

## Estabilidad en el Convenio del Metal Asturiano

P. 04-05

## Entrevista

**Cristina Baragaño,**  
Directora de Calidad de SEM

P. 12-13

## Nessmeeting “Mejor iniciativa pyme 2018”

P. 14

## CITECH

El evento de la industria y la tecnología en Asturias

P. 23

#00  
ENERO19  
año I



www.conectaindustria.es

TODA LA INFORMACIÓN SOBRE LA INDUSTRIA EN ASTURIAS



# FADE presenta las 22 acciones ineludibles para el progreso de Asturias

Las claves para la reestructuración en materia educativa, económica, de infraestructuras y ordenación del territorio

El pasado 23 de noviembre, en un acto sin precedentes en la historia de la patronal, tuvo lugar en el Auditorio Príncipe Felipe de Oviedo la presentación del texto “22 acciones ineludibles para el progreso de Asturias”. El presiden-

te de la Federación Asturiana de los Empresarios (FADE) expuso ante un público compuesto por unos 800 empresarios y directivos la preocupante situación económica que vive Asturias, que cuenta con 55.000 emplea-

dos y 4.400 empresas menos que en el año 2008. Partiendo de la idea de que nuestra región tiene materia prima suficiente para retomar la senda del progreso y el crecimiento económico, Belarmino Feito explicó cómo estas 22

medidas recogidas en el documento ayudarán a crear empleo estable y asegurar el futuro de la comunidad.

P. 07



# edit[to

**Diseño editorial**  
Memorias, folletos, revistas...

**Diseño gráfico**  
Imagen e identidad corporativa  
Diseño de producto

**Diseño digital**  
Auditoria y restiling de imagen corporativa

**Web y Redes Sociales**  
Auditoria y puesta en marcha de redes sociales.

**Diseño y optimización web y redes sociales**  
Diseño de plantillas para imagenes corporativas

**Gestión de Redes Sociales y #Eventos OnLine**

**SEO y SEM**  
Posicionamiento orgánico y Adwords

**Vídeo y fotografía corporativa**  
Motion Graphics, reportajes...

CONTACTO  
639 933 826 - 637 802 614  
hola.editto@gmail.com

**CONECTAINDUSTRIA**

Actualidad Sector Industrial



## ¿Qué es Conecta Industria?

Estimado lector, habrá llegado a tus manos este ejemplar de **Conecta Industria** y seguramente te estés preguntando: “¿Y qué ye esto de **Conecta Industria**?”. Solamente con el nombre ya decimos mucho de lo que vamos a hacer: somos un canal de análisis y comunicación para conectar agentes y habilitadores sectoriales; es decir, para enlazar personas, empresas y entidades que desarrollan su actividad en la industria asturiana. Queremos generar sinergias positivas y cercanas para mejorar la integración en mejores y más rentables cadenas de valor, o, lo que es lo mismo, dar a conocer la actualidad sectorial para que aumentar y actualizar las relaciones empresariales nos ayude a mejorar y hacer crecer nuestro negocio y el negocio de todos; es decir, la industria asturiana en su conjunto.

Esta publicación ha llegado a ti gracias al esfuerzo que hemos hecho desde **Conecta Industria** por alguno de los múltiples canales que usamos para la distribución de este periódico, ya que nuestro objetivo es hacerlo accesible a la mayor cantidad posible de empresas de la industria de nuestra región, y si ahora lo estás leyendo es porque, en mayor o menor medida, formas parte de ella.

Nuestro fin es **conectar personas**, acercar los productos y servicios, y también trasladar conocimientos, noticias, necesidades y casos de éxito de unas empresas a otras, independientemente del tamaño de las mismas. No importa mucho si perteneces a una empresa grande o pequeña, lo que queremos es que colabores con nosotros para que nos hables del sector al que perteneces y cuáles son tus necesidades dentro de él.

Pero somos ambiciosos y queremos que **Conecta Industria** sea un potente habilitador para desarrollar la actividad económica en la industria asturiana originando empleo de calidad, colaboraciones entre empresas, sinergias, proyectos e incluso la posible creación de un consorcio. Para ello, junto a nuestros colaboradores, nos esforzaremos por elaborar buenos contenidos, los editaremos con un diseño atractivo y mucha personalidad, y mensualmente distribuiremos la publicación por la industria de Asturias. Nos apoyaremos en una web dinámica y actualizada, así como en las distintas redes sociales, a través de las cuales te animo a que nos sigas desde este momento.

Espero que te guste este primer número, que genere el suficiente interés y expectativas como para esperar por el siguiente número y que nos cuentes qué te ha parecido, comentes alguno de los artículos, o nos contactes para crear valor y consolidar **Conecta Industria**.

**Juan Martínez Baragaño**  
*Director de Conecta Industria*



# CONVENIO 2018-2020



## El nuevo convenio da estabilidad al sector METAL hasta 2020

El acuerdo entre Femetal, CC.OO. y U.G.T evita las huelgas previstas para este invierno y calma las tensiones del sector para los próximos dos años

Más de 10 meses de negociaciones han sido necesarios para que patronal y sindicatos pactaran un convenio del sector del metal satisfactorio para ambas partes.

**El objetivo de los sindicatos fue desde el principio impedir la pérdida de derechos para los trabajadores y reclamar una subida salarial de cerca del 7% de media anual**

El objetivo de los sindicatos fue desde el principio impedir la pérdida de derechos para los trabajadores y reclamar una subida salarial de cerca del 7% de

media anual. Además de los incrementos de costes salariales, solicitaban también la creación de una comisión de igualdad para la incorporación de la mujer al sector y la regulación de las empresas multiservicios.

Femetal, por su parte, ofrecía un incremento salarial del 1,5% fijo más un 1% variable. Sin embargo, la principal diferencia entre las partes radicaba en el concepto de antigüedad, que representa un 5% del salario contemplado en el convenio. Femetal propuso la paralización de este complemento y la sustitución del mismo por una remuneración variable ligada a la productividad, para pagar más por competencias que por antigüedad.

A principios de noviembre, tras el anuncio de la huelga convocada para los días 13, 14, 20, 21, 27 y 28 de noviembre y para las jornadas del 11, 12, 13, 18, 19 y 20 de diciembre, Femetal, CC.OO. y U.G.T

comenzaron a acercar posturas hasta llegar, después de intensas y numerosas reuniones, a un acuerdo de pacto el jueves 8 de noviembre.

