

MIRANDO AL FUTURO:

ACUERDO MARCO
PARA UNA
ADMINISTRACIÓN
DEL SIGLO XXI



ENTREVISTA

LIDIA SÁNCHEZ MILÁN

SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Atención de Urgencias y Emergencias

**Mutualistas
de opción pública**

► 112

**Mutualistas
de entidad concertada**

► ASISA 900 900 118

► DKV 900 300 799

► ADESLAS 900 322 237

Director:
Carlos Barrio

Redactor Jefe:
Óscar G. Cortés Oliver

Han colaborado en este número:
José Areses
Silvia Lacleta
Miguel Núñez Bello
Natalia Oliveras
Rosario López
Jesús María Sánchez
Secretaría de Estado de Función Pública
Delegación del Gobierno contra la
Violencia de Género
Parque Nacional del Teide
Instituto Cervantes
Museo Nacional y Centro de
Investigación de Altamira
Museo Sorolla

Fotografía: Nathalia Díaz / Astibot

Edita:
Mutualidad General de Funcionarios
Civiles del Estado (MUFACE)
P.º de Juan XXIII, 26
28040 Madrid

revista@muface.es

Información MUFACE: 060

Depósito Legal: M-13019-2012
NIPO: 138-23-002-6

Diseño y maquetación: Editorial MIC
Impresión: Einsa Print

Con la colaboración de BBVA

Revista MUFACE no comparte
necesariamente las opiniones
expresadas por sus colaboradores.
Se autoriza la reproducción total o
parcial del contenido de la Revista
mencionando en todo momento su
procedencia.

Acceda en su teléfono móvil a este
número de la Revista Muface.



SUMARIO N.º 253 INVIERNO 2022-2023

► 04 EDITORIAL

► 06 ENTREVISTA

LIDIA SÁNCHEZ MILÁN: SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA

► 12 EN PORTADA

MIRANDO AL FUTURO: ACUERDO MARCO
PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI



► 16 NOTICIAS MUFACE

► 16 OFICINA DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE VIGO (OTE)

► 18 COLABORACIÓN MUFACE-INA (PORTUGAL)

► 19 CANARIAS SE SUMA A LA RECETA ELECTRÓNICA CONCERTADA

► 20 ENCUESTO DE LAS DIRECCIONES PROVINCIALES EN MADRID

► 23 AVANCES DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

CORPORATIVA (RSC) DE MUFACE

► 24 SERVICIO PROVINCIAL DE VALLADOLID

► 28 YO SOY... INGENIERO DE MONTES DEL ESTADO

MANUEL DURBÁN, DIRECTOR CONSERVADOR DEL PARQUE
NACIONAL DEL TEIDE

► 30 EDUCACIÓN

EL INSTITUTO CERVANTES SE EXPANDE EN TRES CONTINENTES

► 34 SALUD

INVISIBLES, EL ÚLTIMO SÍNTOMA DE LOS ENFERMOS DE COVID
PERSISTENTE

► 38 MAYORES

LA NUEVA VEJEZ, NECESIDADES NO RESUELTAS

► 42 CULTURA

LOS BISONTES DE ALTAMIRA, COMO NUNCA SE HAN VISTO

► 46 FUNCIÓN PÚBLICA, AFICIÓN PRIVADA

J. L. ALEMANY Y SU PASIÓN POR LAS MENINAS

► 50 MUTUALISTAS POR EL MUNDO

ANA BELÉN GARCÍA, SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE
EDUCACIÓN DE LA EMBAJADA DE ESPAÑA EN FRANCIA

MYRIAM PALLARÉS CORTÓN

DIRECTORA GENERAL DE MUFACE



MUFACE seguirá garantizando la asistencia sanitaria y las prestaciones sociales de nuestro colectivo

Retomamos con este número de invierno 2022-2023 la publicación en papel y en línea de la Revista de Muface, que ya alcanza su número 253. Durante el año 2022 la Revista no pudo publicarse debido a tareas de adaptación de las condiciones contractuales que garantizan su edición, por lo que pedimos disculpas. La voluntad de la Mutuality, de la que esta reanudación es muestra, es la de seguir manteniendo este canal de comunicación con el colectivo mutualista, especialmente el de mayor edad, tanto en el soporte impreso tradicional como de forma electrónica.

Recordemos someramente los principales hitos conseguidos por nuestra Mutuality a lo largo del año 2022: se ha implantado la receta electrónica concertada en Asturias y Canarias, que se unen así a Cantabria; se ha completado el mapa nacional de la receta de los y las mutualistas con opción pública, con la incorporación de Ceuta y Melilla y, por otro lado, se han ampliado los servicios electrónicos disponibles para mutualistas, dentro del Plan de digitalización de la Mutuality.

A lo largo de este año 2022 también destaca la puesta en marcha de la Oficina de Tramitación Electrónica de Vigo, ejemplo de deslocalización de la gestión y desconcentración territorial, encargada de tramitar las solicitudes de prestaciones dentarias y oculares de Madrid y Málaga, que ha conseguido reducir el tiempo de tramitación de 34 días a 1 día.

Para el año 2023, que ahora empezamos, se plantean grandes retos que tienen como finalidad la mejora de

la calidad de la atención a mutualistas con proyectos consistentes en la puesta en marcha de nuevas prestaciones o la mejora de las ya existentes. Asimismo, este año será clave en el avance de los proyectos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia plenamente alineados con los objetivos del Plan MUFACE Avanza, que este año culminará su vigencia.

En este número de la Revista nos hacemos eco de las declaraciones de la secretaria de Estado de Función Pública, Lidia Sánchez Milán, en las que se explicitan las líneas maestras de trabajo de la Secretaría de Estado. Entre estas, son de especial relevancia el Plan de atención integral para las personas mayores con el fin de facilitarles el acceso a los servicios administrativos, así como la realización de trámites electrónicos y el significativo aumento de las plazas de empleo público ofertadas. Ofertas de empleo público que se irán adaptando progresivamente a lo estipulado en el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, que se aborda asimismo en nuestras páginas. El citado Acuerdo recoge la subida salarial para el periodo 2022-2024, la supresión de las limitaciones para recuperación de la jornada de 35 horas, el impulso al teletrabajo, la modernización de las administraciones y la apuesta por la igualdad en todas las Administraciones Públicas.

MUFACE, por su parte, seguirá garantizando la asistencia sanitaria y prestaciones sociales a un colectivo de casi un millón y medio de personas, que es la razón de ser del organismo y de su demostrada fortaleza.

Tus proyectos también se van a enterar de que eres de MUFACE

Por ser mutualista tienes un préstamo personal para tus proyectos, a un precio muy especial.*

Descubre esta y otras ventajas especiales para ti en bbvacolectivos.com/2087/muface

*Financiación sujeta a la previa aprobación por BBVA.





LIDIA SÁNCHEZ

Secretaria de Estado de Función Pública

“Vamos a regular la actividad de los *lobbies* en sus relaciones con la Administración”

Licenciada en Derecho por la Universidad de Málaga, es funcionaria del Cuerpo Superior de Administradores Generales y del de Gestión Administrativa de la Junta de Andalucía. Desde febrero de 2020 y hasta su nombramiento como secretaria de Estado de Función Pública -el 27 de julio de 2021- fue presidenta y directora general de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Anteriormente, desempeñó los cargos de secretaria general para la Administración Pública y directora general del Instituto Andaluz de Administración Pública, ambos de la Junta de Andalucía.

► EQUIPO DE REDACCIÓN

Desde que asumió el cargo como secretaria de Estado de Función Pública, uno de los principales objetivos ha sido la apuesta por un empleo público estable y de calidad ¿Qué actuaciones destacaría para conseguir este objetivo?

La principal línea de actuación emprendida es combatir la temporalidad y la precariedad en el empleo público, para lo cual se han aprobado distintas normas sobre las que sustentar un nuevo modelo de relaciones laborales más justo, digno y eficaz. Para ello, se están impulsando los procesos de estabilización del personal temporal en todas las Administraciones Públicas, promoviendo las correspondientes convocatorias para reducir la alta tasa de temporalidad en nuestro país y estabilizar al menos 300.000 puestos de trabajo a 31 de diciembre de 2024. Y ya podemos aportar dos datos reveladores: hasta el momento se han aprobado Ofertas de Empleo Público de estabilización en las diferentes Administraciones Públicas, que incluyen

un total de 372.612 plazas, cumpliendo así con el compromiso adquirido con la Comisión Europea de incluir en OEP, antes del 1 de julio de 2022, al menos, 300.000 plazas, concretamente superado en un 24,2%. Por otra parte, la nueva Ley de Presupuestos Generales del Estado generaliza la contratación indefinida para el personal laboral en las Administraciones Públicas, de forma que únicamente pueda acudir a las formas de contratación temporal de manera extraordinaria, en línea con el cambio de paradigma en las relaciones laborales operado por las citadas normas.

Una de las prioridades de la Secretaría de Estado consiste en promover la igualdad de oportunidades en el empleo público, ¿qué actuaciones se están desarrollando a este respecto?

Resulta fundamental promover la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público, eliminando las barreras de cualquier índole, desde

el convencimiento de que la administración debe ser un fiel reflejo de la sociedad. Porque si esto es así, las decisiones que se tomen serán, sin duda, mejores. A nosotros nos gusta utilizar el término democratizar el acceso al empleo público. Por eso, entre las actuaciones que hemos puesto en marcha destacamos, en primer lugar, la elaboración y difusión por el BOE de manera pública y gratuita normativa de apoyo a la preparación de oposiciones para el ingreso a determinados cuerpos. Hasta la fecha se han difundido los códigos normativos correspondientes a los cuerpos y escalas adscritos a esta Secretaría de Estado de Función Pública, la Escala de funcionarios de Administración Local de habilitación nacional y los Cuerpos de Instituciones Penitenciarias. Si bien se trata de un proyecto que se va a seguir impulsando para extenderlo a otros cuerpos. En este momento, estamos trabajando en el ámbito de la Justicia: jueces, fiscales, abogados del Estado y letrados de la Administración de Justicia. Además, se ha avanzado en

El Plan de Atención Integral a las personas mayores va a facilitar su acceso a los servicios administrativos

la descentralización de los procesos selectivos permitiendo que las personas aspirantes se examinen en su territorio para evitar desplazamientos. Hay también interesantes iniciativas de ayudas económicas para la preparación de oposiciones. Hemos dado pasos muy importantes y seguiremos avanzado en esta línea.

Tal como señaló en su última comparecencia ante el Senado, uno de los grandes retos en materia de función pública consiste en atraer a las nuevas generaciones al empleo público, ¿qué medidas tiene previsto desarrollar para conseguir este objetivo?

Estamos ejecutando el Plan de Captación de talento en la AGE, con el que se pretende atraer el talento de forma que se consiga una Administración más moderna, ágil, dinámica, igualitaria e inclusiva. Entre las medidas incluidas en el Plan cabe destacar la celebración de jornadas divulgativas de captación de talento en universidades, colegios profesionales y centros de formación profesional; la participación en ferias de empleo, el fortalecimiento de alianzas con las Universidades para conseguir una mayor difusión de las ofertas de empleo público y el lanzamiento de una potente campaña de

comunicación y difusión que pone en valor el servicio público. Campaña que además está financiada con cargo a los fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Una de las medidas más importantes del Plan ha sido la de Repensar la selección, que dio lugar a un amplio debate reflexivo en torno al acceso al empleo público y que se plasmó en el documento de 'Orientaciones para el cambio en materia de selección', que establece proyectos para modernizar los procesos selectivos en la Administración General del Estado. En este contexto, debemos citar la última oferta pública de empleo 2022, una oferta sin precedentes por el número de plazas convocadas 44.787, que incorpora medidas explícitas para agilizar los procesos selectivos, avanzar en la profesionalización de los órganos de selección y democratizar el acceso en el empleo público.

Otro de los objetivos de su departamento es impulsar la digitalización de los servicios públicos, ¿Cómo plantea llevarlo a cabo sin dejar atrás a las poblaciones con mayores dificultades digitales?

En efecto, y en línea con los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la digi-

talización es una oportunidad para mejorar la eficacia y eficiencia de las Administraciones Públicas, siempre garantizando los servicios presenciales para evitar brechas digitales a la ciudadanía. En este sentido, la digitalización y prestación telemática de los servicios públicos, deberá tener en cuenta la garantía de la atención directa, presencial y personal en la administración, en especial a la población con más dificultades digitales. Ese es nuestro objetivo. Además, para que este proceso de digitalización se lleve a cabo sin dejar a nadie atrás, vamos a impulsar un Plan de atención integral para las personas mayores con el fin de facilitarles el acceso a los servicios administrativos, así como la realización de trámites electrónicos.

¿En qué consistiría este plan de atención integral?

Contemplará medidas dirigidas a asegurar la asistencia telefónica mejorando el servicio telefónico del 060 y ampliando prestaciones por videollamada, así como elaborar materiales formativos en el uso de la administración electrónica específicamente destinados a orientar a las personas de 65 años en el uso de los servicios públicos digitales.



Es necesario avanzar en la simplificación y reducción de cargas en los procesos de digitalización sobre todo en aquellos más demandados por las personas mayores.

Recientemente se ha firmado con las organizaciones sindicales un Acuerdo para una Administración del siglo XXI, ¿qué destacaría de este acuerdo y en qué medida va a contribuir a impulsar el cambio y la transformación de la Administración Pública?

Va a contribuir, sin duda alguna, a impulsar la transformación de la Administración desde el diálogo social, con el que se pretende poner en valor al personal de las distintas Administraciones Públicas, acometer

la recuperación de los derechos que fueron recortados en 2012 y potenciar los elementos esenciales que deben conformar una Administración para el siglo XXI, para garantizar en el presente y en el futuro una prestación de los servicios públicos de la más alta calidad. Dicho Acuerdo contempla una mejora retributiva del personal al servicio de las administraciones públicas y de su sector público institucional con un horizonte temporal a tres años. Se trata de un incremento responsable para paliar desde este mismo año los esfuerzos realizados por las empleadas y empleados públicos ante la situación económica generada tras la pandemia, que se ha visto agravada por el estallido de la invasión de Ucrania, una de

cuyas consecuencias más graves ha sido un aumento significativo del coste de la vida.

¿Qué objetivos se ha marcado su departamento para la construcción de una Administración más abierta?

Nuestra actuación se basa en el compromiso de promover de forma continua los valores de la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana en línea con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Precisamente, este compromiso se materializó con la aprobación el IV plan de Gobierno Abierto 2020-2024 que contiene más de 100 iniciativas promovidas por todas las administraciones públicas junto a las asociaciones de la sociedad civil

y que, sin duda alguna representa una muestra de vitalidad de la comunidad de gobierno abierto en nuestro país. Uno de los grandes objetivos que nos hemos marcado consiste en la aprobación del Anteproyecto de Ley de Transparencia y de Integridad de los Grupos de Interés con el que se pretende regular la actividad de estos grupos, los lobbies, en sus relaciones con la Administración General del Estado y su sector público. El proyecto clarifica cómo se deberán producir las relaciones entre quienes buscan ejercer una legítima actividad de influencia y aquellos altos cargos, directivos o empleados públicos implicados en la toma de decisiones y en los procesos de elaboración de disposiciones normativas y políticas públicas. También estamos trabajando en un Plan de mejora de la participación, cuyos desarrollos más prometedores son la creación de un laboratorio digital para la participación ciudadana en las políticas públicas (Hazlab) y la reforma del marco regulatorio de la transparencia, para lo cual se ha constituido un grupo cuyos trabajos se encuentran disponibles en el Portal de la Transparencia.

Próximamente verá la luz la Ley para la Institucionalización de Evaluación de las Políticas Públicas, ¿Puede adelantarnos las grandes líneas de esta ley y cuáles son sus principales elementos novedosos?

Esta ley incorpora importantes elementos innovadores como son el diseño de un sistema de indicadores comunes de evaluación para la Administración General del Estado y se prevén nuevos instrumentos para la evaluación como pueden ser el Plan de evaluaciones estratégicas del Gobierno y los planes de evaluación de cada uno de los ministe-



rios. El objetivo final que pretendemos conseguir con estos elementos es que los resultados de las evaluaciones se utilicen para mejorar las políticas públicas. Una de las novedades más importantes es la creación de una Agencia Estatal, que nos va a permitir ganar en calidad democrática y en rendición de cuentas a la ciudadanía. La puesta en marcha de esta Agencia, supone la recuperación de un organismo que creemos que es esencial, como es la antigua AEVAL. En definitiva, con la aprobación de esta norma, abordamos de forma decidida la evaluación de las políticas públicas, como herramienta para planificar y medir el impacto final que tienen las decisiones

públicas, sobre la base de que “lo que no se mide, no se puede mejorar”.

