, desde enfermeros, fisioterapeutas, médicos de urgencias, especialistas, pediatras o forenses a farmacéuticos y veterinarios. En el ámbito de Justicia hay plazas convocadas para letrados y para titulados superiores.

Consejos para opositores

Si finalmente decide opositor para concursar a un empleo público, no le vendrán mal algunas recomendaciones. En primer lugar –nos vuelve a aconsejar el profesor Ernesto Sevillano–, fírse únicamente de la documentación oficial. Normalmente, las pruebas consisten en exámenes orales y escritos, tests psicotécnicos, ejercicios prácticos y pruebas de diversos tipos. Por lo tanto, es muy importante que, antes de comenzar el proceso de estudio, el opositor se informe siempre a través de fuentes y canales oficiales, como pueden ser el BOE, servicios al Ciudadano del Ministerio de Justicia o la página web oficial de cada oposición.

Las oposiciones, continúa Sevillano, “son como una carrera de fondo y su preparación dura meses e incluso años. Por lo tanto, es muy importante realizar una planificación del estudio coherente y realista, dedicando el tiempo suficiente a cada tema o prueba práctica. Que la parte memorística tenga un peso importante en las oposiciones no significa que debamos releer los temas y repetirlos como loros. Es muy importante, además, poner en práctica técnicas adecuadas de estudio y asimilación intelectual: subrayados, resúmenes, mapas conceptuales, esquemas, reglas nemotécnicas,



cas, etc. Aunque te puedes preparar unas oposiciones por tu cuenta, en ocasiones, es mejor dejarse asesorar por profesionales para reforzar determinadas habilidades, recurriendo si es necesario a academias especializadas. Por último, es fundamental tener una mentalidad positiva; preparar bien unas oposiciones implica una dedicación intensa durante muchos meses. Por ello, conviene dosificar fuerzas y plantearse objetivos parciales y premios de refuerzo durante todo el proceso de preparación”.

“Llegado el caso”, nos cuenta Rosario de Miguel, licenciada en Derecho y opositora durante una etapa de su vida, “no pasa nada si abandonas”. “Yo me presenté en dos ocasiones a las oposiciones para juez y, a pesar de llegar en las dos ocasiones hasta la última prueba, no conseguí la plaza. Así que lo dejé. Aunque al principio ese hecho te genera una gran frustración, porque piensas que has perdido muchos años de tu vida, a la larga constituye un aprendizaje que te sirve para siempre. Ahora doy clases de Derecho en la universidad como adjunta, y estoy aplicando muchas de las cosas que aprendí como opositora”.

Víctor Martín





Antonio Sánchez Díaz, director general de MUFACE

"La gestión de la Mutualidad es una prioridad dentro de las políticas de la función pública"

Giennense nacido en 1976, casado y con cuatro hijos, Antonio Sánchez Díaz ha ocupado diferentes puestos de responsabilidad dentro de la Administración General del Estado. Pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, es licenciado en Derecho (ICADE E-1) por la Universidad Pontificia Comillas y en Ciencias Políticas y Sociología por la UNED. Antes de su nombramiento como responsable de MUFACE, era director general de Coordinación de la Administración Periférica del Estado. En esta entrevista, Antonio Sánchez reitera una vez más su apuesta firme por el modelo MUFACE y sus posibilidades de futuro como referente de la atención sanitaria de calidad.

Hace apenas unos meses usted se incorporó como director general a MUFACE. ¿Cuál es la situación de la Mutualidad?

MUFACE es un organismo con un enorme potencial. Es una institución con una larga historia –más de 40 años–, con una situación financiera saneada y una importante dotación presupuestaria –más de 1.700 millones de euros–, que cuenta con implantación en todo el territorio nacional –a través de 52 Direcciones Provinciales–, con una amplia dotación de personal –868 empleados públicos– y, lo más importante, que atiende a un colectivo superior al millón y medio de mutualistas y beneficiarios, cuya asistencia sanitaria y protección social nos está encomendada. En suma, una entidad con mucho arraigo y también con muchas posibilidades que, durante estos años de circunstancias económicas desfavorables, no ha dejado de ofrecer una prestación sanitaria de calidad gracias, especialmente, al extraordinario esfuerzo de nuestros empleados públicos. Ahora que vivimos momentos de recuperación económica, es necesario reconocer el esfuerzo realizado y ponerse manos a la obra para renovar el proyecto y mejorar la prestación que reciben nuestros mutualistas.

¿Qué papel juega en este momento MUFACE dentro del sistema de Seguridad Social?

El Régimen Especial de la Seguridad Social de los funcionarios, como sabe, se componía tradicionalmente de dos partes: el régimen de clases pasivas y el Mutualismo Administrativo. Creo que es importante aclarar estos aspectos, ya que se ha producido una cierta confusión. Por un lado, el Régimen de Clases Pasivas, que nunca fue competencia de MUFACE, se refiere a la percepción de las pensiones de jubilación. Este régimen está declarado a extinguir, de modo que desde 2011 los funcionarios de nuevo ingreso ya no acceden a este régimen sino que se incorporan al régimen general. Por otro lado, el Mutualismo Administrativo, que consiste en la asistencia sanitaria y protección social de los funcionarios, es la misión clave de MUFACE, una función que no solo no se encuentra a extinguir, sino que, al contrario, goza de muy buena salud y

“Se está trasladando el mensaje adecuado: hay proyecto, hay equipo y el futuro del Mutualismo Administrativo es esperanzador”

tiene por delante un futuro esperanzador. De hecho, esperamos la incorporación de más de 100.000 personas en estos años. También quiero añadir que el Mutualismo Administrativo incluye a un colectivo de 2.200.000 personas, sumando MUFACE, ISFAS y MUJEJU. Por todo ello, su peso es muy importante sobre el conjunto del sistema de Seguridad Social.

Existe la creencia de considerar que la población protegida por MUFACE decrece. ¿Se corresponde esto con la verdad?

Es cierto que durante los últimos años hemos asistido a un paulatino descenso del colectivo como consecuencia de las limitaciones en materia de acceso al empleo público. Sin embargo, gracias al Acuerdo de 29 de marzo sobre Empleo Público entre el Ministerio de Hacienda y las representaciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF, esperamos la incorporación de hasta 100.000 nuevos mutualistas, como consecuencia de la ampliación de los sectores prioritarios en los que la tasa de reposición es del 100% y el plan de estabilización de empleo temporal que, en lo que afecta a MUFACE, supondrá la incorporación de un número muy significativo de docentes. Además, cabe estimar, que vendría un beneficiario por cada cuatro mutualistas. Todo ello permitirá revertir la tendencia descendente del colectivo de años anteriores, y generará un rejuvenecimiento de la edad media del colectivo.

Ha señalado en más de una ocasión que la Mutualidad es un referente de la atención sanitaria de calidad. ¿Habrá algo que potenciar en el modelo vigente?

Siempre hay cosas que mejorar y especialmente ahora que MUFACE se enfrenta a grandes retos, comunes al resto del sistema sanitario. Hay que gestionar las mayores necesidades de



gasto derivadas del envejecimiento de la población en general, y en particular de nuestro colectivo, y las que son consecuencia del avance de las tecnologías sanitarias. Además, tenemos que garantizar una financiación adecuada y suficiente para nuestros conciertos, el nacional y el del exterior.

También hay que generar herramientas de colaboración con las administraciones sanitarias territoriales, a fin de garantizar que todos nuestros mutualistas reciben la asistencia sanitaria en condiciones de igualdad, con independencia del lugar de residencia. Junto a estos retos generales, nos enfrentamos a otros específicos, como la necesidad de mejorar y hacer más eficiente la gestión interna de la Mutualidad o de implantar la Administración Electrónica en el Mutualismo Administrativo. No son precisamente retos menores, ya que van a exigir un gran esfuerzo, pero no le quepa duda de que conseguiremos resultados.

En estos meses ha presentado las líneas generales del Plan de Impulso de la Mutualidad. ¿Puede explicar en qué va a consistir?

El Plan de Impulso recoge los objetivos estratégicos, las orientaciones y proyectos que MUFACE va a desarrollar a

lo largo de la legislatura. Partimos del análisis de una mutualidad con pulso débil, cuya actividad se conoce poco incluso entre los mutualistas, con desconfianza hacia su continuidad... Pues bien, el Plan de Impulso trata de ser un revulsivo, capaz de movilizar todos los recursos del organismo para proyectar su vocación asistencial hacia el futuro, asentar la Mutualidad en el contexto 2020 y adaptarla a las nuevas tecnologías en un mundo global. El Plan de Impulso se incardina dentro del Plan Transforma que promueve la Secretaría de Estado de Función Pública en el ámbito de la AGE.

¿Qué actuaciones prioritarias se ha planteado para los próximos años dentro de este plan?

El plan recoge un total de 25 proyectos, aunque hay que decir que no es un plan cerrado, ya que podrán ir incorporándose más iniciativas. Como más relevantes destacaría el proyecto de receta electrónica, historia clínica digital, provisión de las prestaciones en Sede Electrónica, agilización del procedimiento de reclamaciones sanitarias, accesibilidad a las sedes de las 52 Direcciones Provinciales, fortalecimiento de los recursos humanos y tecnológicos de la Mutualidad y la ordenación y puesta en valor de su patrimonio inmobiliario.

También se ha referido a dos objetivos estratégicos: la mejora del servicio prestado a los mutualistas y la mejora de la gestión interna de la Mutualidad. Para responder a estos retos, ¿con qué mecanismos es necesario contar?

Tan importantes como los objetivos estratégicos son los ejes de actuación, que nos marcan cómo hemos de conseguirlos.

Tenemos que partir de la relevancia de las personas, en el sentido de que mutualistas y funcionarios están por encima de cualquier otra consideración, son para nosotros lo más importante. También quiero elevar el posicionamiento y visibilidad de la Mutualidad, que se vea y conozca lo que hacemos, porque lo hacemos bien y es relevante para la vida de muchas familias.

Otro aspecto destacado es dotar de protagonismo a las Direcciones Provinciales; en este sentido, tengo muy claro que la parte fundamental de nuestra tarea se encuentra en el trato directo al mutualista por el personal de nuestros 52 Servicios Provinciales. Y, por supuesto, los directores provinciales forman parte del cuadro directivo único de la Mutualidad en igualdad de condiciones con los de Servicios Centrales.

Además, las tres mutualidades administrativas no podemos ir por libre, sino que debemos establecer una estrategia común en interés de nuestro colectivo. Y, por supuesto, tenemos que desarrollar líneas de gestión eficiente de los recursos, simplificación de procedimientos, reducción de la conflictividad... Estas son las orientaciones conforme a las que debemos afrontar nuestros retos.

¿Qué datos puede ofrecer sobre el grado de satisfacción de mutualistas y beneficiarios?

Las encuestas de satisfacción que se llevan a cabo en las Direcciones Provinciales ponen de relieve el trato humano, la amabilidad y la sensibilidad hacia los problemas del mutualista, características del personal de MUFACE muy apreciadas por parte de mutualistas y beneficiarios. De hecho, la puntuación general se sitúa en nueve sobre diez.



“Se va a revertir la tendencia descendente del colectivo en años anteriores. Habrá un rejuvenecimiento de la edad media de mutualistas y beneficiarios”

Este componente humano del personal con el mutualista es el principal activo de MUFACE, lo que hace ya años nos llevó a considerarnos como una gran familia. Mi empeño con el Plan de Impulso es recuperar y renovar ese valor que nos identifica para proyectar nuestra vocación asistencial hacia el futuro.

En estos momentos se está trabajando en un nuevo Concierto de Asistencia Sanitaria para los próximos años. ¿Puede adelantar alguna novedad? ¿Habrá cambios con respecto a los anteriores?

Habrá cambios y espero que a mejor. Es un proceso complejo y no puedo transmitirle detalles, pero en estos momentos estamos redactando los pliegos del contrato que comenzará a tener vigencia a partir del próximo 1 de enero. Si quiero adelantar que somos unos firmes defensores del modelo MUFACE y que pretendemos reflejar esta convicción en una mejora para los mutualistas en el próximo concierto. Nos interesa mucho la estabilidad finan-

“Mi empeño con el Plan de Impulso es recuperar y renovar ese valor humano que nos identifica para proyectar nuestra vocación asistencial hacia el futuro”

ciera y temporal del concierto, por eso estamos trabajando en una prima que sea suficiente y una vigencia, como mínimo de dos años.

Además, queremos elevar las prestaciones en determinados niveles asistenciales que en los últimos años se han revelado insuficientes y, sobre todo, queremos estar presentes en los procesos de incorporación de las nuevas tecnologías al ámbito sanitario, lo que se está produciendo día a día tanto en el sector público como en el privado. No queremos quedarnos rezagados.

La secretaria de Estado de Función Pública, Elena Collado, considera al organismo una prioridad, ya que “el modelo MUFACE ha demostrado a lo largo de los años su eficiencia”, añadiendo que su continuidad está garantizada. ¿Cree que esta prioridad servirá para acallar los rumores sobre este asunto?

La gestión de MUFACE es una prioridad dentro de las políticas de la Secretaría de

Estado de la Función Pública, la propia secretaría de Estado no se cansa de repetirlo en los distintos foros a los que acude. Como muestra de ello, permítame destacar que en el Acuerdo de 29 de marzo, que antes citaba, se contempla la creación de un grupo de trabajo con los sindicatos, que está en marcha, para la mejora del Mutualismo Administrativo. Creo que se está trasladando el mensaje adecuado: hay proyecto, hay equipo y el futuro del Mutualismo Administrativo es esperanzador.

Usted ha reiterado su apuesta firme por el modelo MUFACE. ¿Qué aspecto destaca sobre la cobertura sanitaria que ofrece la Mutualidad?

Quiero remarcar la calidad del modelo MUFACE y expresar que soy mutualista y convencido del modelo, por varias razones. Primera, porque se basa en la libertad de elección del mutualista, que puede optar entre recibir sanidad pública o privada y, dentro de esta, tiene capacidad de elección de facul-

tativos del cuadro médico de la entidad por la que, asimismo, haya optado. Segunda, es un modelo eficiente, cuyo coste está en torno a un 20% por debajo del coste del sistema sanitario público, que, además, alivia la presión de los sistemas públicos autonómicos, al asumir la prestación sanitaria de unas 1.175.000 personas; y también es un pilar fundamental de la sanidad privada, que es especialmente generadora de inversión y empleo. En tercer lugar, hay que destacar que responde a un modelo de calidad: un 20% de nuestros mutualistas opta por la sanidad pública española que, por otra parte, está considerada entre las diez mejores del mundo. En tanto que un 80% viene eligiendo la sanidad privada, que también es de una enorme calidad, y le permite acceso directo a la atención especializada y, en la práctica, sin listas de espera. Nuestra intención es potenciarlo y mejorarlo, y sobre esa base hemos construido el Plan de Impulso.

“Como consecuencia de la ampliación de los sectores prioritarios en los que la tasa de reposición es del 100% y el plan de estabilización de empleo temporal, esperamos la incorporación de más de 100.000 nuevos mutualistas, muchos de ellos docentes”

Para terminar, ¿qué mensaje quiere transmitir a los empleados y mutualistas?

Un mensaje de confianza en el modelo MUFACE, en su continuidad y futuro. Estamos trabajando con una enorme ilusión y estoy convencido de que vamos a obtener buenos resultados.

Chus Sáez

BBVA

HAZTE CLIENTE CON UN SELFIE

Abre una cuenta desde tu móvil con un selfie y descubre una nueva forma de hacer las cosas con BBVA.



Paga con tu móvil



Apaga y enciende tus tarjetas



Saca dinero sin usar tu tarjeta



Y mucho más...

Cuenta y Tarjeta **SEN PAPELEOS COMISIONES**

1 / 6

Este número es indicativo del riesgo del producto, siendo 1/6 indicativo de menor riesgo y 6/6 de mayor riesgo.

BBVA está adherido al Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito de España. La cantidad máxima garantizada es de 100.000 € por la totalidad de los depósitos constituidos en BBVA por persona.

Únete a la revolución de las pequeñas cosas



En un momento como el actual, en el que la sociedad nos demanda diálogo, acuerdo y consenso para alcanzar el necesario Pacto de Estado Social y Político por la Educación, no conviene olvidar que nuestro sistema educativo nos ha permitido alcanzar buenos resultados en las últimas evaluaciones internacionales.

El sistema educativo español debe estar abierto a la evolución y adaptación constante a las necesidades formativas de la sociedad y, por lo tanto, ser mejorado. En esta tarea estamos todos involucrados, pero no es menos cierto que se trata de un sistema que funciona y que mejora su calidad. Por ello, no tendría sentido hacer tabla rasa y romper con la herramienta que nos está permitiendo mejorar resultados.

Reducción histórica

Ejemplo de ello es la reducción histórica del abandono educativo temprano, que, en el primer trimestre de 2017, se sitúa en el 18,5%, lo que supone una reducción de más de siete puntos respecto a 2011, cerca del 15% que nos exige la Comisión Europea como uno de los objetivos de la Estrategia Europa 2020. Otro tanto sucede con los informes internacionales PISA y TIMSS 2015, cuyas conclusiones revelan un mayor avance que la media de la OCDE y la Unión Europea en los últimos cuatro años, con menos alumnos rezagados, lo que pone de manifiesto la equidad de nuestro sistema educativo y la desaparición de la brecha educativa que nos separaba del resto de países.

Estos avances han venido de la mano de los auténticos artífices de esta mejora de la educación en España: los docentes. A esta realidad debemos responder y

Marcial Marín Hellín, secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades

Profesores y maestros, piezas clave

Marcial Marín es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Murcia, además de experto en Gestión y Dirección de Empresas para profesionales, con experiencia en el IESE, y técnico superior en Riesgos Laborales. Ha sido consejero de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Castilla-La Mancha y en la actualidad ocupa la Secretaría de Estado Educación, Formación Profesional y Universidades.

Los docentes universitarios y no universitarios del país constituyen un modelo de referencia social en conocimiento, innovación, espíritu crítico y valores desde la educación en libertad

hacerlo con lo que el ministro de Educación, Cultura y Deporte, Íñigo Méndez de Vigo, llama las tres "Aes": la "A" de autonomía y libertad de cátedra; la "A" de autoridad ganada con profesionalidad; y la "A" de aprecio y reconocimiento a su labor.

La autonomía viene unida a la necesaria atención a la diversidad de los alumnos y a las mayores cotas de equidad e inclusión que estamos alcanzando, como nos indican los informes internacionales. Además, teniendo muy en cuenta la función de la dirección, hablamos de un mayor liderazgo pedagógico y de gestión, unido a la transparencia y rendición de cuentas.

Obligado reconocimiento

El aprecio pasa por un obligado reconocimiento a los casi 800.000 docentes universitarios y no universitarios de todo el país, que constituyen un modelo de referencia social en conocimiento, innovación, espíritu crítico y valores desde la educación en libertad.

Por eso, el pasado mes de marzo, las centrales sindicales y este Gobierno firmaron el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, que supone una tasa de

No conviene olvidar que nuestro sistema educativo nos ha permitido alcanzar buenos resultados en las últimas evaluaciones internacionales

reposición de empleo público del 100% para los sectores prioritarios, entre los cuales se encuentra el educativo, así como la consolidación de la estabilidad mediante la reducción de la interinidad hasta el 8% en los tres próximos años, desde el 20,5%.

Asimismo, hay que referirse a la autoridad en el ámbito de la convivencia y la tolerancia. Nos encontramos inmersos en la puesta en marcha del Plan Estratégico de Convivencia Escolar, que quiere hacer de nuestros centros docentes espacios de tolerancia con pleno respeto a la autoridad y el reconocimiento que merecen los profesores, a quienes hemos de proteger y valorar como incentivo y motivación a una profesión que tiene en sus manos el futuro de nuestro país: la educación de nuestros hijos.

Miguel de Unamuno afirmaba que el magisterio es la noble tarea que consiste en "dedicar la propia vida a pensar y sentir, y a hacer pensar y sentir; ambas cosas juntas".

En definitiva, los profesores y maestros, piezas clave en la mejora del sistema educativo, deben contar siempre con nuestro apoyo, reconocimiento y constante estímulo.

LO BUENO DE PERTENECER A **MUFACE** SON COSAS COMO ESTAS

Lo que es importante para ti, es importante para nosotros. **Por eso, tu FAMILIA** también puede disfrutar de condiciones especiales en BBVA.

Descubre las ventajas en
bbvacolectivos.com/7108/famuface



Diez años del Estatuto Básico del Empleado Público

Han pasado diez años de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), una norma que permitía, por primera vez, que casi dos millones y medio de empleados públicos tuvieran un mismo marco jurídico. El Estatuto era una especie de deuda histórica, una asignatura pendiente de la Administración desde la aprobación de la Constitución de 1978. Sus artífices rememoran en estas páginas su elaboración y hacen balance de la década.

La ley que aprobaba el Estatuto Básico del Empleado Público contó con el respaldo de casi todos los grupos parlamentarios y con el apoyo de los tres sindicatos mayoritarios del sector: CCOO, UGT y CSIF. El Estatuto establecía "los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración". Se han cumplido diez años desde el 13 de mayo de 2007 en que entró en vigor dicha norma, que venía a cumplir con el mandato hasta entonces pendiente desde la aprobación de la Constitución de 1978.

"Se trata de una ley importante para la mejora y la modernización de nuestras administraciones públicas, fruto de la aportación de mucha gente", destacaba el entonces ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla. Y añadía: "Tiene un carácter básico y fija un modelo homogéneo de función pública a la vez que respeta las competencias de las demás administraciones para adaptar esta norma general a sus condiciones particulares".