**Un convenio con una vigencia de tres años (2018, 2019 y 2020) que afectará a más de 23.000 trabajadores**

Finalmente han pactado este 28 de noviembre un convenio con una vigencia de tres años (2018, 2019 y 2020) que afectará a más de 23000 trabajadores. El texto final aprueba, entre otras medidas, una subida salarial anual del 2%, la creación de una comisión de igualdad, y garantiza que los estudiantes de la FP dual, independientemente de su edad, puedan

cobrar las prácticas conforme al salario mínimo interprofesional en proporción a las horas realizadas, favoreciendo de este modo su integración al nuevo modelo productivo. Con este nuevo convenio aumentan las horas de disponibilidad irregular de la jornada ordinaria hasta un máximo de 173 horas/trabajador, lo que permitirá a las empresas adaptar la demanda a la capacidad productiva, atendiendo así emergencias y picos de producción sin tener necesariamente que recurrir a la realización de horas extras, lo que podría significar un ahorro para las mismas de hasta un 0,6% de los costes salariales unitarios/año.

**Aumentan las horas de disponibilidad irregular de la jornada ordinaria**

# Novedades del Convenio del metal

› **VIGENCIA:** 3 años (2018, 2019 y 2020).

› **INCREMENTOS SALARIALES:**

2018 ..... 2%  
2019 ..... 2%  
2020 ..... 2%

› **CLÁUSULA DE REVISIÓN:** No se establecen cláusulas de revisión anuales, sino una única cláusula que en caso de operar lo haría al final de la vigencia del Convenio, se trasladaría a las tablas del año 2021 y no contempla el pago de atrasos.

› **DISPONIBILIDAD DE HORAS:** Se mantiene la disponibilidad actual de horas hasta un máximo de 80 horas/trabajador para cada año de vigencia, y se amplían las 40 horas complementarias establecidas en el Convenio anterior hasta 93 horas.

› **FORMACIÓN DUAL:** Los estudiantes vinculados con un contrato de Formación Profesional Dual, independientemente de la edad que tengan en el momento de la contratación, percibirán el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción a la jornada laboral que ocupe la práctica profesional.

› Se crea una **COMISIÓN DE IGUALDAD**

› Se modifica la regulación del **FONDO PARA FINES ASISTENCIALES:** “No se causará indemnización con cargo a este Fondo, por el trabajador que no lleve al menos quince días en la empresa, o no hubiese superado el periodo de prueba, así como a partir de la fecha en la que el trabajador quedara desvinculado de la empresa, si bien una vez agotado el período de incapacidad temporal el trabajador se reincorporara a la empresa, se procedería al abono del complemento que procediera, previa aportación por parte de la empresa y del trabajador, del importe de las cuotas correspondientes.”

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

NIVEL	Salario convenio / día natural	Plus asistencia / día trabajado	Carencia incentivo / día trabajado	Plus convenio / día natural	Pagas extras	Horas extras	Plus festivo
1. Titulado Superior	53,12	7,21	5,52	2,20	1.979,09	19,34	155,59
2. Titulado Medio	49,66	7,21	5,20	2,20	1.867,09	18,23	147,46
3. Jefe Administrativo 1ª	46,57	7,12	4,90	2,20	1.764,41	17,24	137,57
4. Jefe Administrativo 2ª	43,61	7,04	4,64	2,20	1.665,73	16,26	129,46
5. Oficial Administrativo 1ª	40,43	7,04	4,15	2,20	1.559,52	15,21	120,84
6. Oficial Administrativo 2ª	38,61	7,04	4,06	2,20	1.502,86	14,66	116,36
7. Oficial 1ª	37,06	7,04	3,89	2,20	1.449,56	14,14	114,04
8. Oficial 2ª	35,85	6,87	3,89	2,20	1.411,63	13,80	109,84
9. Oficial 3ª	34,81	6,87	3,74	2,20	1.377,19	13,43	106,54
10. Auxiliar Administrativo	34,52	6,87	3,74	2,20	1.367,74	13,35	105,58
11. Telefonista	34,21	6,87	3,62	2,20	1.353,08	13,19	103,94
12. Especialista	33,88	6,87	3,62	2,20	1.344,57	13,12	101,72
13. Vigilante	32,69	6,87	3,40	2,20	1.303,48	12,71	98,09
14. Aspirante 17 años	24,53	-	-	2,20	728,97	-	-
15. Aspirante 16 años	24,53	-	-	2,20	273,08	-	-

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

NIVEL	Salario convenio / día natural	Plus asistencia / día trabajado	Carencia incentivo / día trabajado	Plus convenio / día natural	Pagas extras	Horas extras	Plus festivo
1. Titulado Superior	54,18	7,35	5,63	2,24	2.018,67	19,73	158,70
2. Titulado Medio	50,65	7,35	5,30	2,24	1.904,43	18,59	150,41
3. Jefe Administrativo 1ª	47,50	7,26	5,00	2,24	1.799,70	17,58	140,32
4. Jefe Administrativo 2ª	44,48	7,18	4,73	2,24	1.699,04	16,59	132,05
5. Oficial Administrativo 1ª	41,24	7,18	4,23	2,24	1.590,71	15,51	123,26
6. Oficial Administrativo 2ª	39,38	7,18	4,14	2,24	1.532,92	14,95	118,69
7. Oficial 1ª	37,80	7,18	3,97	2,24	1.478,55	14,42	116,32
8. Oficial 2ª	36,57	7,01	3,97	2,24	1.439,86	14,08	112,04
9. Oficial 3ª	35,51	7,01	3,81	2,24	1.404,73	13,70	108,67
10. Auxiliar Administrativo	35,21	7,01	3,81	2,24	1.395,09	13,62	107,69
11. Telefonista	34,89	7,01	3,69	2,24	1.380,14	13,45	106,02
12. Especialista	34,56	7,01	3,69	2,24	1.371,46	13,38	103,75
13. Vigilante	33,34	7,01	3,47	2,24	1.329,55	12,96	100,05
14. Aspirante 17 años	25,02	-	-	2,24	743,55	-	-
15. Aspirante 16 años	25,02	-	-	2,24	278,54	-	-

