

### Editorial

**E**l sábado día 7 de mayo se celebraron los exámenes de admisión en ICADE. En esta cita anual pudimos ver congregados a los nuevos aspirantes y, observándoles, podía descubrirse el nerviosismo, la ilusión, los deseos de entrar en Nuestra Casa, en búsqueda de un futuro lleno de promesas. Era fácil sentir entonces que en ellos estaba el motor de nuestro trabajo como elemento básico de una opción de vida; que de ellos extraemos el entusiasmo con que venimos afrontando la labor universitaria. La suma de fuerzas individuales, compartiendo una experiencia y un sentir común, es lo que ha hecho nuestra historia y ha permitido el crecimiento de la Institución.

Entre las pruebas, el contenido de una conferencia hizo que pudiera embargarnos de nuevo el entusiasmo por el hecho de sentirnos parte de “esa institución secular de inteligencia crítica que llamamos Universidad”. Resultaba casi inevitable plantearse el problema de cómo integrar el entusiasmo personal con la realidad universitaria en sus diferentes dimensiones, de forma que “unos y otros lo creamos posible y no utópico y por ello inalcanzable”. Había surgido de manera natural un motivo de reflexión acerca del estilo de dirección.

La filosofía de dirección debe ser integradora. Debe conseguir que **la autoridad** se entienda no como poder sino **como un ejemplo del servicio, sacrificio y competencia** que se pregona para los demás. En particular, respeto a las personas y fomento de lo que nos une, incentivando a una elevación de cotas de calidad en nuestra aportación a la colectividad.

La obsesión por un beneficio “contable” discutible, a costa de permanentes reducciones en la retribución real de los trabajadores hacia los niveles mínimos del Convenio Colectivo; la búsqueda de la excelencia mediante “la caza de rémoras” (tanto en profesorado como en personal de administración y servicios, definidas e identificadas previamente como tales por quienes nunca ven rémoras en su entorno inmediato); sustituir el incentivo por el empujón y, finalmente, la siembra de la inseguridad, cuando no el miedo y la angustia, no son sino el mejor camino para las reducciones de calidad, la huida de capital humano, la provocación del conflicto y la disgregación.

Recordar, además, los efectos negativos externos de posibles medidas que permitan expresar y contrastar el nivel real de insatisfacción, contra políticas consideradas inadecuadas, no parece correcto. Ante todo porque somos nosotros – antes que la propia dirección – quienes lo hemos hecho explícito (ateniéndonos a la idea prioritaria de servicio a la Universidad), lo que nos honra y nos da fuerza. Además, porque ese planteamiento parece negar la legitimación que los trabajadores tienen para el uso de medios legales a fin de expresar su malestar desatendido, pretendiendo generar un falso complejo de culpabilidad por ello.

Para concluir, nos apoyamos en palabras de un anterior responsable de la Universidad, al afirmar que el objetivo de todos es conseguir una “Universidad moderna, innovadora, con proyección y liderazgo social, que, sin perder nada de su identidad propia, pueda estar en condiciones de afrontar con éxito los retos de los primeros años del siglo XXI. (...) Ello supone necesariamente la movilización y la participación de todos los que construimos la Universidad de modo que podamos alumbrar un proyecto de futuro que nos ilusione y nos aglutine a todos. **“El futuro de la UPCO es el futuro de todos y cada uno de nosotros. Tenemos que construirlo juntos compartiendo una única misión y soñando una misma visión”** (la cita es textual – hoy, por ejemplo, habría que decir Comillas y no UPCO –, aunque la negrita es nuestra).

La dirección puede aplicar los métodos que considere más oportunos, aunque debe considerar su compatibilidad con los valores que dice promover. Obviamente, la filosofía expresada en el párrafo anterior no es, por sí sola, condición suficiente para conseguir el objetivo, pero sí al menos se nos muestra como una condición necesaria, además de razonable y justa.