Nueva cultura de servicio público

Un elemento en el que estaban de acuerdo todos los agentes implicados es que "su aplicación permitiría establecer una nueva cultura de servicio público y un código de conducta aplicable a todos

Lo que la norma aporta

Entre otros aspectos, el EBEP puso en funcionamiento un nuevo y homogéneo modelo de función pública y un marco básico para todos los empleados públicos en el conjunto de la Administración española. Otras de sus aportaciones son:

- La introducción de la negociación colectiva en la función pública.
- La modernización de las normas de acceso y procesos de selección del empleo público, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- El fomento del empleo estable y de calidad a través de la reducción de la temporalidad.
- La incorporación de la figura del personal directivo, estableciendo sus rasgos esenciales y previendo el desarrollo de su regulación por las administraciones públicas.
- La regulación de la carrera profesional, la promoción y la evaluación del desempeño. Se pone en marcha un nuevo modelo de carrera, denominado horizontal, que permitirá al funcionario ascender de grado o categoría sin tener que cambiar de puesto de trabajo y cuyo desarrollo está pendiente.
- Define los criterios para el futuro diseño de la evaluación del desempeño que tendrá efectos en la carrera, la provisión de puestos, la formación y las retribuciones complementarias.
- Estipula unas retribuciones básicas iguales para todas las administraciones públicas, mientras que deja a cada Administración la fijación de las retribuciones complementarias.
- Establece los deberes y principios éticos que configuran un código de conducta común de obligado cumplimiento.

los empleados públicos". Desde el punto de vista de la modernización y reforma de la Administración, fueron unos años motivadores y estimulantes, señalan algunos de los que participaron en la gestación del Estatuto. "Se partía de un



El Estatuto establecía un nuevo modelo de función pública, con el objetivo de que el ciudadano pueda disponer de unos servicios públicos ágiles, actualizados y de mayor calidad

abordaje sistemático del proceso de reforma, con el ambicioso objetivo de adaptar las estructuras administrativas a la realidad cambiante de la sociedad española, que había sufrido en los últimos 30 años unas transformaciones políticas, sociales y tecnológicas que no se habían reflejado en el ámbito de la función pública, que seguía aplicando la Ley 30 del año 1984", precisa Olga Mella, directora general de la Función Pública en 2007.

Consuelo Sánchez Naranjo recalca que "el Estatuto introdujo un nuevo lenguaje a la hora de hablar de los empleados públicos, se perfilaban elementos trascendentales como negociación colectiva, código ético y deberes básicos inspirados en las organizaciones internacionales, carrera y desarrollo profesional, evaluación del desempeño, motivación o concepto de directivo público. Y todo orientado al ciudadano".

Consenso de todos

El Estatuto incorporó en su articulado las múltiples aportaciones de los sectores implicados, así como numerosas enmiendas parlamentarias; en este sentido, Julio Lacuera, uno de los firmantes, recuerda que "se llegaron a manejar más de ocho borradores hasta alcanzar el documento consensuado que sirvió de base para elaborar el proyecto de Ley", un dato que evidencia las dificultades de la negociación.

En el EBEP se establece un nuevo modelo de función pública, con el objetivo, por un lado, de que el ciudadano pueda disponer de unos servicios públicos ágiles, actualizados y de mayor calidad, y, por otro, para que los funcionarios se beneficien de una carrera profesional más moderna e incentivada. Para ello, en el EBEP se asientan normas y derechos básicos para todos los empleados públicos, como el derecho a

FRANCISCO VELÁZQUEZ, secretario general para la Administración Pública 2004-2006

Francisco Velázquez, licenciado en Ciencias Políticas y Económicas, pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y cuando se aprobó el Estatuto, era secretario general para la Administración Pública.

"El Estatuto supuso un salto en cuanto a la consideración de los empleados públicos"

Usted fue el artífice de la elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público. ¿Cómo se desarrolló el proceso?

El Estatuto era un deseo de todos los funcionarios desde hacía muchísimos años, desde la transición democrática. Desde la Ley de Funcionarios de 1964 se planteaba redactar un Estatuto completo de la función pública, y durante el periodo de 2004-2006 iniciamos el proceso, sabiendo que contábamos con el apoyo directo del presidente Zapatero, que había sido portavoz de la Comisión de Administraciones Públicas; él conocía el tema y nos encargó el proyecto. También contamos con varios valedores importantes; además de la voluntad política al más alto nivel, la estrecha colaboración por parte de las organizaciones sindicales, que participaron desde el primer momento. Tuvimos multitud de reuniones en las que se analizó y debatió en profundidad cada uno de los artículos de la norma, discutiendo y consensuando. De hecho, el proyecto enviado al Congreso de los Diputados tenía el consenso de sindicatos y de los dos ministerios implicados, Administraciones Públicas y Hacienda.

¿De qué forma cree que ha contribuido al desarrollo profesional?

Las normas jurídicas, sobre todo en esta materia, siempre suponen un avance, pero no constituyen la solución a todos los problemas. El Estatuto era el primer paso para un desarrollo en mayor profundidad. Siempre debe existir una norma que establezca límites, principios, valores..., esto es lo que hace el Estatuto. En muchas comunidades autónomas y entidades locales, supuso un salto importante en cuanto a la consideración de los empleados públicos. Y en la Administración General del Estado marcó una línea de actuación. Pasados diez años desde su aprobación, tengo la esperanza de que se produzca un mayor desarrollo del Estatuto.

¿Cuáles son los puntos que destacaría de la norma?

Siempre destaco las mismas ideas. Supuso una norma que delimita el régimen jurídico de todos los empleados públicos de España de la misma manera, algo muy importante en un país como el nuestro, de diversidad territorial, cultural, política y con tensiones territoriales evidentes. El proyecto obtuvo el apoyo de organizaciones sindicales y de muchas comunidades autónomas; también hay que decir que incluso el partido de la oposición de entonces no lo apoyó, pero tampoco se opuso.

El Estatuto determina los principios informadores de la carrera, de los puestos de trabajo, de los valores, de los principios éticos, de los criterios de carácter organizativo y de todos los que conforman el universo de la función pública española. Faltan pocas cosas por delimitar, pero es evidente que muchas de estas cuestiones tienen que ser desarrolladas. Se debería haber definido más en aquellas cuestiones relacionadas con la carrera y la formación. El Estatuto establece los principios de la carrera administrativa, pero no es lo mismo una carrera administrativa en el marco de una entidad local que en una Comunidad Autónoma, pequeña, mediana o grande.

Y, cuando se cumplen diez años, ¿qué balance hace?

El balance es positivo en la medida en que tenemos una norma jurídica única que no se contesta. Otro elemento importante es que algunos de estos principios informadores del Estatuto deberían desarrollarse por parte de la Administración General del Estado, que, en definitiva sigue siendo la más grande. En consecuencia, la AGE debe fijar estos principios informadores, como ya lo hace en el Estatuto e incluso en la carrera administrativa o provisión de puestos.



OLGA MELLA, directora general de la Función Pública 2004-2007

“Nuestro objetivo era un modelo que potenciara a nuestras administraciones como instrumentos ágiles, eficaces y democráticos”

Es funcionaria del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, licenciada en Derecho, Máster en Dirección de Proyectos Públicos y experta en Gestión Pública Directiva por la Universidad Carlos III. Directora general de la Función Pública hace diez años, fue una figura clave en la elaboración del EBEP.

Usted fue una de las artífices de la elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público. ¿Qué recuerdos tiene del proceso?

Desde el punto de vista de la moderniza-

ción y reforma de la Administración, fueron unos años motivadores y estimulantes. Se partía de un abordaje sistémico del proceso de reforma. Hay que destacar que la crisis económica todavía no nos había golpeado y esto facilitó que, al tiempo que se negociaba el proyecto del Estatuto con las comunidades autónomas, los sindicatos y los grupos parlamentarios, se fueran aprobando otras medidas que configuraban un entorno favorable a la negociación y a la reforma.

¿Se cumplieron todos los objetivos que se habían planteado?

Los objetivos eran muy ambiciosos. Las

administraciones públicas no pueden dejar de buscar su adaptación a un Estado complejo y a una sociedad en continuo proceso de cambio. Por ello, el diseño de un modelo de función pública que potenciara a nuestras administraciones como instrumentos ágiles, eficaces y democráticos era nuestro objetivo, pero siendo muy conscientes de que no estábamos diseñando un modelo de nueva planta. Trabajar sobre una cuestión tan sensible como son los derechos y expectativas profesionales de más de dos millones de empleados públicos exige un difícil equilibrio entre la teoría y la realidad sobre la que se actúa.



JAVIER RUBIO, director general de la Función Pública en 2007

“Fue un esfuerzo serio por abordar las bases del personal de las administraciones”

Pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, licenciado en Derecho, diploma de estudios avanzados en Ciencias Políticas. Hace una década era el director general de la Función Pública.

Usted fue el encargado de desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público. ¿Qué recuerdos tiene del proceso?

Recuerdo que los comienzos para su

desarrollo fueron complejos, porque debíamos implementar, valorar y analizar el impacto para el conjunto de las administraciones públicas de una serie de conceptos novedosos que se consagraban en la norma, y porque los elementos determinantes del desarrollo no solo eran jurídicos, sino políticos y de consenso. Generar acuerdos entre los actores sindicales, corporativos y políticos siempre es una tarea que requiere mucho debate, paciencia y escuchar las diferentes perspectivas que deben ser atendidas.

¿Qué destacaría de la norma?

Honestamente, creo que fue un esfuerzo serio por abordar las bases del personal de las administraciones públicas, algo que estaba pendiente desde la aprobación de la Constitución, y que tal vez no fue prioritario abordarlo durante los

comienzos del régimen constitucional. Personalmente, destacaría los elementos novedosos relativos a carrera, desarrollo profesional y directivos públicos. Otro aspecto complejo fue el difícil acoplamiento del sistema de títulos académicos al encaje de los tradicionales cuerpos de la Administración. La doble titulación universitaria existente en España tuvo que adaptarse a Bolonia y los efectos sobre nuestro sistema de cuerpos todavía se siguen sintiendo.

También me parece relevante el intento que hicimos por clarificar normas comunes para los distintos tipos de personal (básicamente me refiero a personal funcionario, laboral y estatutario, además de aquellos con legislación especial), si bien es cierto que este campo requiere a día de hoy de un nuevo análisis.



¿Qué destacaría de la norma?

La importancia de reclutar a los empleados públicos conforme a los principios de mérito y capacidad ha sido incluso destacada en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Nuestro Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 incorpora todos estos principios y diseña un modelo de función pública que, si bien no puede ser calificado de revolucionario con respecto a la normativa anterior, introduce algunas novedades significativas.

Después de diez años de su aprobación, ¿cuál es el balance del desarrollo del Estatuto?

Claramente positivo, aunque es verdad que la falta de desarrollo legal del modelo de la Administración General del Estado ha supuesto perder la oportunidad de liderar el establecimiento de un modelo colectivo de función pública que, respetando peculiaridades y competencias autonómicas, sea coherente, armónico y permeable en su conjunto.

¿En qué manera ha contribuido al desarrollo profesional?

Desde luego, el Estatuto fija unas reglas para determinar los elementos esenciales del desarrollo profesional. Desde este punto de vista, los operadores jurídicos y las administraciones públicas poseen una herramienta para abordar una de las cuestiones que más preocupan a los servidores públicos.

¿Después de diez años qué resumen hace del EBEP?

Siempre he creído que el balance de algo se debe hacer para evaluar lo que funciona con escaso éxito. Por tanto, omito las cuestiones positivas de la norma. En este sentido, deberíamos reflexionar en qué medida el Estatuto ha servido para mejorar nuestros procesos de selección y reclutamiento, para evaluar de forma constante el desempeño profesional y, en definitiva, para contar con el mejor talento posible en nuestras organizaciones públicas. El Estatuto Básico ha contribuido a ello, pero acepto que debemos tener más ambición y asumir la reformulación de algunas de sus propuestas a la vista del resultado obtenido.

CONSUELO SÁNCHEZ NARANJO, secretaria general para la Administración Pública 2006-2007

Licenciada en Historia por la Universidad Autónoma de Madrid, Sánchez Naranjo pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. En 2007 era secretaria general para la Administración Pública y, por tanto, la encargada de desarrollar el Estatuto.

“El EBEP sigue siendo una oportunidad para atraer a los mejores profesionales”

Fue la encargada de desarrollar el EBEP. ¿Qué significó este hito?

El Estatuto ha sido una de las iniciativas más importantes que se han llevado a cabo desde la aprobación de la Constitución Española en materia de empleo público, además de una reforma imprescindible para que se cumpliera el mandato constitucional de establecer las bases del régimen estatutario común de los funcionarios. Fue la primera vez que se desarrollaba por ley el acceso a la función pública en condiciones de igualdad para todos los ciudadanos. El Estatuto se enmarcó en un contexto de modernización y no podría entenderse sin una referencia al conjunto de normas que lo acompañaron, como la malograda Ley de Agencias, o la exitosa ley para el acceso electrónico de los ciudadanos ante las administraciones públicas, así como el Plan Concilia. El texto aprobado se planteó como una estrategia a desarrollar en el tiempo. Era nuestra obsesión: tratar de tomar las decisiones teniendo en cuenta a los sectores implicados, buscando los consensos necesarios.

¿Cree que el EBEP ha contribuido al desarrollo profesional?

Abrió las puertas a la esperanza de muchos servidores públicos convencidos de estar trabajando por la defensa del interés general bastante en solitario y frente a la incomprensión o incluso el desprecio de una parte de la opinión pública. Se había planteado, entre otras cosas, como una respuesta a la aspiración de dignificar el empleo público en las administraciones a través de una apuesta por la profesionalización, la promoción interna y los incentivos para promover y premiar un especial compromiso. Aspectos relativos a la carrera profesional, incluida la horizontal, la propia evaluación del desempeño o

unas retribuciones complementarias ligadas al rendimiento constituyen herramientas imprescindibles que el EBEP regula y que, establecen un marco de referencia para abordar una gestión de los recursos humanos de la Administración.

¿Qué destacaría de la norma?

El EBEP aporta un cambio como mecanismo de adaptación a un entorno también cambiante, y confía en posteriores desarrollos la concreción de las distintas herramientas que contiene. Destacaría, además de los relativos a la evaluación del desempeño y a la figura del personal directivo, el refuerzo de la negociación colectiva con el establecimiento de un marco de relación de carácter permanente para el sector público, así como la existencia de un código de conducta que regula los derechos y los deberes de los funcionarios. Destacable, también, el carácter básico de la norma y la fijación de las reglas del juego en materia retributiva, comunes para todos. Una norma común para los territorios y para el conjunto de los empleados públicos, pero lo bastante flexible como para integrar las distintas realidades.

¿Cuál es balance de esta década?

Un año después de su aprobación, llegó la crisis económica. Las retribuciones o los días de libre disposición se vieron afectados. Sin embargo, puede decirse que hay un antes y un después del EBEP y que sigue siendo una oportunidad para establecer las condiciones que permitan lograr atraer a los mejores profesionales a las administraciones públicas, independientemente de su origen social. La función pública española del siglo XXI ha de ser distinta. El EBEP abrió la puerta a esa transformación.



MIGUEL BORRÀ, presidente nacional de CSIF

Licenciado en Ciencias Económicas y técnico de la Función Administrativa del SERMAS, ha sido presidente del Sector Nacional de Sanidad. Desde 2012 es el presidente nacional de CSIF.

“Es necesaria la actualización por los cambios de titulaciones de Bolonia”

CSIF fue uno de los firmantes del Estatuto Básico del Empleado Público. ¿Qué destacaría del proceso de elaboración del EBEP?

El proceso negociador fue largo y complejo por la importancia de la Ley que regulaba la normativa general de todos los empleados públicos.

¿Qué supuso la Ley para los trabajadores públicos?

La Ley supuso la normalización y armonización de los diferentes regímenes de relaciones contractuales de los diversos colectivos de empleados públicos, así como de las relaciones laborales.

¿Fue necesario renunciar a algunos de sus planteamientos iniciales para llegar al consenso?

Sin duda; en toda negociación nunca se consiguen los máximos que a priori se marcan las partes, no obstante, al ser una ley de bases es más fácil por el carácter genérico de las materias.

Y, cuando se cumplen diez años, ¿qué balance hace?

El balance es bueno. El mayor problema es la falta de desarrollo normativo que no se ha concretado, como la ley de función pública que tendría que contener el desarrollo de conceptos que están en el estatuto y no se han aplicado, como la carrera horizontal o la concreción y uso del Grupo B. También se hace necesaria la actualización de los grupos de adscripción con motivo del cambio de titulaciones provocado por Bolonia.



JAVIER JIMÉNEZ, secretario general de FSC-CCOO

El actual secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, es empleado de la Comunidad de Madrid.

“El EBEP ha permitido avanzar en las relaciones laborales”

Diez años del EBEP. ¿Qué destaca?

Primero, su misma realización después de varios intentos infructuosos y casi 30 años de legislaciones parciales y, por lo tanto, insuficientes para ordenar el complejo mundo laboral de las administraciones públicas. Y, segundo, el proceso de negociación previo que significaba por sí mismo un reconocimiento de facto de la negociación colectiva en la función pública.

¿Qué aportó su sindicato, CCOO?

Participamos con voluntad y propuestas de consenso. Insistimos en su carácter básico, por ser el más adecuado para la estructura del Estado, y en que incorporase también al personal laboral de las administraciones públicas. Así como la propuesta de desarrollar la carrera administrativa horizontal o en el mismo puesto de trabajo.

El Estatuto fue el fruto de un gran consenso. ¿Hubo renuncias?

Algunos no nos acabaron de satisfacer, como la regulación del personal directivo, las limitaciones en las materias objeto de negociación, la insuficiencia en las garantías del cumplimiento de los pactos y acuerdos, la ambigüedad en la ordenación de los puestos de trabajo o el tratamiento del grupo profesional E, por citar solo algunos.

¿Qué balance hace de esta década?

Lo positivo es que ha permitido avanzar parcialmente en la normalización de las relaciones laborales. Lo negativo es que no solo no se ha avanzado lo necesario, sino que se ha abusado en el incumplimiento de acuerdos en materia salarial, y la política desarrollada en los últimos años de crisis ha anulado la efectividad del derecho a la negociación colectiva, lo que penaliza la necesaria adaptación de las administraciones públicas al contexto actual.



JULIO LACUERDA, secretario general FeSP de UGT

Julio Lacuerda es desde 1996 el secretario general de la Federación de Servicios Públicos (FeSP-UGT).

“Existía un clima de entendimiento y buena fe en la negociación”

Fue uno de los firmantes del EBEP. ¿Qué recuerda de aquello?

Una mezcla de ilusión, responsabilidad y decisión. Desde UGT creímos estar ante una oportunidad histórica para situar a nuestras administraciones a la altura de las necesidades de la sociedad actual.

¿Qué aportaciones del EBEP destacaría como representante de UGT?

La elaboración del EBEP tuvo una prioridad máxima. Realizamos una serie de aportaciones que pusieron las bases de un nuevo modelo de función pública, entre ellas: la democratización de las relaciones laborales de los empleados públicos a través de la negociación colectiva; la clarificación de la estructura retributiva; ampliar y facilitar la conciliación laboral y personal, desde el principio de igualdad; fijación de criterios que facilitasen la carrera y promoción profesional; concreción de medidas tendentes a eliminar la temporalidad; y la percepción de trienios por el personal temporal.

¿Costó mucho llegar al consenso?

Imagine... La unidad sindical –que propició la presentación de una plataforma conjunta en materias imprescindibles– y la receptividad del Gobierno de entonces generaron un clima de entendimiento que hicieron posible un acuerdo histórico.

¿Qué balance hace de estos diez años?

El consenso alcanzado en 2007 se quebró a partir del 2011. Por ello, UGT exige la modificación del EBEP, para que recupere sus contenidos originales e incorpore novedades que respondan a las necesidades socioeconómicas y profesionales de los empleados públicos. Resulta imprescindible impulsar las potencialidades del EBEP –carrera, promoción, conciliación– y sus desarrollos, tanto a nivel territorial, como sectorial.



Ahora lo que parece más urgente y necesario es el desarrollo legal del EBEP y su adaptación a los nuevos tiempos

la negociación colectiva, una nueva estructura retributiva ligada a la productividad y rendimientos, nuevos modelos de promoción profesional, mejora de las normas de acceso y la inclusión de medidas para la creación de empleo estable.

Hace diez años, como ahora, trabajar sobre una cuestión tan sensible y compleja como son los derechos y expectativas profesionales de más de dos millones de empleados públicos exigía un difícil equilibrio entre la teoría y una realidad compleja sobre la que se actuaba. Como recuerdan algunos de los actores del proceso, “es evidente que alguno de los objetivos iniciales se quedaron por el camino”. No en vano, la finalidad era elaborar un modelo homogéneo para tres administraciones en el que se establecieran normas comunes para personal funcionario, laboral, interino, eventual y directivo, así como contemplar unas retribuciones básicas iguales para todos los empleados públicos. Otra variable era que tanto el personal laboral como el funcionario compartieran el mismo régimen disciplinario, a la vez que se creaban nuevos mecanismos para la movilidad del personal entre administraciones, “al objeto de mejorar su carrera profesional y de ofrecer a los ciudadanos unos servicios públicos de mayor calidad”.

Una década después, existe unanimidad en que el acuerdo de Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 supuso el diseño de un modelo de función pública e introdujo novedades significativas en este ámbito. El EBEP constituyó el primer paso para reformar la Administración; ahora lo que parece más urgente y necesario es su desarrollo legal y su adaptación a los nuevos tiempos.

Chus Sáez

ELENA COLLADO, secretaria de Estado de Función Pública

La actual secretaria de Estado de Función Pública pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado desde 1995 y cuenta con un amplio bagaje dentro del sector público.

“El EBEP marca una línea de hacia dónde se debe dirigir el modelo de empleo público”

¿Qué significó la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público?

El Estatuto sentó las bases para acometer un importante y necesario proceso de reforma y modernización del empleo público. Iniciar ese proceso de modernización y actualización suponía poner el empleo público en una senda en la que muchos otros sectores del país ya habían avanzado notablemente y que la Administración no podía demorar más. Y en esa línea reformadora seguimos trabajando.

¿Cree que ha contribuido al desarrollo profesional?

El EBEP marca una línea muy clara de hacia dónde se debe dirigir el modelo de empleo público y el desarrollo profesional en la función pública. El mismo prevé aspectos fundamentales en este sentido, como la posibilidad que ofrece a cada Administración para establecer el régimen jurídico de su personal directivo, de la carrera profesional de sus funcionarios o el papel central que debe jugar en este sistema un instrumento de gestión tan potente como es la evaluación del desempeño, entre otros.