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

NIVEL	Salario convenio / día natural	Plus asistencia / día trabajado	Carencia incentivo / día trabajado	Plus convenio / día natural	Pagas extras	Horas extras	Plus festivo
1. Titulado Superior	55,26	7,50	5,74	2,28	2.059,04	20,12	161,87
2. Titulado Medio	51,66	7,50	5,41	2,28	1.942,52	18,96	153,42
3. Jefe Administrativo 1ª	48,45	7,41	5,10	2,28	1.835,69	17,93	143,13
4. Jefe Administrativo 2ª	45,37	7,32	4,82	2,28	1.733,02	16,92	134,69
5. Oficial Administrativo 1ª	42,06	7,32	4,31	2,28	1.622,52	15,82	125,73
6. Oficial Administrativo 2ª	40,17	7,32	4,22	2,28	1.563,58	15,25	121,06
7. Oficial 1ª	38,56	7,32	4,05	2,28	1.508,12	14,71	118,65
8. Oficial 2ª	37,30	7,15	4,05	2,28	1.468,66	14,36	114,28
9. Oficial 3ª	36,22	7,15	3,89	2,28	1.432,82	13,97	110,84
10. Auxiliar Administrativo	35,91	7,15	3,89	2,28	1.422,99	13,89	109,84
11. Telefonista	35,59	7,15	3,76	2,28	1.407,74	13,72	108,14
12. Especialista	35,25	7,15	3,76	2,28	1.398,89	13,65	105,83
13. Vigilante	34,01	7,15	3,54	2,28	1.356,14	13,22	102,05
14. Aspirante 17 años	25,52	-	-	2,28	758,42	-	-
15. Aspirante 16 años	25,52	-	-	2,28	284,11	-	-

TITULO	EUROS
Trabajo Nocturno	7,49
Jefatura de Equipo	4,90
Penosos, tóxicos y peligrosos	3,60 5,11 6,71
Incremento hora extra en festivo	1,41
Turnicidad	3,74
Dieta	51,79
Trabajo en Domingo	34,52
Media Dieta	13,46

TITULO	EUROS
Trabajo Nocturno	7,64
Jefatura de Equipo	5,00
Penosos, tóxicos y peligrosos	3,67 5,21 6,84
Incremento hora extra en festivo	1,44
Turnicidad	3,81
Dieta	52,83
Trabajo en Domingo	35,21
Media Dieta	13,73

TITULO	EUROS
Trabajo Nocturno	7,79
Jefatura de Equipo	5,10
Penosos, tóxicos y peligrosos	3,74 5,31 6,98
Incremento hora extra en festivo	1,47
Turnicidad	3,89
Dieta	53,89
Trabajo en Domingo	35,91
Media Dieta	14,00



# CUÉNTANOS



**Alberto González**  
FADE



**Andrea Ramos**  
INGENIERA INDUSTRIAL



**Santiago Cuervo Mosteirín**  
COITIPA



**Inaciú Iglesias**  
CARTONAJES VIR



**Juan Martínez Baragaño**  
CONECTA INDUSTRIA



**Javier Campa Méndez**  
UGT FICA ASTURIAS

## ¿Qué te parecen las novedades del nuevo convenio del metal?

**Alberto González**  
*Director General de FADE*

En primer lugar, hay que felicitar por que haya habido convenio, porque es positivo que en un entorno tan enrarecido como el que hay en este momento y en un sector tan importante para Asturias como es el del metal se haya alcanzado un acuerdo. Dicho esto, no solamente para el metal, sino en general, yo creo que la negociación colectiva debería evolucionar a una situación diferente. A veces estamos demasiado centrados en que hay que subir un x% el salario, y hay conceptos dentro de los convenios que incluso económicamente influyen mucho más que ese x%: la regulación de las jornadas, de las vacaciones, los descansos, la flexibilidad de la empresa a la hora de estructurar jornadas en función de pedidos, las categorías profesionales, la antigüedad, en fin... Para que sepáis mi opinión, no entiendo que en pleno siglo XXI se cobre más porque llevas más tiempo en ella en vez de porque aportas o produces más, porque tienes más ideas... ¿Cuál es el problema? Pues que en Asturias sigue habiendo una presión sindical muy fuerte y una cultura que dice de puertas afuera que hay que mejorar la negociación colectiva, pero cuando nos sentamos a abordar esas cuestiones, seguimos con el tanto %; entonces mal vamos, porque los tiempos que vive la industria asturiana no son los de 7 a 3 y con categorías profesionales perfectamente definidas, tiempo, responsabilidades, etc. La industria es otra cosa, ya hay nuevos requerimientos, nuevas formas de organizarse, los clientes te piden cosas que antes no te pedían y o te adaptas a esa nueva realidad, o te quedas ahí. Eso sin contar que hay una gran parte de nuestros competidores que no tienen ni convenio colectivo, ni seguridad social, ni cargas de ningún tipo. Los que estamos dentro de esta historia, por una parte los empresarios y por otra los trabajadores, deberíamos ser conscientes de que los tiempos son otros, y, por tanto,

los corsés con los que nos relacionamos tienen que ser diferentes también. Yo entiendo que si una empresa gana más, los trabajadores ganen más, pero también entiendo que si una empresa tiene que pedir a sus trabajadores otra serie de sistemas de organización, los trabajadores lo entiendan, porque si no lo hacemos nosotros, otros lo van a hacer.

**Andrea Ramos**  
*Ingeniera Industrial*

En vista de lo complicadas que han sido las negociaciones, estoy satisfecha con el acuerdo alcanzado, aunque creo que es importante que se vaya actualizando. Respecto a la vigencia del convenio de 3 años, diría que es un punto que aporta estabilidad al sector. También hay que pensar que uno de ellos ya ha transcurrido, por lo que solo quedan 2 años más. Me parece importante que se haya firmado un incremento salarial fijo del 2% anual, pese a que la patronal del metal asturiano pretendía que una parte fuera variable, y creo que la subida será acorde con la variación anual del IPC, que en octubre ya se situaba en el 2,3%, por lo que estará bastante equiparado. El punto más importante, en mi opinión, es la creación de una comisión de igualdad, ya que es fundamental en este sector tan masculinizado tomar medidas que favorezcan la igualdad y que incluyan materias básicas para favorecer el acceso al empleo y la promoción, la desaparición de la brecha salarial, la conciliación y corresponsabilidad y el acoso laboral.

**Santiago Cuervo Mosteirín**  
*Director Gerente de COITIPA*

Si, entre otras, la creación de empleo en una región es directamente proporcional al crecimiento de su PIB, y en Asturias, el sector metal supone un 11% del PIB asturiano, aglutinando a más de 1150 empresas, más de 29.000 empleos, y una cifra de negocio que supera los 5000 millones de euros, se puede decir que este acuerdo entre sindicatos y patronal, es un éxito y

un acierto, puesto que nos encontramos con un sector estratégico para Asturias, y que por tanto no puede detener su marcha por discrepancias entre los agentes que forman parte del mismo. La nueva subida salarial del 2%, las revisiones vinculadas a la evolución del IPC, el fomento de la incorporación de la mujer al sector del metal, y la potenciación de la Formación Dual, entre otras, son mejoras fruto de la negociación y el consenso entre patronal y sindicatos, que sin lugar a duda redundarán en el crecimiento de un sector clave para el tejido industrial asturiano.