#### Contenido:

Editorial	1
Negociación Salarial	2
Querido Rector...	3
Actualización de tu nómina: pérdida de la mejora voluntaria	5
Gracias por el Servicio Prestado	6
Página Web del Comité de Empresa	
Contador Salarial	7
¡¡ A quien pueda interesar !! ... Decálogo para “desmotivar”	8
Conoce algunos de tus derechos	

## Negociación Salarial

Como ya estáis informados, se han producido encuentros con la Dirección Económica de la Universidad. Os hicimos llegar íntegro el primer documento que se nos entregó, en el análisis crítico de cuyo contenido no hemos querido entrar para que cada uno pudiera extraer objetivamente sus propias conclusiones.

Conocisteis a través de una circular el texto del escrito que el Comité entregó en respuesta a la Dirección y, asimismo, la síntesis de lo que la dirección contestó.

En el tiempo desde entonces transcurrido el Comité ha querido guardar un período de reflexión antes de responder presentando una propuesta, a la vez que recogíamos opiniones.

Queremos ahora daros a conocer el texto íntegro de la propuesta que hemos presentado al Vicerrector Económico en la misma fecha de publicación de este Boletín.

A: D. Cecilio Moral Bello  
Vicerrector para Asuntos Económicos

De: Comité de Empresa

Estimado Vicerrector:

Transcurrido un período de reflexión que nos hemos querido dar, procedemos a efectuar una propuesta concreta, dando así respuesta al sistema ofrecido por la dirección para su aplicación en las revisiones salariales, articulada en los siguientes puntos.

Primero: Consideramos irrenunciable que a partir de la próxima revisión salarial se aplique la variación porcentual establecida en Convenio a los salarios brutos, no sobre los salarios base, a fin de evitar que continúe la reducción efectiva de nuestros salarios en términos reales.

Segundo: Aceptamos el sistema propuesto de una paga única en función de los resultados sólo como compensación por la pérdida acumulada de poder adquisitivo que sufrimos desde el ejercicio 2002, así como cualquier otra medida de compensación de carácter social, oferta de servicios, mejoras de las condiciones laborales, etc., que la dirección de la Universidad estime oportunas o quiera que estudiemos conjuntamente.

Tercero: Posponemos la recuperación y consolidación definitiva del poder adquisitivo perdido a la consecución de resultados netos positivos en las cuentas de la Universidad.

Cuarto: Finalmente aceptamos que las subidas salariales reales se establezcan en función de los resultados netos positivos.

Quedamos a la espera de su respuesta, a fin de conseguir avances en el proceso negociador, a cuyos efectos solicitamos por la presente una próxima reunión de trabajo que habría de tener lugar a finales de junio.

Atentamente,

Madrid, 20 de junio de 2005

Firmado:

El Comité de Empresa

Entendemos que con esta postura estamos renunciando al criterio acordado con vosotros en la asamblea general y cediendo respecto a las posiciones previas. En este sentido os pedimos disculpas, pero a fin de evitar el bloqueo de las conversaciones hemos considerado pertinente flexibilizar nuestra postura, centrándonos en lo que más nos preocupa a todos que es evitar el deterioro sistemático de nuestro poder adquisitivo por un plazo indeterminado, renunciando temporalmente a la recuperación total de dicho poder adquisitivo y admitiendo la propuesta que se nos hacía sólo como fórmula compensatoria mientras se consigue un balance positivo en las cuentas de la Universidad.

## Querido Rector ...

**E**n primer lugar quisiera empezar pidiéndote disculpas porque, tal vez, no hayamos sido suficientemente claros contigo. Esta carta trata de subsanar ese error. Soy consciente de que su lectura no te será grata, pero está escrita con el máximo respeto porque de otro modo nunca la hubiese escrito. Todavía creo en tu capacidad para escuchar las críticas y rectificar, creo en tu valor para realizar lo correcto y en tu buen juicio para reconocerlo cuando lo tengas delante.