Es cierto que todas estas materias exigen un desarrollo normativo en el que este Gobierno desea avanzar en la presente legislatura y para lo que espera contar con el consenso tanto de las organizaciones sindicales como del resto de administraciones públicas y de los diferentes grupos políticos.

¿Qué destacaría de la norma?

El Estatuto supuso una importante sistematización del régimen jurídico del empleo público, ofreciendo también un amplio margen de desarrollo a las comunidades autónomas en la definición de su propio modelo, con absoluto respeto a sus competencias. No en vano las administracio-

nes autonómicas representan a día de hoy más de la mitad del conjunto de los efectivos y podemos decir que son las verdaderas protagonistas de este sistema.

Además de lo mencionado anteriormente, me gustaría destacar que, con esta norma, se eleva y compila en rango legal el corpus jurídico común en el ámbito de la negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal laboral.

¿Qué balance realiza de esta década?

El Estatuto se aprobó en abril de 2007 y pocos meses después comenzó una de las peores crisis económicas por las que hemos atravesado, lo que trajo consigo la necesidad de establecer un escenario de restricción del gasto público que afectó, lógicamente, a los empleados públicos.

La situación económica del país ha mejorado, por lo que hemos iniciado una política de recuperación y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos que ya se ha reflejado en el proyecto de presupuestos para 2017, con un incremento de la Oferta de Empleo Público, estabilización y reducción del empleo temporal y subida salarial de un 1% para los empleados públicos.

Por todo esto, creo que estamos en mejores condiciones que en el periodo anterior para abordar aspectos muy relevantes del desarrollo estatutario en el Estado y para contribuir a su desarrollo en las comunidades autónomas, pero para ello es necesario el consenso de todos: agentes sociales, administraciones públicas y fuerzas políticas.

Debemos fijar un modelo público de consenso, que garantice su estabilidad en el tiempo. Un modelo de empleo público eficiente, motivador y compartido.



AVE, un viaje a la modernidad

XXVº Aniversario de la Alta Velocidad Española

El tren de alta velocidad cumple 25 años. La transformación que el AVE ha supuesto en el sistema ferroviario español y, por extensión, en el sistema de transporte nacional es indudable. Su actividad comercial también ha generado beneficios económicos, sociales y medioambientales. Un modelo de comunicación que fue modernizándose hasta convertirse en referente de la Marca España para exportar tecnología al resto del mundo.

El primer viaje organizado en tren se realizó en 1841 y llevó a un grupo de pasajeros, miembros de la Sociedad de la Esperanza, desde Leicester a Loughborough (Reino Unido). El deseo de Thomas Cook y las 500 personas que se subieron a ese ferrocarril era asistir a un mitin antialcohol convencidos de que la mayoría de los problemas sociales estaban relacionados con su consumo. Por aquel recorrido de alrededor de 11 millas (17,7 kilómetros) cobró un chelín a cada viajero. El precio incluía el billete de tren de ida y vuelta y la comida. Poco tiempo después, el predicador Cook aumentó los viajes de congresos con los de placer. Sin pensarlo, había creado la primera agencia de viajes del mundo, la Thomas Cook & Son.

De aquella historia hay pocas coincidencias con el primer viaje de la Alta Velocidad Española. O tal vez sí, medita Alfredo Durán, maquinista encargado de conducir el 21 de abril de 1992 el primer trayecto del AVE Madrid-Sevilla. "Thomas Cook fue un visionario, el pionero en

la forma de comercializar servicios de transporte y de turismo casi como los conocemos en la actualidad, al igual que en los medios de pago. El AVE en España inició en ese sentido una nueva forma de entender la movilidad. Ha incorporado al perfil típico del viajero en tren de los años ochenta un nuevo cliente de trabajo y negocio, exigente y de calidad, convirtiéndose por ello en un generador de riqueza allá donde desarrolle su ámbito de influencia".

Contexto social y económico

Existen años que pasan de puntillas por el calendario, pero 1992 supuso para España un cambio en su historia: los Juegos Olímpicos de Barcelona, la Expo de Sevilla, el AVE. El PSOE gobernaba y la peseta seguía siendo la moneda española. Los antecedentes en su construcción, con tecnología de alta velocidad y ancho de vía nuevo en España, se remontan a diciembre de 1988 durante el Gobierno de Felipe González. El 23 de diciembre de ese año el Consejo de Ministros adjudicó el llamado contrato

El impulso económico y social que supuso la llegada del AVE está muy relacionado con el sector industrial y ferroviario, pero también con el sector turístico

del siglo, valorado en 85.383 millones de pesetas (513 millones de euros) y convocado por Renfe para modernizar su material rodante con la adquisición de 24 trenes de alta velocidad y 75 locomotoras de gran potencia.

El objetivo inicial que llevó a la construcción de la línea de alta velocidad Madrid-Sevilla era solucionar "el mayor cuello de botella que en la época existía en el ferrocarril español": el paso de Despeñaperros, un tramo de vía única que limitaba la comunicación ferroviaria de Andalucía con el resto de España. Para discurrir por el evocador paisaje mediterráneo de Los Pedroches hubo que acoger estructuras colosales; la erosión había sacado a la superficie las potentes cuarcitas de la era primaria y, debido al relieve, se tuvo que recurrir a túneles, viaductos... No fueron trabajos fáciles de abordar. Tan solo fueron los prolegómenos de la mayor obra de ingeniería ferroviaria realizada hasta entonces en España, con 31 viaductos, 17 túneles y un avanzado sistema de señalización.

A estos detalles orográficos, Alberto García, director de Desarrollo y Estrategia de Renfe, añade otro contexto menos conocido, más técnico. "El ferrocarril en España vivía un momento de cierto declive en los años ochenta. Nuestros vecinos europeos habían modernizado su red mucho antes, pero en nuestro caso los tiempos de viaje y el conjunto de la red en sus principales conexiones seguían anclados



en el pasado". El impulso económico y social que supuso la llegada del AVE está muy relacionado con el sector industrial y ferroviario, pero también "con el sector turístico, donde España es potencia y vive cifras récord; y con una economía baja en carbono, además de otras consideraciones fundamentales ligadas al usuario: la seguridad, la fiabilidad y la puntualidad, por ejemplo", enumera García, que añade la influencia de la internacionalización y exportación de la alta velocidad en el mundo que, "al margen del proyecto adjudicado al consorcio español en Arabia Saudí, hace que diferentes países miren con detalle e incluso inviten en muchos casos a las empresas españolas a participar en el diseño y posible operación de nuevos servicios de alta velocidad, aunque también de otros servicios ferroviarios. Detrás de ello figura la complejidad de la operación para ofrecer un buen servicio de alta velocidad, imposible sin el know-how acumulado por Renfe y el sector español en materia de mantenimiento, operación y sistemas", concluye.

25 años después

De vuelta a aquel 21 de abril de 1992, la estación de Atocha –remozada por Rafael Moneo– fue el escenario elegido para el acontecimiento. Una semana antes, representantes del Gobierno y políticos estrenaron oficialmente el tramo coincidiendo con la Exposición Universal de Sevilla. La puesta de largo definitiva del AVE también contó con la presencia de la Familia Real. Por delante quedaba un trayecto de 471 kilómetros y dos horas y cincuenta y cinco minutos de viaje. A nuestra manera, y salvando las distancias, Alfredo Durán, aquel maquinista que se enamoró de un tren por su "pupitre" –como denominaba al panel de mando– y el dulce "traqueteo", se estaba convirtiendo en Neil Armstrong cuando pisó la Luna por primera vez. El primer viaje fue todo un éxito, incluso se llegó

dos minutos antes del tiempo previsto. "Pilotar el primer tren comercial Madrid-Sevilla fue un honor y una satisfacción personal, pero era el colofón al trabajo colectivo de muchas personas", sigue recordando Durán con detalles indeltables como "la expectación y el entusiasmo colectivo que había despertado el AVE y que se traducía en aplausos espontáneos por donde pasábamos". Y sin olvidar que, junto a políticos y autoridades, 3.500 soldados controlaban el recorrido.

Aprovechando el acto central del 25º aniversario, el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, anunció la ampliación de la inversión en la compra de trenes AVE:



500 millones de euros más que, añadió a los comprometidos en noviembre con Talgo, suman 1.300 millones de euros. "El AVE es una de las obras colectivas más importantes y exitosas de la España contemporánea", aseguró recientemente para resaltar también los proyectos futuros del AVE Meca-Medina, la llegada del AVE a Galicia para 2019 y las líneas ferroviarias de Asturias, Cantabria, el País Vasco o Extremadura.

La inversión en este modelo de transporte es, por tanto, constante. Y su rentabilidad también, como indicó el ministro de

La evolución a lo largo de estos años sitúa la cifra acumulada de viajeros que han utilizado la red de alta velocidad en España en 357,5 millones

Fomento, Iñigo de la Serna, que estimó en unos 4.000 millones de euros los beneficios económicos, sociales y medioambientales generados por el tren de alta velocidad.

Viajeros y trenes

Más de 35,2 millones de viajeros –20,4 millones de viajeros en trenes AVE– utilizaron los servicios de alta velocidad de Renfe en 2016, incluidos servicios AVE, Avant (Alta Velocidad Media Distancia) y Alvia, trenes de ancho variable que com-



binan las dos redes que conviven en España. Se trata de un incremento del 5,3% respecto al año anterior.

La evolución a lo largo de estos 25 años sitúa la cifra acumulada de viajeros que han utilizado la red de alta velocidad en España en 357,5 millones de viajeros (incluyendo la estimación a cierre de abril 2017).

Paralelamente al incremento de viajeros, se han modernizado los trenes de alta velocidad. Renfe cuenta con una de las flotas más modernas y versátiles de



¿Cuál fue el impacto social y económico en España con la llegada de la Alta Velocidad Española (AVE)?

Un impacto social y económico muy positivo. Hay que tener en cuenta que la principal fortaleza del AVE radica en ser un sistema de transporte competitivo, que genera beneficios para todo el país, por el ahorro de tiempo que supone para los usuarios y por los retornos económicos que tiene. La rentabilidad de las infraestructuras públicas, en este caso el AVE, debe medirse desde varios puntos de vista y no solo el financiero. Hay también una dimensión social, ambiental y económica, a veces difícil de cuantificar, que no se puede dejar de lado, porque son muchos los beneficios que el AVE aporta en estos ámbitos a toda la sociedad española.

El ministro de Fomento, Iñigo de la Serna, ha asegurado que la alta velocidad ha generado beneficios económicos, sociales y medioambientales de unos 4.000 millones de euros. ¿El AVE aún puede ser mejorable?

Debemos seguir completando y mejorando la red de alta velocidad en tres aspectos principalmente. En primer lugar, desde el punto de vista de la vertebración territorial del país. En segundo lugar, por lo que se denomina el "efecto red", es decir, emplear la red que ya está construida para sacarle más ventajas, mayor aprovechamiento. Por último, con el fin de ampliar la base de clientes, Renfe va a seguir realizando una política comercial con muchas promociones, para poder obtener billetes de AVE a precios muy competitivos.

¿Qué importancia tiene la rentabilidad y que contribuya a vertebrar territorialmente España?

Cuando se planifican nuevas infraestructuras de alta velocidad se efectúan siempre diversos estudios previos que abarcan tanto el trazado como las características técnicas de la línea, así como

Julio Gómez-Pomar, secretario de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda.

"El AVE es un sistema de transporte competitivo"

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Complutense de Madrid y MPA (Master in Public Administration) por la Universidad de Harvard, ha desempeñado los puestos de secretario de Estado para la Administración Pública y director general de Fondos Comunitarios y Financiación Territorial, entre otros cargos. Julio Gómez-Pomar era hasta el momento de su designación presidente de Renfe-Operadora.

las expectativas iniciales de posible ocupación, aspecto que, sin embargo, no es el principal argumento que motiva la decisión de construir o no una nueva línea ferroviaria de alta velocidad. La rentabilidad de una línea de alta velocidad no debe ni puede medirse únicamente por su rentabilidad financiera, y menos en el corto o medio plazo, ya que la amortización de buena parte de sus componentes principales (plataforma, señalización, electrificación, instalaciones, etc.) se produce a largo o muy largo plazo y porque buena parte de sus efectos positivos no se queda en los usuarios directos, sino que se extiende a todo el tejido productivo.

Un ejemplo de rentabilidad es la ocupación media de los trenes, por encima del 85%, y la puntualidad del 95,6%. Muchos aseguran que el AVE es el "tren más barato de toda Europa", ya que el 87% de los clientes utiliza tarifas con descuento. ¿Es así?

La política tarifaria del AVE que se ha venido aplicando en estos últimos años ha hecho que el AVE esté al alcance de mucha gente. Y eso lo demuestran los datos de crecimiento del número de viajeros. El tren es, 25 años después del primer servicio de alta velocidad, el principal modo de transporte colectivo elegido en España para trayectos peninsulares de larga distancia, lo que refleja también la satisfacción y la calidad percibida por el cliente. La realidad es que hoy tenemos un ferrocarril que funciona y atrae viajeros, cada vez más. Dicho esto, tenemos que mirar al futuro y ser más ambiciosos. La nueva flota de trenes de alta velocidad

"La denuncia es el mejor camino para tratar de neutralizar las cifras negras que nos asolan cada año"

que se incorporará próximamente debe apoyar el crecimiento de servicios y usuarios con políticas comerciales que sigan añadiendo valor a los servicios antes, durante y después del viaje.

El AVE tiene a su vez una cuota de mercado del 67% respecto al avión. ¿Qué representa para el Gobierno que sean "complementarios"?

Uno de los objetivos principales de la política estratégica del Ministerio de Fomento es que las infraestructuras de transporte se complementen, poniendo a disposición del ciudadano, en cada caso, la mejor opción de cada modo de transporte para resolver sus necesidades de movilidad y obtener de este modo la mayor eficiencia posible en la inversión pública en infraestructuras. La garantía del derecho a la movilidad debe ser contemplada en su conjunto, teniendo en cuenta todas las opciones disponibles. Por ello, la intermodalidad es el enfoque clave del Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda del Ministerio de Fomento.

En cuanto a la alta velocidad y el transporte aéreo, son dos servicios que por sus propias características se pueden y deben complementar muy bien, ofreciendo a los usuarios sus diferentes y específicas cualidades.

Hace 25 años de la inauguración de la primera línea Madrid-Sevilla, ¿se imaginaba algo así?

Se planificó con la idea de resolver algunos de los importantes problemas ferroviarios que teníamos en España y de paso incorporarnos al ferrocarril del siglo XXI, pero la realidad ha superado con creces el pronóstico más optimista, por muy favorable que pudiera ser, hasta situar a la alta velocidad como punta de lanza de la innovación tecnológica en nuestro país. Estos 25 años han servido para posicionar a nuestro país a la vanguardia en experiencia y conocimiento, en diseño y construcción de nuevas infraestructuras de alta velocidad.

¿Qué ha convertido al AVE en un modelo de Marca España?

El desarrollo de la alta velocidad ha permitido que nuestro país se haya situado como un referente en materia ferroviaria. Con el esfuerzo conjunto de todos, Administración, empresas y contribuyentes, hemos conseguido que nuestro conocimiento y experiencia adquiridos a lo largo de estos años se hayan configurado como una de las mejores cartas de presentación de la tecnología y el buen hacer dentro de la Marca España, de la que se ha constituido como uno de los principales argumentos. Una muestra de que España es un gran escaparate y referente en alta velocidad es que hemos recibido, solo en los últimos cuatro años, casi 400 visitas de distintas delegaciones extranjeras, tanto públicas como privadas, interesadas en conocer el sistema ferroviario nacional y su funcionamiento.

¿Qué lugar ocupa la industria ferroviaria española en el mundo?

Nuestro país integra una de las ofertas ferroviarias más competitivas del mundo, gracias al clúster español de empresas ferroviarias, que abarca desde el diseño de proyectos hasta la construcción, pasando por la gestión, explotación, aplicación de nuevas tecnologías, fabricación de material rodante, maquinaria, etc. La competitividad de las ofertas planteadas por las empresas españolas del sector ferroviario y de la construcción ha permitido nuestro posicionamiento como uno de los países más expertos en gestión y desarrollo de redes ferroviarias.

Europa. Con más de 200 trenes de alta velocidad diseñados para circular por vías de ancho internacional (alta velocidad) o ancho convencional (peninsular). El S-100 fabricado por Alstom fue el primer tren de alta velocidad que recorrió la línea Madrid-Sevilla el 21 de abril de 1992. Un año antes llegó a España el primero de ellos tras un intenso periodo de pruebas. Capaz de alcanzar una velocidad máxima de 300 km/h, contaba con 331 plazas distribuidas en ocho coches. Desde su llegada, el tren AVE se convirtió en símbolo de la alta velocidad española y la línea fue la primera en el mundo en integrar las dos tecnologías más avanzadas del ferrocarril europeo en aquel momento: la francesa del material rodante y la alemana de la señalización y la electrificación.

Cobertura geográfica

La puesta en servicio de la primera línea de alta velocidad Madrid-Sevilla en abril de 1992 supuso la conexión de las provincias de Madrid, Ciudad Real, Córdoba y Sevilla, que aglutinaban entonces a una población de 7.838.000 personas. 25 años después, de aquellas cuatro primeras provincias que disponían de servicios de alta velocidad se ha pasado a un total de 26 provincias que disponen en su ámbito geográfico de una o más conexiones a los servicios de alta velocidad.

De este modo, las 47 estaciones por las que pasan los trenes de alta velocidad permiten que alrededor de las dos terceras partes (aproximadamente el 68%) de la población española se beneficie de una red de alta velocidad que ha incrementado el número de posibles beneficiarios alrededor del 400%, alcanzando los 31.400.000, al tiempo que la red se ha extendido desde aquellos primeros 471 kilómetros hasta los actuales 3.240, lo que supone un incremento porcentual del 690%.

El avance más significativo de esta evolución ha sido “la reducción progresiva de los costes de mantenimiento”



Desde Adif (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias) se destaca que el avance más significativo de esta evolución ha sido “la reducción progresiva de los costes de mantenimiento, conservando los mismos estándares de seguridad y calidad que han venido caracterizando el servicio. Esto ha sido posible gracias a la experiencia acumulada en estos 25 años, a los nuevos sistemas de gestión centralizada, que permiten una supervisión de las instalaciones de forma continua, y a la agrupación de contratos de mantenimiento, ampliando su alcance y su duración”, puntualizan para recalcar que el coste medio del mantenimiento de un kilómetro de alta velocidad se eleva hoy a unos 78.000 euros al año.

Miguel Núñez Bello





Alfredo Durán Alonso, gerente de SC de AVE/LD SUR

Ingresó en Renfe en 1979 incorporándose al proyecto de la alta velocidad en 1991 y siendo la persona que pilotó el primer viaje comercial Madrid-Sevilla el 21 de abril de 1992. Diplomado Máster en Dirección de Marketing y Gestión Comercial por el ESIC, antes de ocupar su actual cargo, ha sido director de Operaciones de AVE, director de Área de Negocio del Corredor Nordeste.

“Hoy todo el mundo quiere tener una parada de AVE lo más cerca de su casa”

25 años después, ¿cuál es el reconocimiento que aún mantiene presente?

Todos los que pertenecen y han pertenecido al AVE tenemos muy presente, que la valoración de la calidad que nuestros clientes hacen de nosotros y la pasión que despierta todo lo relacionado con el AVE sea nuestro mejor halago. Todo ello unido al reconocimiento internacional de otras administraciones ferroviarias en las que antiguamente nos mirábamos y de las que hoy somos nosotros el objeto de sus miradas y su admiración.

Para un maquinista de su experiencia ¿cuál fue el principal reto al que se enfrentó? ¿Controlar una locomotora como la 100 de Alston, solventar el paso de Despeñaperros, el ancho de vía o llegar en el tiempo establecido?

Las verdaderas dificultades para mí, era subir trenes por las rampas del puerto de Pajares en Asturias. Las dificultades que hubo que superar en la construcción de la línea AVE Madrid-Sevilla fueron muchas, pero el Ministerio de Fomento de entonces contaba con unos excelentes profesionales en Renfe que, unidos a unas magníficas empresas constructoras, solventaron con indudable éxito aquel reto del nuevo acceso ferroviario a Andalucía.

¿Con qué plazos y otros inconvenientes contaron los técnicos de Renfe desde el primer momento que se aprobó llevar la alta velocidad de Madrid a Sevilla?

Como muchas personas sabrán, el acceso ferroviario a Andalucía estaba prácticamente colapsado por ferrocarril y se hacía necesario un nuevo acceso que derivó en el proyecto NAFA (Nuevo Acceso Ferroviario Andalucía). Posteriormente, el Gobierno de entonces decidió realizar este

acceso en ancho internacional y con trenes de alta velocidad. Tener una fecha fija, la de la inauguración de la Exposición Universal de Sevilla, añadía un plus de presión a todos los profesionales que estábamos implicados en el proyecto.

¿Es cierta esa opinión de que el tren pasó de ser un objeto de museo a convertirse en el sistema de transporte del futuro con el que todas las ciudades querían contar?

El ferrocarril en aquellos años estaba en franco retroceso, la competencia del modo aéreo y la carretera, unida a las dificultades tecnológicas y de inversión que afectaban al ferrocarril hacían que el futuro no fuera muy halagüeño. Algunos, pensábamos que iba a ser el futuro y un elemento clave de la movilidad. También es cierto que esta idea ha ido poco a poco afianzándose entre los ciudadanos y hoy todo el mundo quiere tener una parada de AVE lo más cerca de su casa.

¿En qué ha sido un revulsivo para la actividad tecnológica y la I+D?

El AVE ha sido un revulsivo a todos los niveles y para la actividad tecnológica sin duda alguna. No debemos olvidar que la tecnología como la del ancho variable de algunos de nuestros trenes, que ruedan ya por todo el mundo, al igual que las tecnologías que han ido desarrollando nuestras empresas de obra civil e ingeniería se encuentran entre las mejores y más prestigiosas, ejecutando proyectos por todo el mundo y no solo en obras ferroviarias.

¿Cómo se ha conseguido la internacionalización de un modelo de tren convertido en paradigma de calidad?