El Plan MUFACE Avanza 2021-2023 incide en aspectos de visibilidad y la presencia del organismo ha sido creciente en redes sociales y en otros ámbitos en 2020 y 2021 debido a la pandemia. ¿Qué destacaría de la gestión de la Mutuality?

En primer lugar, quiero agradecer a todo el personal del MUFACE la labor que han desempeñado para garantizar la atención a los mutualistas con las mayores garantías y velando porque

de salud, como las prestaciones para víctimas de violencia de género y la reproducción asistida a mujeres sin pareja, lesbianas y bisexuales así como a personas trans con capacidad de gestar. Además, el concierto prevé las nuevas tecnologías para la asistencia sanitaria de los mutualistas mediante el uso de la telemedicina que permite la consulta telefónica las 24 horas de los 7 días de la semana y las consultas a través de aplicaciones móviles y videollamadas. Otro de los grandes hitos en la gestión de MUFACE consiste en la implantación de la receta electrónica, que sin duda alguna supone un gran beneficio para todas las personas mutualistas, y que se está desarrollando satisfactoriamente gracias a un Plan completo de alianzas con actores públicos y privados. En estos momentos, la receta electrónica del colectivo acogido a la opción pública se encuentra activa en todas las Comunidades Autónomas, por lo que ya se benefician de ella cerca de 400.000 personas y la receta electrónica concertada ya es un hecho en Asturias, Canarias y Cantabria. Por otro lado, MUFACE está avanzado decididamente hacia un nuevo modelo de gestión de procedimientos mucho más ágil a través de instrumentos como las Oficinas de Tramitación Electrónica (OTE) y las Unidades Polivalentes (UNIPOL). En enero de este año se puso en marcha la primera OTE en Vigo, dedicada a la gestión de prestaciones dentarias y oculares solicitadas electrónicamente, con muy buenos resultados en cuanto a gestión de expedientes y reducción de plazos de tramitación de expedientes. Y actualmente se está desarrollando un proyecto piloto con el objetivo de constituir la primera UNIPOL en el primer semestre del año 2023.

Por último, con su experiencia como directiva y empleada pública, ¿cuáles serían desde su opinión los principales retos de las administraciones públicas?

Las administraciones públicas tienen varios retos por delante en los próximos años. Uno de ellos es el de promover un auténtico cambio cultural en la Administración que sea la base sobre la que construir una administración moderna y avanzada. Para ello, bajo mi punto de vista, resulta imprescindible implantar una adecuada planificación estratégica de los recursos humanos. Tenemos que ser capaces de pasar de una cultura de gestión de relaciones de puestos de trabajo a un sistema de gestión de personas, que se adelante a las necesidades de la sociedad en el largo plazo y que nos permita prever dónde podemos tener excedentes o déficits de personal y a su vez, disponer de las herramientas necesarias para dar una respuesta ágil y eficaz a esas demandas.

Además, en un momento como el actual en el que la sociedad avanza a un ritmo vertiginoso, la administración tiene que recuperar el liderazgo en la puesta en marcha de políticas innovadoras para la ciudadanía como se ha demostrado con el Plan de medidas de ahorro y eficiencia energética en la Administración del Estado, muchas de cuyas medidas están sirviendo de ejemplo para el sector privado. Y en todo este proceso, no hemos de olvidar la pieza fundamental de toda administración pública que son las personas, nuestras empleadas y empleados públicos, cuya continua y constante formación y capacitación permitirá estar a la altura de este proceso de cambio.

MIRANDO AL FUTURO: ACUERDO MARCO

para una Administración del siglo XXI

El acuerdo para una Administración del siglo XXI, firmado el 19 de octubre de 2022, devuelve los derechos perdidos a los empleados públicos y profundiza en el diálogo social.

El Gobierno y los sindicatos mayoritarios en el conjunto de las Administraciones Públicas, CCOO y UGT, firmaron el pasado mes de octubre el Acuerdo marco para una Administración del siglo XXI. El sindicato mayoritario en la Administración General del Estado, CSIF, por su parte, no suscribió el Acuerdo. El pacto, rubricado por la ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, el responsable de Área Pública de CCOO, Humberto Muñoz, y el secretario general de UGT-Servicios Públicos, Julio Lacuerda, incluye el compromiso de impulsar una Administración del siglo XXI. Un proceso de transformación del sector público recogido en el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia comprometido con las instituciones europeas.

Según destacó la ministra de Hacienda y Función Pública, este acuerdo en el ámbito público puede contribuir a forjar un pacto de rentas entre los trabajadores y las empresas del sector privado. Una iniciativa que el Gobierno ha dejado claro que respaldaría en medio del contexto de incertidumbre provocado por la invasión de Rusia en Ucrania y la crisis energética derivada de la misma, tal y como recoge el Plan Presupuestario 2023.

El primer punto del acuerdo contempla el aumento de las retribuciones de empleadas y empleados de las Administraciones Públicas (AAPP) para el periodo 2022-2024. En concreto, el acuerdo de subida salarial



plurianual supone una revalorización mínima de un 8% en esos años. Este porcentaje fijo del 8% se puede incrementar hasta un máximo de un 9,5% en el citado periodo, en función de diversas variables contempladas en las cláusulas de revisión. En términos reales, la revalorización salarial podría alcanzar un 9,8%, ya que el incremento salarial de cada ejercicio se consolida.

Estas subidas fijas y variables se reparten en los tres años del periodo con distintos porcentajes. En 2022, al 2% de subida aplicado desde el 1 de enero se sumó una subida adicional y retroactiva del 1,5% para dicho ejercicio.

Para el presente año 2023, se producirá un alza fija del 2,5%. Un por-

centaje que podría incrementarse en un 1% ese mismo año si el IPC es superior al incremento consolidado entre 2022 y 2023 y si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al que aparece estimado en el cuadro macroeconómico que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado 2023.

En 2024, la subida será del 2% sobre la base de las retribuciones ya incrementadas el año anterior. A esta puede añadirse otro 0,5% adicional en el caso de que el IPC entre 2022 y 2024 fuera superior a las alzas acumuladas en ese periodo. El mismo tendría efectos desde el 1 de enero de 2024.

La recuperación de derechos del pacto entre el Gobierno y UGT y CCOO

continúa con la reimplantación de la jornada de 35 horas en las AAPP. Esto supone eliminar las limitaciones previstas en la disposición adicional 44 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 para que cada Administración, en función de sus competencias, establezca esa jornada para el personal a su servicio y al de su sector público institucional. Una decisión que se tomará tras la correspondiente negociación colectiva en la mesa u órgano correspondiente.

En esa línea, otro de los puntos destacados del acuerdo es la eliminación definitiva de las medidas del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Un RDL que provocó una merma en las condiciones de trabajo de empleadas y empleados públicos y de la actividad sindical de sus representantes.

El Gobierno impulsará así la reversión o derogación de aspectos que continúan en vigor. Esto supondrá una nueva regulación de la prestación económica por incapacidad temporal, la devolución de los derechos sindicales o la suspensión de los convenios colectivos basados en la alteración de las circunstancias económicas.

La culminación de la implantación de las nuevas titulaciones en los procedimientos de acceso de las AAPP es otro de los objetivos acordados por Gobierno y sindicatos. Ambas partes se coordinarán para diseñar un conjunto de medidas normativas y organizativas para que el nuevo modelo de clasificación sea plenamente efectivo.

El objetivo es que esta clasificación se desarrolle durante el año 2023 y quede implantada en ese mismo ejercicio.

Para lo que se tendrá en cuenta lo recogido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

PLANES DE IGUALDAD EN TODAS LAS AAPP

Alcanzar la igualdad de género es otro aspecto que se considera estructural en las AAPP. En primer lugar, se procederá a la modificación de la disposición adicional séptima del TREBEP para obligar a que todas las Administraciones se doten de un Plan de Igualdad. El fin de esta reforma será eliminar las barreras que impiden un trato igualitario entre hombres y mujeres en su desarrollo profesional.

Además, se creará un Registro de Planes Públicos de Igualdad para que exista conocimiento y transparencia de las medidas adoptadas en el sector público. Algo en lo que también se implicará la comisión de seguimiento, donde se plantearán cambios normativos para mejorar esos Planes.

También se establecerá como obligatoria la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, tal y como mandata la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La digitalización de las AAPP será otra de las grandes reformas para impulsar la Administración del S. XXI. En este plan se hará compatible la prestación telemática de servicios públicos con la garantía de la atención directa, presencial y personal en las oficinas, especialmente a la población con más dificultades de desempeño digital. Un diseño en el que se perseguirá la mejora de las condiciones de trabajo en el empleo público, que facilitará que

se ofrezcan unos servicios públicos de mayor calidad.

Para ello, serán claves la simplificación y reducción de cargas en procesos de digitalización, un plan específico de digitalización para las administraciones localizadas en zonas con menor población y más dispersa, con el objetivo de garantizar una atención en igualdad para los ciudadanos de las mismas, y el impulso a itinerarios formativos que permiten a trabajadoras y trabajadores adquirir habilidades y conocimientos en materia digital.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO EN LAS OPE

La atracción y retención del talento es otro de los puntos señalados del acuerdo. El compromiso de Gobierno y sindicatos es continuar contando con personas cualificadas, motivadas y comprometidas con el servicio público. Para ello, es necesario realizar una adecuada planificación de recursos humanos que permita alcanzar el número necesario de efectivos para dar el servicio de calidad que precisa la ciudadanía.

Por este motivo, las Ofertas de Empleo Público (OPE) de 2023 buscan la creación de empleo neto bajo los principios de edad y proyección de la plantilla, la puesta en marcha de nuevos servicios o la ampliación de los existentes y la internalización y revisión de los servicios.

La reducción de la temporalidad en las plazas estructurales del empleo público se perseguirá a través de no superar la tasa del 8%. Por lo que se autorizará a las AAPP a establecer de manera extraordinaria una tasa específica adicional para dar cumplimiento a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de

medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Gobierno y sindicatos se comprometen con este Acuerdo a realizar las modificaciones necesarias para retener el talento entre las empleadas y empleados públicos. El impulso a la carrera, la revisión de los procedimientos de promoción profesional, la actualización y modernización de los procesos de selección y la captación de talento para reforzar el servicio público son algunas de las medidas contempladas.

Como señala el pacto, el Gobierno deberá impulsar la puesta en marcha del teletrabajo, la tramitación y negociación del texto del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado, ya en marcha, o el reconocimiento del derecho de negociación colectiva para el personal laboral en el exterior. También se revisará el modelo organizativo y de clasificación de los centros

penitenciarios, para lo que se constituirá una mesa de trabajo que compartirán los Ministerios del Interior y de Hacienda y Función Pública y los sindicatos firmantes. Además, se actualizarán los importes de los gastos de desplazamiento derivados de la prestación de servicios

RECONOCIMIENTO A EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

El pacto recoge, finalmente, el consenso que existe entre Gobierno y los sindicatos firmantes de poner en valor al personal al servicio de las AAPP y del sector público institucional.

Su trabajo, junto al impulso del Escudo Social aprobado por el Gobierno con medidas como los ERTE, permitió amortiguar el impacto de la crisis sanitaria y facilitar la protección de los sectores más afectados. Lo que allanó el camino para relanzar el desarrollo económico y la creación de empleo.



Las subidas salariales en el periodo 2022-2024, la supresión de las limitaciones existentes para la recuperación de la jornada de 35 horas, el impulso al teletrabajo y la modernización de las administraciones son algunas de las medidas del Acuerdo

LIDIA SÁNCHEZ MILÁN, SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA: “UNA DE LAS PRIORIDADES DE ESTE GOBIERNO ES SEGUIR AVANZANDO EN MATERIA DE IGUALDAD”

En declaraciones a Revista Muface, la secretaria de Estado, en relación con el Acuerdo para una Administración del siglo XXI, pone de relieve la importancia de los avances en materia de igualdad de este Acuerdo:

“Una de las prioridades de este Gobierno es seguir avanzando en materia de igualdad. Por este motivo, este acuerdo contempla también la obligación de que todas las Administraciones Públicas se doten de un plan de igualdad, permitiendo así eliminar las barreras existentes y garantizar un trato igualitario a

mujeres y hombres en su desarrollo profesional en todas las Administraciones Públicas. Asimismo, se deberán negociar de manera obligatoria los protocolos de acoso sexual y se creará un Registro de Planes Públicos de Igualdad para hacer un seguimiento de estas medidas. Sin lugar a dudas, la igualdad es una política de carácter transversal, que impulsa la transformación de las administraciones. Y debe ser una palanca que permita adoptar soluciones innovadoras y transformadoras en una administración en la que no caben brechas digitales, territoriales, ni mucho me-

nos brechas de género. Por otro lado, la mayor presencia de mujeres en el sector público enriquece los grupos de trabajo y genera equipos mucho más inclusivos y diversos, al posibilitar varios puntos de vista ante los problemas, ofrecer distintas alternativas como soluciones y también detectar oportunidades de mejora. La igualdad también, por último, permite a las administraciones públicas tejer redes con la sociedad y escuchar a la ciudadanía, contribuyendo de esta manera a construir una Administración mucho más abierta y cercana, atenta a las circunstancias.”

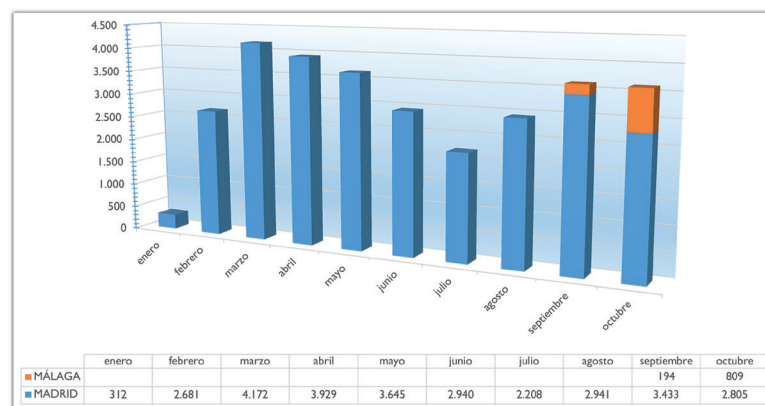
OTE: OFICINA DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE VIGO

El 1 de febrero de este año se puso en marcha la primera Oficina de Tramitación Electrónica de MUFACE (OTE). Tras estos meses de funcionamiento, la OTE de Vigo ha mostrado una gran eficacia en su cometido, absorbiendo todos los expedientes de prestaciones complementarias oculares y dentarias de Madrid y Málaga y agilizando la gestión para los mutualistas. Es un ejemplo de desconcentración territorial.

La selección de las oficinas provinciales cuyos expedientes van a ser tramitados por la OTE se basa en un análisis pormenorizado de cargas de trabajo. Lógicamente, la situación de cada Servicio Provincial es fluctuante, lo que permite modular las medidas de aportación de expedientes. El tiempo de tramitación ha pasado de 10 y 34 días hábiles en las oficinas delegadas de Madrid a 1 día hábil.

En el gráfico, se puede ver la progresión del volumen de tramitación, y las zonas azules/naranjas de las barras indican de qué oficina proceden los expedientes.

N.º de expedientes prestaciones complementarias
OTE de Vigo



El muy positivo balance de la oficina ha impulsado el desarrollo de su segunda fase, donde absorberá expedientes de nuevas provincias. En siguientes etapas se quiere diversificar el tipo de expedientes. A finales de 2022 año tomaron posesión cinco nuevas funcionarias, lo que ha doblado la plantilla. Por ello se realizó el 23 de noviembre un acto de presentación en las dependencias de

la Zona Franca de Vigo, con asistencia de la directora general de MUFACE y del delegado de la Zona Franca. En el año 2023 se quiere impulsar su fase tercera en la que se persigue lograr un servicio de calidad desde Galicia para todo el colectivo mutualista, con independencia de su ubicación geográfica o condición personal, y dotarla con nuevos incrementos de personal.

“Ya verás qué bien lo vamos a pasar”

“Ven. Será nuestro secreto”

“Ésta no se me escapa”

NO HAY QUE ACABAR CON EL MIEDO...
SINO CON LO QUE PRODUCE EL MIEDO

PRÓXIMAMENTE

CERO DIECISÉIS

EL 13,7% DE LAS MUJERES HAN SUFRIDO VIOLENCIA SEXUAL
359.095 MUJERES HAN SUFRIDO VIOLENCIA SEXUAL EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES
EL 99,5% DE LAS MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA SEXUAL
LA EXPERIMENTARON POR AGRESORES HOMBRES



016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

#CeroDieciséis
La violencia sexual no es una película



ACUERDO DE COLABORACIÓN MUFACE-INA (PORTUGAL)

El llamado “European Union Leadership Exchange Programme” es una iniciativa europea que tiene como objetivo situar a los mandos intermedios de las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea y/o de las Instituciones europeas en diferentes escenarios colaborativos, para compartir conocimientos y experiencias de aprendizaje por inmersión de buenas prácticas en políticas, programas, instrumentos de gestión y servicios públicos. En este ámbito, MUFACE ha comenzado un proyecto colaborativo con instituciones hermanas en Portugal.