**E**n estas líneas se esconden mis últimas esperanzas, por lo que te ruego, te suplico que las leas detenidamente y sin prejuicio alguno aunque ni el interlocutor ni el medio seamos los que tú hubieses elegido ni te merezcamos especial consideración. Has de entender que aunque esté escrita en primera persona no soy sólo yo el que te habla ni tú la lees en la más estricta intimidad, pero no puede ser de otra forma, esas escasas esperanzas de las que te hablo no son sólo las mías sino que son también las de mis compañeros porque han sido ellos los que me han encargado que sea su voz ante ti. Por eso ha de ser público lo que te diga para que puedan valorar si he cumplido fielmente el encargo que me hicieron.

**Q**uerido Rector, también a nosotros nos preocupan las cuentas. Si este barco zozobra o se hunde, nosotros y nuestras familias sufrimos las consecuencias de forma directa y a diario. Creo que el silencio y el temple con el que hemos arrimado el hombro hasta ahora son muestra suficiente de lo claro que lo tenemos. Pero conviene no olvidar que los trabajadores no somos responsables de la gestión económica aunque paguemos las consecuencias de la misma. De repente un día nos despertamos en un tren cuesta abajo y sin frenos, algo se había hecho mal en el pasado y había que corregir la situación y cargamos sobre nuestras espaldas esa responsabilidad. Gracias a Dios en brevísimo espacio de tiempo la situación se había controlado. Una maravillosa y creativa gestión centrada en recortar gastos y sueldos había parado la locomotora. Pero aun así debemos seguir pagando las consecuencias hasta que cuadren las cuentas, olvidando el pasado y confiando ciegamente en la política de gastos para que no se gaste más de lo que se ingresa, confiando en que los presupuestos de obras millonarias no se tripliquen, asumiendo si es necesario las amortizaciones de unos edificios que se revalorizan año a año y agradeciendo el compromiso de que "vaya usted a saber cuándo" se nos dé alguna paga extra, pero asumiendo que nuestros sueldos y con ellos nuestra dignidad seguirán devaluándose porque la empresa no quiere comprometerse a consolidar subidas salariales. Aunque ninguno de nosotros fue avisado de ello cuando firmó su contrato, también hemos descubierto recientemente que el sueldo que de verdad la Universidad se compromete a respetar no es con el que entramos a trabajar, sino el mínimo que establece un convenio colectivo paupérrimo que hasta ahora nunca nos había preocupado.

**¿R**ealmente consideras que éste es un compromiso de lealtades equitativo? ¿De verdad no hay nada más que se pueda hacer? ¿Y el futuro? No puedo imaginarme que sólo te preocupe cuadrar las cuentas a corto plazo, que no te preocupe el futuro y por tanto la gestión del capital humano que esta Universidad posee. Es sólo nuestra valía como profesionales a nivel individual y colectivo lo que ofrecemos a la sociedad, es la calidad de nuestro servicio y no otro el producto a vender. De qué sirve cuadrar las cuentas si el producto se acaba deteriorando, se devalúa, pierde valor y deja de ser competitivo. Hay que invertir, invertir en nosotros los trabajadores, para que nuestro producto, nosotros, seamos mejor que la competencia y así aumenten nuestras cuotas de mercado o al menos no disminuyan. Las cuentas que cierren hoy pudieran acabar convirtiéndose en la lacra que mañana haga de nosotros una Universidad de segunda. A los que hemos soñado con jubilarnos en esta casa todas estas cuestiones nos preocupan, nos preocupan mucho y nos cuesta horrores permanecer contemplativos.



... /...