Indudablemente, el AVE español (ALSTOM S/100) fue un revulsivo en nuestro país, pero nuestro éxito se lo debemos no solo

“El éxito es que nuestro modelo de alta velocidad se esté exportando y sea objeto de admiración y estudio en todo el mundo”

a un tren en concreto; desde 1992 se han ido incorporando otros modelos de trenes de alta velocidad, como Talgo Bombardier y SIEMENS que han contribuido a la calidad de nuestra alta velocidad. El desarrollo de un modelo de gestión de alta velocidad basado en la integración de todos sus sistemas (infraestructura, vehículos, sistemas de control y gestión, etc.) que ha propiciado que nuestro modelo se esté exportando y sea objeto de admiración y estudio en todo el mundo.

Volviendo a 1992, ¿qué cambios en seguridad, fiabilidad, confort destacaría como más notables desde entonces hasta ahora?

Los avances en los sistemas de seguridad y equipamientos que consiguen no solo que el tren sea un medio de transporte muy seguro, sino muyiable (puntualidad que no ha bajado nunca del 98%), confortable y que repercute en una calidad del servicio que hace que el 80% de nuestros clientes en los últimos 25 años declaren en las encuestas de calidad estar satisfechos o muy satisfechos con nuestro servicio.

¿La puesta en marcha de la alta velocidad fue para España todo un acontecimiento, casi como pisar la Luna?

Creo que, sin temor a equivocarme, el inicio del AVE en España en 1992 no fue solo un acontecimiento, fue un hecho histórico que junto a otros acontecimientos vividos en aquel año, como la Expo de Sevilla o las Olimpiadas de Barcelona, significaron para España “pisar”, entrar, en la modernidad, fue un revulsivo para la conciencia de país y de orgullo de pertenencia que ya está en los libros de historia en un lugar preeminente.



España está en vías de convertirse en un destino líder

Turismo de salud, un sector en auge

El turismo de salud está en auge, genera más de 75.000 millones de euros al año en todo el mundo, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Nuestro país puede aprovechar esa corriente favorable para situarse como destino líder; no en vano, contamos con dos elementos clave para conseguirlo: un sistema sanitario de alta calidad y un clima enviable.

La llegada de extranjeros a España dentro de lo que podría denominarse como "turismo de salud" se ha triplicado en los últimos diez años. Se calcula que en 2016 esta industria facturó unos 500 millones de euros –el 0,5% del PIB turístico–, y las previsiones estiman que se alcancen los 1.000 millones en 2020. De hecho, nuestra oferta crece cada año más allá de las tradiciones vacacionales de "sol y playa". Y hay otro dato que viene a refrendar las excelentes perspectivas del sector: el año pasado recibimos unos 100.000 viajeros en busca de un tratamiento médico específico, una cura contra el estrés o un simple rejuvenecimiento estético. A España se le abre un camino prometedor en este ámbito, que ya empieza a formar parte de la Marca España.

Pero delimitemos las cosas. En primer lugar hay que distinguir al turista de salud del que no lo es. El viajero que enferma durante su visita y requiere la asistencia de nuestros servicios sanitarios no tiene nada que ver con el que decide venir expresamente por razones puramente sanitarias. Tal y como apuntan en Spaincares, la patronal que agrupa a las principales empresas del sector, "este tipo de ciudadano decide venir a España convencido de que obtendrá importantes beneficios para su salud; en nuestro caso, gracias a un clima propicio, buenos recursos naturales y unos servicios sanitarios que son reconocidos en el mundo entero por su calidad"; algo que no debe confundirse con "los abusos practicados por algunos ciudadanos extranjeros en nuestros

Este tipo de turista gasta entre seis y diez veces más que el convencional

centros sanitarios públicos y que tienen efectos negativos para España", recalcan en dicha patronal.

La cátedra de Turismo, Salud y Bienestar de la Universidad de Málaga, la única de estas características existente en Europa, se creó en el año 2013 con un fuerte apoyo institucional y empresarial. Su director, el profesor Ricardo Pagán, explica que su trabajo consiste en "desarrollar estudios e investigaciones y analizar las oportunidades de negocio y de proyección internacional que genera el sector para España". Este experto asegura que "es una oferta que ha emergido en los últimos años como un nuevo segmento del mercado, que puede generar mucha riqueza, empleo y bienestar, y que es un factor 'desestacionalizador' de la tradicional demanda turística y sanitaria a la que estamos habituados".

Pero ¿cuáles serían los puntos fuertes para que España se afianzara como referente? La respuesta está en las demandas de los propios turistas que llegan a nuestro país, quienes buscan, sobre todo, programas de desintoxicación y de adelgazamiento; de cardiología y de terapias reproductivas; de servicios de traumatología; y, cada vez más, de tratamientos dermocosméticos.

Viajero de salud

Los turistas de salud suelen ser personas que intentan encontrar en otras ciudades lo que no encuentran en la suya, ciudadanos con un poder adquisitivo medio-alto que, como es lógico, valoran recibir un trato excelente. Por el momento, la mayoría de los visitantes proceden de Reino Unido y Alemania, países que aportan cerca del 30% de los viajeros de esta industria, según los datos del estudio *Turismo de Salud en España* elaborado por el Ministerio de Energía, Industria y Turismo en 2013; les siguen los viajeros procedentes de Holanda, Irlanda, Bélgica y Francia. A todos ellos hay que añadir la clientela de mayor edad que llega de los países nórdicos y un grupo emergente de ciudadanos procedente de los países

Doctor ingeniero naval y técnico superior de la Administración del Estado, Manuel Butler es un hombre de amplia experiencia en el sector turístico. Ha sido director de la Oficina Española de Turismo (OET) y secretario técnico del Consejo Español de Turismo, Conesur, desde el que diseñó el Plan de Turismo Horizonte 2020. Ocupa el cargo de director general de Turespaña por segunda vez.

España es una reconocida potencia en turismo. Nos situamos en el tercer puesto mundial. Pero ¿cómo podemos avanzar más allá de la oferta de sol y playa que nos identifica?

De acuerdo con los *rankings* que elabora la Organización Mundial del Turismo, España es una potencia mundial en el sector: con 75,6 millones de llegadas y 77.000 millones de euros de facturación en 2016; además, acabamos de volver a conquistar la primera posición en el *ranking* de competitividad turística elaborado por el Foro Económico Mundial. Este informe destaca como uno de los factores clave para alcanzar este liderazgo, además de la calidad de nuestras infraestructuras y servicios turísticos, la extraordinaria riqueza de nuestros recursos culturales, hecho que certifica nuestra tercera posición en el *ranking* mundial de declaraciones de Bienes Patrimonio de la Humanidad por parte de la UNESCO, solo por detrás de Italia y China.

¿Qué factores contribuyen a que estemos en esa posición privilegiada? Nuestro patrimonio histórico artístico, nuestros recursos naturales, con una vasta red de espacios protegidos, excelentes condiciones para la práctica de distintos deportes, como los náuticos, el esquí o el golf, una gastronomía internacionalmente reconocida y una amplia oferta para realizar turismo de compras siguen consolidándose como atractivos turísticos de nuestro país, más allá del sol y la playa.



Manuel Butler, director general de Turespaña

“La oferta de salud contribuye a enriquecer la Marca España”

España avanza especialmente en turismo de salud. ¿Qué aporta el sector a la Marca España?

De acuerdo con numerosos estudios, el turista de salud presenta un gasto medio superior al de otros segmentos y consume una oferta complementaria relacionada con la cultura o la gastronomía. Además, realiza una estancia media de entre diez y 20 días –bastante más prolongada que la de otro tipo de visitantes– que, además, no siempre coincide con los períodos vacacionales ordinarios. Creo que el turismo de salud, al tener una incidencia positiva en los ingresos, puede contribuir a incrementar la rentabilidad de nuestro turismo internacional y, sobre todo, a “desestacionalizar” la oferta, que es uno de los grandes objetivos que pretendemos alcanzar. Y, desde la perspectiva

“El turista de salud presenta un gasto medio superior al de otros segmentos y consume una oferta complementaria relacionada con la cultura o la gastronomía”

“Para 2017 está previsto el desarrollo de jornadas y misiones institucionales en Emiratos Árabes, Francia, Rusia y Reino Unido”

de la Marca España, está claro que este sector contribuye a enriquecer nuestra imagen en el exterior, sumándole un atractivo más.

España dispone de dos factores muy favorables para tener éxito: un sistema sanitario de prestigio internacional y un clima enviable. Pero ¿cuáles son nuestras debilidades?

Más que a debilidades yo haría referencia a la dura competencia que España debe afrontar para lograr posicionarse en este ámbito, donde a destinos consolidados en la órbita europea como Turquía, y otros de Latinoamérica, mayoritariamente visitados por turistas del principal mercado emisor, Estados Unidos, se suman países emergentes de Europa del Este –como Polonia, República Checa y Hungría–, que presentan una dura competencia en precios. Por eso tenemos que seguir trabajando en la estructuración de la oferta, en la adaptación de dicha oferta a idiomas y culturas extranjeras y en la facilitación de los trámites para la expedición de visados.

El Plan Nacional Integral de Turismo, diseñado para el periodo 2012-2015, supuso un importante éxito. ¿Qué pasos se están dando ahora?

Desde hace varios años la Administración Turística Española apoya el desarrollo de la oferta específica de este producto y su promoción internacional. De hecho, en 2014 se firmó el primer convenio de colaboración con Spaincarres y desde entonces se multiplican las acciones de promoción internacionales a través de la red de consejerías de Turismo en el Exterior. Para este año 2017 está previsto, entre otras medidas, el desarrollo de jornadas y misiones institucionales en Emiratos Árabes, Francia, Rusia y Reino Unido, países que representan a mercados emisores que se consideran de importancia estratégica en el segmento turismo de salud.

árabes o de Rusia; estos últimos disponen de un alto poder adquisitivo y suelen demandar operaciones cardíacas complejas o cirugías estéticas.

El viajero de salud, por así decirlo, no solo se fija en la vertiente médica o sanitaria, sino que también tiene en cuenta otras variables relacionadas con el ocio o la cultura. Algunos tratamientos, como los de reproducción asistida –muy demandados por franceses, británicos e italianos–, no requieren hospitalización y, por tanto, los pacientes tienen tiempo para disfrutar de nuestro clima y de nuestra oferta gastronómica. Son paquetes que se encargan de elaborar las empresas especializadas del sector, muy acostumbradas a responder a las demandas del exterior. Tal y como señala Carlos Rus Palacios, secretario general de SpainCares, “España tiene una gran experiencia en el sector turístico, grandes infraestructuras y unos centros sanitarios de primer nivel que están trabajando mucho para ofrecer a los pacientes internacionales una atención excelente, adaptada a sus necesidades y a sus costumbres”.

El Brexit

La decisión de Reino Unido de abandonar la Unión Europea puede convertirse en un elemento que afecte al devenir de esta industria. Parece claro que supondrá un antes y un después en los flujos de turistas de salud que entran y salen de Gran Bretaña para buscar tratamientos sanitarios. El profesor Pagán cree que “los flujos de pacientes británicos en busca de tratamientos médicos –especialmente en servicios de estética, dentales, de traumatología y de fertilidad– podrían verse reducidos de manera significativa en los próximos años”.

El asunto también preocupa a las empresas del sector, pero, por ahora, lo que denuncia la principal patronal son las actuaciones de algunas compañías de seguros que están vendiendo a ciudadanos británicos paquetes de viajes que solo cubren la asistencia sanitaria en centros públicos: “Esa política es un ataque a la sanidad privada española, porque las aseguradoras se ahorran costes pero, subliminalmente, ponen en cuestión la calidad de nuestros centros privados para que los turistas no acudan a

Termalismo: nuestro punto fuerte

Según el Mapa de Villas Termales y Balnearios 2016 –elaborado por el Observatorio Nacional de Termalismo–, al cierre de 2016 existían en España 113 balnearios en activo y 102 villas termales, que generan 1.000 empleos directos y una facturación anual cercana a los 300 millones de euros. Es el sector más fuerte del turismo de salud y el que mejor ha aguantado las consecuencias de la crisis económica, de ahí que, como señala Miguel Mirones Díez, presidente de la Asociación Nacional de Balnearios (ANBAL), “en estos momentos se pueda afirmar que tenemos una oferta puntera en Europa y, en consecuencia, se los puede definir como Marca España”.

Y es que la oferta de este tipo de establecimientos en España es amplia. Para empezar, contamos con los que se ubican en plena ruta de Santiago –como el Balneario Acuña (Pontevedra), que recibe diariamente la visita de peregrinos de las nacionalidades más variadas–; después, los cercanos a la frontera francesa –por ejemplo, los de Cestona (Guipúzcoa), Fitero (Navarra) o Grávalos (La Rioja)–, que acogen muchos visitantes del país galo.

El turista británico que llega a través del ferry a Santander prefiere la zona norte de España y acude a Liérganes o Puente Viesgo; y el alemán se suele quedar en el sur de España, en los de Lanjarón, Chiclana, Alicún de las Torres, Alhama de Granada, San Nicolás o Graena. Lo cierto es que la gran variedad y riqueza de nuestras aguas minero-medicinales son un enorme potencial turístico para nuestro país y la mayoría de los expertos considera que vivimos una segunda “Edad de Oro” del termalismo en España.

ellos y ahorrarse así los gastos de atención”, se apunta desde Spaincares.

Los retos

Malasia, India, Singapur, Tailandia, Turquía y Brasil son los destinos más demandados. España se sitúa actualmente a bastante distancia de estos países aunque, como señala el director de la cátedra de Turismo y Salud de Málaga, “se están haciendo grandes esfuerzos a nivel institucional y privado para que seamos uno de los países de referencia en turismo de salud en los próximos años”.

Desde el clúster Spaincares también hay buenas expectativas, pero se insiste en que para mantener una buena imagen de marca y de país “es esencial mejorar la implantación de la Directiva de Asistencia Transfronteriza, que nos ayudará a captar pacientes de otros países en condiciones estandarizadas y seguras y a que se agilicen los trámites administrativos para facilitar la movilidad de los pacientes”.



Teniendo en cuenta los datos que se manejan, las perspectivas para el futuro son buenas: actualmente, España se encuentra entre los países con mayores perspectivas de crecimiento anual en volumen de facturación de turismo wellness. Al cerrar 2017, el sector prevé haber registrado cerca de tres millones y medio de viajes de este tipo, así que, de momento, estamos en la séptima posición en Europa y en la duodécima mundial.

Y es que, como señala el experto de la cátedra de Turismo de Salud de la Universidad de Málaga, “ya hemos hecho lo más difícil, que es poner el foco de atención en este sector y despertar el interés de las administraciones y de las empresas; ahora toca continuar trabajando y empezar a saborear los frutos”.

Aurora Campuzano

Convocatoria de ayudas de protección sociosanitaria de MUFACE para 2017



En el Boletín Oficial del Estado del pasado 23 de mayo se ha publicado la resolución de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado para la convocatoria anual de la concesión de ayudas de protección sociosanitaria durante el año 2017.

De acuerdo con la continuidad presupuestaria fijada por la Ley de Presupuestos, la regulación de esta convocatoria se ha ceñido a dicho principio y, en consecuencia, se mantienen los criterios de anteriores convocatorias, criterios destinados a satisfacer las necesidades no atendidas por otros organismos públicos. La dotación presupuestaria y el número de expedientes tramitados en los últimos años reflejan el constante esfuerzo en la atención a las necesidades de los mutualistas.

Varios programas

En las ayudas sociales de MUFACE previstas para 2017 se contemplan los programas siguientes: facilitación de la autonomía personal, que prevé ayudas para mantenimiento y potenciación de la capacidad residual, para eliminación de barreras arquitectónicas y para medios técnicos; ayudas para atención a enfermos psiquiátricos crónicos; atención a personas drogodependientes; ayudas para estancias temporales en centros específicos durante los períodos de con-

valecencia con pérdida transitoria de autonomía; ayudas a enfermos celíacos; y ayudas destinadas a enfermos oncológicos.

Además, el programa de prolongación de efectos de las antiguas ayudas de protección sociosanitaria, para quienes, reuniendo los requisitos de discapacidad o dependencia y económicos correspondientes, no tengan reconocido el derecho a prestaciones concedidas por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Renovación de la Sede Electrónica de MUFACE

En estas semanas se ha puesto en marcha la renovación prevista en la Sede Electrónica de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

Gracias a este avance, en los próximos años los mutualistas podrán solicitar todos los trámites y realizar gestiones que ya es posible llevar a cabo de forma presencial en las distintas oficinas de la Mutualidad distribuidas por toda la geografía española. Como ya anunció el director general de MUFACE, Antonio Sánchez, este es uno de los proyectos destacados contemplados en el Plan de Impulso presentado por la Dirección General de MUFACE para la presente legislatura.



Una de las novedades fundamentales contempladas en esta renovación será posibilitar el uso en dispositivos móviles en la gestión de trámites. Asimismo, de forma gradual, se pretende facilitar el acceso a los mutualistas y usuarios a la plataforma Cl@ve, servicio común del Sector Público Administrativo Estatal, para la identificación, autenticación y firma electrónica. El primer grupo de servicios que se ofrecerá ya con el nuevo diseño y accesible exclusivamente mediante Cl@ve será las "Solicitudes de certificados".

MUFACE te acompaña en tus vacaciones

En caso de necesitar atención sanitaria urgente, debes ponerte en contacto con el Centro Coordinador de Urgencias de tu entidad médica, en su teléfono gratuito:

ASISA	900 900 118
ADESLAS	900 322 237
DKV	900 300 799
IMQC	900 900 118

Disponible las 24 horas del día, todos los días del año y para todo el territorio nacional.

Además, nuestro servicio de información telefónica está disponible en los siguientes teléfonos:

912 739 950 - 912 734 999

Horario: de lunes a jueves de 9 a 18 h y los viernes de 9 a 14 h

Horario de verano (16 junio/15 septiembre): de lunes a jueves de 8,30 a 14,30 h y los viernes de 9 a 14 h

Acción formativa de MUFACE

La convocatoria de ayudas de acción formativa para el curso 2017/2018 comprende becas de residencia de renovación para hijos y huérfanos de mutualistas y becas con cargo al "Legado Casado de la Fuente".

La finalidad de las becas de residencia de renovación es ayudar a costear los gastos de residencia en colegios mayores o residencias universitarias de los hijos y huérfanos de mutualistas que, no pudiendo realizar los estudios universitarios que han elegido por no existir en su lugar de residencia, se tienen que desplazar a otra localidad.

Se renovará la beca a los que, habiendo sido beneficiarios de beca de residencia de MUFACE en el curso 2016/2017, lo soliciten y hubieran obtenido el mínimo de créditos fijado en la resolución de convocatoria. **El plazo de presentación de las solicitudes y documentación finalizará el 31 de octubre de 2017.**

Becas con cargo al "Legado Casado de la Fuente"

El objetivo de estas ayudas es fomentar el estudio de Ingeniería Agronómica Superior o grado equivalente en escuelas técnicas superiores de ingenieros agrónomos entre los huérfanos o hijos de maestros en el medio rural (maestros en pueblos de menos de 20.000 habitantes).

El número de becas y su importe se determinan en la resolución de convocatoria. Los formularios de estas becas se pueden obtener a través de la página web de MUFACE, www.muface.es, o en los Servicios Provinciales de MUFACE.



Fernando Calavia, se jubila tras 27 años como director del servicio provincial de Navarra

Fernando Calavia es licenciado en Medicina y Cirugía por la Universidad de Navarra y especialista en Medicina Interna. Perteneció al Cuerpo de Inspectores Sanitarios de la Seguridad Social desde 1981. Calavia ha dedicado casi toda una vida a la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado, ya que se incorporó al Servicio Provincial de MUFACE en Navarra en 1985 como asesor médico. Desde 1990 hasta hoy ha sido el director de este servicio provincial, donde ha demostrado su saber hacer con una trayectoria profesional intachable. Por su alta cualificación, dedicación y experiencia, Fernando Calavia ha sido y continuará siendo, tras su jubilación, un referente para la familia MUFACE.

QUÉ FÁCIL ES DISFRUTAR CON UN SEGURO QUE ENCAJA CONTIGO.

Elegir un seguro no es algo que se tome a la ligera. Pero con las condiciones especiales que te ofrecemos en GÉNESIS por ser empleado y/o afiliado de MUFACE, te decidirás muy rápido por nosotros.



Hogar



Auto



Vida



Moto



ADEMÁS YA PUEDES EMPEZAR A DISFRUTAR DE NUESTRO PACK PARA COMPLETAR TU SEGURO.



- + Daños meteorológicos.
- + Daños cinegéticos.
- + Asistencia ilimitada para España y extranjero.

PACK PROTECCIÓN+

PRECIO PACK - Por solo 20€.

Y SIEMPRE CON NUESTRA PROTECCIÓN MÁS COMPLETA:

- + Garantía de por vida en nuestros talleres de confianza en caso de accidente.
- + Gestionamos las multas.

- + Servicio de grúa.
- + Vehículo de sustitución.
- + Asistencia personal de viaje en España y el extranjero.



iPIDE AHORA TU PRESUPUESTO PERSONALIZADO!



91 273 79 91



www.genesis.es/muface



Para más información contacta con
alba.saavedra@libertyseguros.es

Es necesario solicitarlo en el proceso de contratación. LIBERTY SEGUROS, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. Domicilio Social: Paseo de las Doce Estrellas, 4, 28042 Madrid. Reg. Merc. de Madrid, Tomo 29777, Secc. 8º, Hoja M-377257, Folio 2, CIF: A-48037642. Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., es la entidad aseguradora de los productos comercializados bajo la marca Génesis.

Génesis
La decisión inteligente

Plataforma de Intermediación de Datos, un ahorro para el ciudadano

La Plataforma de Intermediación de Datos (PID) es un sistema que permite la verificación y consulta de datos online que obran ya en su poder por parte de la Administración; medida encuadrada dentro de la aplicación del Plan de Impulso. De esta forma se evita que el usuario tenga que aportar documentos acreditativos en las gestiones o trámites que pongan en marcha, como, por ejemplo el documento de identidad o de residencia, entre otros.