**Inaciú Iglesias**  
*Empresario. Cartonajes Vir*

No soy un entusiasta de los grandes convenios colectivos. Creo que, en demasiadas ocasiones, se alejan de la realidad empresarial; se negocian por burócratas ajenos al tejido de las pequeñas y medianas compañías. Cuidado con ellos y con las expectativas que generan. En cualquier caso, los acuerdos que se firman hay que cumplirlos y los empresarios debemos ser coherentes y predicar, siempre, con el ejemplo. En este caso, los índices anuales de subida salarial y los compromisos en formación son dos elementos complementarios y orientados hacia la dirección correcta. De cómo se concreten y apliquen en los próximos ejercicios dependerá el éxito de este acuerdo. La coherencia va a ser la clave.

**Juan Martínez Baragaño**  
*Director de Conecta Industria*

Siempre es una buena noticia que se haya llegado a un acuerdo para disponer de un nuevo convenio colectivo durante 3 años más y se desconvoque la huelga. La paz social es necesaria para que las empresas dediquen sus esfuerzos a sus negocios. La creación de una comisión de igualdad y la mejora de las condiciones de los estudiantes vinculados a los contratos de la Formación Profesional Dual es un gran acierto por ambas partes; ahora bien, se ha acordado un incremento salarial del

2% anual durante 3 años fijos y tiene una parte buena y una mala: habrá empresas con unas cuentas de explotación muy buenas en las que sea justo y necesario redistribuir los beneficios hacia los empleados, pero habrá otras con beneficios escasos, o incluso con pérdidas, que no podrán hacer frente a esta subida pactada, y por tanto provocará la pérdida de puestos de trabajo. Yo soy más partidario de hacer subidas salariales variables en las que el sueldo dependa de los beneficios de la empresa y el rendimiento personal del empleado.

**Javier Campa Méndez**  
*Secretario de Política Sindical y Sectorial UGT FICA Asturias*

Desde UGT FICA Asturias valoramos positivamente el acuerdo alcanzado entre UGT FICA, Industria CCOO y la patronal Femenal para la firma del convenio colectivo de la industria del metal de Asturias para los años 2018, 2019 y 2020. No debemos olvidar que el acuerdo fructificó después de meses de intensas negociaciones, que incluso fueron necesarias movilizaciones de los trabajadores e incluso se llegaron a convocar 12 jornadas de huelga, si bien finalmente se pudo llegar a un preacuerdo, el cual fue ratificado por nuestros delegados y afiliados previamente a su firma con más del 90% de apoyos. Como aspectos más significativos del acuerdo quisiera destacar no solo el incremento salarial del 2% en cada uno de los años de duración, con una cláusula de revisión salarial al final de la vigencia, que garantiza el poder adquisitivo de los trabajadores (si al final de la vigencia del convenio el sumatorio de los incrementos anuales del IPC en los 3 años supera el 6%, se consolidaría en las tablas iniciales de 2021 la diferencia que pueda existir), sino también la creación de una Comisión de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y la apuesta por la Formación Dual.





## La FADE presenta las 22 acciones ineludibles para el progreso de Asturias

Las claves para la reestructuración en materia educativa, económica, de infraestructuras y ordenación del territorio

El pasado 23 de noviembre, en un acto sin precedentes en la historia de la patronal, tuvo lugar en el Auditorio Príncipe Felipe de Oviedo la presentación del texto “22 acciones ineludibles para el progreso de Asturias”.

**La preocupante situación económica que vive Asturias, que cuenta con 55.000 empleados y 4.400 empresas menos que en el año 2008.**

El presidente de la Federación Asturiana de los Empresarios (FADE) expuso ante un público compuesto por unos 800 empresarios y directivos la preocupante situación económica que vive Asturias, que cuenta con 55.000 empleados y 4.400 empresas menos que en el año 2008. Partiendo de la idea de que nuestra región tiene materia prima suficiente para retomar la senda del progreso y el crecimiento económico, Belarmino Feito explicó cómo estas 22 medidas recogidas en el documento ayudarán a crear empleo estable y asegurar el futuro de la comunidad.

Las propuestas de Fade, que iremos examinando detenidamente en próximos

números, están estructuradas en cuatro bloques que recogen medidas educativas, económicas, de infraestructuras y de ordenación del territorio, cuyo objetivo no es otro que impulsar la industria como motor económico de Asturias.

En cuanto a formación, la patronal asturiana apuesta por la FP dual y en alternancia, así como por la FP dual universitaria.

**Las propuestas de FADE están estructuradas en cuatro bloques que recogen medidas educativas, económicas, de infraestructuras y de ordenación del territorio.**

En el ámbito de las comunicaciones reclama el aumento de las conexiones aéreas con los principales centros de negocios de Europa (Fráncfort, Londres y París), la ejecución inminente de la variante ferroviaria de Pajares, la integración de Asturias al Corredor Atlántico de la Red Transeuropea de Transporte y actuar de manera urgente para conseguir una “Asturias ciudad”.

Plantea, en el área fiscal, eliminar las diferencias en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, así como bonificar en su totalidad el Impuesto sobre el Patrimonio y reducir el Impuesto de Actos Jurídicos Documentados, eliminando de este modo la discriminación que sufre Asturias y que fomenta la deslocalización de sociedades mercantiles y patrimonios.

**Belarmino Feito ha señalado que ha llegado el momento de que los empresarios se hagan oír.**

En lo referente a industria e innovación, alerta sobre la amenaza de la descarbonización y considera de máxima urgencia actuar para abaratar los precios de la energía para los grandes consumidores.

Este documento, elaborado conjuntamente por los técnicos de Fade y los presidentes de las Cámaras de Comercio, será enviado a los partidos políticos, sindicatos y asociaciones asturianas para que se sumen añadiendo nuevas ideas y tengan la posibilidad, si lo estiman oportuno, de añadir estas propuestas a sus programas electorales.

Belarmino Feito ha señalado que ha llegado el momento de que los empresarios se hagan oír, puesto que son, junto con los sindicatos, quienes tienen una mayor capacidad para actuar e invertir la situación económica y social de la región.



## ENTREVISTA



Alberto González Menéndez es director general de FADE.

## “Un éxito poder reunir a casi 800 empresarios y empresarias en el Auditorio de Oviedo”

### Conecta Industria.

Unos días después de la presentación oficial, nos vamos a ver a Alberto González Menéndez, director general de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE).