## Querido Rector ...

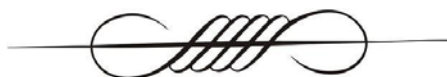
Querido Rector, no es de recibo que de forma reiterada el principal y casi exclusivo mensaje que recibamos de ti sea que trabajemos más por menos. No nos merecemos ese trato, pues al no haber ninguna otra consideración por tu parte al respecto, al no hacerte siquiera eco del sacrificio ya realizado, al no existir compromiso alguno de compensación o recuperación del poder adquisitivo perdido (no ya del dinero), nos sentimos tratados como vagos y maleantes porque sólo a quien se considera que cobra en exceso por el trabajo que realiza se le puede tratar de esta forma. Pero si no nos consideras como tales, si eres consciente de que la mayoría de tus trabajadores y compañeros llevan años dejándose la piel por esta su casa y la tuya, asumiendo grandes responsabilidades, realizando sacrificios que iban más allá de lo que estrictamente era su mera obligación contractual y, por tanto, no pudiendo hacer ya mucho tiempo pagar su sueldo el trabajo realizado, entonces debes rectificar, debes hacerte cargo de esta realidad y demostrar, no ya con palabras sino sobre todo con hechos, la consideración y el respeto que te merecemos.

No puedes, querido Rector, ante una respetuosa y mayoritaria manifestación de tus trabajadores cuestionando tu política, entrar en confrontación directa con sus representantes legales ni menos aún tratar de intimidar a todo el colectivo de trabajadores, porque unos y otros no somos otra cosa que las entrañas mismas de esta Universidad. No puedes llamar a filas y crear bandos provocando un clima de guerra, por el mero hecho de que se haya ejercido el legítimo derecho de defensa de los trabajadores y la manifestación no menos legítima de un desacuerdo. No puedes ni debes enfrentar a compañeros, obligándoles a unos a defender ciegamente tus directrices con independencia de lo que pudiera ser justo, correcto o sensato, porque ninguna de esas tres cosas dependen de los suplementos por cargo, ni precisamente se vislumbran a través de la obediencia ciega. No debes hacerlo porque pudieras estar equivocado, no debes hacerlo porque en un clima así la ilusión y la motivación se marchitan, no debes hacerlo porque de salirte con la tuya dejarás un triste legado al que te suceda en el cargo, una Universidad rota y enfrentada. No nos obligues a pensar en cómo salvar la cara ante ti, en cómo no perder las generosas prebendas por ti otorgadas o asociadas al cargo, porque eso no genera compañerismo ni forma colectividad, simplemente acabaremos siendo un montón de ambiciones individuales jugando nuestras cartas y olvidando cualquier otro compromiso aunque sigamos sonriendo con amabilidad a tu paso. No conviertas nuestra Universidad en una empresa gris, descreída de los que deberían ser sus líderes y los valores que supuestamente representan y un colectivo en el que, por desmotivados unos y enfrentados otros por sus ambiciones personales, el término compañero carezca completamente de significado.

Querido Rector, es muy triste contemplar el respeto que los derechos de los trabajadores le merecen a alguno de tus más cercanos colaboradores, que no tienen pudor en reclamarle públicamente al Comité de Empresa que se convierta en una prolongación de la dirección de la Universidad, que se olvide de los fines que la ley le encomienda y que traicione con ello la confianza y las esperanzas del colectivo de trabajadores que los eligieron. Y no menos triste es la política del miedo que usas para dirigirte a nosotros, como si cosas terribles nos fueran a pasar si no callamos y obedecemos, si no confiamos ciegamente en ti y en tus colaboradores con independencia de lo que sepamos y razonemos, porque ello supone que nos prefieres cobardes, pasivos, ignorantes y estúpidos. Y ciertamente da miedo pensar hacia donde nos dirigimos si desarrollamos tan pobres habilidades en nuestro quehacer diario en la Universidad.

Querido Rector, nos tienes a tu lado, pero no callados y temerosos, al menos no todavía, sino alerta y exigentes porque creemos que es nuestra obligación, porque creemos que nos lo merecemos, porque creemos que podemos esperar más de ti y porque creemos en esta Universidad en la que vivimos y morimos todos un poco cada día. Queremos que seas nuestro líder, queremos creer en ti y queremos seguir sintiéndonos orgullosos y privilegiados de trabajar en la Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

Gracias por haberme escuchado.