Con la PID se pretende dar cumplimiento de forma más ágil a los derechos reconocidos en el Artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; hacer más cómodo para el ciudadano el inicio de trámites; **simplificar la gestión de los procedimientos administrativos**; reducir el volumen de papel gestionado en la Administración; e incrementar la colaboración entre las diferentes administraciones, así como la seguridad y la calidad de la información.

En la actualidad, MUFACE accede a través de la PID a los servicios de Vida Laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). A lo largo del mes de junio de 2017 podrá consultar y/o verificar, previo consentimiento del interesado, en su caso, datos de identidad y/o de residencia (DGP); de nacimiento, matrimonio y fallecimiento (Registro Civil); y de rentas (AEAT). Además, en breve también podrá acceder a la consulta del grado y del nivel de dependencia (IMSERSO).



Tarjeta Sanitaria Europea: prepara tu viaje

Si vas a salir de España a otro estado miembro de la Unión Europea, así como a Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza, por vacaciones, por viaje de trabajo o por estudios, te conviene solicitar a MUFACE la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE).

La TSE es un documento personal e intransferible, por lo que cada mutualista y sus beneficiarios deberán disponer de su propia TSE

Este documento te permitirá acceder a los servicios públicos de salud de estos países, en las mismas condiciones que los ciudadanos del territorio que estés visitando, durante estancias temporales por los motivos antes enumerados. La TSE no puede utilizarse en los casos en los que el desplazamiento tenga como finalidad recibir tratamiento médico.

Cada uno de los sistemas nacionales de salud de los países antes citados es

diferente y puede no contemplar todas las prestaciones que ofrece el sistema sanitario español; incluso algunas de estas prestaciones pueden tener un coste para el usuario, que habrá de abonar directamente. En estos casos, el interesado que haya recibido asistencia en un estado con régimen de reembolso o copago, podrá solicitar a MUFACE el reintegro de las cantidades satisfactorias conforme al sistema general de reintegro de gastos.

Y recuerda que la TSE es un documento personal e intransferible, por lo que cada mutualista y sus beneficiarios deberán disponer de su propia tarjeta, que será válida durante dos años, siempre y cuando mantengan dicha condición. Y que, cuando finalice el plazo de vigencia de la tarjeta, los usuarios



podrán solicitar una nueva a través de la Sede Electrónica de la Mutualidad (<https://sede.muface.gob.es>), sin necesidad de realizar ningún desplazamiento, o de manera presencial en los Servicios Provinciales u Oficinas Delegadas de MUFACE; la recibirás en su domicilio en un plazo aproximado de diez días. Encontrarás más información disponible en www.muface.es y en <http://ec.europa.eu/social>.

Segundo Consejo General de la legislatura

El día 28 de marzo se celebró un nuevo Consejo General de MUFACE, presidido en esta ocasión por el director general de la Mutualidad, Antonio Sánchez.

A la reunión han asistido los representantes de la Administración General del Estado en el Consejo, entre ellos, el secretario general de Administración Digital, Domingo Molina, además de los representantes de la Subsecretaría de Hacienda y Función Pública, de la Dirección General de Función Pública y el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Han participado, asimismo, representantes de las organizaciones sindicales CSI-F, UGT y CCOO.

El Consejo se centró en la presentación ante el Consejo del Plan de Impulso de la Mutualidad que marca las actuaciones y prioridades a desarrollar a lo largo de la presente legislatura, con el objetivo de movilizar los recursos internos y proyectar hacia el futuro la vocación de servicio asistencial que está en la base de la entidad. El Plan se articula en torno a dos objetivos estratégicos (mejorar el servicio prestado a los mutualistas y la gestión interna de la Mutualidad) y consta de 12 ejes que inspiran un elenco de 25 proyectos de distinta naturaleza.

Tambien se abordaron otros aspectos de gestión, como los relativos al anteproyecto de presupuesto para 2017 y los trabajos preparatorios del próximo concierto sanitario. Además el Consejo General informó favorablemente la enajenación mediante subasta de dos inmuebles del fondo especial.



FÉNIX DIRECTO

**Oferta especial para
funcionarios**

Consíguela en el teléfono exclusivo

902 300 206

(914 326 988 si tienes tarifa plana)

o entra en

fenixdirectofuncionarios.com

**Tu Seguro a
TERCEROS
CON ASISTENCIA EN VIAJE**

desde
114€



desde
200€



El 22% de los alumnos se conecta a la Red más de seis horas diarias

¿Necesidad, dependencia o adicción digital?

Casi tres de cada cuatro adolescentes entre diez y 15 años ya tienen su propio teléfono móvil, al que están "enganchados" desde primera hora de la mañana. Unos lo consideran dependencia, otros adicción, mientras que para otros tantos es sencillamente un signo de los tiempos. Pero los expertos advierten que el fenómeno crece cada año. Las primeras señales de alarma saltan cuando niños y jóvenes utilizan las TIC para todo y en todo momento, se aíslan socialmente, reducen su rendimiento académico y sufren ataques de pánico ante la hipotética posibilidad de quedar sin cobertura.

Los jóvenes españoles tienen un serio problema con las pantallas, el móvil, las redes sociales y el mundo digital. El 69% admite "sentirse realmente mal" si no tiene conexión a la Red y un 22% se conecta fuera de clase durante más de seis horas cualquier día de la semana. Son los denominados "usuarios extremos de Internet", según los define la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), cuyo último informe analiza el bienestar de 540.000 estudiantes de 72 países que se sometieron a las famosas pruebas de PISA durante 2015. En concreto, nuestros alumnos pasan "navegando" 167 minutos diarios entre semana y

217 los fines de semana, cifras sensiblemente superiores a la media de la OCDE, que es de 146 y 184 minutos respectivamente; en resumen, somos el quinto país que más Internet usa en el ámbito juvenil de todos los analizados, por delante de Chile, Suecia, Uruguay o Costa Rica.

Pero los problemas empiezan mucho antes, a edades tempranas, y a medida que avanzan los estudios en este campo, más claro parece que la utilización de pantallas interactivas perjudica el sueño de los menores. Un reciente trabajo de un grupo de investigadores de la Universidad de Londres revela que por cada hora diaria

que pasan con la tableta o el móvil, los niños y niñas reducen 26 minutos su tiempo de sueño nocturno. "Dado que la plasticidad neuronal es mayor en la primera infancia, es probable que el sueño tenga mayor impacto en el cerebro y en la cognición durante este periodo crítico de desarrollo temprano", ha explicado Tim Smith, principal autor de esta investigación. Estos especialistas, no obstante, están convencidos de que no todo el tiempo de uso de pantalla es pernicioso para los menores, "siempre que el contenido esté diseñado de forma educativa, y padres y madres se involucren con los menores durante el tiempo de exposición".

Signos de alarma

Padres y responsables educativos deben mantenerse alerta, ya que, según los expertos, la adicción es una realidad cuando aparecen cuatro importantes síntomas. Uno de ellos es la necesidad de utilizar cada vez más los dispositivos tecnológicos; no hay que olvidar que muchos chicos y chicas se pasan muchas noches con las luces de sus habitaciones apagadas y el móvil encendido, el denominado fenómeno vamping. Otro factor clave es el síndrome de abstinencia, es decir, que cuando se prohíbe el uso de estos dispositivos o no existe conectividad aparezcan irritabilidad y reacciones psicológicas adversas. Por lo mismo, una pérdida de control elevada cuando se reduce el tiempo en el que adolescente está conectado, así como el desinterés creciente del niño o adolescente por realizar otras actividades de ocio y relación con los demás, sean familiares o amigos, son otras dos causas que pueden indicar una posible adicción.



Las investigaciones en este campo dejan claro que la utilización de pantallas interactivas perjudica el sueño de los menores

Ser conscientes de los riesgos

"Puede que el empuje de la tecnología sea incontestable, pero es importante ayudar a nuestros hijos a ser conscientes de sus riesgos, a saber controlarse y a seguir disfrutando de otras actividades", apunta el neuropsicólogo Álvaro Bilbao, autor de títulos como *Cuida tu cerebro* o *El cerebro del niño explicado a los padres*, quien se muestra contrario a la utilización de las redes sociales en exceso, entre otras cosas, porque crean adicción y alejan de la vida real. "Hacen que los niños no perciban la realidad tal y como es, sino como la creen en su mundo virtual". Y añade: "Por lo que yo sé sobre el desarrollo del cerebro de un

Proclives al aislamiento

Los datos del estudio entre chicos y chicas de 15 años realizado a partir del informe PISA, que fue presentado el pasado mes de abril, revelan que el 22% de estos adolescentes pasa más de seis horas al día en Internet cuando sale de clase; y lo que es peor, uno de cada siete reconoce sentirse "realmente mal" cuando no está conectado. Andreas Schleicher, "padre" del Informe PISA y responsable educativo de la OCDE, ha advertido que "la dependencia a Internet en España es alta y esto no es positivo en términos de integración social". Schleicher ha puesto de relieve que los alumnos más aislados en la escuela son precisamente los que más utilizan Internet y "esto es importante que lo sepan padres, profesores y alumnos", ha avisado.

La cuestión es que el exceso o abuso de la Red, del móvil y de las redes sociales se ha disparado en nuestro país, un 25% entre 2012 y 2015. El estudio internacional alerta, además, sobre la correlación que existe entre dicho fenómeno y el rendimiento académico; así, buena parte de ese 22% que se conecta al salir de clase, obtiene, por ejemplo, una media de 35 puntos menos en Ciencias; pero es que muchos de los que no despegan la mirada del móvil aseguran tener menor satisfacción con su vida, muestran menor participación en las aulas y se relacionan menos con su entorno.

preadolescente y cuáles son sus necesidades, solo puedo recomendar dos cosas: introducir las redes sociales más tarde que pronto y ofrecer reglas y normas claras que permitan a nuestros hijos ejercer autocontrol y una desintoxicación digital en distintos entornos y momentos del día. Y el tiempo que se pasa en familia debería ser, sin duda, uno de ellos".

Hay otras visiones más complacientes con el fenómeno digital, sobre todo teniendo en cuenta que es un elemento esencial de nuestro entorno y que ignorarlo equivaldría a ir por la vida con una venda en los ojos. Por eso, para minimizar los riesgos de posibles adicciones,

muchos expertos abogan por el establecimiento de una serie de normas o pautas de uso, una especie de código que muy bien podría ser consensuado entre padres, profesores y alumnos.

"La relación de los y las jóvenes con las nuevas tecnologías no es sino otra faceta en la educación y en la maduración personal", dice Eusebio Megías, psiquiatra y director técnico de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD). En su opinión, lo primero que suelen hacer padres y madres a la hora de afrontar riesgos es prohibir el acceso, fiscalizar las cuentas o limitar de forma unidireccional el uso de las mismas, pero "lo más adecuado es ir brindando acceso y uso a

Eusebio Megías, director técnico de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD)

“La escuela es el marco adecuado para educar en el uso positivo de las TIC”

Psiquiatra, autor de libros como *Jóvenes, valores, drogas o Docentes o maestros: percepciones de la educación desde dentro*, ex director general del Plan Nacional sobre Drogas, Eusebio Megías es el director técnico de la FAD y del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, una institución especializada en analizar la relación de los jóvenes con las nuevas tecnologías.

Los jóvenes de hoy parecen sentirse incompletos sin Internet, el móvil y las redes sociales. ¿Es una adicción o un problema generacional?

Creo que, como principio, no parece muy adecuado señalar que, en general, el uso, cada vez más extendido e intensivo que los jóvenes hacen de Internet sea un problema y mucho menos generacional. Pensemos que Internet está cada vez más presente en la vida cotidiana del resto de la sociedad adulta, en todos los órdenes de nuestra vida, desde el laboral hasta el aprendizaje, la sanidad, el consumo, el ocio o las relaciones personales. La nuestra es una sociedad conectada y parece que lo será más aún en el futuro. Por ese motivo, no es que sea un problema, es algo absolutamente propio de nuestra sociedad, de nuestra manera de construir el mundo, tanto para jóvenes como para adultos. El conocimiento y la información son cada vez recursos más valorados y necesarios.

Tan es así que, no solo los jóvenes, sino cada vez más todos y todas, tenemos que gestionar y conciliar nuestra vida física, el conocido como “yo offline”, y la virtual, el denominado “yo-online”, pues ambas facetas nos pertenecen, nos definen. En ambos escenarios se desarrolla nuestra vida y, sin embargo, los códigos de comunicación, los condicionantes y elementos definitorios de nuestra actividad en uno y en otro terreno son diferentes, aunque converjan en una misma persona.

Pero ¿aun así también pueden producirse excesos o conductas extremas?

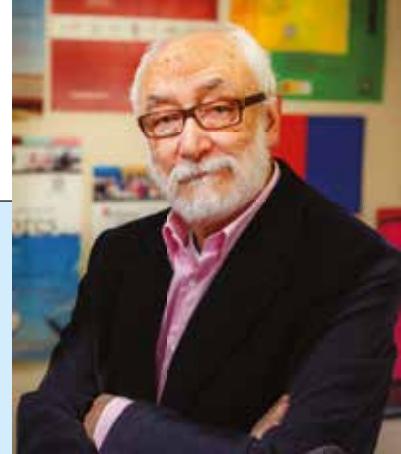
Otra cosa es que esta situación común sea susceptible de generar dificultades

en ciertos individuos o colectivos. La propia transformación que realiza de nuestra manera de ser y estar puede conllevar utilizaciones y conductas inadecuadas, tanto desde el punto de vista de uno mismo como de la relación con y entre los demás. Los posibles trastornos o problemas surgidos por un uso abusivo son solo algunos de los que potencialmente puede generar esa intensa “vida virtual”.

Dada la inevitabilidad de esta situación, la clave está en promover entre los jóvenes un uso adecuado y positivo de todo el potencial que Internet les ofrece, procurando inculcar un sentido crítico de su utilización y de la gestión de su vida online, junto a la promoción de una adecuada interacción con su vida offline, física.

¿Qué rasgos comunes definen a los adolescentes “enganchados” a las nuevas tecnologías?

Las clasificaciones diagnósticas oficiales no incorporan el uso de las TIC como un trastorno adictivo, aunque se admite que en ciertas personas, preferentemente jugadores online, se activan los mismos mecanismos neuronales, con la misma intensidad y dirección que los adictos a sustancias, por lo que muchos de los aspectos que definen una adicción a sustancias podrían ser también indicadores de un comportamiento desajustado en el uso de las TIC, como deseo intenso, dificultad de control, aparición de molestias cuando se suprime el comportamiento, abandono de otras actividades placenteras...



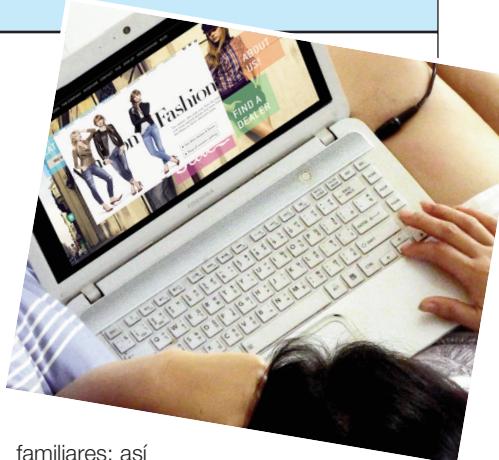
“No solo los jóvenes, sino cada vez más todos y todas, tenemos que conciliar nuestra vida física y nuestra vida virtual”

Hay que tener en cuenta que la propia dependencia a Internet o a las redes sociales parece estar asociada a una característica generacional de este uso y que, sin duda, matiza la preocupación de los jóvenes por este comportamiento desajustado, atribuyéndose principalmente a “los otros” y no a uno mismo, ya que el 85% de los y las jóvenes considera que la gente de su edad depende bastante o mucho de las redes sociales, casi el doble de quienes reconocen la dependencia propia.

¿Se puede hablar entonces de indicadores o síntomas de conductas tendentes a la adicción en este ámbito?

No existe una personalidad que predetermine un mayor riesgo de mantener comportamientos desajustados –mal uso– con las TIC, pero sí que hay algunos factores de riesgo cuya interacción puede aumentar la vulnerabilidad ante ellos. Estos factores provienen tanto del ámbito personal –personalidad, vulnerabilidad biológica, dotación genética– como de la influencia del entorno más próximo –amigos, familia y escuela–, así como del entorno más lejano –valores, cultura...

No obstante, hay algunos indicadores o síntomas que deberían alertar por el posible inicio de un trastorno desadaptativo o adictivo con las TIC, como: una búsqueda de satisfacción inevitable, imperativa o inaplazable de la actividad recreativa con las TIC, que puede reducir la capacidad de resistencia o tolerancia a la frustración; que las

<p>actividades saludables o cotidianas aparezcan condicionadas por las TIC; o si se produce una pérdida de control sobre el tiempo de uso de pantallas, provocándose ciertas tensiones en las actividades familiares, incluso a veces por la actitud absorta y ausente en las mismas.</p> <p>¿Existe correlación entre el abuso de la pantalla en cualquiera de sus formatos y un creciente aislamiento social de los jóvenes?</p> <p>No parece que el uso de las TIC genere un mayor aislamiento social en los jóvenes, sino que, por el contrario, el uso de Internet y, en especial, de las redes sociales, fomenta un mayor contacto y conexión entre ellos, aunque esta interacción se realice bajo unas condiciones diferentes, tenga unas nuevas características y no se rija por los parámetros a los que estábamos acostumbrados.</p> <p>La forma en la que los y las jóvenes utilizan las redes sociales al servicio de su</p>	<p>comunicación es muy rica y variada, y sus resultados no suponen aislamiento sino más bien una necesidad de conexión casi permanente. Es cierto que pueden detectarse situaciones puntuales de jóvenes cuyas relaciones se apoyan fundamentalmente en conexiones virtuales y que reducen sus contactos directos, pero son casos minoritarios.</p> <p>¿Qué habría que hacer desde la escuela para contener esta deriva?</p> <p>La escuela o, mejor, el sistema educativo es un espacio fundamental desde el punto de vista del desarrollo evolutivo de una persona adolescente o joven. El ámbito escolar es clave en la conformación de sus actitudes y hábitos –estilos de vida– desde la más temprana edad, pues es su cometido la educación integral de la persona a través del desarrollo de habilidades, valores y actitudes.</p> <p>En el contexto de las actuaciones que le son propias, desde la escuela es per-</p>	<p>fectamente posible educar en un uso adecuado y positivo de las TIC tanto para cada persona como en su relación con los demás, incrementando la capacidad de ser conscientes de sus inmensas posibilidades, de utilizarlas, pero también de reflexionar críticamente acerca de posibles situaciones en las que por un inadecuado planteamiento puedan generarse problemas en uno mismo o en los demás. Se trata de hacer más conscientes a los jóvenes de ambas realidades, de la necesidad de su uso y de la posibilidad de un uso inadecuado, no desde el temor, pero sí desde la responsabilidad, la prudencia y el espíritu crítico en su uso. La escuela es un marco excelente para todo ello.</p>
 <p>las tecnologías en función de la edad, de la madurez y del buen uso que haga cada hija o hijo".</p> <p>La labor de los padres</p> <p>A juicio de este especialista, las familias "deben trabajar desde una doble perspectiva, ambas necesarias e interdependientes: una más educativa y otra más técnica, hablando de recursos y aplicaciones". En este sentido, ofrece –a modo de decálogo– un conjunto de recomendaciones a padres y madres, entre ellas:</p>	<p>dialogar con los hijos, favorecer la comunicación positiva y la escucha activa; proporcionar alternativas de ocio distintas a las virtuales; navegar en Internet de manera conjunta, orientarles sobre las páginas más fiables; seleccionar los videojuegos a los que juegan sus hijos e hijas según las normas PEGI –edad y contenidos–; enseñarles que el móvil es para llamadas cortas y urgentes y hacerles responsables de su consumo; o hacer uso de los programas de control parental tanto en el ordenador como en las videoconsolas para evitar que se encuentren contenidos inadecuados para su edad.</p> <p>Tres categorías</p> <p>Aun así, es importante saber que la posible adicción a la tecnología se divide en tres variables: a Internet, al móvil y a los videojuegos; aunque cada una de ellas refleja tipos de comportamiento similares, hay una serie de síntomas reveladores: dificultad para manejar el tiempo; cada vez mayor necesidad de estar "conectado"; irritabilidad o depresión si se le niega el acceso; disminución del rendimiento académico y de la atención; aumento de los conflictos</p>	 <p>familiares; así como deterioro de la comunicación, aislamiento, abandono de responsabilidades y, como consecuencia de la falta de actividad física, obesidad. A todo ello puede sumarse el insomnio, la tristeza y la irritabilidad en los casos más extremos. No es una alarma social, pero sí un toque de atención, según los datos que maneja la Sociedad Española de Pediatría Social: el 33% de las visitas a estos especialistas tiene que ver con temas ciberneticos y patologías generadas por las TIC.</p> <p style="text-align: right;">Daniel Vila</p>



Fuente de salud moderada y controlada

Lo que el ejercicio físico esconde

Realizar ejercicio físico de forma regular y moderada es una de las principales armas con las que contamos para proteger nuestra salud. Sin embargo, hay veces que, movidos por el auge incesante de un excesivo culto al cuerpo y al músculo, nos “volvemos tan locos” que una actividad que debería ser lúdica y sana se puede convertir en obsesión. Aquí contamos los aspectos beneficiosos de la actividad física, los riesgos que puedan existir y los límites que hay que respetar.

Uno de los mayores estudios sobre el sedentarismo llevado a cabo en 15 países europeos reveló que los habitantes del área mediterránea éramos quienes menos actividad física realizábamos, a mucha distancia, por ejemplo, de los países nórdicos (más de un 90% de los finlandeses realiza alguna actividad física frente al 65% de los españoles).

Estos datos sorprenden cuando sabemos que es tendencia apuntarse a un gimnasio –sobre todo ahora que hay que “enseñar chicha”– y que se predica un nuevo mantra basado en que el ejercicio

físico es sinónimo de salud, algo rigurosamente cierto. La realidad es que los estudios que se realizan para medir los estándares de calidad de vida (y salud) entre la población siempre arrojan la misma conclusión: que la combinación de una dieta saludable con el ejercicio físico es la mejor forma de estar sanos.