A través del INA portugués (Instituto Nacional do Administração) se ha

convenido un proyecto de intercambio entre MUFACE y el Consejo de Administración del Instituto de Proteção e Assistência na Doença aos servidores do Estado (ADSE) y Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP).

El proyecto se despliega en tres fases: elaboración de una hoja de ruta, reuniones bilaterales en cada país y evaluación global del programa a cargo del INA de Portugal. En este marco, el pasado septiembre, la directora general de MUFACE, Myriam Pallarés, inauguró en Lisboa el encuentro con representantes de distintos organismos de la Administración portuguesa, incluyendo los ya mencionados, así como la Comissão de Recrutamento e

Seleção para a Administração Pública (CReSAP).

En las jornadas de trabajo previstas las delegaciones intercambian información y buenas prácticas, explorando nuevas vías de colaboración y profundizando en el modelo de mutualismo administrativo, su financiación y características. La oportunidad es que la experiencia de asistencia y servicios sociales a servidores públicos portuguesa es la que más se asemeja al mutualismo administrativo español en el panorama comparado. Junto a ello, el modelo portugués de gobernanza y reclutamiento de personal directivo en el ámbito sociosanitario presenta también oportunidades para la Mutualidad.



CANARIAS SE SUMA A LA RECETA ELECTRÓNICA CONCERTADA

Puesta en marcha de la receta electrónica concertada en una farmacia de Las Palmas de Gran Canaria

La receta electrónica de MUFACE para mutualistas que han elegido entidad sanitaria concertada está ya disponible en Asturias, Cantabria y Canarias. En el ámbito de mutualistas acogidos a opción pública, la receta electrónica está ya implantada en todo el territorio, tras la última incorporación de Ceuta y Melilla en octubre de 2022.

La receta electrónica concertada en Canarias, cuyos mutualistas tienen especiales dificultades para gestionar recetas o visados en papel, es el último hito de la ejecución de este proyecto estrella de MUFACE. Su implantación, que tuvo lugar el 23 de noviembre de 2022, es progresiva y acorde con la intensa colaboración de MUFACE con el Consejo General de Colegios de Farmacéuticos y respectivos Colegios de cada provincia. Ahora, en el momento de su despliegue, hay que asegurar su uso efectivo, y es el momento de una estrecha alianza con la profesión médica a través de sus organizaciones colegiales, entendiendo que el uso de la receta electrónica es

un factor diferencial en la calidad de la asistencia que se presta al paciente, por su garantía de seguridad, trazabilidad y sostenibilidad.

TARJETA SANITARIA DE SU ENTIDAD MÉDICA

Para activar la receta electrónica en las comunidades donde ya está implantada, cada mutualista de opción concertada deberá portar su tarjeta sanitaria de entidad cuando vaya al médico. El colectivo adscrito a los Servicios Provinciales de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas, Cantabria o Asturias podrá obtener su receta electrónica en cualquiera de estos

territorios, así como retirar sus medicamentos en las oficinas de farmacia. El servicio de receta electrónica incluye los visados salvo alguna excepción, por lo que ya no deberán realizarse en las oficinas de MUFACE.

Respecto a las personas mutualistas desplazadas temporalmente a Asturias, Canarias o Cantabria no adscritas a estos Servicios Provinciales, podrán obtener recetas electrónicas si acuden a un servicio médico, pero si se trata de medicamentos que precisan visado, por el momento deberán seguir solicitándolo con recetas en papel, como se hace habitualmente.

Un total de 79.658 mutualistas que han elegido opción concertada disfrutarán de las ventajas del proceso electrónico y, sumando pública y concertada, un total de 398.835 personas de benefician de él, lo que representa un 32% del colectivo total de MUFACE. 2023 será el año del despliegue masivo de la receta electrónica.



Encuentro de las direcciones provinciales en Madrid

La cercanía al colectivo, un factor estratégico

Las direcciones provinciales de MUFACE se reunieron en Madrid los pasados 30 de noviembre y 1 de diciembre. El segundo encuentro semestral de los servicios provinciales estuvo marcado por la importancia de seguir siendo una garantía de cercanía a los mutualistas.

La directora general de MUFACE, Myriam Pallarés, inauguró el pasado 30 de noviembre las segundas jornadas de trabajo de las direcciones provinciales de la Mutualidad, correspondientes al ejercicio de 2022. La Mutualidad tiene 57 oficinas que atienden al colectivo presencialmente, por teléfono y a través del correo electrónico y gestionan los expedientes de prestaciones, al mismo tiempo que desarrollan un importante papel de visibilidad de la Mutualidad. El encuentro tiene carácter semestral

y su objetivo consiste, por una parte, en coordinar la actividad de los servicios centrales y territoriales del organismo y, por otra, informar sobre todas las novedades que tienen interés para desarrollar la labor de gestión y atención en el territorio.

“UNA LABOR ENCOMIABLE”

En sus palabras de bienvenida, Myriam Pallarés agradeció el trabajo y profesionalidad de los equipos provinciales,

liderados por directores y directoras, que se han adaptado a la normalidad de la atención presencial sin ningún problema tras la crisis sanitaria provocada por la pandemia, durante la cual las oficinas de MUFACE permanecieron abiertas con las lógicas restricciones de aforo. La directora general animó a los y las responsables de los servicios provinciales a seguir con su “encomiable labor de atención a mutualistas” y con su implicación constante en proyectos de mejora de la Mutualidad.



También hizo hincapié en la importancia de la neutralización de la brecha digital, preservar la igualdad de trato teniendo en cuenta las circunstancias de cada persona dentro la estrategia general de cercanía al colectivo, y la implicación en las mejoras que se prevén al amparo del Plan Muface Avanza 2021-2023 como hoja de ruta estratégica del organismo. Dicho instrumento y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia son los mecanismos que permitirán a la Mutualidad avanzar en la senda de la modernización y convertirla en un organismo más ágil, eficiente, cercano y sensible a las necesidades del colectivo mutualista.

Se destacó también la importancia de la implicación de los directores y directoras provinciales en cada proyecto, en un contexto en el que hay que esforzarse al máximo por captar y retener talento. Otro punto importante desarrollado en el encuentro fue el de las gestiones colaborativas de prestaciones complementarias y de trámites de Colectivo que desarrollan algunas oficinas para lograr que las más congestionadas cumplan sus objetivos, desplegando de este modo la solidaridad interterritorial que siempre ha sido marca de la Mutualidad.

Igualmente, se destacó que modelos como la Oficina de Tramitación Electrónica de Vigo y el proyecto UNIPOL, que se desplegará en 2023, son sendos ejemplos de cómo sistematizar la solidaridad y de ese modo cumplir los objetivos de gestión de un modo estable. La receta electrónica concertada, que ha dado un nuevo paso con su implementación



Durante la reunión, tuvo lugar la despedida –por nuevos retos profesionales y jubilación, respectivamente– de los directores provinciales de Las Palmas, Alejandro Arteaga (dcha.), y de Almería, Benito Fraguero

en Canarias, sigue siendo el proyecto estrella de la Mutualidad, en el que se redoblan esfuerzos para permitir un despliegue amplio en 2023.

LIDERAZGO TRANSFORMADOR

El primer día de las jornadas se dedicó a formación y adiestramiento directivo, en concreto a liderazgo transformador y a las habilidades y conocimientos que forman parte del Marco de Competencias Digitales elaborado por el INAP, ambos con un contenido muy participativo y práctico. El segundo día se centró en la explicación por parte de cada departamento de las novedades y puntos de interés que presenta la gestión de prestaciones sanitarias, sociales, asuntos de personal y gestión económica y tecnologías, así como en la situación de los proyectos del Plan MUFACE Avanza.

NOMBRAMIENTOS

Pablo Saavedra Inaraja, nuevo secretario general de MUFACE

El pasado 30 de abril tomó posesión de su cargo como nuevo secretario general de la Mutualidad, Pablo Saavedra Inaraja, que sustituye a Elena Méndez. Nacido en Madrid en 1973, pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado desde 2002. Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, ha realizado el Programa de Liderazgo para la Gestión Pública del IESE Business School y está en posesión de la Cruz de la Orden de Isabel la Católica.

En los últimos 10 años ha sido Secretario de Estado de Medioambiente, Director General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar y Consejero de

medioambiente, cambio climático y energía en la Misión de España ante las NNUU en Nueva York. Antes de su incorporación a MUFACE estaba destinado en la Subdirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Con anterioridad desempeñó los puestos de Subdirector General de Relaciones Bilaterales con las CCAA, Asesor del Secretario de Estado de Cooperación Territorial, Subdirector Adjunto de Selección en el INAP y Jefe de Área de coordinación normativa en la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.



Elena Alonso Hidalgo, nueva directora del Departamento de Prestaciones Sociales

Licenciada en Farmacia por la Universidad Complutense de Madrid, Elena Alonso Hidalgo pertenece al Cuerpo de Farmacéuticos Titulares.

Se reincorporó a Muface en julio de 2020, como Coordinadora del Departamento de Prestaciones Sociales y el pasado 1 de marzo tomó posesión como directora de dicho departamento en sustitución de Leticia Martínez Pulgar.

Ha trabajado como Consejera Técnica del Área de Afiliación y Cotización de la Mutualidad General Judicial, dirigiendo, coordinando y controlando la gestión del colectivo

así como de la aportación estatal y de las cotizaciones de los mutualistas. Con anterioridad ha desempeñado otros puestos como el de Jefa de Área de Gestión Económica y Presupuestaria de la Subdirección General de Administración Financiera de la Administración Periférica, en la Dirección General de Administración Periférica del Estado, Jefa de Servicio de Incapacidad Temporal en el Departamento de Prestaciones Sociales de MUFACE, o Jefa de Sección de Inspección Farmacéutica y Control de Drogas en el Área Funcional de Sanidad de la Delegación del Gobierno en Murcia.



AVANCES DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) DE MUFACE

Como muestra de su compromiso con la sociedad, MUFACE ha querido dar un paso hacia adelante en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La voluntad firme de integrar valores éticos y sociales y ambientales en todas sus actividades motivó la inclusión, en el plan estratégico MUFACE Avanza 2021-2023, de la confección y aprobación de este instrumento, en la línea de su Objetivo V, Sostenibilidad y Responsabilidad Social.

El pasado mes de noviembre se constituyó el Grupo de Trabajo de seguimiento del Plan de RSC, con su presidente y secretario general de MUFACE, Pablo Saavedra, la representante del departamento de Presta-

ciones Sociales de la Mutualidad, Rosa María Carretero, así como con José María Areses por la Unidad de Apoyo y representantes de las organizaciones sindicales. Asistieron Óscar Cortés por CSIF, Fernando de la Fuente por UGT y José Luis Hernández Rivasés, por CCOO.

EL CONTENIDO DEL PLAN

Con el objetivo de conseguir una mayor eficiencia, se integró en el Plan de RSC otro proyecto relacionado con este y previsto en el Plan MUFACE Avanza: el Plan de promoción de la salud o "Mutualidad saludable", al igual que la línea de acción consistente en integrar la participación de las organizaciones sindicales en la elaboración y

seguimiento de ambos instrumentos de planificación.

Las acciones contra la violencia de género, plasmadas jurídicamente en el Convenio suscrito por MUFACE con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género quedan así mismo incluidas dentro del Plan de RSC, del mismo modo que el Plan de Igualdad de MUFACE, el Plan Open Data o el Plan de Alianzas.

Así mismo, se consideró de interés incluir un programa de distinciones relacionadas con el desempeño del trabajo en el ámbito de la Mutualidad, para cuya configuración se están examinando varias alternativas.

BBVA

Creando Oportunidades

Publicidad

Para tu nómina ya es primavera

Si eres miembro de Muface y domicilias tu nómina superior a 800€ antes del 31 de marzo, te damos **200€ brutos***

Descubre esta y otras ventajas especiales para ti en bbvacolectivos.com/2087/muface

*Oferta válida para altas de nómina nueva hasta el 31-03-2023.

*La promoción está sujeta a las condiciones que constan en el Boletín de Adhesión correspondiente al que deberán adherirse y suscribir los interesados. El abono de 200€ tiene la consideración de rendimiento de capital mobiliario sujeto a retención del I.R.P.F., por lo que de acuerdo con el tipo de retención vigente el neto a percibir es de 162€. El importe de la retención podrá verse modificado en caso de cambio de normativa. Nómina de un mínimo de 800€. Recuerda que no debes haber disfrutado de una promoción por domiciliar tus ingresos previamente. Deberás domiciliar tu nómina en un plazo máximo de cinco meses desde la adhesión. Permanencia mínima de 12 meses. BBVA realizará el abono de la bonificación en la cuenta una vez pasados seis meses desde el cumplimiento de los requisitos. Si durante 2 meses consecutivos no se domicilia la nómina o pensión por un importe igual o superior a 800€, se realizará un cargo en la cuenta del beneficiario por importe de 200€ en concepto de penalización de la promoción, quedando caducada, sin posibilidad de devolución de los 200€, aunque con posterioridad el beneficiario vuelva a cumplir los requisitos de la promoción. Será necesaria acreditación de pertenencia al colectivo.



Servicio Provincial de Valladolid

TODO A PUNTO PARA TRASLADAR LA SEDE

Para el primer semestre de 2023 está prevista la apertura de un nuevo local que permitirá mejorar la atención y la accesibilidad de las casi 20.000 personas mutualistas adscritas al servicio provincial de Valladolid. Un equipo de nueve personas, al frente del cual se encuentra la directora, Isabel Fábregas, se encarga de tramitar diariamente cuantos servicios y prestaciones se solicitan. Sin perder el ritmo, ya tienen todo listo para iniciar el traslado.

► CARLOS BARRIO

En la misma calle donde aún hoy sigue prestando sus servicios la oficina de MUFACE de Valladolid, en la céntrica Dos de Mayo, vivió durante sus últimos treinta años el inolvidable novelista Miguel Delibes. En la Fundación homónima que alberga el legado del escritor, conservan su tarjeta de afiliación a la Mutualidad. En ella figuraba Miguel Delibes Setién como catedrático de la Escuela de Comercio destinado en la Universidad de Valladolid. Y es muy posible que los primeros talonarios de recetas que solicitó como mutualista fueran taladrados por una de las históricas máquinas perforadoras que decoran —como si de un pequeño museo se tratara— el despacho de la actual directora provincial, Isabel Fábregas.

Ella es la responsable de coordinar una eficiente plantilla de nueve personas, entre las que se cuenta la casi recién llegada secretaria provincial, Patricia Gil, y un equipo de administrativos y administrativas, técnico de informática y jefas de sección que llevan casi al día los habituales servicios de Colectivo, Ayudas y Prestaciones de las 19.911 personas mutualistas adscritas actualmente a esta oficina.

Ahora que ya está casi superada la pandemia de Covid-19, el personal recuerda el reto que supuso atender al colectivo durante el confinamiento y, posteriormente, durante la campaña de vacunación. “Los mutualistas necesitaban recetas médicas y acceso a las consultas, y había que darles soluciones. La oficina se mantuvo abierta para atender las cuestiones urgentes. Durante la campaña de vacunación tuvimos que coordinarnos con el servicio regional de salud (SACYL). para que



todos los mutualistas fueran atendidos y pudieran obtener su certificado”, explican los compañeros de la oficina.

Del gran esfuerzo realizado para informar a las personas mutualistas sobre todo lo referido al proceso de vacunación puede dar fe Ana, jefa de sección de Colectivo: “Tuvimos que actualizar urgentemente muchísimos datos de contacto para poder comunicarnos con los titulares y beneficiarios adecuadamente”.