## Actualización de tu nómina: pérdida de la mejora voluntaria

“Subida” de la Dirección de la Universidad: Acuerda actualizar el total de lo que cobras aumentándolo un 1.5%.

### Lo que dice el convenio y ha de cumplirse en la nómina:

Hay que actualizar las tablas salariales, excepto en lo referente a antigüedad, con un aumento igual al del IPC previsto para el año siguiente más el 0.5% adicional para el personal docente y el 1% para el personal no docente (tras actualizar además la tabla del año anterior si el IPC de ese año fue mayor que la subida).

**Aumento del IPC previsto para 2005 del 2% + aumento del IPC durante 2004 superior al previsto en 0.72% = Subida tablas salariales:**

Personal docente, 3.22%; Personal no docente, 3.72%.

Entonces, si el convenio dice que mi sueldo base debe aumentar, obligatoriamente, un 3.22% o un 3.72%, ¿por qué sólo cobro un 1.5% más, perdiendo poder adquisitivo? Así:

### Cálculos en la nómina:

DOCENTE					
	Valores nómina 2004	Paso 1: Actualizar el total de la nómina según acuerdo de la Universidad	Paso 2: Actualizar las partidas sujetas a convenio	Paso 3: REDUCIR la mejora voluntaria para cuadrar el total	Valores nómina 2005
Sueldo convenio	100		103.22 (100 + 3.22%)		103.22
Comp. cargo	10		10.32 (10 + 3.22%)		10.32
Antigüedad	10		10		10.00
Mejora voluntaria	100			223.30 – 103.22 – 10.32 – 10 = 99.76	99.76
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>223.30 (220 + 1.5%)</b>			<b>223.30</b>
NO DOCENTE					
	Valores nómina 2004	Paso 1: Actualizar el total de la nómina según acuerdo de la Universidad	Paso 2: Actualizar las partidas sujetas a convenio	Paso 3: REDUCIR la mejora voluntaria para cuadrar el total	Valores nómina 2005
Sueldo conve.	100		103.72 (100 + 3.72%)		103.72
Comp. cargo	10		10.37 (10 + 3.72%)		10.37
Antigüedad	10		10		10.00
Mejora voluntaria	100			223.30 – 103.72 – 10.37 – 10 = 99.21	99.21
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>223.30 (220 + 1.5%)</b>			<b>223.30</b>

¿Sabías que...

... el porcentaje de tu sueldo que supone la mejora voluntaria ha ido disminuyendo, ya que el sueldo convenio no deja de subir, o más bien de actualizarse con el IPC?

¿Cuánto ha subido el transporte? ¿Y la gasolina? ¿Y la comida? ¿Y los libros?

**¿CUÁNTO HA SUBIDO TU SUELDO?**

## Gracias por el servicio prestado

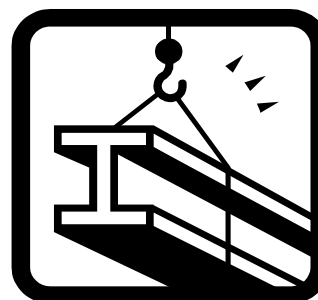
**E**l Comité de Empresa quiere agradecer a todos los compañeros que han “sufrido” en sus carnes el traslado de puesto o de sede, sin más explicaciones que “te vas a ir a tal o a cual servicio o departamento”, su entereza y saber estar.

No cuestionamos la necesidad de los cambios, ni entramos a discutir las labores de dirección, aunque sí queremos hablar de las formas (siempre las formas). Esta Universidad se ha caracterizado siempre por el trato respetuoso a las personas aunque con algunas lamentables excepciones. En nuestra Universidad no son pocos los profesionales que llevan trabajando muchos años y que por tanto no sólo mantienen un vínculo contractual con la empresa, sino que también son íntimos portadores de un contrato emocional que se trasluce en una implicación más allá de la que marcan sus obligaciones laborales. Por ello desmerece de quien nos dirige el no tener en cuenta este aspecto, tan importante como el resto.