Pero surgen numerosos interrogantes: ¿por qué es tan importante el ejercicio físico y qué beneficios proporciona para prevenir enfermedades? ¿Cuánto ejercicio hay que hacer y a qué edad? También cabe preguntarse si la actividad

Andar 30 minutos al día minimiza, en un alto porcentaje de los casos, la presencia de obesidad y sus consecuencias

física puede convertirse en una obsesión (vigorexia) y si tener mucho músculo, sin reparar en los medios empleados, no puede ser perjudicial para la salud.

Hace años se repetía el eslogan “quien mueve las piernas, mueve el corazón”; el ejercicio aeróbico es fundamental para mantener una buena salud cardiaca y la tensión arterial en su punto. Ejercicio aeróbico que no solo tiene que ver con la bicicleta, como se insinuaba en esa frase mediática, sino con otras actividades como correr (ahora se llama *running*) o andar rápido. Hablar de ejercicios aeróbicos es referirnos a la forma en que el organismo obtiene la energía que necesita para realizarlo: se dice que el ejercicio es aeróbico cuando necesita oxígeno para cumplir con esta función y anaeróbico cuando no lo necesita.

Ejercicio y dieta

Aparte de los beneficios para el corazón, el ejercicio físico (en combinación con una dieta sana y equilibrada) puede poner freno a la obesidad, que ya es considerada como una enfermedad crónica compleja, en la que influyen factores sociales, culturales, fisiológicos, metabólicos y genéticos. Estudios epidemiológicos muestran cómo esta enfermedad se asocia directamente con la aparición de un peor control y pronóstico de otras patologías, como la diabetes tipo 2, el colesterol elevado, la hipertensión arterial o la apnea del sueño. De manera que, junto al tabaco, se ha demostrado que la obesidad constituye el principal factor de riesgo cardiovascular modificable. Por eso, si se consigue incrementar el ejercicio físico de la población, no solo lograremos un aumento del gasto calórico, sino también inhibir la expresión de una serie de genes implicados en la aparición de la obesidad. Simplemente andar 30 minutos al día minimiza, en un alto porcentaje de los casos, la presencia de obesidad y sus consecuencias.

Aparte de los aspectos fisiológicos, la otra parte en la que la actividad física es

importante es la que contribuye a elevar nuestra higiene mental, que consiste, básicamente, en reducir el mal humor, el estrés, los estados depresivos y de ansiedad y contribuye a fomentar estados placenteros a través de la elevación en los niveles de hormonas como las endorfinas. A veces, las eleva tanto, que provoca que haya personas que no puedan vivir sin el *running* o sin el último modelo de bicicleta de montaña lo que también puede tener su parte negativa.

Beneficios sin fin

Los beneficios de hacer deporte no parecen tener fin. Reducción del sobrepeso, protección cardiaca y vascular, prevención del cáncer y de problemas articulares y metabólicos... Nuestra primera conclusión: que el ejercicio físico continuado y moderado es fuente de salud.

Vamos a fijarnos en estas dos palabras – continuado y moderado–, porque nos lleva a la pregunta de cuánto ejercicio hay que hacer o si hay uno que sea más indicado para cada edad. Solo aplicando el sentido común nos decantaremos por una forma de actividad física que tendrá que ver con nuestro estado de forma, nuestra edad y nuestros gustos. Es fundamental realizar una actividad que nos guste, así será más fácil mantener la disciplina de hacer ejercicio de forma regular. Por otro lado, la edad no debería ser un impedimento sino un indicador.

Segunda conclusión: hay un deporte para cada persona, porque depende de la situación de la que parta cada uno para que esta actividad física sea de una determinada intensidad y frecuencia. Hay personas mayores que acuden cada día al gimnasio para hacer yoga, andar en la cinta o hacer pilates. Hacer ejercicio una media de tres veces por semana durante al menos 30 minutos es considerado por los expertos como una rutina suficiente.

Los datos sobre género y actividad deportiva extraídos de distintos estudios también revelan que las mujeres practican una menor actividad física que los hombres. Aparte de eso, ser fumador y tener un bajo nivel de estudios son factores que también se correlacionan con una menor tasa de actividad física y una menor calidad en

Gimnasio, vigorexia y reserva cardíaca

Se calcula que en la Unión Europea cerca de 20 millones de personas van al gimnasio. Son una moda, pero una moda beneficiosa porque, salvo para los que viven obsesionados por su cuerpo, crea hábitos saludables. Una de las preguntas que se plantean quienes se inician en la actividad deportiva, es conocer dónde está el límite. Como si de una “nueva religión” se tratara, los gimnasios han creado un lenguaje propio.

Reserva cardíaca. Señala el límite de pulsaciones que podemos alcanzar sin que el corazón sufra por el sobreesfuerzo. Sencillo restar nuestra edad de la cifra 220. Controlar que la frecuencia cardíaca este entre el 65 y el 85% de esta cifra o pulsaciones.

Vigorexia. Cuando la obsesión por el culto al cuerpo se amplía al culto al músculo aparece un síndrome, la vigorexia. Los gimnasios suelen estar llenos de espejos y no es casualidad. Quienes hacen ejercicio, sobre todo de pesas, puedan observar si los realizan correctamente, y que cada cual pueda mirar y/o admirar su cuerpo.

Ortorexia. Define a los individuos obsesionados por estar sanos, Obsesionarse por tomar comida saludable, hacer los ejercicios de forma perfecta... Muchas veces tiene como resultado malnutrición, desnutrición y ansiedad y depresión.

Ayudas ergogénicas. Medios empleados, incluyendo dietas ricas en hidratos o proteínas. El punto máximo tiene que ver con la ingesta de sustancias (creatina, aminoácidos, anabolizantes...) para mejorar la musculatura. Estas prácticas, conocidas y absolutamente prohibidas, pueden tener efectos nefastos sobre los órganos vitales de quienes, se inyectan ciclos de esteroides anabolizantes, o hormona de crecimiento.

Fitness. Tiene que ver (ejercicio y alimentación) con la salud y lo saludable. Actividad física moderada que pretende perfilar el cuerpo sin ejercicios potentes ni con mucho peso.

Running. Anglicismo que ha sustituido a los vetustos footing o jogging. Se trata de correr, mucha gente que acude a los gimnasios se apunta a clubes de running.

Crossfit. Entrenamiento que combina disciplinas y movimientos para desarrollar resistencia cardiovascular, respiratoria, velocidad o fuerza. Combina saltos, abdominales...

Step. Se realiza en una tarima de plástico sobre la que se va saltando.

Zumba. Coreografías de baile (con música) y tonificación muscular". Practicada sobre todo por mujeres, mezcla diversión y ejercicio aeróbico durante 45 minutos.

TRX. Los marines norteamericanos idearon una fórmula para seguir haciendo ejercicio en el reducido espacio de los barcos, uno de los entrenamientos más completos y funcionales que existen. Se realiza suspendidos de dos cintas de nylon.

Abdominales funcionales. Abdominales en plancha que han sustituido a los clásicos porque mejoran la posición de la espalda.

Body-combat y cardio-box. Combinan la realización de artes marciales y boxeo, realizadas de forma figurada. Sirve para quemar grasas a toda pastilla.

Spinning o ciclismo indoor. Bicicleta estática. Consiste en seguir distintos ritmos sobre la bici siguiendo determinada música.

Boxeo y saco-box. Entrenamiento sumamente aeróbico dos horas de práctica equivalen a cuatro de entrenamiento de otra disciplina.





Nieves Palacios, jefa del servicio de Medicina, Endocrinología y Nutrición del Centro de Medicina del Deporte. Consejo Superior de Deportes (CSD)

En esta época del año una avalancha de personas se apuntan al gimnasio para adaptarse a la tiranía del bañador. ¿Qué opinión le merecen los gimnasios y esta pasión cíclica por ponerse en forma?

Desde el punto de vista de la salud, y como regla general, apuntarse a un gimnasio me parece bien. Si te acabas de apuntar o piensas hacerlo en breve, es bueno buscar a alguien que te oriente –un monitor– acerca de cómo hacer los ejercicios, dependiendo de nuestros objetivos, y cómo hacerlos para no lesionarnos. En principio, y con respecto a la realización de cualquier ejercicio o deporte, hay que tener en cuenta tres aspectos: calentar y estirar antes del ejercicio, hacer el ejercicio en sí y estirar la musculatura una vez que hayamos concluido. En cuanto a convertirse en deportista estacional u ocasional, lo mejor es mantener la actividad física durante todo el año.

Muchos dicen que no se apuntan al gimnasio o no hacen ejercicio por pereza. ¿Qué aconseja para vencer esta inercia?

Primero y primordial, hacer ejercicio físico de forma moderada, continuada y controlada (además de una buena alimentación) es fundamental para tener buena salud. Segundo, hacer algo que nos guste, empezar poco a poco –sin saltarnos ningún paso– y a ser posible en grupo para motivarnos. Eso, aparte de proporcionarnos salud, probablemente nos ayudará a socializar, a tener mejor humor y ser más felices.

¿Felicidad a través de la producción de hormonas como las endorfinas, por ejemplo? ¿Eso explicaría la pasión que muchas personas manifiestan por correr o montar en bicicleta?

“Escuchar a nuestro cuerpo es primordial para saber cuándo parar el ejercicio físico que estamos realizando”

Pues, en parte, sí. El ejercicio fomenta el aumento de las endorfinas y otros compuestos internos que son euforizantes. En los corredores seguro que se da este mecanismo, pero también la pasión por hacer un determinado ejercicio y por relacionarse con personas con tus mismas aficiones. Si no se llega a la obsesión, es muy saludable.

Muchos se preguntan si hay un ejercicio para cada edad. ¿Hay alguna manera sencilla de detectar cuándo debemos parar?

Aprender a escuchar a nuestro cuerpo: cuando no pueda más, nos va a decir que frenemos. La presencia de mareos, palpitations, dolores de cabeza, visión borrosa o malestar general son indicadores de que hay que parar inmediatamente la actividad física que estemos realizando. Lo normal es que para recuperarnos baste con tumbarnos en el suelo, sentarnos y respirar pausadamente (y ponernos a la sombra si hace sol).

Hablando del sol, ¿qué precauciones hay que tomar en verano?

El llamado golpe de calor es uno de los problemas más graves de hacer deporte en verano o con calor, por eso siempre se aconseja –si se practica al aire libre– realizarlo a primera hora de la mañana y a última de la tarde. También debemos preocuparnos si estamos sudando mucho y de repente dejamos de sudar, porque puede estar ocurriendo algo grave. Para prevenir hay que hidratarse bien antes, durante y después del ejercicio.

Pero ¿qué cantidad de agua se debe beber? ¿Agua sola o conviene tomar bebidas isotónicas?

En principio depende de la persona y de la intensidad del ejercicio que se realiza. Hay que tener en cuenta que con el sudor perdemos agua, sodio, potasio, calcio y magnesio, y es preciso reponerlos. Al mismo tiempo, hay personas que sudan mucho (pierden mucha agua y minerales) y otras que no. Sin embargo, en términos generales, si se entrena de

“Lo mejor es mantener la actividad física durante todo el año”

forma moderada y con una duración menor a una hora, basta con tomar agua. A partir de ahí, una bebida isotónica nos puede ayudar más. En cuanto a la cantidad de agua, tampoco hay que pasarse. Tampoco es bueno beber gran cantidad de agua antes de entrenar, ya que puede disolver la concentración de sangre y sodio y producir lo que se conoce técnicamente como una hiponatremia; coloquialmente, una especie de intoxicación por agua.

Vemos a deportistas de élite tomar líquido o incluso un poco de fruta en medio de la competición. ¿Cuál es el objetivo?

El objetivo es hidratarse y recuperar las sales minerales y el glucógeno que se pierden por la sudoración y el esfuerzo. Así los depósitos de energía se llenan para seguir compitiendo. Tomar sorbos cortos tiene sentido para dar tiempo a que la hidratación sea continua, moderada y pausada, que es lo ideal.

Tanto si somos deportistas habituales como ocasionales, ¿hay pautas para evitar lesiones y recuperarnos del esfuerzo lo antes posible?

Sin duda. Hemos hablado de la importancia del calentamiento y los estiramientos y también de la hidratación. A veces, y según el esfuerzo, el agua puede combinarse con un plátano y hasta con tomate para reponer el magnesio y potasio que se pierde. Son protectores musculares y cardíacos, y en el caso del plátano aporta glucógeno también. Después del ejercicio basta con tomar agua o un zumo natural, o ambos, y luego un yogur y un mini bocadillo de atún, por ejemplo. Así tendremos todos los nutrientes necesarios en forma de hidratos, proteínas y minerales necesarios. Además de eso, hay que descansar (dormir bien) y reducir nuestro nivel de estrés, porque también puede ser fuente de lesiones.



la dieta, con mayor consumo de grasas trans y alimentos procesados, lo que se traduce en acumular mayor número de papeletas para enfermar.

La buena noticia es que podemos cambiar nuestro estilo de vida y que ese cambio se reflejará en nuestra salud y entre quienes nos rodean. Esto es evidente en el núcleo familiar, porque –en lo referente a padres e hijos– se produce el fenómeno de imitación: si los hijos observan a sus padres fumar, es muy probable que ellos también lo hagan, pero de igual modo, si les ven que intentan llevar una dieta sana, hacen deporte, etc., también secundarán con más facilidad estos buenos hábitos. Los adultos tenemos una doble tarea: cuidar nuestra salud y educar a nuestros hijos o semejantes en este mismo sentido.

Llegados a este punto puede que muchos sigan sin sentirse motivados para realizar una actividad deportiva. Tal vez sirva marcarse metas concretas y

realizables como, por ejemplo, empezar por andar unos diez minutos y si puede ser en grupo, mucho mejor.

Estado personal

Después, aumentar este tiempo cinco minutos hasta alcanzar los 30 o los 45 minutos diarios y hacerlo a las horas de menor radiación solar. También puede ayudar a vencer la pereza bajarse del autobús o el metro antes de su parada y caminar hasta su casa, o subir las escaleras andando en lugar de utilizar el ascensor. Jugar activamente con sus hijos, nietos, hermanos o amigos también le animará a explorar metas mayores. Beba agua, hidrátese, coma sano y poco a poco se dará cuenta de los beneficios. Ese es el momento para subir el nivel, como apuntarse a un gimnasio y a sus clases colectivas vigiladas por un monitor, o hacer bici, andar rápido o correr de forma regular y continuada. La duración aconsejada de ejercicio siempre va a depender de la intensidad y de su estado personal.

La actividad física contribuye a elevar nuestra higiene mental, que consiste, básicamente, en reducir el mal humor y el estrés

Finalmente, recordar que si es la primera vez que usted hace ejercicio o se propone metas concretas y, a veces, osadas, como correr una hora sin haber hecho nunca deporte, no estará de más consultar a su médico y hacerse un reconocimiento rutinario. Si todo va bien y no hay contraindicación, ya está preparado para empezar, solo le queda ponerle voluntad y dedicación. Su cuerpo se lo agradecerá.

J. Barberá

GELFRESH NATURE



Gelfresh Nature: Núcleo 100% natural aceite de la flor de la Malva. El tejido **INTENSE** Gracias a sus filamentos de carbono, descarga la electricidad estática que acumulamos en nuestro cuerpo, ayudando a un descanso más profundo.

ViscoGel Nature: Sensación de frescor retardando la absorción de calor corporal. Disipa la concentración de puntos de calor en la zona de contacto manteniendo una temperatura más uniforme. Maximiza la transpiración, elimina la humedad y evita la sudoración y olores ayudando al descanso prolongado y sin interrupciones.

Nuestros colchones: No se endurecen, no pierden propiedades ni se deforman a lo largo del tiempo. Especialmente para Alérgicos. Naturales y Ecológicos. Tela con fibra ignífuga (UNE 23727).

PRECIO ESPECIAL: MUTUALISTAS Y BENEFICIARIOS MUFACE

GELFRESH NATURE	90 Cm.	105 Cm.	135 Cm.	150 Cm.
180/190/200 x24 ALTO	395 €	446 €	549 €	598 €
VISCOGEL NATURE	90 Cm.	105 Cm.	135 Cm.	150 Cm.
180/190/200 x20 ALTO	250 €	282 €	346 €	379 €
180/190/200 x24 ALTO	277 €	313 €	384 €	427 €
180/190/200 x26 ALTO	300 €	338 €	417 €	462 €
FABRICAMOS TODAS LAS MEDIDAS / FINANCIAMOS EN 6 MESES SIN RECARGO / PAGO CON TARJETA 5% DTO. / GEST. RETIRADA USADO OFERTA EXTENSIBLE A FAMILIARES Y AMIGOS / www.dicep.es				

VISCOGEL NATURE



Dormir en una nube

TELÉFONO: INFORMACIÓN/PEDIDOS: 955.513351



Líderes tras la jubilación

Envejecimiento activo

El máximo responsable de la Iglesia Católica, el Papa Francisco, es octogenario; la Defensora del Pueblo, Soledad Becerril, trabaja por los derechos de los ciudadanos frente a la Administración a sus 73 años y, en el Congreso de los Diputados, 14 de los 350 parlamentarios ejercen como representantes del pueblo habiendo superado ya la edad de jubilación. Son solo una muestra de que la edad no es ningún obstáculo para llevar las riendas de cualquier organización, grupo o colectivo.

Estamos acostumbrados a que los clubes y las asociaciones de la tercera edad estén presididas por jubilados, pero no tanto otros colectivos. Sin embargo, la realidad es distinta. Las personas mayores están cada vez más implicadas en la sociedad, y el tiempo libre que ofrece la jubilación es, en ocasiones, una oportunidad para tener un activismo que durante la vida laboral no fue posible. Solo hay que observar la implicación del colectivo en las últimas décadas en actividades de envejecimiento activo y de voluntariado.

Pero ¿por qué la sociedad ve aún a los jubilados como un colectivo inactivo socialmente? El sociólogo y profesor de la Universidad del País Vasco, Imanol Zubero, explica en una ponencia sobre "Empoderamiento en la vejez", durante unos encuentros de acción social en Vizcaya, que el hecho de que "no cuenten

con ningún agente político organizado que, cuando sea preciso, pueda enarrollar la bandera de las personas mayores", como ocurre con otros colectivos como las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes, da lugar a que se perciba como un grupo que no participa en la vida social, aunque su implicación, a título particular, sea muy importante, como se puede ver en actividades de ocio y tiempo libre, voluntariado o como estudiantes en la universidad para mayores. Los estereotipos que sobre la vejez existen en nuestra sociedad no ayudan a ver a los mayores como líderes de organizaciones.

¿Imágenes inocuas?

Algunos de estos estereotipos se construyen con imágenes que parecen inocuas pero van calando en el subconsciente de la población. Es, por ejemplo, el pictograma que vemos en el

transporte público para asientos reservados a la tercera edad. La figura de un anciano encorvado y con bastón está caduca para un colectivo tan heterogéneo como es el de los jubilados del siglo XXI. Así lo piensa el Foro Lidea, una entidad surgida en 2013 entre nueve instituciones y organizaciones muy relacionadas con el colectivo que tratan de que los mayores tengan más presencia en la sociedad como grupo. Actualmente, trabaja en la creación de un ícono para autobuses, metro y tranvía más "positivo y real" que el existente.

Lidea está también incentivando el liderazgo entre los mayores, porque la edad y la jubilación no son trabas para continuar con los roles que se tuvieron en el periodo laboral o para comenzar nuevos retos que no pudieron acometerse durante el desempeño de las obligaciones laborales y familiares. El objetivo es que los jubilados se impliquen más en la defensa del papel que ocupan en la sociedad, pero, además, que esta se dé cuenta del valor que tiene su conocimiento y su experiencia.

El coordinador general de Lidea, Agustín Dorronsoro, explica que los mayores son "numéricamente muy relevantes" dentro de la pirámide demográfica española y "con plena capacidad para aportar conocimiento y experiencia", y no solo dentro del ámbito familiar, como hasta ahora se ha etiquetado a la tercera edad. En su opinión, no hay que hablar exclusivamente de pensiones al pronunciarse sobre el colectivo. "Se nos ve solo como una carga, cuando realizamos muchas actividades, establecemos vínculos intergeneracionales o aportamos valores que tienen un cariz muy diferente", añade, mientras puntualiza que los medios de comunicación suelen dar únicamente esa imagen reivindicativa del colectivo sin ofrecer lo que aportan a la sociedad. "Las pensiones son un capítulo fundamental para nosotros, pero es preciso también que nos lo ganemos", dice para animar a los mayores a participar social y políticamente para que la gente se dé cuenta de todo lo que aportan.

En su opinión, la Administración Pública y algunos sectores económicos "escuchan relativamente" sus propuestas y peticio-

nes, pero no han logrado cambiar la imagen de carga económica que los jóvenes tienen de ellos. Dorronsoro reconoce que es una realidad que no se puede obviar, pero si la Administración no muestra una sensibilidad para mejorar los salarios y las pensiones, para dar los servicios que necesita el colectivo y para cambiar el papel que los mayores tienen en la sociedad, puede que tarde o temprano se produzca un desapego intergeneracional o, lo que es peor, un malestar hacia el colectivo. Una petición que extiende también a los partidos políticos, que solo les utilizan a la hora de las elecciones.

Agustín Dorronsoro es un ejemplo del activismo de los mayores. Directivo en el momento de la jubilación, forma parte desde hace cinco años de Secot, una organización sin ánimo de lucro formada por empresarios, directivos y ejecutivos ya jubilados que desde 1989 asesora y tutoriza a nuevos emprendedores a formalizar su empresa. En la actualidad, representa a Secot en Lidea.

Alcaldes rurales

A cientos de kilómetros de Madrid, donde se encuentra la sede del Foro Lidea, José María Ariño Castel es, a sus 70 años, un referente para sus vecinos ante la Administración Pública. Desde hace nueve años es el alcalde (PSOE) de un hermoso valle en el que el macizo Turbón destaca como si de un faro se tratase frente a los Pirineos. Ariño preside la alcaldía de Valle de Lierp, uno de los 202 municipios que tiene la provincia de Huesca, que abarca ocho núcleos de población en los que viven 50 vecinos.