**Laura: ¿Por qué FADE da el salto al ámbito socio-político con propuestas claras que deberían haber salido de un partido político?**

**Alberto:** Bueno, casi te voy a negar la pregunta. Realmente no damos el salto al ámbito socio-político. Lo que hemos hecho es unir todos los datos, todas las opiniones, todos los análisis que llevamos haciendo desde hace muchísimos años en Fade y llegar a una conclusión a la que llega todo el mundo y es que estamos asistiendo a un declive dulce en Asturias. El dato más importante es que hemos sido la única comunidad autónoma que no ha recuperado el PIB desde la crisis, desde 2008. Estamos perdiendo rentas, estamos perdiendo población y casi hasta la ilusión. Lo que queremos es dar un toque de atención a la sociedad asturiana. Da la impresión de que todos, en nuestro ámbito más íntimo, más personal, comentamos que esto va muy mal, pero desde el ámbito político y cuando pasamos a un escenario más público, es como si esto no ocurriera. Entonces, lo primero que hemos querido hacer es dar un toque de atención, que la sociedad asturiana lo conozca, y es cier-

to que nos han dicho que es muy duro el documento cuando se ponen todos los datos juntos, pero es una realidad ante la que hay dos opciones: o abordarla o no abordarla..

**“Estamos perdiendo rentas, estamos perdiendo población y casi hasta la ilusión”**

**L: ¿Y qué respuesta recibís de la sociedad y de los partidos políticos?**

**A:** Bueno, en primer lugar ha sido para nosotros un éxito poder reunir a casi 800 empresarios y empresarias el otro día en el Auditorio de Oviedo. Esto nunca se había hecho en Asturias. Fade ha hecho actos que han tenido más o menos asistencia, pero este tiene una característica muy especial, que es que solamente había empresarios, no había ni políticos ni representantes de la sociedad civil de otro tipo. Esto ya es un éxito que responde exclusivamente a esa necesidad de ser escuchado, de trasladar a quienes tienen la capacidad de tomar decisiones políticas que hay que empezar a hacer cosas diferentes y de otra manera,

y vamos a ver si los sindicatos cambian de opinión, porque lo importante de estas medidas es que no van contra nadie; lo que pretendemos es que sean asumidas por todos. No hay planteamientos partidistas, lo único que se está diciendo es que hay que mejorar la formación, hay que hablar idiomas, hay que salir más al exterior a vender, hay que mejorar las comunicaciones... Son cosas de sentido común.

**“Cada una de nuestras propuestas está sustentada en una serie de déficits”**

**Juan: ¿Cómo se lo están tomando? Porque en el fondo es una cosa que deberían haber hecho los partidos políticos.**

**L: Es decir, ¿qué garantías tenéis al final de que las propuestas se lleven a cabo?**

**A:** Ninguna. (Risas) Somos bastante pesimistas en ese sentido, pero somos muy cabezones también porque nuestra forma de trabajar siempre es la misma: no hacemos aseveraciones ni ideológicas

ni políticas, lo que hacemos son propuestas basadas en datos; es decir, cada una de nuestras propuestas está sustentada en una serie de déficits que está claro, a partir de los datos que hemos analizado, que tiene esta comunidad autónoma en sí misma o en comparación con otros espacios. Y la segunda característica de estas medidas es que son todas ellas perfectamente alcanzables, no estamos haciendo planteamientos extravagantes ni fuera de nuestra capacidad de alcance. Lo que sí nos va a costar un poco más de trabajo es trasladárselo a la sociedad asturiana; tenemos que huir de la confrontación, dejarnos de debates estériles, sentarnos todos los que tenemos capacidad para actuar en este ámbito político: los sindicatos, que tienen su parte de responsabilidad en el entramado económico asturiano, los empresarios, la sociedad en general... para quitarnos la venda de los ojos, darnos cuenta de que tenemos muchos problemas y abordarlos, porque si no, los problemas se van a hacer cada vez mayores y van a ser muy difíciles de resolver. Estamos a tiempo todavía de intentar invertir esta situación en la que nos encontramos.

**L: ¿Por qué 22 claves exactamente?**

**A:** Bueno, fueron las que salieron realmente cuando nos planteamos hacer esto. Nuestra idea era diseñar un plan estratégico para los asturianos. Si os fi-





Juan Baragaño director de Conecta Industria y Alberto González Menéndez director general de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE).

jáis en las propuestas, solamente hay temas que afectan a la empresa. Nos parecía que esto era demasiado ambicioso; nos iba a llevar mucho tiempo, estimamos que mínimo un año, y lo que queremos es no perder más tiempo del necesario en ponernos manos a la obra con aquellas cosas que pensamos que pueden favorecer a la empresa asturiana, que es donde radica la solución a la mayor parte de los problemas que tenemos. Si no hay empresa, no hay actividad económica; si no hay actividad económica, no hay empleo, no hay sueldos, no hay impuestos, no hay futuro, para Asturias... Fueron 22 las que nos salieron como aquellas más urgentes y más enfocadas en el ámbito de la empresa. Nos acercamos a las empresas, las vimos, hablamos con ellas, manejamos mucha información y acordamos cuáles son los problemas que más afectan a cada una de ellas. Obviamente fue una muestra, no se entrevistó a todas las empresas asturianas, pero cada una de esas medidas son las que de forma más repetida dijeron que podían representar un problema o un cuello de botella para ellas. Salieron 22 como podían haber salido 39 o 14.

**“Si no hay empresa no hay actividad económica, si no hay actividad económica, no hay empleos, no hay sueldos...”**

**J: El empresario sigue siendo visto como el ogro de la peli, como el enemigo, el que se sigue apoderando de la riqueza de la empresa. ¿Cómo podemos hacer para cambiar esa imagen tan mala que tenemos y mostrar que cada vez hay más empresarios que crean más riqueza y más actividad económica, más empleo?**

**A:** Bueno, lo que tenemos que hacer es mucha pedagogía. Es cierto que la imagen del empresario en Asturias todavía no es buena, pero es también cierto que es mejor de lo que era hace unos años. Esta es una región que por su entramado económico, social, sociológico, cultural, y por su tradición y devenir histórico no ha valorado la figura del empresario a lo largo de toda la historia de Asturias. Si os fijáis, los primeros procesos de industrialización asturiana corrieron a cargo de empresarios foráneos, y aun hoy los principales no son de origen asturiano. Después hubo un proceso en Asturias en el que la empresa pública tuvo muchísimo que ver. Yo siempre lo digo, soy de la cuenca minera y mi referente no era un empresario, era el ingeniero de minas de Hunosa, era el referente económico, social, de todo tipo. Había 22 empresas públicas en Asturias hasta hace 15 o 20 años, que marcaban la impronta económica o social en la región, pues Hunosa, los astilleros, Ensidesa, la fábrica de armas... eran los que marcaban la escala social y económica, no los empresarios, y esto fue así durante 40 o 50 años.