Aunque hasta ahora habíamos permanecido expectantes ante esta oleada de repentinos cambios y si bien es cierto que alguno de ellos ha sido para bien, debido a la incertidumbre y el malestar que han generado entre la mayoría de los que los han sufrido nos hemos sentido en la obligación moral de expresar públicamente, y como compañeros suyos, nuestra solidaridad por la situación por la que han pasado y nuestro respeto y agradecimiento por la labor desarrollada en sus anteriores puestos durante todos estos años.

Por todo ello,

  
ii muchas gracias,  
compañeros y compañeras !!



## Se está “Construyendo” la ... Página Web del Comité

### ¡Compañeros!

En aras a facilitar el diálogo trabajador-comité de empresa, en breve se dispondrá de una página web a la que se accederá desde la web de la propia Universidad.

A través de ella os iremos informando de aspectos de interés general y a gracias a ella podréis consultar, rápidamente, documentos relacionados con el régimen laboral de los trabajadores.

Se pretende que la comunicación sea bidireccional, de manera que también vosotros podréis (y os animamos a ello) realizar las consultas y hacer las sugerencias que estiméis oportunas.

Gracias a la página web la comunicación será más fluida y rápida entre todos nosotros, trabajadores de Comillas.

**En cuanto esté operativa, ¡os lo haremos saber!**

---

## Contador Salarial

Datos:

Sueldo en octubre de 2002	100.00	
Subida hipotética no hecha en enero de 2004: <b>4.1%</b>	104.10	
Subida hipotética no hecha en enero de 2005: <b>3.2%</b>	107.43	
Subida real sobre sueldo octubre 2002: <b>1,5%</b>		101.50
<b>Diferencia neta por cada 100 €</b>	<b>5.93</b>	



Mayo de 2005		
	Estimación de la aportación mensual de tu última nómina por cada 600 € (100.000 ptas.) brutos (antes de impuestos)	Estimación de la aportación a la Universidad acumulada desde octubre 2003 (por cada 600 euros que veas en tu nómina, antes de impuestos)
€uros	35,59 €	369 € (hasta diciembre 2004) + 142,35 € (desde enero 2005) = 511,35 €
Pesetas	5.931 ptas.	85.224 ptas.

**Estimación del dinero aportado a la Universidad por el conjunto de sus trabajadores desde octubre 2003** si el sueldo medio anual antes de impuestos fuera de 24.000 € (4.000.000 de pesetas), y supuesto que hay 1.150 trabajadores (Memoria 2003-2004):

		Hasta diciembre 2004	Desde enero 2005
€uros	<b>1.568.136,32 €</b>	1.131.600,00 €	436.536,32 €
Pesetas	<b>261.355.008 ptas.</b>	188.599.246 ptas.	72.755.762 ptas.

### ¿SABÍAS QUE ... :

- ... dada la evolución del IPC y que la única actualización de la nómina desde octubre de 2002 ha sido de un 1.5%, el salario actual ha subido lo que subieron los precios de octubre a diciembre de 2002? Es decir, ¿sabías que nuestro sueldo está estancado en los niveles del IPC de **diciembre de 2002**?
- ... teniendo todos muy claro que desde el Comité ni queremos ni debemos entrar en la gestión de la Universidad y que no sólo no estamos proponiendo que se suban las tasas académicas sino que somos conscientes de que probablemente algunas titulaciones se podrían ver muy beneficiadas de una reducción de las mismas, hemos realizado un pequeño cálculo que, a modo de curiosidad, creemos puede ayudarnos a comprender mejor la magnitud del problema económico que directamente se compensa con nuestros sueldos: supuestos esos 24.000 euros de salario medio que se comentan en el contador, y esos 1.150 empleados, y suponiendo 10.000 alumnos (Memoria 2003-2004) con una hipotética matrícula media de 4.500 euros, subir este año los salarios el 1.7% que falta hasta el IPC del 2004, supondría subir sólo un 1.04% extra la matrícula de cada alumno, o lo que es lo mismo, **47 euros** anuales por alumno?