El goteo de mutualistas que se acerca diariamente a la oficina, con o sin cita previa, es constante. “La principal demanda es la solicitud de talonarios, aunque hay canales alternativos para ello, y el visado de recetas”, cuenta

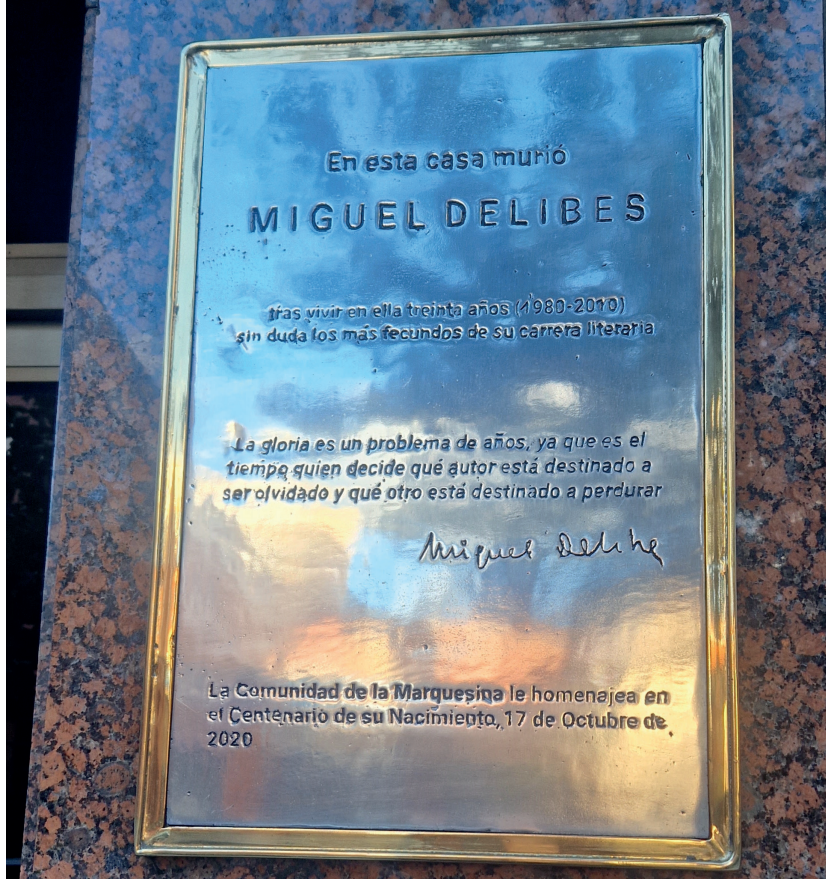
Mercedes, responsable de Prestaciones. Lo saben bien quienes se encargan de recibirlos a pie de ventanilla: “la mayor parte son personas mayores, por lo que hay que ser flexibles y facilitarles las gestiones”, comentan. No obstante, toda la plantilla tiene, como uno de los objetivos prioritarios, intentar que se utilicen los canales electrónicos para evitar desplazamientos, por ejemplo mediante la App MUFACE móvil, ya que muchos disponen y utilizan estos dispositivos. Cabe reseñar que en este año se han tramitado, desde la oficina de Valladolid, más de 4.000 expedientes.

CAMBIO DE SEDE

Todo el equipo se muestra ilusionado —a la par que algo preocupado por las dificultades propias del traslado— con

la nueva sede que pretenden estrenar en el primer semestre de 2023. Ubicado cerca de la estación, el local fue cedido por la Gerencia de Justicia. Ha sido necesaria una reforma para renovar la infraestructura y adecuar el espacio a las necesidades propias de todo servicio provincial. “Las obras se iniciaron en el mes de julio, pero han aflorado defectos en las instalaciones que hemos tenido que resolver y nos han obligado a hacer una ampliación del proyecto inicial. Por otro lado, estamos sufriendo una demora en la entrega de suministros: equipos de aire acondicionado, pavimento... No obstante, el local va a suponer un cambio importante en la atención a los mutualistas”, explica Patricia, la secretaria provincial.

El nuevo local va a permitir, sobre todo, una notabilísima mejora de la accesibilidad de las personas mutualistas con cualquier tipo de problema de movilidad que tengan necesidad de acudir a la sede provincial. Este sería el caso, por ejemplo, de Marta Fernández y Luis Huerta, campeones paralímpicos y mutualistas del SP de Valladolid que protagonizaron el número 251 de esta revista. También se evitaría bajar peso por las escaleras actuales, como le ocurrió a otro mutualista adscrito a esta oficina que pidió –por mera y acreditada afición coleccionista– todos los números de la revista publicados en la última década y que le fueron remitidos desde Madrid en un grueso paquete. Puestos a revelar anécdotas, no estará de más que continúe la buena relación existente entre el colectivo que acude a la oficina y el voluntarioso equipo de MUFACE que se deja la piel y los trienios en Valladolid. Y que sigan llegando a la nueva sede provincial bizcochos, bombones y hasta coliflores de regalo –que ya se ha dado el caso– por la buena atención prestada.



MUTUALIDAD GENERAL DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO		DOCUMENTO DE AFILIACION		Número de incorporación a la MUFACE y de afiliación a la Seguridad Social.	
DATOS PERSONALES		476020790			
Primer apellido	DELIBES	Segundo apellido	SERIEN		
Nombre	MIGUEL	Fecha de nacimiento	17-10-20	D. N. I.	12.007.103
DOMICILIO					
Calle	PASEO DE ZORRILLA		Núm.	5	Distrito postal
Provincia	VALLADOLID	Municipio	VALLADOLID		
DATOS PROFESIONALES					
Núm. de Registro de Personal	A05EC-54	Situación	ACTIVO	Ministerio	EC
Provincia	VALLADOLID	Municipio	VALLADOLID		
Destino	UNIVERSIDAD DE VALLADOLID				
Mutualidad de Funcionarios a que pertenece.	Mutualidad Prensa y Artes Gráficas				
FIRMA DEL MUTUALISTA		ASISTENCIA MEDICO-QUIRURGICA I. N. P.		FECHA DE ALTA: 1 DE MARZO DE 1976	
Declaro ser ciertos los datos de afiliación que figuran en el presente documento.		- 1 ABR. 1977		AMD, 4, 10	

Placa conmemorativa y tarjeta de afiliado de Miguel Delibes (Fundación Miguel Delibes. AMD, 4, 10. Documento de afiliación MUFACE)

Eso sí, los empleados ya no verán, cuando acudan por las mañanas al trabajo, la placa conmemorativa que luce muy cerca de la actual oficina, en el número 10 de la calle Dos de Mayo, donde vivió el insigne mutualista Miguel Delibes desde 1980 hasta su fallecimiento en 2010. En

el bronce figura esta acertadísima reflexión del escritor: “La gloria es un problema de años, ya que es el tiempo quien decide qué autor está destinado a ser olvidado y qué otro está destinado a perdurar”. El tiempo le ha colocado, sin duda, al final de la frase.

Isabel Fábregas, directora provincial de Valladolid

“Mucha gente me pregunta qué hace aquí una ingeniera como yo”

Es ingeniera de Telecomunicaciones y funcionaria del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración General del Estado. Fue responsable de la red de comunicaciones del ministerio de Administraciones Públicas. En el sector privado, fue una de las responsables del Centro Tecnológico para el Desarrollo de las Telecomunicaciones en Castilla y León (CEDETEL). En 2013 se incorporó a MUFACE como directora del SP de Palencia y lleva al frente de la oficina de Valladolid desde 2016.

¿Cómo encara 2023 este Servicio Provincial?

El cambio de oficina nos permitirá resolver un grave problema de accesibilidad y poder disponer de un espacio a pie de calle, más amplio y diseñado para atender mejor al colectivo mutualista. Ahora mismo estamos ejecutando las obras de reforma y se ha previsto el traslado en el primer semestre de 2023.



¿Qué tal está funcionando el sistema de cita previa; lo ha asumido bien el colectivo?

Algunos mutualistas son muy críticos con el sistema. Sobre todo se quejan de las llamadas al 060, porque hablan con una máquina y tiene coste económico. Intentamos redirigirlos a la página web o la App móvil. Aunque la mayoría de las gestiones se pueden tramitar por otros canales, muchos mutualistas se muestran reacios al cambio y prefieren la atención presencial.

¿A qué tipo servicios debería darle una mayor prioridad la Mutualidad?

Sobre todo, continuar con la digitalización de los procedimientos, poniendo el centro en las personas, que son las protagonistas de la transformación digital de MUFACE. Esto permitirá agilizar las gestiones de los mutualistas así como el trabajo diario del personal funcionario. Otra prioridad es acelerar la receta electrónica concertada, que evitará el trasiego de los talonarios y las recetas en papel, y nos proporcionará una mejor gestión y control del gasto farmacéutico.

¿Logran aplicar bien las medidas de ahorro energético?

La pandemia nos obligó a ventilar con mayor frecuencia las oficinas y disminuyó la utilización del aire acondicionado. Gracias a la concienciación y buena disposición de todos, este verano ha continuado el uso moderado del aire acondicionado; si bien es cierto que en Valladolid el principal problema de temperatura lo tendremos en invierno. También

intentamos minimizar el uso de papel, reduciendo las impresiones al mínimo necesario. Y separamos los residuos para contribuir a su reciclaje.

¿Cuáles son los servicios y prestaciones más complicados de resolver?

Las solicitudes de tratamientos avanzados, los medicamentos de dispensación hospitalaria, o las reclamaciones de asistencia sanitaria. Especialmente cuando el mutualista acude con un grave problema de salud y la situación exige una mayor cercanía y empatía. En general tratamos de agilizar la tramitación de las prestaciones, y en particular el subsidio IT, porque supone una cuantía importante para el mutualista y hay que evitar cualquier retraso en los pagos.

¿Qué le resulta más gratificante del trabajo diario?

El agradecimiento de mutualistas a los que has ayudado para agilizar una gestión con la entidad; los que te cuentan que han finalizado un tratamiento con éxito; y el equipazo de esta oficina: Alberto, Ana, Idaira, Julián, Marcos, Mercedes, Patricia, Pilar, y Roberto, sin olvidar a Mercedes, Marian, Henar y Víctor que se han jubilado. Por su profesionalidad, implicación y adaptación a los cambios. Sin olvidar a los compañeros de otros servicios provinciales y de los servicios centrales, siempre dispuestos a echarle una mano. Es muy gratificante. Mucha gente me pregunta qué hace aquí una ingeniera como yo; diría que este trabajo ofrece muchísimas oportunidades de aprendizaje en un entorno que está en continua evolución.

YO SOY... INGENIERO DE MONTES DEL ESTADO

MANUEL DURBÁN

DIRECTOR CONSERVADOR DEL PARQUE NACIONAL DEL TEIDE

Un total de 118 funcionarios y funcionarias desempeñan actualmente su labor como ingenieros de montes del Estado, cuerpo del subgrupo AI. Uno de ellos es Manuel Durbán, Director Conservador del Parque Nacional del Teide, que nos habla de su vida profesional y la de sus compañeros, así como de los retos a los que se enfrenta actualmente este emblemático paraje.



En 1986 ingresé en el Cuerpo de Ingenieros de Montes del Ministerio de Administración Públicas, siendo destinado en 1987 al ICONA, Centro de Coordinación de Parques Nacionales de La Laguna, primero con destino provisional y posteriormente como Jefe de Conservación. Desde 1989 hasta 1994 fui Director Conservador del Parque Nacional de la Caldera de Taburete en la isla de la Palma y desde ese año hasta la actualidad desempeño el puesto de Director Conservador del Parque Nacional del Teide, en la isla de Tenerife. Soy especialista en gestión y planifica-

ción de Espacios Naturales Protegidos, he participado en numerosas misiones de Cooperación Internacional, especialmente en Iberoamérica, sobre gestión y planificación de Parques.

La amplitud de los estudios y materias que se imparten en las escuelas técnicas de Ingenieros de Montes nos habilitan para realizar cualquier tipo de actuación, estudios u obras en el medio forestal y natural y en industrias forestales. Una gran parte de los funcionarios del Cuerpo de Ingenieros de Montes del Estado están dedicados a la planificación y gestión forestal de los recursos naturales y de los espacios naturales protegidos, defensa contra incendios forestales, plagas y enfermedades, correcciones hidrológico-forestales, defensa, conservación y mejora de suelos y a la lucha contra la desertificación o a los estudios y evaluaciones de impacto ambiental.

¿Qué distingue al Teide de otros parques?

El Parque Nacional del Teide, con casi 19.000 ha. de superficie, es el máximo exponente de los ecosistemas volcánicos y de la vegetación asociada de la alta montaña macaronésica. Ostenta el Diploma Europeo emitido por el Con-

sejo de Europa, otorgado por primera vez en 1989, está reconocido como Patrimonio Mundial por la Unesco, desde 2007 y cuenta con las certificaciones de la ISO 14000-1, de 2005, de la EMAS, de 2006, y de Starlight, de 2013, entre otros reconocimientos y certificaciones. Dispone de un presupuesto total que ronda los 8 millones de euros anuales y es uno de los parques nacionales más visitados del mundo, con casi 4,5 millones de visitas anuales.

¿En qué consiste principalmente su labor?

Mi labor como Director Conservador, de acuerdo con las funciones que tiene asignadas el puesto, consiste en la dirección y administración del Parque Nacional, de sus centros, infraestructuras y medios personales; la redacción, ejecución y autorizaciones del Plan Rector de Uso y Gestión del Parque Nacional, y de los planes sectoriales y normas para su desarrollo; la formulación de la propuesta del Plan Anual de Actividades e Inversiones, así como la de gastos, la ejecución del gasto y control presupuestario, la elaboración de informes, estudios técnicos, memorias, y propuestas, la dirección técnica de proyectos, obras



y servicios y la coordinación de las labores de prevención y extinción de incendios forestales. Una de mis tareas fundamentales es la de mantener unas cordiales y permanentes relaciones con el entorno del Parque: corporaciones municipales, sociedades y asociaciones conservacionistas, turísticas, deportivas, culturales, etc., que garantizan una adecuada imbricación del Parque Nacional en la sociedad que le rodea.

¿Cómo es la plantilla del PN del Teide?

La plantilla consta en la actualidad de un total de 23 personas, de las que 9 son funcionarios y 14 laborales. En los últimos años siete funcionarios y laborales han causado baja, la mayoría por jubilación, lo que agrava aún más la escasez de personal para desarrollar las funciones encomendadas al Parque Nacional. A ello se une que la edad media del personal supera los 50 años y que parte de nuestro funcionariado se encuentra cercano a la jubilación. Es imperativo que la administración asuma su responsabilidad e incremente sustancialmente la plantilla en todas sus escalas, especialmente titulados superiores y agentes de medio ambiente.

¿A qué retos socioeconómicos y medioambientales se enfrenta actualmente el Parque y su entorno?

Las principales amenazas que sufre el Parque Nacional del Teide son cuatro: en primer lugar, el elevado número de

visitantes, con tendencia al alza y su concentración en el tiempo y en zonas determinadas. Esta situación puede llegar a generar una merma importante en la calidad de la visita e incluso llegar a generar problemas de conservación. En segundo lugar, la presencia de herbívoros introducidos, como el conejo y el muflón, que generan graves daños a la singular flora del Parque y en especial a las especies amenazadas, algunas de las cuales sólo se pueden encontrar en este Espacio Natural Protegido. Un tercer riesgo lo suponen, evidentemente, los incendios forestales. Y por último,

“Es imperativo que la administración asuma su responsabilidad e incremente sustancialmente la plantilla en todas sus escalas, especialmente titulados superiores y agentes de medio ambiente.”

aunque no menos importante, el cambio climático. El Parque Nacional del Teide, alejado por su altitud de la influencia moderada del mar y de los vientos alisios, posee un clima netamente continental. Como consecuencia de ello, el incremento de la temperatura en el Parque duplica al de zonas de costas y medianías de la isla de Tenerife, lo que genera un paulatino desplazamiento en altitud de las especies y ecosistemas. Para mitigar o eliminar estas amenazas se han redactado proyectos y estrategias y se están ejecutando las correspondientes actuaciones.

Como experto en planificación de espacios naturales protegidos, ¿qué cree que habría que hacer en La Palma tal como ha quedado la zona afectada por el volcán?

La reciente erupción del volcán en la isla de La Palma ha generado importantes daños sociales y económicos. Desde mi punto de vista, sería necesario realizar un inventario exhaustivo y una posterior ordenación del área afectada por las coladas y piroclastos. Deberían delimitarse aquellas áreas de mayor interés geológico y volcánico, que podrían declararse Espacio Natural Protegido, para su conservación y para el desarrollo de actividades turísticas compatibles, determinar qué zonas pueden ser aptas para la reimplantación de cultivos existentes, y qué zonas pueden declararse como urbanizables para recuperar los pueblos y viviendas afectadas por la erupción.

El Instituto Cervantes se expande en tres continentes

Nuevas sedes en Dakar, Los Ángeles y Seúl

El organismo encargado de velar por la promoción y enseñanza del español en el mundo está abriendo sus puertas en ciudades tan dispares como Dakar, Los Ángeles y Seúl. A día de hoy, el Instituto Cervantes ya cuenta con sede en 97 ciudades de 45 países distintos. Al frente del organismo se encuentra el poeta Luis García Montero, que habla en una entrevista de los nuevos proyectos y de cómo este trabajo le está ayudando a superar la amargura de los días tras el fallecimiento de su mujer, Almudena Grandes.