El empresario no estaba tan valorado como lo estaba en otras regiones. Esto se acaba a mediados de los 90 en Asturias, y después de un proceso de adaptación

empezamos a darnos cuenta de que el empresario es una figura muy importante. Pero yo creo que todavía no hemos dado el paso entre soltar amarras con esa situación anterior y llegar a una situación nueva en la que va a haber una valoración muchísimo mejor de la figura del empresario en Asturias, como ocurre en otras partes de España, como el País Vasco, Valencia, Cataluña, Madrid, Galicia, donde los empresarios son el referente. Y luego hay un proceso, que también recogemos en parte en las propuestas, que es cómo se relaciona el empresario con la Administración. Obviamente, si el empresario no está bien visto, la Administración pasa del empresario. Muchas de las propuestas están encaminadas hacia eso, hacia facilitar, desde el ámbito legal al simplemente administrativo, solicitar una licencia, relacionarte con la Administración para facilitar a la empresa esto y que no se considere que el empresario es el que está bajo sospecha: “Mire, hay una legislación, usted se compromete a cumplirla, nosotros los inspeccionaremos en cuanto se pueda, y si no cumple, tendrá que asumir las consecuencias”. Pero aquí no es hasta que el funcionario de turno revisa hasta el color de los sillones del local y ve que se ajustan a la normativa municipal o autonómica cuando uno puede abrir, y estamos viendo que hay casos que se demoran años. ¿Qué coste tiene eso para el empresario y para la sociedad en general?

**L: ¿Y eso pasaría a lo mejor por una renovación tecnológica de la Administración, por ejemplo?**

**A:** Damos las propuestas aquí. Pasa, en primer lugar, porque la legislación sea más amigable hacia el empresario.

En Asturias hay vigentes, entre normas europeas, nacionales, autonómicas y locales, más de 2700 solo en materia de medioambiente. ¿Qué ocurre? Que se legisla sin mirar para la empresa, no se analiza ni el impacto económico, ni en tiempo y en recursos que eso supone para la empresa. ¿Qué hacen otros países en este sentido? Antes de sacar una norma, tienes que derogar la norma que regulaba eso mismo anteriormente; eso ya significaría un avance tremendo. Y después está la forma en la que nos relacionamos con la Administración. Una de las propuestas es que haya una apuesta por digitalización en la Administración, que por otra parte sería ya no para las empresas, sino para los ciudadanos. Para renovar el DNI, en el siglo XXI, yo no tengo que pasarme una hora al frío delante de la comisaría, usted me manda los impresos necesarios, voy a recoger el DNI, y cuando vaya, usted comprueba que está todo bien y se acabó el problema. En el recorrido de mi casa aquí paso todos los días por delante de la comisaría, y hay unas colas de 50 personas esperando allí a las 8 de la mañana. Esa es una solución, la digitalización.

**“En Asturias hay vigentes, entre normas europeas, nacionales y locales más de 2.700 solo en materia de medioambiente”**







## ENTREVISTA



Cristina Baragaño es directora de calidad del Grupo SEM

## “La exigencia ha aumentado mucho en cuanto a sus requisitos de calidad en esta última década”

### Conecta Industria.

Estamos en las nuevas oficinas de SEM, en la Calzada de Gijón. Estamos a finales del otoño y empieza a llover.

**Laura:** Hola Cristina, ¿qué tal? Cuéntanos, ¿qué papel desempeñas en el Grupo SEM?

**Cristina:** Hola. Pues bien, yo soy la directora de Calidad del Grupo SEM desde hace más de 30 años. Tanto mis responsabilidades como el puesto que ocupo han ido creciendo a la vez que la empresa se ha ido desarrollando.

**L:** ¿Cuál es la actividad principal de la compañía?

**C:** Sistemas Especiales de Metalización S.A, o Grupo SEM, es una empresa de origen familiar que nació en Gijón en 1956 con el objetivo de ofrecer servicio en los procesos de chorreado y metalizado de superficies de acero, principalmente con fines anticorrosivos. Posteriormente ha ido evolucionando y se ha especializado en la aplicación de distintos tratamientos superficiales (granallado, aplicación de distintos sistemas de pintado, etc.) con fines anticorrosivos y decorativos, así como en la realización de los servicios que nos demandan los clientes, con objeto de dar más valor añadido a los tratamientos que se realizan. SEM está especializada en el recubrimiento

de superficies para diversos sectores, por ejemplo:

La industria. Se realizan los procesos en las instalaciones propias en Gijón, Silvota, o bien en las instalaciones del cliente, por ejemplo en ThyssenKrupp Airport Solutions, Asturfeito, Arcelor-Mittal, o bien “en campo”, dependiendo de dónde se demanden los trabajos. Se realizan tratamientos en bienes de equipo, infraestructuras aeroportuarias, instalaciones oil-gas y metalurgia. También se incluyen procesos de mantenimiento en las instalaciones del cliente.

### “Especializada en el recubrimiento de superficies para diversos sectores”

En el sector eólico. Estos procesos se llevan a cabo en las instalaciones propias o en las instalaciones del cliente, indistintamente para aerogeneradores en tierra o en alta mar, y tanto sobre superficies de acero como sobre fibra, como es el caso de palas eólicas.

Para el sector aeronáutico. Realizamos tratamientos de sellado y aplicaciones de pintura en componentes aeronáu-

uticos y aeronaves completas. Actualmente se dispone de un hangar en el aeropuerto de Palma de Mallorca para la realización de este tipo de trabajos. Entre nuestros clientes están fabricantes y cualquier aerolínea que nos demande el servicio.

**L. Como responsable de calidad, ¿cuál es el sector más exigente para el que trabaja el Grupo SEM?**

**C:** La exigencia ha aumentado mucho en cuanto a sus requisitos de calidad en esta última década. Entre los sectores que más exigencia tienen en la actualidad están:

El offshore, ya que el material tiene que mantenerse sin corrosión en un ambiente marino o en áreas sumergidas durante muchos años.

El nuclear, al ser en sí un sector muy estricto.