## ¡¡ A quien pueda interesar !! ...

A continuación os presentamos las conclusiones de un artículo, “Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?”, publicado en la revista electrónica “Psicología Online” ([www.psicologiaonline.com](http://www.psicologiaonline.com)) y escrito por el profesor y colega nuestro de ETEA José Luis Trechera Herreros. Entendemos que por su calidad se merece un espacio en nuestro boletín y una obligada reflexión por todos nosotros, especialmente por aquellos que hemos tenido, tenemos o puede que tengamos algún día la responsabilidad de asumir cargos de dirección en la Universidad.

### SABER MOTIVAR: ¿EL PALO O LA ZANAHORIA?

José Luis Trechera Herreros Profesor de Psicología del Trabajo en ETEA (Córdoba) [trechera@etea.com](mailto:trechera@etea.com)  
Autor del libro: “Como gota de agua. La Psicología aplicada a las organizaciones”. Editorial Desclee de Brouwer

### Decálogo eficaz para “desmotivar”:

Aplicaciones erróneas de “técnicas” psicológicas en las Organizaciones

APLICACIONES	CONSECUENCIAS	ALTERNATIVAS
<b>1. “Da caña”.</b> Crea un ambiente en el que se priorice el castigo ya que “anima” a actuar.	El castigo inhibe el comportamiento. Lo único que puede conseguir es la disminución o eliminación de una conducta. “Es imposible no comunicar”. Si no se tiene información se inventa, y si no se ofrece se corre el riesgo de abonar el terreno para que surjan los rumores.	Refuerza y estimula. Difícilmente se adquiere un nuevo aprendizaje si no se presenta una alternativa.
<b>2. “No comuniqués”.</b> Potencia un clima de silencio e incertidumbre. La desinformación “fomenta la creatividad”.	“Aislamiento y competitividad interna negativa”. Aumentan las “zancadillas” y la agresividad entre los compañeros.	Comunica e informa. La comunicación es una valiosa herramienta de motivación.
<b>3. “Resalta el individualismo”.</b> Sé fiel al principio de que “cuando varias personas se reúnen para trabajar lo único que hacen es perder el tiempo”.	Inseguridad, incertidumbre y falta de implicación. Difícilmente se creará una cultura “fiel” a la empresa.	Trabaja en equipo. Se movilizan fuerzas, “sinergias” o posibilidades que hacen que el resultado sea más enriquecedor: “El todo es más que la suma de las partes”. El ser humano necesita parámetros de seguridad. Es fundamental partir de unos mínimos estables para desde ahí seguir construyendo. Genera “valor” a través de las personas.
<b>4. “Potencia empleados ‘Kleenex’ de usar y tirar.</b> Estimula con contratos basuras. “Así se espabilarán” y no “se dormirán en los laureles”.	Clima de inseguridad y miedo. Desarrollo de “pelotas” o “ecos” que te dicen lo que quieres escuchar.	Delega. Potencia la autonomía y la responsabilidad de los empleados. ¡Cuidado con caer en el “síndrome del Titanic”!: el magnífico barco se hundió por su prepotencia e incapacidad para cambiar de rumbo.
<b>5. “Sé autoritario. Actúa con rigidez e inflexibilidad”.</b> Imponete y no pierdas el tiempo en consultas y “chorradas”.	No implicación. Disgrega y fomenta el pasotismo y la dispersión.	Potencia la participación. Es la manera de implicar a todos en el proyecto. Fomenta la diversidad y la “confrontación creativa”. El disenso es la base del trabajo en equipo.
<b>6. “Divide y vencerás”.</b> Aísla y pelea a unos contra otros. La lucha “incrementa” la productividad.	Clima de miedo y de falsa apariencia. Se potencia la “fachada” y el dar una “buena imagen”.	Refuerza la autoestima de aquéllos que trabajan contigo. Resalta el orgullo propio y de pertenecer al grupo.
<b>7. “Critica a tu gente”.</b> Humilla en público. Aprovecha todos los foros para expresar tu visión negativa del personal.	Inseguridad, bloqueos e inhibición. Disminuye el rendimiento y la productividad.	Valora y anima. “No hay mayor desprecio que no manifestar aprecio”. Estimula con “intangibles” que incrementen el “salario emocional”: manifestar aprecio, tener detalles, dar retroalimentación positiva, etc.
<b>8. “Fomenta un clima de miedo e incertidumbre”.</b> Acosa, agobia y amenaza.	Desidia e inhibición. ¿Para qué esforzarse? Proyecto conjunto.	Implica a todos, resalta las aportaciones de cada uno. Refuerza la “ilusión colectiva”. Aprovecha la espontaneidad, la frescura y la libertad de personas capaces e independientes. Es fundamental pasar del “Yo” al “Nosotros”. “Ninguno de nosotros es tan inteligente como todos nosotros”.
<b>9. “Sal tú solo en la foto ya que eres el que conoce y dominas la situación”.</b> Apúntate todos los tantos. Tú eres el que sabe de qué van las cosas.	Inhibición y desidia. ¡Alguien realizará “correctamente” la tarea!	Saber estar sin notarse y saber despedirse. Deja descendencia. Si se sabe “decir adiós” es más fácil que te recuerden positivamente y que puedan “pedirte asesoramiento” o “servirse de tu experiencia”.
<b>10. “Hazte insustituible y omnipotente”.</b> Que te perciban como imprescindible. No crees discípulos. Sé fiel al eslogan de que “contigo acaba todo”.		