► CARLOS B. PENAGOS

La reciente apertura de una sede del Instituto Cervantes (IC) en Dakar (Senegal), la de Los Ángeles (EEUU) este mismo mes de diciembre, inaugurada por la reina Letizia, y la de Seúl (República de Corea), prevista para 2023, va a suponer un nuevo impulso a la promoción y enseñanza de la lengua española y a la difusión de nuestra cultura en tres continentes distintos. El abanico geográfico del organismo cubre ya 97 ciudades en 45 países. Según datos del último Anuario del IC 'El español en el mundo' (2021), más de 591 millones de personas hablan en nuestro idioma - un 7,6 por ciento de la población mundial-. De ellas, 493 millones lo tienen como lengua

materna. A día de hoy, el español es la segunda lengua materna del mundo por número de hablantes, tras el chino mandarín, y la tercera lengua en un cómputo global de hablantes (dominio nativo + competencia limitada + estudiantes de español) después del inglés y del citado idioma chino.

En el propio Anuario se consignan las previsiones existentes para los años venideros. Y hay un punto de inflexión: "El número de hispanohablantes seguirá creciendo en las próximas cinco décadas, pero su peso relativo disminuirá de manera progresiva de aquí a final de siglo. En 2100, solo el 6,3 % de la población mundial podrá comunicarse en español".

De ahí que los responsables de la institución incidan en la necesidad de reforzar la enseñanza para paliar en la medida de lo posible este descenso porcentual. En 2021, el número de alumnos que estudiaban español como lengua extranjera ascendió a 24.069.206. El Anuario aporta algunos datos cuando menos sorprendentes, que vienen a reafirmar la importancia de la apertura de sedes como la de Los Ángeles. Valga este ejemplo: "si la comunidad hispana de Estados Unidos fuera un país independiente, su economía sería la octava más grande del mundo, por delante de la española". O la de Dakar, habida cuenta de que el peso

relativo de la comunidad hispanohablante en el mundo irá disminuyendo progresivamente de aquí a final de siglo, debido fundamentalmente a un descenso de la natalidad en los países hispanohablantes, que cederán definitivamente el testigo a la India y a buena parte de los países del África Subsahariana como motores del crecimiento de la población mundial. Respecto a Seúl, cabe resaltar que los más de dos mil exámenes anuales del Diploma de español DELE, son un buen indicador del interés de los coreanos por el español. De hecho, Corea es el país de Asia oriental en el que se realizan un mayor número de estas pruebas per cápita, un tercio

más que en Japón y a una enorme distancia de China.

Por lo que respecta al profesorado, la plantilla actual del Instituto Cervantes en el exterior es de 242 docentes, a los que se suman en cada centro, según las necesidades de la demanda de cursos, profesores colaboradores que son contratados localmente. En total, más de mil docentes, entre plantilla y contratados. El acceso a los puestos docentes se realiza mediante convocatorias públicas, que siempre tienen una gran respuesta y es frecuente que, para cada plaza que se convoca, se presenten decenas de candidatos. De entre ellos, se seleccionan los que

cumplen los requisitos y después se pasa al proceso de concurso oposición siguiendo las bases de cada convocatoria. En lo referido a los Diplomas de Español como Lengua Extranjera (DELE) en 2021 se examinaron 117.919 personas. En lo que llevamos de año 2022, a falta los datos de la convocatoria de diciembre, 93.814.

Un último apunte, cargado de futuro: basta echar un vistazo a las plataformas digitales para saber de la fortaleza del español, pues es la segunda lengua más utilizada en YouTube, Facebook, Netflix, LinkedIn, Wikipedia e Instagram, solo por detrás del inglés y a gran distancia del portugués y del francés.



Luis García Montero, director del Instituto Cervantes

“Somos de los pocos reductos de cultura democrática que quedan en Moscú”



Desde su perspectiva como director del IC durante los últimos cuatro años, ¿cómo está la salud del español en el mundo?

La institución fue fundada hace 31 años y desde entonces no ha hecho más que crecer. Las últimas incorporaciones han sido los centros de Dakar, en Senegal, y Los Ángeles, que lo inauguramos con la reina Letizia este mes de diciembre. En 2023, le tocará el turno a Seúl. Así que no creo que haya que dudar de la buena salud del español en todo el mundo. Lo que sí es cierto, es que no debemos basar nuestra fortaleza en cuestiones demográficas, que hasta ahora nos habían favorecido, porque según los datos presentados por nuestro último Anuario “El español en el mundo”, la población de los países hispanohablantes irá disminuyendo su crecimiento.

¿Cómo está funcionando actualmente la sede en Moscú?

El director del Instituto Cervantes de Moscú fue expulsado por el Gobierno de Putin junto con un grupo de diplomáticos occidentales en represalia al apoyo de Europa a Ucrania. Sin embargo, aún sin director, el centro sigue abierto con una coordinadora y ofreciendo cursos de español y una muy limitada actividad cultural. La biblioteca sigue también activa. Todos sabemos lo difícil que es volver a abrir cuando se ha cerrado un centro. Además, es una manera de resistir; siempre hemos dicho que si en algún momento no tenemos que estar en Moscú será porque nos habrán echado, no porque nos hayamos ido. Empiezan a quedar pocos reductos de cultura democrática en Moscú, y uno de ellos somos nosotros. No podemos quitarle eso a la población rusa.

¿Qué ayudas está ofreciendo el Instituto a los refugiados ucranianos llegados a España?

Hemos firmado un convenio de colaboración con Cruz Roja Española para facilitar la enseñanza y difusión de la cultura y lengua españolas entre los refugiados ucranianos, que proporcionará acceso, con 6.500 licencias gratuitas, a nuestros cursos en línea.

Ha viajado hace unos meses a Túnez para aumentar la presencia de la lengua y cultura española en las universidades e institutos de secundaria. ¿En qué áreas geográficas, o países en concreto, hace falta reforzar más la enseñanza del español?

El viaje a Túnez fue muy significativo, y pudimos comprobar el interés y la calidad de las investigaciones de los hispanistas tunecinos. Fundamentalmente, las áreas donde creemos que es necesario reforzar la difusión y la enseñanza del español son sobre todo África Subsahariana y la región de Asia-Pacífico. De hecho, la visita del presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, a lo que será el nuevo Instituto Cervantes de Seúl, es un eslabón más en el interés que tenemos en la región, y en el interés que tiene la región en el español. Y viene a sumarse a nuestros centros en Pekín, Shanghái, Manila, Sídney, Nueva Delhi y Tokio, y a nuestra presencia en universidades de Hanói, Kuala Lumpur y Yakarta. En cuanto al África Subsahariana, la inauguración de Dakar en 2021 supuso un buen punto



El español es y seguirá siendo una de las grandes lenguas de comunicación internacional

de partida en un continente con un elevadísimo número de estudiantes, como Senegal, Costa de Marfil, o Camerún. Entre ellos, aportan casi medio millón de estudiantes de español al total en todo el mundo. Disponer de un buen observatorio de la situación del español en el África Subsahariana, que planteamos establecer en Guinea Ecuatorial, contribuirá a planificar nuestra acción institucional.

El Instituto es la mayor escuela de nuestro idioma del mundo. ¿Qué tipo de colaboración mantiene con otros institutos europeos de esta índole como la Alianza Francesa, el British Council, o el Instituto Camões?

La colaboración es excelente, ya que partimos de objetivos e intereses comunes. Y es que una lengua es más que un vocabulario, transmite unas ideas, unos valores, y en último término una manera de entender qué es una sociedad, en nuestro caso y el de los países de la Unión Europea, democrática. Hemos publicado estudios y publicaciones conjuntas, como con el Instituto Camões, sobre la proyección internacional del español y el portugués.

¿Qué otros proyectos tienen tras la apertura de las tres sedes citadas?

A mediados de 2023, queremos y creemos que estará lista la nueva sede en la ciudad india de Bangalore. El centro de Nueva Delhi es el que más matrículas registra, hay un interés deslumbrante en la India por todo lo que tiene que ver con lo español y en español. Así que, es una necesidad incrementar nuestra presencia allí.

El español se disputa con el francés y el chino mandarín el segundo puesto en la clasificación de idiomas más estudiados como segunda lengua. ¿Qué perspectivas hay al respecto? El español es y seguirá siendo una de las grandes lenguas de comunicación internacional, la segunda en número de hablantes nativos y la tercera en Internet. No obstante, ya sabemos que el número total de hablantes de español descenderá a medio plazo debido a la evolución demográfica en los países de habla hispana. Esta pérdida de peso relativo, que se inició en 2009, y que se ha acentuado con la pandemia, seguirá agudizándose al menos hasta 2100, año que registrará un porcentaje de hablantes de español del 6,3%, frente al 7,5% actual. Por eso, debemos crear las condiciones para que la fuerza del español no esté solo en su poder demográfico sino en su capacidad de crear ciencia y tecnología y fuertes vínculos culturales.

Según los últimos datos de ‘El español en el mundo’ nuestro idioma ha experimentado un crecimiento en internet del 1511% en el período 2000-2020 frente al incremento del 743% registrado por el inglés. ¿A qué se debe este avance tan espectacular?

Una razón del avance puede deberse al incremento en el uso de las redes sociales. El español ocupa la segunda posición en Facebook, Twitter o LinkedIn, y en plataformas digitales como Youtube o Wikipedia. El crecimiento del uso del español en Internet desde el 2000 duplica al registrado por el inglés en ese mismo periodo, y este despegue se debe, sobre todo, a que la incorporación de usuarios hispanoamericanos, que ha sido más tardía que la de sus pares de países anglófonos. Y este incremento aún tiene mucho recorrido, porque los usuarios de Hispanoamérica todavía tienen un acceso limitado a la red en algunos países.



“Saber dialogar con la soledad es muy importante”

Le preguntamos a Luis García Montero, mientras posa para las fotos en la Caja de las Letras, de la sede central del Instituto, cómo está llevando la ausencia de su mujer, Almudena Grandes, fallecida hace poco más de un año: “Lo llevo bien. Trabajar ayuda, sobre todo cuando el trabajo tiene que ver con la vocación y es un ámbito de realización personal. Estar comprometido con dichas tareas me ayuda mucho a encontrarle sentido a cada mañana y al día”.

En un plano más personal, asegura que “el hecho de tener tres hijos ayuda a la hora de saber que tienes que salir adelante. Y también el apoyo de mi familia y de muchos amigos y amigas que resumen bien lo que se ha convertido en un fenómeno social general que es el aprecio a Almudena y el dolor por su fallecimiento”. García Montero compara su situación “con la importancia que hay que darle a la humanidad, en su hermandad con la ciencia y con la tecnología. Una máquina, o un descubrimiento científico, pueden ayudar mucho, pero no te sirven para responder a preguntas tan sencillas como qué me pasa, qué soy yo, o cómo está de quebrada mi relación con el mundo”. En su caso, acude al diálogo con la propia conciencia: “es el que puede ayudar a plantearse preguntas. Y sí, está muy bien la compañía fundamental de la familia y los amigos, pero hay un momento en que uno cierra la puerta, está en su casa, ve que en el sofá hay mucho hueco y entonces tienes que preguntarte por ti mismo, y en ese sentido la soledad, y saber dialogar con la soledad, es muy importante”.

INVISIBLES, EL ÚLTIMO SÍNTOMA DE LOS ENFERMOS DE COVID PERSISTENTE



La mayoría de la gente que viene por COVID persistente nos pide dejar de tener miedo porque no saben si tienen un Guillan-Barré, síndrome de colon irritable, una demencia precoz o van perder masa cerebral... Elizabeth Semper, presidenta de la Asociación Covid Persistente España (ACPE)

► MIGUEL NÚÑEZ BELLO

Según estimaciones recientes, uno de cada diez contagiados por COVID tiene después COVID persistente. A los síntomas más incapacitantes y perceptibles en una persona con esta patología, se unen otras situaciones de larga duración, como la incertidumbre y la ansiedad. Se trata de anomalías epistémicas y coincidentes en la mayoría de afectados, que han de recurrir al apoyo de una plataforma o asociación de esta enfermedad ante la falta de un diagnóstico definitivo y de una mayor coordinación sanitaria.

El término más frecuente y avalado por los expertos es el que hace referencia a los síntomas que se producen en personas con antecedentes de infección probable o confirmada de la COVID 19, generalmente tres meses después del inicio, que duran al menos dos meses. No obstante, se han descrito

múltiples síntomas que persisten en el tiempo: fatiga crónica, dolores torácicos, trastornos del sueño; también pueden producirse otros de carácter digestivo como diarrea o dermatológicos por la caída de pelo o la debilidad en las uñas. Como adelanta Lucas González Santa Cruz, doctor en Medicina y médico

epidemiólogo, a la gran diversidad de síntomas, “de los que han llegado a contarse más de 200 en una decena de órganos, mi sospecha es que todavía estamos aprendiendo a medirla y caracterizarla, y un primer paso indispensable es prestar atención a lo que dicen los pacientes y sus familias”.

La Asociación Covid Persistente España (ACPE) aglutina a más de 2000 afectados. Las estimaciones que presentaron en 2020 ante la Organización Mundial de la Salud (OMS) eran de que el 30-40% del total de la población estaría afectada en algún momento de Covid Persistente. Un año después varios estudios corroboraron esos datos. En la actualidad la ACPE cuenta con varios convenios de colaboración con instituciones públicas para el estudio y asistencia de los pacientes - URJCI, UCM, UNIR, UGR, SemFyC, Colegio de Fisioterapeutas de Madrid, OMS, Pandemic Aid-Networks, equipos Long Covid Internacionales- de los que pueden

LA ODISEA DE ENCONTRAR UN DIAGNÓSTICO DEFINITIVO

Un síntoma que asusta. La niebla mental es una de las consecuencias más repetidas en un enfermo de Covid persistente: pérdida de memoria, confusión, dificultad para concentrarse o lentitud anormal en responder a estímulos diversos. Con esta pesadilla vive desde hace más de año y medio José Manuel López, ex profesor de la Universidad de Vigo y ahora en la Escuela Oficial de Idiomas de Ourense. Durante todo este tiempo -hasta febrero de este año- ha acudido a médicos neurólogos, psiquiatras, en búsqueda de un diagnóstico definitivo. La consulta con una internista, investigadora de referencia en Longcovid corroboró sus sospechas. “Todo coincidía con la llamada niebla mental o ‘brain fog’ de la que, al ser tan novedosa, no había suficiente información científica. El apoyo de esta internista, a lo largo de todo este tiempo, fue continuo hasta el punto de remitirme a una compañera de la sanidad pública que informalmente lo intuyó”. Habla del diagnóstico definitivo que recibió tras las consultas con dos referentes en Longcovid: la doctora María Bustillo Casado, responsable del Servicio de Medicina interna del Hospital Universitario de Ourense y su médico de referencia, el doctor Manuel F. Muínelo, perteneciente a MUFACE. José Manuel agradece la ayuda también de esta mutualidad, a la que pertenece desde 1997, por ser “el telón de fondo que dio respuesta a mis primeras necesidades asistenciales con un trato correcto y amistoso en todo momento”.

Pese a tener más incertidumbres que certezas se siente menos invisible, en parte por las terapias e investigaciones que realiza el colectivo #longcovidgalicia “con personas víctimas de cuadros sintomáticos tan variados” como la ansiedad evitativa, tan presente en su vida diaria.

Entre bajas, reincorporaciones laborales y un juicio pendiente, José Manuel López, demanda “mayor coordinación entre especialidades ante la inquietud que ha supuesto conocer facultativos reticentes a creer lo que un paciente les cuenta o reconocer que un cuadro eventual coincida con una patología ya bien reconocida por la Organización Mundial de la Salud”. Por eso “una buena mutua y los buenos facultativos, se transforman en indispensables compañeros de vida, un pilar seguro en la distancia”, concluye.



Entre un 48 y 58% de las personas que padecen COVID persistente negativiza las pruebas de detección a menos que tengan mucha carga viral.



beneficiarse de diagnósticos e incluso tratamientos. “En una primera fase nos centramos en la asistencia psico-social e informativa, pues es vital dar a conocer la enfermedad. La mayoría de la gente que viene a COVID persistente nos pide dejar de tener miedo”, cuenta Elizabeth Semper, presidenta de esta Asociación, ante la multitud de diagnósticos diferentes que escucha, “porque no saben si tienen un síndrome de Guillain-Barré, síndrome de colon irritable, una demencia precoz o van a perder masa cerebral, porque las pruebas no han sido concluyentes”.