El aeronáutico. En este, aparte de la exigencia de los requisitos de control de calidad, se añade la necesidad del cumplimiento de la norma de Gestión de Calidad como es la UN 9100, que va más allá de la norma ISO 9001, puesto que sin ella no es posible entrar a trabajar en este sector.

**L:** Supongo que adaptarse a trabajar para el sector aeronáutico no ha sido fácil. ¿Cuál ha sido la mayor dificultad? ¿Qué principales diferencias tenemos entre el sector industrial y el aeronáutico?

**C:** Uno de los primeros pasos que dimos en el sector aeronáutico fue la realización del pintado de helicópteros, tanto nuevos como de mantenimiento. Para poder a llegar a concursar y optar al contrato, además de los requisitos que nos pidieron como empresa, tuvimos que realizar un examen práctico que consistía en el pintado de una cola de helicóptero. Por un lado teníamos que pintarlo con pinturas militares de camuflaje, y por otro lado con un pintado comercial con un diseño determinado. Los requisitos de calidad fueron superrestringidos, por ejemplo, no se podían obtener desviaciones en espesores de más de 10 micras (50 ±10).

### “El material tiene que mantenerse sin corrosión en un ambiente marino o en áreas sumergidas durante muchos años”

Los resultados fueron muy satisfactorios, y a partir de entonces pudimos realizar el pintado de los mismos.





Pintado de la cola de una aeronave en el hangar de Palma de Mallorca.

## “Con el tiempo el tener que compaginar vida familiar y laboral me ha hecho sentirme más segura”

Nuestro cliente nos decía cuando empezamos que no teníamos “conciencia aeronáutica”, evidentemente veníamos del metal. Nos costó mucho adaptarnos, ya que en aeronáutica los procesos son muy estrictos, no se puede improvisar nada, estamos hablando de no poder cambiar ni siquiera una bayeta para atrapar el polvo por otra similar que no estuviera homologada y tener que comprarla en una ferretería de Alemania teniéndola en España. En el metal, cuando surgen problemas de calidad, buscamos soluciones técnicas dentro de la normas, proveedores de pinturas..., pero en el sector aeronáutico no se puede hacer, hay que solucionarlo según prescripciones, aunque estas sean obsoletas y haya soluciones técnicas mejores en el momento.

En este sector no se puede pensar, no te puedes salir de lo que está establecido.

El haber trabajado en el pintado de helicópteros nos ha servido para iniciar esta nueva andadura en el sector aeronáutico este año en el pintado de aeronaves en el hangar de Palma de Mallorca. Estamos actualmente en fase de implantación y nos está costando, evidentemente, pero contamos con una experiencia inicial que ha sido muy valiosa. Actualmente ya hemos conseguido la actualización de la certificación de la EN 9100.

**L: Ahora, como mujer y madre, ¿es difícil compatibilizar ser madre, mujer y tener un puesto de responsabilidad en la industria?**

**C:** Vaya pregunta... Evidentemente ha sido duro, ya que al estar en puestos de responsabilidad sabes a la hora que empiezas, pero no a la que acabas porque muchas veces surgen problemas con los que no contabas y que tienes que resolver, y no puedes decir que no lo haces porque tienes que marcharte a casa. Yo tengo 2 hijos, y cada vez que me tenía que ir de viaje me preguntaban por qué me iba, por qué no iba otro. La verdad es que se me encogía el corazón y en más de una ocasión me planteé dejarlo todo para poder pasar más tiempo con ellos. En mi

caso, además, mi marido también pasaba muchas temporadas fuera de casa por el tipo de trabajo que tenía, y eso dificultaba todavía más la situación. He tenido que sacrificar mi tiempo personal en bien de la familia, ya que cuando los niños son pequeños es casi imposible tener vida personal, poder ir al gimnasio... Hay que decir también que esta etapa esto no dura toda la vida, los niños se hacen mayores y con el tiempo se vuelve a la normalidad. También tengo que decir que, con el tiempo, el tener que compaginar mi vida familiar y laboral me ha hecho sentirme más segura y me ha servido para enfrentarme a los retos que me ha deparado la empresa, para poder desarrollarme profesionalmente y disfrutar de los logros conseguidos, que son los que te enriquecen y te dan las fuerzas para seguir trabajando de la mejor manera posible.

**L: ¿Has vivido por ello alguna situación de discriminación o has sentido que no se te respetara en la industria por ser mujer?**

**C:** Como te comenté, llevo más de 30 años en SEM. Los primeros años, a los operarios les resultaba muy raro ver una mujer en el taller, te miraban con cara rara. Te podían decir alguna tontería, pero nada más. Nunca he tenido pro-

blemas con mis compañeros, me los fui ganando poco a poco, ayudando y exigiendo. Con respecto a los clientes, en muchas reuniones he tenido que estar sola, rodeada de hombres, pero siempre he intentado ser lo más profesional posible y nunca me han faltado al respeto. Actualmente, tanto en la empresa como con los clientes, trato con muchas mujeres, por lo que es evidente que ha habido una clara y muy importante incorporación de la mujer a este sector; ya es algo normal.

## “Nunca he tenido problemas con mis compañeros, me los fui ganando poco a poco, ayudando y exigiendo”

**L. Para finalizar, ¿cómo ves el sector en los próximos años?, ¿crees que el clúster Metaindustria4 tendrá éxito?**

**C:** El sector en el que trabajamos es un sector maduro, por lo que es necesario buscar nuevas tareas o actividades que generen mayor valor añadido a nuestros servicios. Hay que reinventarse y abrir nuevas vías para poder seguir trabajando. En cuanto al clúster, me parece una idea muy buena para poder presentarse al exterior el sector industrial asturiano en su conjunto. Lo que veo más complicado es cómo llevarlo a la práctica al ser necesario un liderazgo (coordinador), lo que puede producir diferencias de intereses entre empresas que desarrollen actividades similares. Cuando dé sus primeros frutos, entiendo que se verá cómo afrontarlo.



## Nessmeeting obtiene el Premio Diamante de AERCE

La empresa asturiana de software de compras y proveedores, galardonada a la mejor iniciativa PYME de 2018 por AERCE

**Roberto Gómez**  
*Director General en Nessmeeting*

La empresa asturiana Nessmeeting recibió el galardón Diamante de la Compra 2018 en la categoría Mejor Iniciativa PYME, otorgado por AERCE (Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos).

El acto de entrega tuvo lugar el pasado 22 de noviembre de 2018 en el Casino de Madrid. El galardón fue recogido por el director general de Nessmeeting, Roberto Gómez.