## ¿Sabías que ...?

*Si te trasladas de casa...*  
**tienes un día libre para hacer la mudanza.**



*Si alguno de tus parientes es hospitalizado, intervenido o fallece (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad)...*

**Tienes 3 días de permiso, o 5 días si debes trasladarte más de 200 km.**

*Si tienes un hijo (y eres el padre)...*  
**tienes 3 días de permiso.**



### La Ceremonia



*Si decides casarte...*  
**te corresponden 15 días de permiso.**



*Si eres Oficial de Segunda...*  
tras cuatro años de permanencia en la categoría verás incrementada tu retribución en un 50% de la diferencia entre Oficial de Segunda y Oficial de Primera. Pasados ocho años en la categoría deberán subirte la retribución hasta el 75%.

*Si eres Auxiliar Administrativo@...*  
te tienen que subir de categoría a Oficial de Segunda a los cinco años y, de no existir vacante, continuarás como Auxiliar, con la retribución de Oficial de Segunda.



## HUMOR: “LA EMPRESA MODERNA”

**Dirección del despacho del Comité:**  
Alberto Aguilera, 23  
3ª Planta zona central

**Teléfono:** 91 542 28 00  
**Extensión:** 2263

**Correo:** [comitedeempresa@upco.es](mailto:comitedeempresa@upco.es)

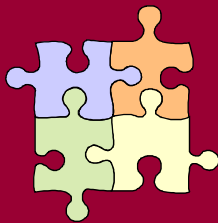
**Web:** [www.upco.es](http://www.upco.es)

**Edita:** Comité de Empresa

**Elaborado por:** Comisión de Comunicación del Comité. Con la colaboración del resto de las comisiones del comité.

**Cierre de edición:**  
17 de junio de 2005

**Diseño:**  
Miguel Ángel



### ORGANIGRAMA



### MODELO DE GESTIÓN



**UP**  
**CO**  
Comité de **E**mpresa