DETECCIÓN CORRECTA

El último informe elaborado por esta Asociación asegura que entre un 48 y un 58% de las personas que padecen COVID persistente “negativizamos las pruebas de detección a menos que tengamos mucha carga viral”. Porcentualmente, predominan las mujeres a lo largo de toda la edad laboral (quizás por una mayor exposición en el cuidado de otras

personas en enfermería, medicina y cuidados sociosanitarios)

Desde el colectivo de afectados Long Covid Acts, que representa a más de 4.000 afectados en España, perciben que no hay un claro reconocimiento de la enfermedad. “Quizá porque algunos médicos y profesionales se inclinan por que es algo pasajero. Sentimos que estamos alcanzando la cronicidad y que esta enfermedad es de larga duración” admite con resignación Estefanía Callejas, coordinadora de este colectivo en Castilla-La Mancha.

Desde que esta plataforma surgió hace dos años en redes sociales, han sido muchos los estudios e investigaciones en los que han participado. El más reciente junto con la Sociedad Española de Médicos generales y de Familia (SEMG) para presentar la Red Española de Investigación en Covid Persistente (REiCOP) de la cual forman parte 57 entidades científicas y profesionales. “Necesitamos aumentar las evidencias respecto a esta

afectación y solventar las carencias asistenciales de los afectados”. La coordinadora de Long Covid Acts no esconde que la principal traba que existe “es el negacionismo con profesionales médicos e intentar aco-plarnos como una fatiga crónica o enfermedades con un origen distinto”.

La sintomatología y evolución de la mayoría de los pacientes ha ido cambiando, aunque los problemas de disfunción respiratoria (disnea, ronquera, falta de aliento, pérdida de energía repentina) siguen siendo los más predominantes. “Estamos detectando muchísimo infra-diagnóstico o misdiagnosis (diagnóstico erróneo) de la enfermedad, que no son COVID persistente, pero con una evolución igual. El problema es que se diagnostica el cuadro clínico más grave del paciente y el resto se ignora como si no existiera”, relata Semper en primera persona al recordar cómo en febrero de 2000 empezó con un cuadro “gripal”, una saturación de 90% SpO2 y una tos que le hacía perder el conocimiento de manera regular. En julio de ese mismo año surgió la ACPE. “Evidentemente, nos sentimos solos. Aunque tengamos la suerte de dar con un médico implicado que tenga conocimiento e interés por estudiar nuestra enfermedad, aún así, hay tantas trabas logísticas que antes o después te vas a sentir muy solo. Y la mayoría de los pacientes se sienten invisibles”.

UNIFICAR PROTOCOLOS

Hay más consecuencias. Es muy fácil ver síntoma por síntoma y pensar que

algunos no tienen importancia, pero cuando son más de veinte... “fisiológicamente un cuerpo no puede soportarlo. Desgraciadamente tenemos casos de gente que se ha suicidado por COVID persistente”, lamenta Semper pese a estar convencida de tener la oportunidad de encontrar la llave para muchas otras enfermedades “si partimos de este patógeno y exprimimos al máximo los ‘beneficios’ que pueden extraerse de esta tragedia mundial”.

Muchos de los pacientes con COVID persistente son derivados hacia diagnósticos rápidos como SFC (síndrome de fatiga crónica). Las asociaciones y plataformas derivadas de esta enfermedad insisten en la necesidad de protocolos unificados de detección, asistencia y estudio de la dolencia para una derivación correcta.

Si bien es cierto que la fase infecciosa está decayendo hacia una tendencia con pacientes que siguen teniendo dolores pero que no les incapacita para trabajar, no es menos cierto que se observan más cuadros clínicos de gravedad que antes. Pensando en este otoño preocupa el perfil de paciente “que empeora gravemente porque no se ha recuperado en demasiado tiempo y desarrolla comorbilidades a raíz no solo de la infección sino del propio COVID persistente”, alertan. Las sociedades médicas y epidemiológicas que colaboran con las asociaciones y colectivos de esta enfermedad insisten en las interrogantes que quedan por despejar tres años después del inicio de la pandemia: no sabemos cuántas personas, y de qué edades, quedarán con afectación más o menos intensa y de duración indefinida. “Ni siquiera sabemos qué pasará con las infecciones repetidas, y cada variante puede tener un comportamiento distinto, no

necesariamente más benigno. Así que hay que estar preparados para que el impacto pueda ser muy elevado”, transmite González Santa Cruz al recordar por ejemplo, que “la mayoría de los casos de polio eran leves, pero con secuelas de por vida, lo que la convierte en una enfermedad prioritaria”

INCERTIDUMBRES

Hasta el 3 de diciembre de 2021 la Organización Mundial de la Salud notificó más de 263 millones de casos confirmados de la COVID-19. Sin embargo la historia natural, el curso clínico y sus consecuencias a largo plazo no se conocen por completo. Aunque sí sabemos que “hay muchos pacientes, inicialmente con síntomas escasos, que pasan a estados discapacitantes más de un año y medio después del inicio” aporta González Santa Cruz, médico epidemiólogo, con la sospecha de que pasará tiempo hasta que se establezcan las formas protocolizadas de valorar el tipo, la evolución y las medidas de apoyo.

Un ejemplo lo tenemos en las vacunas administradas a posteriori, ya con la COVID persistente iniciada, que se asocian a mejoras en algunos pacientes y al empeoramiento en otros. “No creo que sepamos aún a qué se debe esto, y podría arrojar luz sobre el problema. Otro tanto puede decirse de factores personales, dieta, medicamentos, otras infecciones, etc.”.

Si las actuales vacunas no evitan la transmisión del virus, y solo reducen la gravedad de la infección, queda la incertidumbre de saber si conseguiremos cambiar el paradigma y evitar la transmisión del virus. “No podemos contar con que las vacunas mejoren, y aunque lo hicieran sería



Ni siquiera sabemos qué pasará con las infecciones repetidas, y cada variante puede tener un comportamiento distinto, no necesariamente más benigno.



tarde para muchos. Es una situación muy desafortunada porque sabemos exactamente qué hacer para mejorar mucho la mitigación, haciéndola simultáneamente más eficaz y menos disruptiva para el funcionamiento de la sociedad.

Tal como plantean expertos nacionales e internacionales, es necesaria “una combinación de vacunas y de medidas no farmacológicas mejoradas” para mejorar la salud pública como actividad no de gasto sino de inversión.

LA NUEVA VEJEZ, NECESIDADES NO RESUELTAS

► MIGUEL NÚÑEZ BELLO



“**El aumento de situaciones de dependencia y discapacidad en la población de más de 90 años, serán más evidentes en España por el envejecimiento de la población (Consejo Económico y Social (CES))**

En la certeza de vivir cada vez más años hay una longevidad exitosa y un envejecimiento con pérdidas. Ya no hay una sola vejez, aunque los desafíos serán los mismos. Las personas mayores afrontarán esta década –declarada del envejecimiento saludable 2021-2030– con la acuciante necesidad de dar respuesta al reto impuesto de la soledad, el edadismo y los cuidados de larga duración, entre otros.

“El envejecimiento es un desafío de la misma magnitud que el cambio climático”. El aviso es de uno de los gerontólogos más influyentes. En España, en el año 2050, las personas mayores de 65 años representarán más del 30% del total de la población. La esperanza de vida se sitúa por encima de los 80 años. En este contexto, a nivel nacional un 53,3% de la población aseguraba el año pasado tener un estado de salud autopercibido como bueno. ¡Pero estamos preparados para vivir más y mejor?

El aumento en el gasto de las pensiones, la provisión de servicios socio-sanitarios especializados y la gestión del talento sénior son los principales retos económicos derivados del envejecimiento poblacional. Pero también hay otros más acuciantes a los que se enfrenta la sociedad: la nueva vejez. El éxito de la longevidad es evidente y cuantificable hasta en los estilos y proyectos de vida. Geriátras, psicólogos, sociólogos, entre otros especialistas, coinciden en la acuciante necesidad de dar respuesta también a los desafíos que suponen la soledad, el edadismo y los cuidados de larga duración.

La pandemia por la COVID-19 ha podido cambiar la manera de entender la vejez. O tal vez no. Para José Manuel Ribera Casado, catedrático emérito de Geriátrica y Académico de número de la Real Academia Nacional de Medicina (RANME), la pandemia “ha puesto de manifiesto el altísimo nivel de “edadismo” social existente.

Han aflorado prejuicios, estereotipos y sobre todo discriminación por edad. Los niveles de envejecimiento de la sociedad con sus representantes de más edad han rebasado en mucho los límites de lo previsible.”

El último informe del Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia elaborado por el Consejo Económico y Social (CES) alertaba de que España es uno de los países que más se verá afectado por el envejecimiento de su población en los próximos años. El incremento de su generación de *babyboomers* y el aumento de situaciones de dependencia y discapacidad en la población de más de 90 años, serán más evidentes. “El objetivo final sobre el que hay que trabajar y que debe servir de referencia, estriba en que la persona siga integrada y activa a cualquier edad dentro del colectivo al que pertenece, de manera que participación y calidad de vida no se vean dificultados por el hecho de ir cumpliendo años”. La reflexión de Ribera Casado hace referencia al

futuro de los cuidados de larga duración y a garantizar unos servicios de calidad, “que habrá que interpretarlos no tanto como un favor más o menos benevolente, sino más bien como un derecho equivalente a los del ciudadano de menor edad. La COVID-19 ha magnificado la evidencia de un sistema de cuidados frágil y que las respuestas ofrecidas distan mucho de haber estado a la altura de las circunstancias”.

SOLEDAD

Este último año ha sido especialmente difícil para las personas mayores. En una sociedad cada vez más fragmentada entre generaciones, los índices de vulnerabilidad individual y social se han disparado. El último informe del Observatorio Estatal de la Soledad No Deseada alerta sobre la invisibilidad y el mal trato como factores que provocan la soledad de las personas y no al revés. A esta afirmación se añaden datos sobre lo que muchos expertos denominan “la otra pandemia del siglo XXI”. Como que el 92,9% de las personas aseguran que “estamos ante un

problema social importante”, o el de que 7 de cada 10 personas conocen o creen conocer a personas que pueden sufrir soledad no deseada.

Sabemos que nadie envejece igual y que existen factores condicionantes que nos llevan a la soledad en esta etapa de nuestras vidas. Para Matilde Fernández, presidenta de este Observatorio, factores muy importantes son “las pérdidas de todo tipo que se experimentan a todas las edades, condiciones sociales y territorios y la no sustitución por otras redes posibles que socialicen”.

Si es cierto que el 70% de los mayores de 65 años que viven acompañados de hijos o nietos se sienten solos, cabe preguntarse por dónde empezar. Fernández lo tiene claro: “Desde las asociaciones de extrabajadores de las empresas, al menos las más grandes, comprometiéndose con su entorno, a la mejora de los Programas de Vacaciones y Termalismo, hasta un programa de Cultura, de Teatro, de Música, de Danza... que espero hagamos nacer para socializarnos y comunicarnos. Con la Educación a lo largo de la vida y con la Cultura estamos ante los mejores medicamentos de los que pueda disponer la ciudadanía”.

La soledad no está bien vista, “pero varias veces en la vida nos vamos a sentir solos, así que debemos aprender a vivir esos momentos y a ser capaces de pedir ayuda y compañía cuando tengamos esa necesidad”. Sacramento Pinazo, presidenta de la Sociedad Valenciana de Geriátrica y Gerontología y doctora en Psicología no hace distinciones porque “la soledad no tiene edad y no es un problema individual. No es lo mismo soledad que vivir solo...”





La COVID-19 ha magnificado la evidencia de un sistema de cuidados frágil y que las respuestas ofrecidas distan mucho de haber estado a la altura de las circunstancias

(José Manuel Ribera Casado, catedrático emérito de Geriátría y Académico de número de la Real Academia Nacional de Medicina de España, RANME)

EDADISMO

Uno de los retos que plantea la vejez durante los próximos diez años es conseguir erradicar el edadismo referido a cómo se piensa (estereotipos) siente (prejuicios) y actúa (discriminación) hacia otras personas o nosotros

mismos por razones de edad. Esa diferencia de trato injustificado determinada por la edad (habitualmente a partir de los 65 años) sirvió para reflejar en la última campaña mundial contra el Edadismo que 1 de cada 2 personas en todo el mundo son edadistas contra los mayores.

El edadismo está presente en muchos sectores de la sociedad, en el lugar de trabajo, instituciones, medios de comunicación o el ordenamiento jurídico. Pero, ¿cuántas formas de edadismo existen? Sacramento Pinazo reconoce que “hay un edadismo manifiesto y uno sutil” para explicar que “hay una diversidad de obstáculos a los que se enfrentan las personas mayores, desde el acceso a la formación para el empleo a despidos colectivos pasando por la jubilación forzosa”.

La influencia que tiene el edadismo en la salud afecta sobre todo al aspecto psicológico, conductual y fisiológico. Por eso más de 6,3 millones de casos de depresión en todo el mundo son derivados de actitudes edadistas.

Otro de los retos que se pretende conseguir durante esta década del envejecimiento saludable (2021 -2030) es reconocer y hacer visible la apor-



“Con la Educación a lo largo de la vida y con la Cultura estamos ante los mejores medicamentos de los que pueda disponer la ciudadanía”.

(Matilde Fernández, presidenta del Observatorio Estatal de la Soledad No Deseada)

tación de las personas mayores a esta sociedad.

DEL HOSPITAL AL CINE

A pesar de que la legislación española (desde la Carta Magna hasta las normas que rigen los contextos sanitarios y sociales) prohíbe claramente cualquier forma de discriminación por edad, los profesionales españoles más directamente implicados en el cuidado de las personas mayores perciben esta discriminación, tanto directa como indirecta. En el ámbito sanitario, por ejemplo, “se discrimina en intervenciones quirúrgicas, en el acceso a tratamientos de alto coste, se emplean términos inadecuados (“Abuelos” como genérico de persona mayor), se sube la voz para hablar con ellos, como si todos estuviesen sordos, los trámites administrativos y bancarios se hacen on line sí o sí...”

En una investigación de la Universidad de Valencia, en la que participó Pinazo, sobre la representación y protagonismo de las personas mayores en el

cine, se observó que “eran muy pocas las películas en las que aparecía una mujer mayor como actriz principal (solo 63 películas entre 1960-2015) y la mayoría de las veces aparecía en un rol negativo: locas, suegras insoportables, demenciadas...y solo en pocas ocasiones en un rol activo y positivo”.

Cambiar el discurso existente sobre la edad es acuciante. Tan urgente que Pinazo no duda en el que “el único modo de cambiar los estereotipos es mostrando la vejez como parte del ciclo de vida y uniendo a las generaciones para que cada una conozca el potencial de la otra”. Coinciden los expertos en apostar por proyectos de intervención intergeneracional bien planteados y a largo plazo. “A menudo hay estereotipos asociados a la edad (por ser mayor para...) pero también los hay asociados a la edad (por ser demasiado joven para...)” reflexiona apoyándose en una reivindicación: ¡La juventud está sobrevalorada! Cuando observamos las curvas de felicidad a lo largo de la vida, es la infancia y la vejez donde la curva alcanza sus máximos niveles.

ATENCIÓN INTEGRAL DE MUFACE: ¿Y SI NO MANEJO INTERNET?

El colectivo de MUFACE es muy diverso en cuanto a la edad, condiciones y circunstancias de las personas que lo componen, así que su principio de actuación es tener accesibles todos los servicios para todas las personas sin excepción. Por ese motivo, salvo en el caso de las prestaciones dentarias y oculares para personal en activo, cuya solicitud electrónica es obligada, se mantienen todos los canales abiertos, que es la garantía de que se preserva la igualdad en el acceso.

Cada solicitud puede realizarse a través de un servicio electrónico en la inmensa mayoría de los casos, y cada año se añaden gestiones a este canal. Sin embargo, se dejan siempre abiertos el resto de los accesos en papel, como son otros registros del art. 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, correo postal o cita en la oficina de que se trate.

Para mejorar la organización y evitar las esperas, MUFACE exige cita previa, si bien cuando se trata de urgencias sanitarias se puede acudir sin necesidad de solicitarla. Existen además pautas de flexibilidad en atención a la edad o condiciones de cada mutualista, que cada Servicio Provincial conoce y aplica diariamente.

También se podrá recurrir a sistemas de representación legalmente previstos si es el caso, con documentos en los que se acredite la misma. Con estas pautas de atención integral, el hecho de no manejar Internet no impide acceder a los servicios de La Mutualidad.





Bisonte de pie. Sala de Polícromos. Cueva de Altamira © Museo de Altamira Foto PSaura

LOS BISONTES DE ALTAMIRA, COMO NUNCA SE HAN VISTO

Las pinturas, digitalizadas en 3D

El Museo Nacional y Centro de Investigación de Altamira está de enhorabuena. Gracias al mecenazgo de la Fundación Stuart-Weitzman y el World Monuments Fund-España, se va a digitalizar la cueva con sus emblemáticas pinturas en tres dimensiones, con miles de fotografías de alta resolución que permitirán al público y a los investigadores analizar al milímetro cada una de las figuras trazadas en sus techos y paredes hace más de 20.000 años.