Ariño entró en política después de jubilarse tras dedicar toda una vida a la docencia. Su tardío activismo se debe a que le gustaba "ser libre a la hora de opinar" mientras ejercía como profesor de Historia en Aragón y Cataluña, pero cuando la etapa laboral finalizó, algunos vecinos del valle y el alcalde que había entonces le convencieron de que se presentara a la alcaldía. Su amor a su tierra –nació en uno de los núcleos del valle, Serrate, y emigró en la década de los setenta a la ciudad para labrarse un futuro mejor– fue un elemento clave para tomar la decisión de presentarse a la alcaldía. "Mi compromiso es total con el municipio; no me da



Los estereotipos sobre la vejez no ayudan a ver a los mayores como líderes de organizaciones

vergüenza decirlo: de no haber nacido aquí no sería alcalde", recalca Ariño, para quien en sus planes de jubilación entran todas las posibilidades menos la de ser alcalde de sus paisanos. "El apoyo de mi esposa y mis dos hijos fue total" cuando decidió decir sí a la propuesta.

El alcalde vive en Binéfar, una población de 9.000 habitantes a 98 kilómetros de Valle de Lierp, a la que baja todos los martes a visitar a sus vecinos y siempre que sea necesario, puesto que su teléfono está operativo las 24 horas durante los siete días de la semana. El ayuntamiento está en Egea, uno de los núcleos del valle, y comparte secretaría con el consistorio de Campo –365 habitantes– y del valle de Bardají –una treintena de vecinos–. "Se hace pesado desplazarse casi 100 kilómetros y aunque no es fácil, para mí es una gran ilusión que mi municipio continúe vivo", explica, pese a que le cueste dinero de su bolsillo, ya que no cobra un sueldo por ser alcalde.

El exdocente cuenta que la política de las grandes ciudades nada tiene que ver con la de los pequeños núcleos rurales, y para explicarlo señala que en su coche siempre hay una caja grande de herramientas, porque nunca sabe si va a tener que arreglar el grifo de una fuente pública, ayudar a algún vecino con algún cercado o poner

Decálogo para el empoderamiento

Con motivo del Año Europeo del Envejecimiento Activo (2012), el Foro Lidea confeccionó un decálogo para promover la participación y liderazgo de las personas mayores en la sociedad. La iniciativa pretende animar a la tercera edad a coger las riendas de su destino social, pero también a que la Administración Pública, medios de comunicación social, sindicatos, organizaciones empresariales, partidos políticos, universidades, colegios profesionales y ciudadanos, en general, colaboren en ese propósito. Desde Lidea se indica que los mayores de 65 años tienen poder económico y social porque numéricamente representan el 18,7% de la población actual, según el INE, y les pide liderar su porvenir comenzando en el mismo entorno familiar, profesional o comunitario para que los demás "tengan una visión real de quiénes son y de lo que aportan". En el decálogo se propone la importancia de comunicar al resto de la sociedad una imagen "positiva y real" de los mayores y desterrar todo lo negativo que tiene el envejecimiento, sin dejar de enseñar lo que este significa. También de actuar y participar: de esa manera la sociedad comprobará que las personas mayores tienen capacidades e ideas. Para conseguirlo, anima a los mayores a seguir aprendiendo, porque "la formación y el conocimiento" son aliados del cambio, y también a continuar trabajando si así lo desean "porque la jubilación es un derecho pero no una obligación", por lo que proponen cambiar la legislación al respecto.

La coordinadora del grupo Psicología del Envejecimiento en el Consejo General de la Psicología de España y decana del Colegio de Psicología de Murcia detalla en esta entrevista las cualidades que debe tener un líder y cómo afrontar la gestión de grupos cuando se es mayor

¿Qué cualidades debe tener un líder?

En las teorías clásicas del liderazgo, el líder debía ser básicamente un gran comunicador, con dotes de mando para ser capaz de tomar decisiones y motivador de su equipo. Hoy en día, la mayoría de los autores identifican las principales cualidades que llevan al éxito a un líder con otras competencias que tienen más que ver con la inteligencia emocional, la adaptación a los llamados entornos VUCA (Volátil-Incierto-Complejo-Ambiguo) o lo que últimamente se llama el líder-coach. Se podría identificar un decálogo de competencias compuesto de un profundo autoconocimiento, actitud positiva, capacidad de escucha y de empatía, una buena gestión de sus emociones, automotivación que le permitirá ser capaz de motivar a sus colaboradores, confianza en sí mismo para inspirar confianza en los demás y gestionar tanto su talento personal como el de su equipo, flexibilidad mental, capacidad de toma de decisiones y facilidad de adaptación a los cambios.

¿La edad puede suponer algún freno para coordinar y liderar grupos?

Lo que permite liderar equipos de forma exitosa son más las habilidades, valores y el talento personal que otros aspectos, aunque sí es verdad que, en algunos sectores, la edad, en cuanto experiencia, permite añadir un plus a los resultados de la gestión. En los últimos tiempos, se está valorando cada vez más por parte de las organizaciones la aportación que hacen los mayores de 45 años, en cuanto que añaden habilidades, competencias y valores que han ido desarrollando y poniendo en práctica a lo largo de sus experiencias profesionales, y conocimientos que han aprendido en su vida personal



María José Catalán Frías, miembro del Consejo General de la Psicología de España

“Para empoderarnos en la vejez tenemos que habernos empoderado en la niñez”

y profesional. Por otra parte, los equipos más efectivos son los que tienen el suficiente grado de heterogeneidad entre las personas que los componen, y la edad es uno de los factores que aporta esa diversidad.

¿Qué beneficios aporta a la salud mental que los mayores se impliquen en la dirección de asociaciones, colectivos o grupos y trabajen en equipo?

Por lo que se refiere a los propios mayores, no solo mantenerse activos físicamente, sino mental y emocionalmente, sentirse útiles, queridos y valorados por los demás, les va a ayudar a mantener su autoestima personal, y a seguir teniendo las relaciones sociales que muchos de ellos pierden tras la jubilación, a no caer en sentimientos de desafección, pérdida de influencia o exclusión social. En definitiva, contribuirá a un envejecimiento activo y saludable. Por otra parte, al resto de personas con las que colaboran les va a ayudar a ser conscientes de otros valores y a conocer otras perspectivas para afrontar

“Los equipos más efectivos son los que tienen un grado de heterogeneidad, y la edad es un componente para ello”

“Liderar un grupo cuando se es mayor siempre debe ser voluntario y no vivirlo como una obligación ineludible para que no genere estrés”

tar los problemas y sus soluciones, y va a fomentar las relaciones intergeneracionales, que enriquecerán a la sociedad en su conjunto, haciéndola más flexible y abierta y trabajando así en la eliminación de los estereotipos.

¿Qué se debe tener en cuenta para que el cargo y sus responsabilidades no repercutan en la salud?

En todo caso, deben ser siempre actividades voluntarias, en las que el mayor colabora porque lo desea, sin que lleve a vivirlas como una obligación ineludible que se le está exigiendo y que, por lo tanto, le pueda generar estrés. Preferiblemente, que no ocupen toda la jornada, para que le permitan realizar otras actividades, de ocio o de relaciones familiares, que también le aportan grandes beneficios y satisfacciones.

¿Qué pueden hacer los propios mayores para su empoderamiento?

Seguramente, quien más puede hacer en favor del empoderamiento de los mayores es la propia sociedad. Con una educación que nos ayude a saber hacer el mejor uso de nuestras capacidades en cada momento de nuestro desarrollo vital, y con el convencimiento de que para empoderarse en la vejez tenemos que habernos empoderado desde la niñez. Pero los propios mayores también pueden contribuir a su empoderamiento, manteniendo en la medida de lo posible su capacidad de autonomía, de decisión sobre los asuntos que les ataúnen y asumiendo las demandas, por ejemplo, de los hijos, o las exigencias sobre el cuidado de los nietos, sin sentimientos de obligación. También es importante trabajar en la educación en valores desde la infancia, en el respeto hacia lo diferente y en una concepción positiva del paso de los años y de las capacidades, que son muchas, de las personas mayores, y no centrarse únicamente en los posibles déficits que se asocian a la edad.

Traspaso de experiencia

Más de 1.200 jubilados que en su vida laboral fueron responsables, ejecutivos y líderes de empresas forman parte hoy de Secot, una organización sin ánimo de lucro creada en 1989 por iniciativa del Círculo de Empresarios y con el apoyo del Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Acción Social Empresarial, para seguir ofreciendo apoyo a los emprendedores gracias a su experiencia, pero también a empresas con las que firma convenios de colaboración. Se trata de una de las pocas organizaciones sociales que potencia el saber de los mayores. Actualmente tiene sede en 27 municipios españoles, y en 2016 sus voluntarios participaron en el asesoramiento de 2.900 proyectos; otros 1.000 más fueron solicitudes vía online. El perfil medio de los solicitantes fue una persona de 38 años, tanto hombre como mujer. La responsabilidad que conlleva asesorar a las nuevas generaciones ha obligado también a los voluntarios a formarse en las nuevas tecnologías y otras innovaciones para dar la mejor enseñanza.

una bombilla en el alumbrado. "La gran política desconoce cómo vivimos, no quiere conocerlo, pero les ahorraremos mucho dinero", puntualiza para explicar la importancia que tienen los ayuntamientos para las poblaciones rurales, más si cabe cuando las personas que viven en ellas son mayores, como es el caso de Valle de Lierp. "Aunque en verano podemos juntarnos hasta 200 personas, empadronados estamos 48 vecinos. La edad media está por encima de los 60 años, salvo unas ocho personas que rondan los 40 años", indica, mientras señala que cada persona que fallece es una gran pérdida, ya que lamentablemente el municipio no recupera población.

Pese a que el móvil ha acercado el mundo rural a la ciudad, el gran problema de los habitantes de Valle de Lierp, como en tantos otros municipios españoles, es la asistencia médica inmediata y la despoblación. Ariño apunta que un desfibrilador sería de gran utilidad en cada municipio con poco coste, aunque reco-

noce que las cosas han mejorado mucho desde hace unos años gracias a que la Diputación Provincial de Huesca no deja que los municipios mueran.

Entre las satisfacciones que le ha dado la actividad política figuran la de permanecer activo y "estar al día en burocracia y nuevas tecnologías"; mantener su valle vivo –"cuando desaparezca quiero que me entierren en él"– y convertirse en un punto de apoyo para sus vecinos. "Es lo que más me llena, me he convertido no solo en el alcalde, sino también en su asesor, su confesor; simplemente doy mi opinión cuando me la piden". También constatar que en política es posible ponerse de acuerdo cuando se trabaja por un bien común, independientemente del grupo político: "Somos tres concejales –PSOE, PP y Par–, y el 95,5% de las decisiones que se han tomado ha sido por consenso; y continuaremos así, porque es absurdo que en el mundo rural nos peleemos si hay algo que es importante". El consenso ha logrado construir una piscina municipal en el mismo centro del valle para que ningún núcleo se sintiera favorecido, desviar unos kilómetros la carretera nacional que une Aragón con Cataluña para que no destruyera el valle y dar prioridad a los senderos para potenciar el entorno natural.

Lucha vecinal

José Manuel Carballo, portavoz y vicepresidente de la Federación de Asociaciones de Vecinos de Lugo, que agrupa a unas 300 asociaciones en las que hay unos 30.000 vecinos representados, también es un ejemplo de liderazgo y del empeño de los mayores por mejorar la sociedad en la que viven. Carballo, prejubilado y con 65 años recién cumplidos, confiesa que desde los 13 años ya colaboraba con grupos deportivos y sociales hasta que en 1992, mientras trabajaba de comercial, fundó junto a otros vecinos la asociación Puerta de Lugo, en uno de los barrios que lleva el mismo nombre y en el que había muchas deficiencias. Hoy continúa presidiendo la asociación, porque reconoce que es muy complicado pasar el testigo. "Entre el trabajo, la familia y que a muchos les gusta más divertirse, es muy difícil encontrar a alguien que te sustituya. Ven muy trabajoso pelear con los políticos", aclara.



El Foro Lidea, una entidad surgida en 2013 entre nueve instituciones y organizaciones muy relacionadas con los mayores, trabaja para que estos tengan más presencia social como grupo

Bajo su experiencia, para que cualquier organización social tenga cambio generacional en la directiva es necesario que haya al menos un 50% de gente joven que vaya cogiendo rodaje, y afirma que su trabajo como líder vecinal ha sido "muy positivo para mi vida; a todos los niveles", porque le ha hecho ser consciente de la importancia de la unidad de todos los vecinos para resolver los problemas, además de la satisfacción que produce lograr un beneficio para la comunidad y para uno mismo como usuario de servicios e infraestructuras. Señala como ejemplos algunas de las movilizaciones importantes que han llevado a cabo en estos años desde la asociación, y que han logrado mejorar la imagen del barrio con un plan de rehabilitación para las viviendas a fondo perdido en el que se pintaron fachadas, se instalaron ascensores y arreglaron tejados o incrementar los servicios del ferrocarril. En estos momentos, luchan por una mejora de servicios en el gran hospital de la capital.

"Aunque nosotros somos los que tenemos que arrastrar a la gente cuando hay un problema, si la gente no se convence y sale a la calle, no sirve de nada. Los temas vecinales son de todos y el éxito también cuando se consigue algo", reflexiona. En este sentido, subraya la importancia de que mayores y jóvenes compartan experiencias de este tipo y destaca que, en asuntos vecinales, "la tranquilidad y la sensatez" que aportan los mayores con su experiencia es fundamental. "En estos asuntos no puedes precipitarte; si fracasas, hay que cambiar de estrategia y darle una vuelta más de tuerca a las cosas".

Lourdes S. Villacastín

El placer de narrar (en la línea de Cervantes)

Profesor en la Universidad de Almería y novelista, Antonio Orejudo (Madrid, 1963) se dio a conocer hace poco más de 20 años con *Fabulosas narraciones por historias*, una pedrada en el estanque de la narrativa española, uno de los títulos más frescos, divertidos, provocadores y renovadores que se recuerdan. Sin prisa pero sin pausa, siguió sacando nuevas novelas que le valieron algún premio, el aplauso de la crítica y el agradecimiento de los lectores. Lectores a los que no defraudará su última entrega: *Los Cinco y yo* (Tusquets), un ejercicio de humor, memoria generacional y juegos literarios.

Prolonga la vida de los clásicos cinco de Enid Blyton. Está claro que se siente usted a gusto en el terreno de la metaliteratura.

Creo que esta novela es bastante menos metaliteraria que las otras. Tengo la sensación de haber hecho una novela con menos intermediarios entre el autor y el lector. El recurso retórico es la glosa de la presentación de un libro, pero ese es un recurso literario, no metaliterario, algo que me permite una literatura muy digresiva. Hacer literatura sobre personajes que fueron de ficción es algo bastante antiguo. Es un asidero que te permite una escritura libérrima.

Ha hablado de una reciente pérdida de fe en la ficción. ¿Se refiere a usted o a los lectores?

Lo digo por los lectores. Los escritores hemos desarrollado una especie de percepción extrasensorial para detectar un descreimiento en la ficción, en la escrita, porque no ocurre con la visual. Hay personas cultas que dicen arrugando el hocico que ya no leen ficción. Hay en el ambiente una pérdida de peso específico de los libros puramente inventados en beneficio del ensayo o de un tipo de novela como la his-

tórica. Frente a eso, trato de crear un efecto óptico para que la ficción parezca basada en hechos reales. El "yo" del título parece apelar a algo real para desactivar ese prejuicio contra la ficción.

Pero nadie se llamará a engaño.

Curiosamente, sí se llaman a engaño, incluso lectores avezados. Pero aquí no hay más autobiografía que en *Fabulosas narraciones por historias*, que transcurrió en los años veinte. ¿De dónde sacas lo que sienten los personajes sino de tu propia vida? En todo caso, me parece bien que se lo crean; una novela tiene

“Una novela es una tela que empieza y se sigue tejiendo hasta el final”

mucho de espectáculo de prestidigitación, en el que todo el mundo sabe que hay truco, pero se dejan engañar para disfrutar más; es una condición del juego.

Lo que cumple a satisfacción *Los Cinco y yo* es esa condición de que las novelas sean como los trajes: mejores cuanto menos se noten las costuras. La suya es todo un texto corrido.

Ese es el primer mandamiento de mis particulares Tablas de la Ley como escritor. El libro tiene que permitir una lectura superficial y tiene que ser divertido, agradablemente legible, consumible como un producto de ocio. Pero eso no me basta, y el libro está construido con una cierta reflexión, con una visión del mundo. Pero si el lector no llega a eso, al menos que funcione lo otro. El texto te tiene que llevar, es la vergüenza torera del escritor. Y es mi pequeña contribución a una escritura contracorriente cuando lo que se lleva son novelas con capítulos muy breves. Hay que recordar que "texto" y "tejido" pertenecen a la misma familia léxica. Una novela es una tela que empieza y se sigue tejiendo hasta el final.

Y junto a esa forma, lo que se impone, tanto o más que la trama, es el propio hecho de contar, esa manera de hilar una cosa con otra, las constantes digresiones, el ser un relato autosuficiente que se sostiene por sí mismo. Salvando las diferencias, me recuerda el estilo de Vila-Matas.

No quiero parecer pedante, pero soy profesor de literatura del Siglo de Oro y eso me viene de ahí. La teoría literaria de esa época, a la que es fiel Cervantes, consiste en aspirar a la variedad dentro de la unidad. Eso es lo que provoca el placer de la



“Tengo muy en cuenta al lector. No le doy todo lo que quiere, pero le tengo en cuenta”

lectura. Y es así en mi caso: contar, narrar, no soy un pensador ni un ensayista, si algo se me da bien es contar; y lo que el lector requiere es que la narración cambie sin que eso signifique pérdida de la unidad.

Aunque no sea lo más importante de la novela, esta es también la memoria de una época: el Hogar del Empleado, ritos como el de guardar las horas de la digestión antes de bañarse...

Si decides hacer una novela así, era inevitable. Hay que decir cómo se leían esos libros, quiénes éramos, de dónde veníamos. Se trataba, en buena parte, de ver qué había sido también de nosotros, que no hemos sido importantes; éramos niños en la Transición y mayores cuando ocurrió el 15-M, no hemos incidido en la historia como en esos dos momentos de exaltación, nos hemos quedado un poco en medio. Somos un grupo de personas sobre el que se puede saltar sin que el devenir del país resulte afectado.

Pero literariamente son una generación importante: Javier Azpeitia, Rafael Reig, autor del libro sobre los Cinco que usted glosa en la novela, Andrés Ibáñez... ¿Se ve dentro de esa generación?

No; hay un porcentaje de gente que se dedica a escribir, pero no veo una corriente estética que nos una, o que estemos unidos alrededor de un maestro. Hacemos la guerra por nuestra cuenta. El individualismo que nos enseñaron de niños lo llevamos hasta las últimas consecuencias. Somos como la estantería de yogures del supermercado, cada uno ofrece un yogur distinto. No hemos planteado una batalla estética a la generación anterior. Somos mansos, nada polémicos, y creo que es obligación de cada generación plantar cara a la anterior, proponer un canon. Esa es la dialéctica de la historia de la literatura y en eso hemos hecho absentismo laboral.

Empezar por el principio

Aparte las bromas sobre la deriva de los estudios humanísticos, ¿cómo ve la universidad española en la que profesa y a la que en su novela anterior, *Un momento de descanso*, presenta como una mezcla del Gran Hermano de Orwell y Corea del Norte, en la que los amanños de las oposiciones se hacen con métodos mafiosos?

Sí, lo que cuento en esa novela es un disparate, pero con visos de convertirse en realidad. La enseñanza, toda, la primaria, la secundaria y la universitaria, está en un declive absoluto, y lo estará hasta que no haya una generación de políticos preparados y generosos que la conviertan en cuestión de Estado. El problema empieza en la primaria, donde hay que enseñar lo fundamental, que es sumar, restar, multiplicar y dividir, a hablar en público, entender lo que se lee y saber expresarse por escrito. Ese es el cimiento de todo lo que viene después. El problema de la universidad es que hay alumnos que no saben leer ni escribir. Algo muy útil sería recuperar el teatro en los colegios; en el teatro están todas esas cosas que conviene aprender. Yo encuentro alumnos en Filología entre cuyas inclinaciones no está leer. Quizá mis colegas de ciencias tengan alumnos más motivados, pero en letras hay un montón de alumnos que hubieran preferido estudiar una Formación Profesional que se les presentara de un modo atractivo.

De vivir de la literatura ni hablamos.

La literatura solo redondea el sueldo.

Entre las muchas bromas de la novela, como la de plantear un Five-day que remite al Bloomsday de los joyceanos, hay una sátira de ciertas corrientes académicas actuales, como los Resentful Studies.

Es la degradación de las humanidades. Si yo propusiera algo parecido a las *Rutas literarias y turismo cultural* que aparece en la novela, con un título un poco mejor, no me lo echarían atrás. La universidad se ha acabado convirtiendo en el último curso del bachillerato, y no hemos tocado fondo. Cuando los grados sean de tres años, a ver qué se puede enseñar. No soy pesimista, solo observador.

En entrevistas antiguas y recientes ha hablado de libros y autores injustamente sagrados -Rayuela, Bolaño- y también de que le gustaría deberle algo a una novela como *La verdad sobre el caso Savolta*.

Rayuela ha resistido mal el paso del tiempo, aunque a la Maga le tengo cariño, le tengo más manía a Oliveira. Rayuela, como el Werther de Goethe, es una obra que trasciende lo literario y fue fundamental en la educación sentimental de una generación, pero ha envejecido. En cuanto a Bolaño, tampoco entiendo



el furor por 2666, siendo estimable. Me demuestra una vez más que la muerte es un factor importantísimo para pasar al canon de la literatura. Bolaño es un buen escritor, pero estamos empezando a construir la “Iglesia de San Bolaño”. *La verdad sobre el caso Savolta* la tuve muy presente al escribir *Fabulosas narraciones por historias*, la actitud de Mendoza de tener en cuenta al lector. Yo también le tengo muy en cuenta; no le doy todo lo que quiere, pero le tengo en cuenta.