► CARLOS BARRIO

“Parecía que las rocas bramaban. Allí, en rojo y negro, amontonados, lustrosos por las filtraciones de agua, estaban los bisontes, enfurecidos o en reposo. Un temblor milenario estremecía la sala. Era como el primer chiquero español, abarrotado de reses bravas pugnando por salir. (...) Mugían solas, barbadas y terribles bajo aquella oscuridad de siglos”. Así recordaba Rafael Alberti en su libro de memorias ‘La arboleda perdida’ la visita que hizo a la cueva de Altamira en 1928, medio siglo después de que fueran descubiertas sus pinturas. Entonces, nada hacía sospechar que la presencia a lo largo de los años de miles de visitantes en la célebre gruta iba a provocar la destrucción del microclima que había permitido conservar naturalmente las pinturas desde que fueron dibujadas por un hombre, o por una mujer, en pleno Paleolítico Superior.

Por un hombre, o por una mujer. No es baladí el detalle. La arqueología de género, materia en la que es experta la directora del museo de Altamira, Pilar Fatás, a quien entrevistamos más adelante, tiene casi tanto que desvelar como el innovador proyecto de realizar una representación en 3D de la cueva aplicando las nuevas tecnologías digitales de captura y gestión de imagen.

El convenio de colaboración firmado el pasado septiembre entre el Ministerio de Cultura y Deporte y las organizaciones privadas World Monuments Fund, dedicada a preservar el patrimonio

cultural de todo el mundo, y la Fundación Stuart-Weitzman -creada por el homónimo mecenas estadounidense-, va a dotar al Museo de herramientas tecnológicas de última generación, lo que permitirá ampliar la documentación científica de la cueva de Altamira de una manera exponencial.

Como ejemplo, en la Sala de Polícromos -la “Capilla Sixtina” del Arte Rupestre-, donde se encuentran sus icónicos bisontes, se va a elaborar una nueva ortoimagen mediante el uso combinado de láser escáner y fotogrametría. Esto generará nada menos que 25.000 fotografías de altísima resolución para toda la superficie del conocido como Gran Techo. El cálculo es sorprendente: 160 fotografías por metro cuadrado.

De cara a la investigación, el proyecto va a permitir profundizar en el estudio de los pigmentos empleados, del proceso técnico y cómo se fue pintando la cueva en sus diferentes etapas. Para ello se aplicarán técnicas de análisis multiespectral y aplicación de algoritmos.

El proyecto prevé realizar una levantamiento fotogramétrico de las paredes y el techo de toda la cueva, partiendo de la entrada hasta la Galería Final, “con una resolución de 200-250 micras para las zonas generales y de 50 micras para los paneles con arte rupestre”, según afirman responsables del museo.

Y no solo se centrarán en la cueva. El estudio también va a permitir ampliar la documentación de las proximidades de la cueva, incluso dentro del recinto del Museo, desarrollando una campaña de prospección geofísica para intentar descubrir cómo era la morfología de la cueva antes de que se produjeran antiguos colapsos.

Además, se van a revisar topográficamente y a digitalizar en 3D cuevas como la de La Castañera, cercana a Altamira, para intentar saber si están conectadas entre sí y que relación había entre ellas.

En lo que a conservación se refiere, este proyecto va a posibilitar reducir al mínimo el tiempo de permanencia del personal técnico en el interior de la cueva. Y se podrá comparar la nueva ortoimagen con la realizada en 2013, lo que permitirá medir objetivamente los posibles cambios que se hayan podido producir en la conservación de las pinturas. Lo único que no ha cambiado, con el paso de los años, es la magistral obra de arte que suponen los bisontes, ciervos y ciervas, caballos y ciervos, o la simple silueta de una mano, pintados y grabados en las piedras. Se atribuye erróneamente a Picasso una frase que, realmente, dijo Joan Miró en una entrevista en 1928, el mismo año en que visitó Alberti la cueva: “Desde Altamira, todo es decadencia”.

Altamira inspira 2. Exposición permanente © Museo de Altamira



Pilar Fatás, directora del Museo Nacional y Centro de Investigación de Altamira

“Hace falta un nuevo relato que incluya a la mujer y su actividad en la prehistoria”



Pilar Fatás © Javier Rosendo

¿Qué va a ofrecer a los investigadores este proyecto?

Dado que su acceso está muy restringido por razones de conservación, no solo para el público sino también para los investigadores, tener un modelo digital de alta resolución permitirá avanzar en la documentación de las pinturas más fácilmente y sin consumir tiempos innecesarios en el interior de la cueva. Actualmente los modelos digitales facilitan el registro y documentación de las representaciones de arte rupestre, incluso permiten leer mejor aquellas que no son tan obvias como pueden ser pinturas que han ido perdiendo nitidez o los grabados, en especial aquellos muy finos, que siempre son complejos de identificar en una simple prospección visual.

¿Cómo están de salud actualmente las pinturas?

El arte de Altamira es muy frágil; es una cuestión de química y física; tenemos que tener en cuenta que

las pinturas fueron realizadas solo con pigmentos naturales, mezclados con agua. En el caso del techo de polícromos, su fragilidad deriva de su composición, de su ubicación, y por supuesto de su antigüedad. Su deterioro leve, pero progresivo, es inevitable por ser mayoritariamente de origen natural. Lo que sí podemos evitar o frenar es el deterioro producido cualquier acción de origen antrópico. Estas pinturas se conservaron a lo largo de milenios gracias a que estaban en un microclima estable, que se rompió cuando fue descubierta a finales del siglo XIX. A lo largo del siglo XX sufrió modificaciones en su interior que cambiaron la dinámica natural de la cueva, aparte de las perjudiciales visitas masivas que tuvo hasta finales de los años 70 del siglo pasado. Ahora, nuestra principal acción para preservarla es mantener esas condiciones lo más estables posible. El programa de

conservación preventiva que hemos implantado intenta, si no eliminar, sí frenar la velocidad del deterioro que esos riesgos suponen.

¿Hay previsión de que vuelvan las visitas reguladas a la Cueva?

Actualmente la cueva es visitada, de manera muy limitada y controlada, pero sí está abierta al público. Desde 2014, cinco personas acceden a la cueva, una vez a la semana, y la visita se realiza en condiciones especiales. Se ha de entrar con un traje y calzado especial, mascarilla y con luz puntual tipo led que no emite calor. Solo se permanece 37 minutos en el interior de la cueva y de ese tiempo, 8 minutos bajo el techo de polícromos, cronometrado. Este es el tiempo que se puede permanecer en el interior de este espacio sin alterar las condiciones medioambientales y sobre todo reduciendo el tiempo de recuperación de esa leve variación muy rápidamente.

¿Qué proyectos tiene el Museo para atraer al público en 2023?

Intentamos ofrecer una amplia propuesta cultural que no sólo atraiga a turistas sino también a la ciudadanía de Cantabria. Para ello trabajamos en una programación estable de actividades que intensificamos en época estival o puentes festivos. Las exposiciones temporales nos permiten dar a conocer otros lugares patrimoniales o lecturas novedosas sobre nuestro propio patrimonio.

El pasado verano impartió un curso en la UIMP como experta en arqueología de género. ¿En qué consiste esta disciplina?

La arqueología de género proporciona una nueva forma de mirar nuestro pasado que enriquece el conocimiento que tenemos de él, subsanando la tradicional invisibilización de la mujer. Se trata de superar la visión que hemos heredado, de sesgo androcéntrico y heteropatriarcal, para crear un nuevo relato que incluya a la mujer y su actividad en la prehistoria y la historia. Este relato se apoya en datos empíricos, desmontando los estereotipos de actividades que tradicionalmente se ha dicho que realizaban los hombres, aunque no haya datos para afirmarlo, y poniendo en valor actividades que se han considerado secundarias como aquellas domésticas, tecnológicas o de producción realizadas por las mujeres. Gracias a esta nueva visión la prehistoria se está reescribiendo y ya son habituales las imágenes de mujeres, no solo en la investigación sino en la divulgación y educación, por ejemplo en los museos.

En lo referido a Altamira, parece claro que fue una mujer, María, la hija de Marcelino Sanz de Sautuola, la que vio por primera vez los bisontes.

Así nos ha llegado la historia, que fue María la que primero vio los bisontes, porque mientras su padre estaba en la zona de la entrada revisando la existencia de materiales arqueológicos, ella se adentró en la caverna viendo por primera vez las pinturas. Así que sí, fueron los ojos de una mujer, de una niña, quienes primero pudieron contemplar en época histórica los ahora famosos bisontes de Altamira.

¿La digitalización en alta resolución de las pinturas permitirá saber si también pudo ser la mano de una mujer la que pintara la cueva?

Esto es algo complicado. A pesar de la alta resolución de las imágenes, no hay datos empíricos que nos permitan discernir el sexo de quienes realizaron las pinturas y grabados. Pero ni en un sentido ni en otro; no podremos afirmar ni que los hizo una mujer ni un hombre. Desde el museo de Altamira contemplamos ambas opciones. Lo que sí permitirá estudiar mejor es una de las tipologías de representación artística más interesante que nos ha legado el arte prehistórico: las manos. Ya se está avanzando con técnicas como el análisis morfométrico, es decir las medidas y características de las manos. Y a través de estudios comparativos podríamos saber la edad, el sexo e incluso patologías de aquellas personas que utilizaron su mano para plasmarla en las paredes y techos de Altamira. La digitalización en alta resolución facilitará la lectura de estos datos de las nueve manos que se conservan en Altamira.

¿Qué iniciativas se están llevando a cabo para interpretar la arqueología de una manera más inclusiva, con perspectiva de género?

Gran parte de roles que se han establecido para el paleolítico son construcciones de nuestra sociedad moderna. En la actualidad, muchos descubrimientos están sacando a la luz nuevos restos que están permitiendo, por ejemplo, desterrar la idea de que sólo los hombres cazaban. Y, por el contrario, se están estudiando aquellas actividades de la vida cotidiana durante el Paleolítico que están relacionadas con la reproducción, los cuidados en general (a niños, ancianos, enfermos), las actividades de socialización y aprendizaje de los niños, de procesado y preparado de alimentos, de mantenimiento de espacios, del fuego. Todas estas actividades son estructurales y por tanto imprescindibles para garantizar el mantenimiento del grupo. E implican conocimiento, experiencia

y tecnología como requisito necesario para su realización. Se trata de poner en valor la conexión del grupo, la cohesión social, la relación entre personas, más allá de la individualidad, sobre todo cuando hablamos de sociedades colectivas cuyo modo de vida, de supervivencia, de organización social, solo se puede entender desde la colectividad y no desde la individualidad. Reconocer su valor implica valorar a quienes las han realizado a lo largo de la historia y por tanto hemos de suponer que en la prehistoria, las mujeres. Otras líneas de investigación apuntan a rescatar, o reforzar, la visibilidad de la mujer en la ciencia, y su papel como investigadora. Por nuestra parte, desde la inauguración de la nueva sede del Museo de Altamira en 2001, la institución se encuentra inmersa en un esfuerzo constante en el cumplimiento del objetivo de igualdad de género, entendiendo este cometido como transversal, a implementar en todas las iniciativas del Museo, ya sea en las áreas de colecciones, exposiciones, en los programas educativos, las actividades o, incluso, el funcionamiento interno de la institución.

¿Y hay algún ejemplo en concreto?

La exposición permanente del Museo está actualmente en proceso de una renovación parcial, en la que los cambios se están realizando atendiendo a la perspectiva de género (modificación del lenguaje, paridad en la representación por sexos...). Las últimas obras que se han adquirido para la colección permanente han sido de mujeres artistas contemporáneas que en su día formaron parte de exposiciones temporales celebradas en el Museo. Finalmente, el Museo programa actividades de formatos muy diversos (itinerarios, visitas teatralizadas, espectáculos de danza, talleres...) que reflexionan y visibilizan el papel de la mujer en la prehistoria.

José Luis Alemany, habilitado de MUFACE recién jubilado

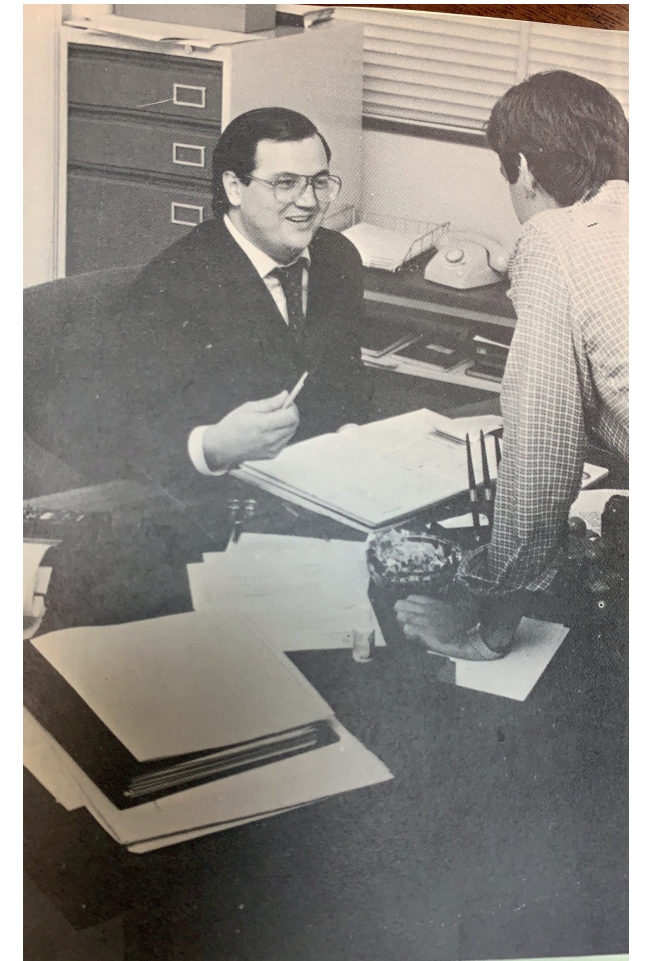
I “EN MIS MENINAS HAY SOBRE TODO PASIÓN”

Hablar de Alemany, en MUFACE, es mentar a uno de los cimientos más humanos, queridos y elegantes de la Mutualidad. Durante 43 años, hasta su jubilación el pasado mes de febrero, ha ejercido como habilitado del organismo. En sus ratos libres, durante la última década, se ha dedicado a recrear meninas velazqueñas bajo su particular visión, llena de pasión, sosiego y alegría. Ya lleva 143, la última de ellas dedicada a todos los compañeros con los que ha compartido tantas horas de trabajo, y de vida.



Llegó a MUFACE en 1979, casi recién estrenada la Mutualidad. Había mucho trabajo por hacer, y aquí se quedó cuarenta y tres años el compañero José Luis. Recuerda Alemany el ruido del teclado de las máquinas de escribir, y “aquel papel de calco que te ponía las manos hechas una porquería”. A él, tan pulcro y atildado siempre. El salto digital, “a las máquinas modernas, donde todo son procedimientos”, según lo define, no fue óbice para que él siguiera creyendo en que lo fundamental de este trabajo “son las personas; los compañeros han sido y son una parte muy importante de mi vida”. Tanto es así que confiesa que “un par de veces estuve tentado en marcharme a otro ministerio, pero las personas pudieron más que la tentación económica”.

A Alemany le debe la Mutualidad, entre otras muchas cosas, su participación activa en cambiar la estructura del organismo para darle un funcionamiento más ágil y dinámico. Un empeño al que le han ayudado, para bien, las nuevas aplicaciones informáticas, según reconoce: “se ha ganado tiempo y agilidad en la ejecución y resolución del trabajo. La digitalización ha permitido dar un salto cuantitativo y cualitativo en la mejora de los procedimientos,



Alemany en sus primeros tiempos en Muface.

pero todos estos avances se producen gracias a las personas que siguen día a día con su trabajo y formación, mejorando el funcionamiento y adaptándose a los avances tecnológicos”.

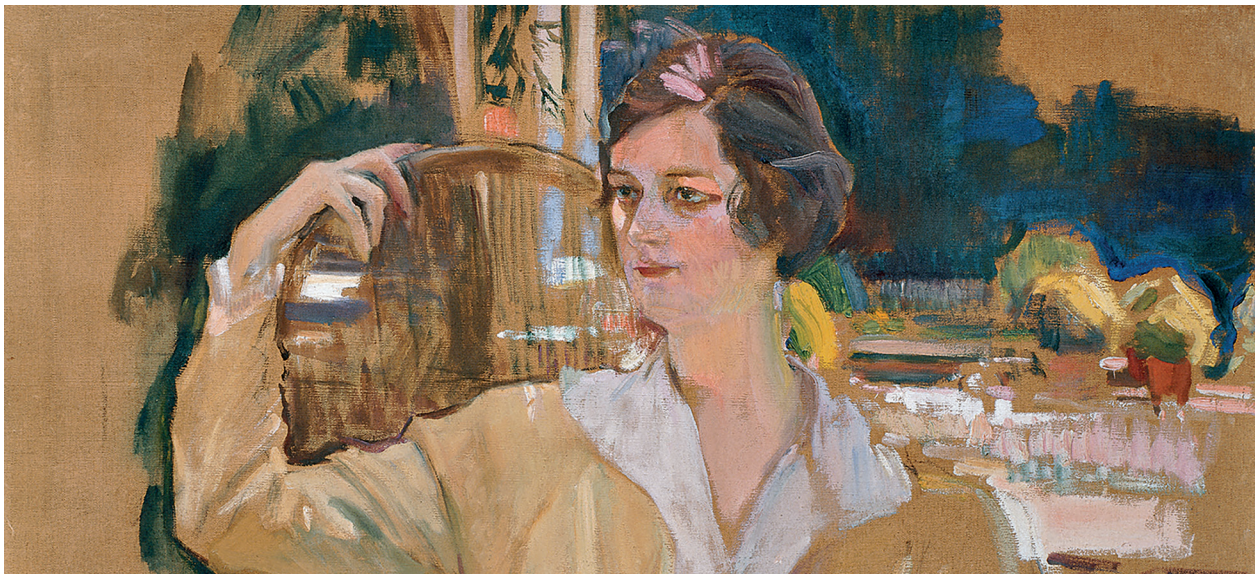
PASIÓN POR LAS MENINAS

En los últimos once años, Alemany ha ido dando rienda suelta a una de sus más curiosas aficiones: pintar meninas, preferentemente en lienzos con pintura acrílica. Todo empezó

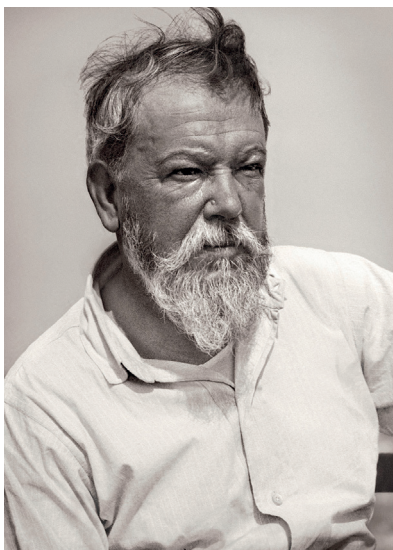
en el verano de 2011: “Estaba en el museo del Prado, contemplando ‘Las Meninas’ de Velázquez, y me atrajeron las formas de la infanta Margarita y los personajes que figuran a su lado, todos ellos, como sabéis, en un primer plano. Días después estando en el MACA (Alicante), observé varios lienzos del Equipo Crónica relacionados con ‘Las Meninas’, y se despertó definitivamente mi curiosidad sobre estos personajes tan repetidos en todos los soportes imaginables”.

No tardó en preguntarse por qué no hacerlo él también. “Me puse a ello, con mi visión y mis limitaciones, que no sé cuáles son, y así fue como comencé a decorar meninas y luego pintarlas, con la idea de regalarlas a mis amigos y familia”. Con su visión, y sus desconocidas limitaciones, ya lleva pintados 143 cuadros. El último, este con el que posa y que nos ha regalado a todos los compañeros de la Mutualidad. Desde aquí nuestro más sincero agradecimiento a tu labor y a tu arte, José Luis.

EXPOSICIONES



'Retrato de Mabel Rick, Señora de Pérez de Ayala', de Joaquín Sorolla (1920) Museo Sorolla



Joaquín Sorolla Bastida, 22 de marzo de 1917
Diego González Ragel

El Museo Sorolla, museo estatal dependiente del Ministerio de Cultura y Deporte, organiza, junto a la Fundación Museo Sorolla, la exposición ¡Sorolla ha muerto! ¡Viva Sorolla!, desde el 24 de enero hasta el 25 de junio de 2023. Una muestra que traza el recorrido vital de Joaquín Sorolla a través de los últimos años de su vida y que saca a la luz la enorme repercusión que tuvo

¡Sorolla ha muerto! ¡Viva Sorolla!

su muerte, tanto en el mundo de la cultura de su tiempo, como a nivel social, así como los homenajes que el pintor recibió con el paso de los años. La muestra se enmarca en las celebraciones por el primer centenario del fallecimiento del pintor.

Una exposición comisariada conjuntamente por el departamento de documentación del Museo Sorolla y que es el resultado de un intenso trabajo grupal de investigación en los fondos fotográficos y documentales del Archivo del Museo Sorolla.

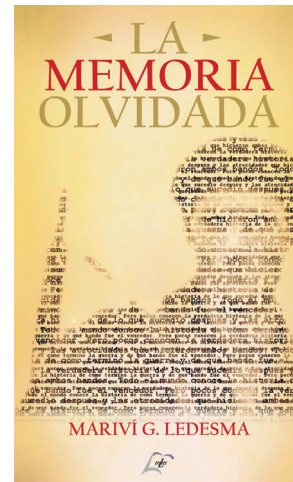
Con una cuidada selección de documentos y obras de arte ¡Sorolla ha muerto! ¡Viva Sorolla! traza un recorrido documental a través de los tres últimos años de vida del pintor, cuando la enfermedad le sorprende aún joven y le aleja de su mayor pasión, la pintura.

Y celebra también al maestro, en el centenario de su fallecimiento, y lo hace mostrando al público por primera vez los numerosos homenajes y reconocimientos que recibió tras su muerte, muestra de la importancia y el aprecio que había conseguido a través de una vida dedicada plenamente a la pintura. Trabajador incansable, quiso plasmar en sus lienzos la luz y la belleza que le rodeaban, en sus propias palabras "sin artificios". Laureado, admirado e incluso envidiado, cosechó gran reconocimiento internacional y nacional que se hizo sentir en forma de los más sentidos homenajes a los que se quiere sumar su Museo con esta exposición.

Museo Sorolla
C/ General Martínez Campos, 37
28010 - Madrid
museo.sorolla@cultura.gob.es
<https://www.culturaydeporte.gob.es/msorolla/inicio.html>

LIBROS

LA MEMORIA OLVIDADA



MARIVÍ G. LEDESMA NOS TRANSPORTA A LOS DUROS AÑOS DE LA POSTGUERRA ESPAÑOLA

La Memoria Olvidada (Editorial Maluma) es la primera novela publicada por Mariví G. Ledesma, pseudónimo de María Victoria García García, nacida en Málaga en 1973 y licenciada en Derecho por la Universidad de esta ciudad. Desde 2002 desarrolla su labor profesional como funcionaria de carrera del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y, en la actualidad, es la directora provincial de MUFACE en esta capital andaluza.

La historia que relata la autora se desarrolla en Nerja, en 1946, donde continúa el enfrentamiento entre la Guardia Civil y la guerrilla. Son tiempos revueltos en los que la lucha encarnizada entre los partidarios de hacer cumplir la ley del régimen y los que defienden los ideales de izquierdas sigue cobrándose víctimas inocentes.

Un capitán y un cabo de la Guardia Civil imparten justicia a su manera y

cometen toda clase de tropelías bajo el amparo del uniforme de la Benemérita. Atemorizado por la venganza y el ajusticiamiento, Antolín, joven republicano, como muchos otros hombres de bien, se ve forzado a echarse al monte. Su amigo Clemente le acompaña en esta aventura en la que, atrapados por las circunstancias, tendrán que empuñar un arma e integrarse en la guerrilla si quieren sobrevivir.

La obra está disponible, además de en las librerías, en <https://editorialmaluma.com> y en la plataforma Amazon.

VIOLETA, DE ISABEL ALLENDE



LA ÉPICA HISTORIA DE UNA MUJER CUYA VIDA ABARCA LOS MOMENTOS HISTÓRICOS MÁS RELEVANTES DEL SIGLO XX

Isabel Allende nos relata en esta novela (Editorial Plaza & Janés) la vida de Violeta, que es mucho más

que la historia de un siglo. Nace un tormentoso día de 1920, y es la primera niña de una familia de la que forman parte cinco bulliciosos hermanos. Su vida está marcada desde el primer momento por acontecimientos extraordinarios, pues cuando aún se sienten las ondas expansivas de la Gran Guerra, llega la gripe española a las orillas de su país sudamericano natal, casi en el momento de su nacimiento.

Gracias a la clarividencia del padre, la familia sale indemne de esta crisis para darse de bruces con una nueva, cuando la Gran Depresión altera la elegante vida urbana que Violeta ha conocido hasta ese momento. Su familia lo pierde todo y se ve obligada a retirarse a una región salvaje y remota del país, donde Violeta alcanza la mayoría de edad y tiene su primer pretendiente.

En una carta dirigida a una persona a la que ama por encima de todas las demás, la protagonista relata devastadores desengaños amorosos y romances apasionados, momentos de pobreza y también de prosperidad, terribles pérdidas y alegrías inmensas. Algunos de los grandes sucesos de la historia fueron moldeando su vida, tales como la lucha de los derechos de la mujer, el auge y caída de tiranos y, en el último momento, no sólo una, sino dos pandemias. A través de los ojos de una mujer poseedora de una pasión, una determinación y un sentido del humor inolvidables que la sostienen a lo largo de toda su turbulenta vida, Isabel Allende nos regala, una vez más, una historia épica furiosamente inspiradora y profundamente emotiva.

ANA BELÉN GARCÍA

Secretaria general de la Consejería de Educación de la Embajada de España en Francia

“París es la capital cultural por antonomasia”

Licenciada en Geografía e Historia, especialidad de Historia de América, pertenece al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado desde 1999. Ha desempeñado diversos puestos en los ministerios de Interior, Administraciones Públicas, Cultura, Hacienda y AAPP, y Educación y Formación Profesional. Es autora del libro “Las heroínas silenciadas en las independencias hispanoamericanas”.



Llegó a París a finales de agosto de 2020 tras ser nombrada secretaria general de la Consejería de Educación en la Embajada de España en Francia. Ya conoció la capital francesa siendo adolescente, en un viaje de estudios, y se quedó prendada de la ciudad y del país de tal manera que había vuelto en varias ocasiones. “Cuando llegué para trabajar encontré una ciudad muy distinta. Estaba sucia, deteriorada, sin vida, tras varios meses de confinamiento por la pandemia. Casi todo estaba cerrado. No era el París que yo recordaba”, comenta Ana Belén.

Esos meses duros los aprovechó junto a su hermana, con la que vive, para “pasear por sus grandes avenidas, sin apenas gente; descubrimos sus calles escondidas, barrios desconocidos por el gran público... Era un París sin turistas, solo para los parisinos. Algo insólito, que no se volverá a repetir”.

“EL FRANCÉS ES REBELDE”

Respecto a la idiosincrasia de los franceses, Ana Belén García hace este esbozo: “El francés, por naturaleza, siempre protesta por todo; es rebelde, no suele aceptar imposiciones. Y también es muy crítico. A veces puede

resultar ofensivo cuando critica a otros, pero también es crítico consigo mismo y eso le ha hecho progresar”.

También destaca la historiadora y funcionaria otros rasgos muy característicos de nuestros vecinos del norte: “Tienen un gran sentido nacionalista. Símbolos como la bandera, o la República, son respetados por todos más allá de sus ideologías. Igualmente, les preocupa la conservación del patrimonio, sobre todo del cultural: les gusta que les hablen en su idioma y no en inglés”. No en vano, para la secretaria general de la Consejería de Educación, “París es la capital cultural por antonomasia. Prueba de ello son las numerosas jornadas culturales que hay a lo largo del año, con acceso gratuito”.

En cuanto a hábitos, asegura que “el tópico de un francés con una baguette debajo del brazo es cierto; lo veo a diario, hay colas en las panaderías. Otro detalle son las numerosas queserías y bodegas que hay abiertas, lo que da cuenta del gusto francés por el queso y el vino”. Tomar el aperitivo o quedar en las terrazas de los cafés, “en cualquier época del año y haga el tiempo que haga”, son otras costumbres que le agradan a Ana Belén: “Creo que el francés es alguien que vive y deja vivir. Eso me gusta. Mi experiencia, en ese sentido, es muy positiva”.

El coste de la vida es cuestión aparte: “París es carísimo en lo que respecta a la vivienda o la cesta de la compra. Sin embargo, la cultura no es cara. Los museos, los cines o los espectáculos en general no tienen un precio superior a Madrid. Igual ocurre con el transporte público”. Y apunta un dato curioso: “Los restaurantes se han abaratado. Hay mucha más oferta a precios asequibles y han ampliado los horarios de apertura”.

De la cocina francesa, enumera con gusto sus platos preferidos: la bullabesa, la carbonada flamenca, el buey a la borgoñana, las *galettes* bretonas, el *pot-au-feu*, la *raclette* y la *fondue*; y sobre todo la *velouté* de calabaza y zanahoria”. En su casa, combinan cocina francesa y española.

El problema de la vivienda, con sus precios desorbitados, ha conseguido solucionarlo “gracias al complemento por residencia que recibimos los funcionarios que estamos en el exterior, porque si no sería imposible pagar el alquiler dentro de París. Vivo cerca del trabajo y tengo el privilegio de ir caminando unos 20 minutos hasta la embajada por una zona francamente preciosa”.

Más allá de las visitas obligatorias a sus muchos monumentos y lugares emblemáticos, Ana Belén recomienda “deambular por las calles parisinas contemplando esos edificios haussmanianos que hacen de esta ciudad la más bella del mundo. Por ejemplo, el boulevard Malesherbes, la avenida Hoche, el boulevard Courcelles que llega al encantador parque Monceau, o visitar el parque de Bagatelle dentro del Bois de Boulogne, sobre todo con su explosión de rosas en primavera; o el parque floral de Vincennes, perderse por las calles de Le Marais o el barrio latino... Otra opción es visitar cualquiera de los pequeños museos parisinos, fuera del circuito turístico tradicional, visitar alguna de las innumerables exposiciones temporales que hay en cualquier época del año... Puesta a decir algo negativo, destaca “la suciedad que se extiende por todas las calles en estos tiempos, a diferencia de lo que antes era París”.

Su jornada de trabajo es intensa. Hay más de 130 personas distribuidas por

toda Francia dependientes de la Consejería de Educación y desde ella se articulan dos centros docentes de titularidad española, dos agrupaciones de lengua y cultura españolas, y 18 secciones internacionales españolas, encargadas de difundir nuestra lengua y nuestra cultura en el sistema educativo francés. “Mis tareas principales son la gestión y coordinación del personal dependiente de la Consejería y de la gestión económica de la misma”.

FUNCIONARIA E HISTORIADORA

Pero aunque el trabajo le robe muchas horas, Ana Belén no cesa en su labor como historiadora. Es autora del libro *Las heroínas silenciadas en las independencias hispanoamericanas* (Ed. Complutense y Ed. Me gusta escribir) y coautora de *Antonio Guzmán Blanco* (Anaya). “Desde que estoy en París dedico menos tiempo a esta labor. Así y todo, estoy investigando sobre las mujeres españolas que han luchado por sus derechos, sobre todo por el sufragio femenino, desde las pioneras hasta el reconocimiento en la Constitución de 1931”. De hecho, ya ha impartido varias conferencias sobre este tema en algunas de las secciones internacionales españolas en Francia. En lo que a igualdad de género se refiere, asegura que “Francia va rezagada con respecto a España. Se están poniendo en práctica medidas que llevan años aplicándose en nuestro país, que es puesto como modelo en muchas ocasiones, sobre todo en artículos de prensa”. Por último y como mutualista, nos cuenta que ha necesitado de los servicios de MUFACE en dos ocasiones. “DKV internacional se hizo cargo de reembolsar los gastos, los trámites fueron sencillos y actuaron con mucha celeridad”.

Para ti, una hipoteca que no es como las demás

Por ser de MUFACE tienes una Hipoteca a Tipo Variable o a Tipo Fijo⁽¹⁾ en condiciones especiales.

Y además

860€⁽²⁾ en tu cuenta
al dar de alta tu préstamo hipotecario.

Descubre esta y otras ventajas especiales para ti en bbvacolectivos.com/2087/muface

Oferta válida para altas hasta el 28-02-2023.

(1) Financiación sujeta a previa aprobación por BBVA.

(2) El Banco bonificará por una sola vez al Mutualista Prestatario con el abono de una ayuda por importe de 860 euros que se ingresará de forma simultánea al abono del préstamo, o en caso de autopromotor en la primera disposición, en la cuenta de BBVA donde tenga domiciliado el pago del préstamo el Mutualista Prestatario. El Mutualista Prestatario deberá tener en cuenta este abono de cara a su declaración de la Renta.