Ángel Vivas



América descubre España (y viceversa)

Un reciente fallo del Premio Princesa de Asturias ha concedido el galardón, en la modalidad de Cooperación Internacional, a la Hispanic Society de Nueva York, institución ejemplar, fruto del amor a España de un mecenas norteamericano. El reconocimiento coincide con la gran exposición que el Museo del Prado mantiene abierta hasta el 10 de septiembre gracias a unas inaplazables obras de reforma y remodelación en la Hispanic Society de Nueva York han hecho que este museo permanezca cerrado, permitiendo la salida de una buena parte de sus magníficos fondos. En su título, "Visiones del mundo hispánico: tesoros de la Hispanic Society of America", no hay exageración; son verdaderos tesoros y la ocasión de verlos es única.

España descubrió América y, unos siglos más tarde, los americanos, algunos, descubrieron España. Dentro de la tradicional fascinación americana por Europa, España ocupaba un lugar particular. La visión que podían tener de nuestro país no estaba muy lejos del exotismo que buscaban los viajeros románticos (franceses, ingleses, alemanes) del siglo XIX. De hecho, al norteamericano Archer Milton Huntington (1870-1955) puede verse como un epígono de aquellos viajeros. Estuvo primero en París y Londres, admirando el Louvre y el British Museum. En Londres adquirió el libro de George Borrow *Los zingales: los gitanos en España*, título significativo que le despertó el interés por nuestra historia y nuestra cultura. Estuvo aquí antes de que acaba-

ra el siglo XIX, y el deslumbramiento lo tuvo, claro, en el Prado. Pero el mito romántico, de viejo país largamente enfrentado a los árabes, debía también de sentirlo: en 1892 hizo en carro la ruta del Cid, la misma que hizo por los mismos años Menéndez Pidal en su viaje de bodas. El caso es que las visitas a España de Huntington fueron sumamente provechosas, no solo para él. Unos años después, en 1904, este coleccionista, mecenas y ya hispanista fundó en Nueva York la Hispanic Society of America, una institución que, con el tiempo, se convirtió en una referencia ineludible de la cultura española en Estados Unidos, pese a no ser todo lo conocida que debiera (ni aquí ni allí) por estar un tanto alejada del corazón de la Gran Manzana y de los cir-



"La Hispanic Society es la depositaria enciclopédica de la cultura plástica y literaria española" (Jonathan Brown)

cuitos turísticos más habituales. Precisamente por eso, la gran exposición que el Museo del Prado dedica a la Hispanic Society (es difícil eludir el simbolismo de ese viaje de ida y vuelta, de que vuela al Prado lo que, de algún modo, aquí nació) es una ocasión única para conocer esta institución puntera, que, en opinión del gran hispanista Jonathan Brown, es la depositaria enciclopédica de la cultura plástica y literaria española.

La Hispanic Society

De modo que la exposición del Prado debe dar a conocer a los españoles no solo una parte importante de los fondos que alberga la Hispanic Society, sino a la propia institución que los guarda, que es museo y biblioteca a la vez. El edificio neoyorquino está presidido en su fachada por una estatua ecuestre del Cid, obra de la esposa de Huntington, Anna Vaughn Hyatt, y una clara referencia a aquel viaje juvenil del patrono. Dentro, está la mejor colección de arte español, portugués y latinoamericano fuera de la península, si bien el edificio no cuenta con mucho espacio para exposiciones. Un área central es la Sala Sorolla, en la que se encuentran los 14 paneles que componen la *Visión de España*, obra tardía del artista valenciano. El de Sorolla es un nombre indisolublemente unido a esta institución; Huntington fue su gran mecenas en Norteamérica y en 1909 organizó una exposición dedicada a su obra.

Además de las obras de arte, otro de los grandes tesoros de la Hispanic Society es su biblioteca, una de las mejores del mundo, que alberga 250.000 manuscritos, documentos y cartas, y más de 300.000 volúmenes sobre historia y cultura hispánicas, la mitad de los cuales



son manuscritos y libros raros anteriores a 1700, entre los que se incluyen 250 incunables. La Sala de Lectura de la biblioteca está presidida por otra obra valiosa como es el Mapa del Mundo, de 1526, de Juan Vespucio, pariente de aquel otro Vespucio, Américo, que dio nombre al continente. Otra joya que se puede ver en Madrid.

El pasado enero, el museo ha sido cerrado hasta 2019 para realizar obras de remodelación, obras que van de instalar un tejado nuevo y a mejorar los sistemas de iluminación y climatización. Es esa circunstancia la que ha tenido la feliz consecuencia de que parte de sus fondos hayan podido viajar a España. Las esperanzas de la Hispanic Society para dar el salto cualitativo en cuanto a visitantes que sus fondos merecen se basan en dos aspectos: la revitalización de la zona en que está situada, algo que ya viene ocurriendo, y la construcción de un nuevo edificio en un terreno ya adquirido, pero que no se espera tener listo a corto plazo.

Los tesoros

La exposición del Prado, que, sin exageración, puede calificarse de histórica, se divide en cuatro salas, repartidas a su vez en dos pisos del edificio de los Jerónimos. Las dos primeras salas ofrecen un recorrido cronológico y temático por el arte español y latinoamericano hasta el siglo XIX, así como una representación de los fondos bibliográficos. En la planta superior, se encuentra la pintura española del siglo XIX y principios del XX. Finalmente, en una pequeña sala se proyecta un documental que presenta, en el contexto del Nueva York de principios del siglo XX, la labor coleccionista de Archer Huntington y la historia de la Hispanic Society.

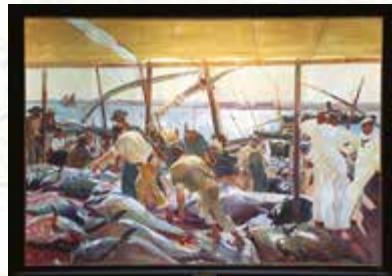
La amplitud de miras de Huntington le llevó a adquirir piezas procedentes incluso del Paleolítico. Así, en la primera parte de la exposición se encuentran muestras de la cultura campaniforme de más de 2.000 años de antigüedad y piezas celtíberas (torques, brazaletes, fíbulas). En la etapa romana, destaca un torso de Diana cazadora en mármol de la primera mitad del siglo II. Algunas de estas piezas fueron encontradas en excavaciones patrocinadas por el propio Huntington. Del periodo medieval, hay muestras tanto de

Algunos datos

Patrocinada por el BBVA, que ha aportado 635.000 euros, la exposición del Prado está compuesta por más de 200 piezas que abarcan un arco cronológico de 4.000 años. El 60% de las obras no se han expuesto con anterioridad en España. Estos valiosos préstamos los ha hecho la Hispanic Society gratuitamente, y no podrán ser correspondidos con otros préstamos del museo español por la falta de espacio del edificio neoyorquino. El Prado, eso sí, ha colaborado en la restauración de algunas piezas, como el *Retrato de la Duquesa de Alba de negro* y el *Retrato de Manuel de Lapeña* de Goya, y la *Santa Emerenciana* de Zurbarán. Por su parte, el Metropolitan de Nueva York ha restaurado dos cuadros de Velázquez.

La financiación de la Hispanic Society es totalmente privada y tiene un presupuesto anual de alrededor de cuatro millones de dólares. Recaudan fondos a través de diversas actividades, como una gala anual, y también reciben donaciones. La entrada al museo neoyorquino es gratuita por mandato estatutario. La plantilla que trabaja en la institución es de alrededor de 30 personas. El museo guarda 18.000 piezas (pinturas, esculturas, piezas arqueológicas, joyas, textiles...) sin contar grabados y fotografías; pero solo está expuesto, por falta de espacio, el 5% de esos fondos.

La ubicación un tanto periférica de la Hispanic Society incide negativamente en el número de sus visitas: 20.000 el año pasado, una cifra muy por debajo de las de los principales museos neoyorquinos. A cambio, la institución hace frecuentes préstamos para exposiciones, especialmente a España. *La Visión de España* de Sorolla estuvo en varias ciudades de nuestro país hace unos años, siendo vista por más de 900.000 personas. La garantía del Estado para esta extraordinaria exposición es de 471,8 millones de euros.



la monarquía visigoda como de la dominación árabe. De esta etapa llaman la atención el lujoso píxide (copón o caja pequeña) de marfil y plata dorada de la Córdoba del siglo X, de cuyo creador se conoce el nombre, Jalaf; y una seda de la Alhambra del siglo XV. Hay una nutrida representación de la loza dorada o de reflejos metálicos de Manises, realizada en ese territorio cristiano por artesanos musulmanes; la colección de cerámica hispanomusulmana de la Hispanic es la mejor del mundo fuera de España. Dentro del arte bajomedieval y renacentista, se percibe la penetración de ideas y estilos europeos tanto en la orfebrería como en la hilatura. En este apartado sobresale un conjunto de aldabas con motivos animales y antropomórficos que da idea del nivel alcanzado por los trabajos en metal.

Una ocasión única de ver obras maestras nunca expuestas antes en España

Pero, naturalmente, es la España del Siglo de Oro la que presenta los verdaderos tesoros de la exposición: tres obras del Greco, los velázquez (el *Retrato del Conde-Duque de Olivares*, nunca visto en España, el *Retrato de una niña*, *El cardenal Pamphili*), Zurbarán, Murillo, Valdés Leal, Alonso Cano, Luis de Morales. Las obras maestras siguen con los dos cuadros de Goya.

La fantástica biblioteca de la institución está bien representada en el Prado, por ejemplo, en su importante sección de privilegios de la Edad Media, o de cartas autógrafas (como las instrucciones de Carlos V a Felipe II), una Biblia *sacra iuxta versionem vulgate*, otra hebrea del siglo XV, ejecutorias de hidalgía... La muestra acaba, antes del documental citado, con una serie de obras de Zuloaga, Solana, Madrazo, Rusiñol..., y una galería de retratos de intelectuales españoles, obra de Sorolla.

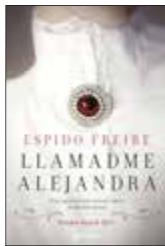
A. V.

A.V.

**Digna novela histórica**

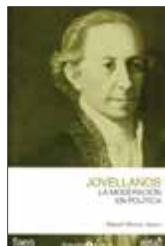
Los géneros más trillados, como es el caso de la novela histórica, dan de vez en cuando gratas sorpresas. Es el caso de esta autora y de este su tercer título. Una convincente intriga, más de una en realidad, en torno a la preparación de un gran robo por una atractiva banda de ladrones y a la preparación de algo más grave: la cruzada contra los cátaros. Ritmo ágil, buenos diálogos, sólidos personajes, realista presentación de la vida en el Languedoc del siglo XII (y hasta un simpático guiño con *La princesa prometida*) redondean una recomendable novela.

La perla negra. Claudia Casanova. Ediciones B.

**La última zarina**

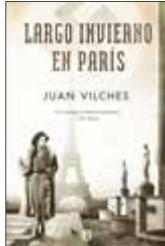
Dentro de la oleada de títulos sobre la revolución rusa en este año de su centenario, Espido Freire, aquella joven revelación hace ya tiempo consagrada, nos presenta la novela con la que ganó el premio Azorín. Un intenso relato sobre la última zarina que combina sabiamente el intimismo familiar con los hechos históricos o la vida de la corte, y que cuenta con secundarios de lujo como la reina Victoria o la emperatriz Sissi. Dando voz a Alejandra, la autora nos la muestra como mujer, esposa y madre, engullida por acontecimientos que la sobrepasan.

Llamadme Alejandra. Espido Freire. Planeta.

**Jovellanos**

“En la historia del pensamiento político español contemporáneo no hay ninguna otra figura de la altura de Jovellanos”, dice el autor de esta biografía política, catedrático de Historia en la Universidad de Sevilla. La gran virtud de Jovellanos, que algunos le criticaron y otros, como Marañón, le reconocieron, fue su moderación, su ausencia de sectarismo, su búsqueda de la concordia. Este libro es una síntesis muy accesible sobre este educador y reformista de hondo sentido moral que es una figura esencial de nuestra historia.

Jovellanos, la moderación en política. Manuel Moreno Alonso. Faes.

**Comedia humana**

Tras *Te prometo un imperio*, Juan Vilches vuelve a un periodo histórico del que parece saberlo todo. En el París ocupado de 1943, lleno de contrastes (en el que “ni los nazis parecen nazis”), se mueven una diseñadora de moda (claro trasunto de Coco Chanel), espías, periodistas, diplomáticos, supervivientes con mañas de pícaro, entre complejas operaciones políticas y peripecias amorosas. El autor expresa ese rico material en una novela exhaustivamente documentada, creando una comedia humana que se lee sin respirar.

Largo invierno en París. Juan Vilches. Ediciones B.

**Guerra y paz**

Aunque España no existía como nación en el siglo II a. de C., la resistencia de Numancia puede verse como uno de nuestros episodios nacionales que quedó en la memoria colectiva. Lo utilizó Cervantes y sirvió para cimentar la identidad nacional en el siglo XIX. Por su carácter legendario y por su antigüedad, en Numancia se entrelazan la historia y la leyenda. El Museo Arqueológico Regional de Alcalá de Henares ofrece la exposición “**Schulten y el descubrimiento de Numancia**”, en la que, a través de centenares de piezas, muchas traídas de Alemania –armas, utensilios domésticos, monedas, documentos, paneles, videos...–, se contrastan los hechos históricos y la leyenda tejida en torno a ellos. (Hasta el 9 de julio).



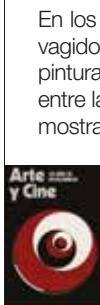
Guernica, que comparte la destrucción y las llamas con Numancia, se elevó a símbolo universal a través de la obra de Picasso. El *Guernica* fue en cierto modo una explosión motivada por los hechos de la guerra. Pero, desde un punto de vista artístico, es la culminación de un largo camino en el que Picasso llevaba años empeñado y en el que su pintura fue abriendo a lo violento y lo monstruoso. La gran exposición del Reina Sofía “**Piedad y terror en Picasso**” muestra ese camino a través de una serie de obras (procedentes de Nueva York, París o Londres) que se remontan a más de diez años antes, y en la que destacan obras como *Las tres bailarinas*, *Mujer peinándose* o *La muerte de Marat*. (Hasta el 4 de septiembre).



Si el retorno del *Guernica* a España fue un símbolo de la Transición y la reconciliación entre españoles, una reconciliación de tipo religioso es el tema de la 22ª edición de Las Edades del Hombre en Cuellar (Segovia), llamada así, “**Reconciliare**”. Las iglesias de San Andrés, San Martín y San Esteban acogen un itinerario cuyo simbolismo va de la historia más antigua al presente, y en el que destacan un *Descentimiento flamenco* del XVI, un *greco* procedente de Cuenca (*La oración en el huerto*) y otras obras de Juan de Juni o Pedro y Alonso de Berruguete. (Hasta noviembre).

**París, fin de siglo (Signac, Redon, Toulouse-Lautrec y sus contemporáneos)**

Más mundano es el contenido de “**París, fin de siglo (Signac, Redon, Toulouse-Lautrec y sus contemporáneos)**”, la muestra que ofrece el Guggenheim bilbao con obras neoimpresionistas, simbolistas y nabíes pertenecientes a fondos privados europeos. Un arte antinaturalista como reflejo de unos tiempos convulsos (son los años del famoso caso Dreyfus), pero que no renuncia a la armonía a través de una variedad de técnicas (pintura, grabado, cartel) y de temas: paisajes, tipos de la vida urbana, visiones fantásticas, espiritualismo, onirismo. (Hasta el 17 de septiembre).



En los mismos años noventa del siglo XIX daba el cine su primer vagido. Lo hacía llevando a la realidad una vieja pretensión de la pintura: mostrar el movimiento. Desde entonces, las prestaciones entre la pintura y el nuevo arte fueron recíprocas. Es lo que quiere mostrar la exposición “**Arte y cine. 120 años de intercambio**” en Caixaforum de Madrid. Pinturas, fotografías, películas, carteles, de Monet y Léger a Godard pasando por Chaplin, los futuristas italianos, los expresionistas alemanes, Buñuel o Eisenstein. Una apoteosis de la imagen. (Hasta el 20 de agosto).



En Asisa somos expertos en cuidarte. Por eso sabemos asegurar mucho más que tu salud.

Lo único que nos importa en Asisa es cuidarte, y llevamos más de cuatro décadas ofreciéndote una asistencia sanitaria privada de la máxima calidad. Pero sabemos que aunque la salud es lo más importante, no es lo único que garantiza tu tranquilidad. **Por eso te ofrecemos una amplia gama de productos pensados específicamente para ti por ser mutualista.**

ASISA ESTRELLA

FUNCIONARIOS

Para extender a tu familia tu protección de mutualista.

Desde
24,49€
persona/mes*

* Prima válida para 2017 y para hombre o mujer de 5 a 20 años. Impuestos no incluidos (actualmente el 1,5% de la prima para el Consorcio de Compensación de Seguros).

ASISA DENTAL

FUNCIONARIOS

Para cuidar tu sonrisa y las sonrisas que más quieras.

Desde
5,15€
persona/mes**

** Prima válida para 2017, para cualquier edad y con forma de pago anual. Impuestos no incluidos (actualmente el 1,5% de la prima para el Consorcio de Compensación de Seguros).

ASISA VIDA TRANQUILIDAD

Para garantizarte el pago de un capital en caso de fallecimiento.

ASISA HOSPITALIZACIÓN

Para asegurar tu tranquilidad en los momentos clave.

ASISA ACCIDENTES/ACCIDENTES PLUS

Para que puedas adelantarte a cualquier situación.

ASISA DECESOS

Para que vivas con la tranquilidad de tenerlo todo previsto.

LO BUENO DE PERTENECER A MUFACE SON COSAS COMO ESTAS

**HIPOTECA
Euribor + 0,99%**

TIN 0,88% / TAE 1,20%

Descubre más ventajas especiales para ti en
bbvacolectivos.com/2087/muface

Alejandro, por pertenecer a MUFACE, se ha comprado la casa gracias a los 150.000 € prestados por BBVA. Tras estudiar su situación y con su nómina domiciliada, acordaron que lo mejor era pagarla en 25 años para tener una mensualidad cómoda de 557,47 €. La comisión de apertura que pagará es del 0,25% y las condiciones de Euribor+0,99 (TIN 0,88% / TAE Variable 1,20%). Si no se produce ninguna cancelación anticipada, parcial ni total a lo largo de toda la duración del préstamo y si los índices de referencia no varían, ya que esta TAE varía con las revisiones de tipo de interés, tendrá que devolver 173.076,72 €. Si no mantiene la nómina domiciliada, las condiciones pasarían a ser Euribor+1,99% (TIN 1,88% / TAE Variable 2,12%), la cuota mensual de 624,57 € y el total a devolver de 192.402,45 €. Se incluyen intereses al 0,88% y 1,88%, resultante de adicionar el diferencial de 0,99% y 1,99% a -0,106% (Euribor 12 meses publicado en BOE 02/03/2017). Gastos Registro 548,13 €, gestoría 435,60 €, impuestos 1.563,75 €, tasación 356,95 €, seguro multirriesgo 134,29 €. Financiación sujeta a previa aprobación por el Banco. Oferta válida para residentes en España y operaciones hasta el 80% del valor de tasación/compraventa (el menor de ambos), 40 años de plazo, en el caso de vivienda habitual, o hasta el 70% del valor de tasación en segunda vivienda. Aseguradora: BBVASeguros SA de seguros y reaseguros. Mediador: BBVAMediación operador de banca-seguros vinculado SA. Concertado seguro de responsabilidad civil y concapacidad financiera. Ven a hablar con nosotros sobre la casa que quieras antes del 31 de diciembre para hacer tus números y analizar tu solicitud.



SegurCaixa Adeslas

902 200 910

www.SegurcaixaAdeslas.es

SegurCaixa Adeslas, S.A. de Seguros y Reaseguros, con domicilio social en la c. de Juan Gris, 20-26, 08014, Barcelona (España). CIF: A-28011864. Inscrita en el R.M. de Barcelona, 20481, folio 130, hoja B-6492.

AQUÍ MÁSPROTECCIÓN



SegurCaixa Adeslas

Oferta Especial
Funcionarios MUFACE

50 € de
regalo¹
para proteger
tu hogar y
tu coche

En SegurCaixa Adeslas encontrarás la protección que necesitas para ti y los tuyos, estéis donde estéis, porque te ofrecemos una completa gama de seguros para que siempre te sientas tranquilo en tu hogar y al volante.



Oferta Especial
Funcionarios MUFACE

Aquí, la protección que necesitas allá donde vayas SegurCaixa Auto Selección

Escojas el destino que escojas, estaremos a tu lado ofreciéndote las mejores coberturas, porque este seguro responde eficazmente ante cualquier situación, siempre con agilidad en la gestión.

- **La indemnización más favorable**, en caso de siniestro total.
- **Libre elección de taller**, con ventajas especiales en los talleres colaboradores.
- **Incluidos todos los accesorios del fabricante, sin coste adicional**, ni tener que declararlos.
- **Asistencia en carretera** a través de un teléfono gratuito
- **Garantía de daños en el vehículo** por atropello de animales cinegéticos y domésticos.
- **Posibilidad de vehículo de sustitución**.

Toda la protección que quieras para tu hogar, aquí SegurCaixa Hogar y SegurCaixa Hogar Completo

Tanto si eres propietario como inquilino de una vivienda de alquiler, nuestros seguros te garantizan una cobertura integral para tu vivienda y tus bienes personales.

- **Cobertura de daños habituales**, como rotura de cristales, fugas en tuberías de agua, incendio, robo, etc.
- **Reposición de los bienes** con valor de nuevo en la vivienda habitual.
- **Cobertura de daños producidos a terceros**.
- **Sustitución de la cerradura principal** en caso de sustracción de las llaves.
- Amplio servicio de protección jurídica.
- Asistencia en el hogar las **24 horas del día, todos los días del año**.

Oferta especial para asegurados de Adeslas SALUD

Y ahora, si contratas alguno de estos seguros te llevarás 50 €¹ de regalo.

1. Promoción válida para nuevas contrataciones realizadas entre el 2-1-2017 y el 29-12-2017. Consulta las bases de esta campaña en www.segurcaixaadeslas.es/masproteccion
Información sujeta a las condiciones de suscripción y contratación.