Los premios El Diamante de la Compra están divididos en candidaturas por equipos e individuales y se destacan

diez categorías: innovación, dirigente de compras del año, liderazgo femenino, integración de proveedores en la cadena de valor, estrategia, responsabilidad social empresarial, sector público, mejor iniciativa en pymes y formación o transformación de la función de compras. En el ejercicio de 2018 concurrieron más de 100 candidaturas

de empresas y departamentos de compras de todo el país.

Nessmeeting compartió galardón junto a empresas tan reconocidas como Tendam, Enagás, Airbus, Schweppes, CEPESA, Samsung, Diageo, Port Aventura, Pepe Jeans, SPB y la Corporación Pública Empresarial de Navarra.

Nessmeeting, empresa asturiana fundada por Roberto Gómez en 2012, con sede social en Gijón y delegaciones en Bilbao y Sevilla, desarrolla y comercializa el software de gestión de compras y proveedores que lleva el mismo nombre de la empresa. En Asturias, empresas y entidades como Fundación Hospital de Jove, Centro Médico de Asturias, ITVSA, Real Grupo de Cultura Covadonga, Centro Cultural Oscar Niemeyer, Cepillos Sacema, SADEI o la Sociedad Pública de Gestión y Promoción Turística y Cultural del Principado de Asturias gestionan sus compras por medio de sus herramientas. De igual forma, más de 2100 empresas en España están registradas como proveedores.



**Roberto Gómez**  
Director General en Nessmeeting S.L. Plataforma de Compras. Licenciado en Económicas y Diplomado en estudios avanzados de Economía por la Universidad de Oviedo. MBA Executive especializado en dirección financiera y administración de empresas por la Fundación Escuela de Negocios de Asturias

## La respuesta a tus problemas es la gestión

Conocer el mercado, utilizar softwares de control y negociar, las claves del éxito de las grandes compañías

¿Usted se compraría un coche de la marca X o un paquete de galletas de la marca Y o un jabón de la marca Z si supiera que los responsables de compras de esa compañía le compran los productos necesarios para su fabricación a su primo o a su vecino por el simple hecho de ser su primo o su vecino? ¿Usted compraría un ordenador si supiera que los responsables de compras del fabricante llevan comprando los mismos microprocesadores durante 20 años porque son los que siempre han comprado?

Pues en el día a día de la PYME se decide lo que se compra, no en función de las necesidades o las mejores opciones sino en base a quién es el que me lo vende. ¿A quién compramos los ordenadores?: a un primo. ¿Con quién contratamos los seguros?: con la mujer del director financiero. ¿A quién compramos la energía?: a la compañía que toda la vida suministró energía en la región. ¿A quién se compra la materia prima?: a Fulanito con el que llevo 25 años haciéndole el mismo pedido cada mes y que siempre me mantiene el mismo precio.

Y luego nos preguntamos por qué la PYME asturiana y española no es competitiva.

Los grandes son grandes porque gestionan. Conocen su producto o servicio. Saben qué necesitan para producirlo. Conocen a todos los proveedores que hay en el mercado. Han negociado con todos y tienen perfectamente claro quién es mejor y por qué. Aun así, cada vez que necesitan comprar algo, lanzan una negociación entre proveedores. Y todos “los grandes” utilizan software para controlar qué hacen y cómo hacerlo mejor.

No hay que inventar la pólvora, sólo hay que saber que existe y usarla.

**“Nos preguntamos por qué la PYME asturiana y española no es competitiva”**





## El cierre de ALCOA, claro ejemplo del freno progresivo a la competitividad empresarial.

El tejido empresarial debería ser asunto de primera línea en las agendas de los responsables.

La situación de previsible cierre de las plantas de Alcoa de Avilés y A Coruña es sin duda una de las peores noticias que tenemos desde hace semanas. Fundamentalmente porque supone la quiebra, desgraciadamente una más, de una de las piezas vitales de nuestro tejido industrial.

Este hecho es en sí mismo de alarma y preocupación máxima, toda vez que la pérdida de industrias en general, y de esta en particular, supone la destrucción de un importante número de empleos directos e indirectos, del know-how correspondiente y de la cadena de valor asociada, mermando de forma muy significativa la riqueza industrial de nuestra región, caso de la planta de Avilés, aspecto tan trascendental y de tanto impacto en nuestra economía actual y futura.

Todos sabemos el gran esfuerzo que supone crear, desarrollar y consolidar empresas e industrias, más desde que estamos obligados a competir sin restricciones en todos los mercados. Por ello, las políticas de afianzamiento industrial, los planes de reindustrialización, las medidas energéticas, la visión del papel que las empresas y la industria juegan actualmente y deben jugar en el futuro, con crecientes exigencias de competitividad, digitalización, incorporación de tecnologías, inno-

vación de procesos, etc., resultan trascendentes para que nuestra industria pueda desempeñarse con los niveles requeridos, generando el retorno deseado en la creación de riqueza, la consolidación del empleo y la cohesión del territorio.

Sin duda, este asunto del previsible cierre citado, debe concienciarnos, a todos los niveles y estamentos, sobre la importancia vital del papel que juegan las industrias en la sociedad, mentalizándonos a que no es en absoluto trivial el conjunto de connotaciones que supone un cierre, que en primera instancia deja en la calle a un buen número de trabajadores y sus familias.

Por ello, las políticas con el foco en los tejidos empresariales, que favorezcan el mejor desempeño y resultado, deberían estar en la primera línea de las agendas de los responsables, porque una vez destruido parte del tejido empresarial, las oportunidades de recuperación son realmente difíciles y complejas, básicamente porque los tiempos, los cambios tecnológicos acelerados, y la alta competencia de los mercados, impiden subir de nuevo al tren de un conjunto empresarial avanzado, relegándonos progresivamente como región.

**José Esteban Fernández Rico**

# MI COLUMNA



## PYME vs COMPLIANCE PENAL

La nueva regulación que las pymes no deben olvidar, si no quieren comprometer su viabilidad



**Ignacio Adaro García**

Socio Director de Excell Developments S.L. Abogado. Especialista en derecho público, sistemas de gestión de compliance y sistemas de prevención de blanqueo de capitales. Asociado de ASCOM (Asociación Española de Compliance).

Todo empresario, en algún momento de reflexión sosegada sobre lo que puede ser útil para su empresa, se habrá dado de bruces con el llamado Compliance Penal. Se habrá hecho preguntas sobre lo que es, para qué sirve, su necesidad, su puesta en marcha. El dilema suele llegar siempre a la misma conclusión; “eso no es lo que ahora ocupa”.

Sin embargo, es algo que no conviene pasar por alto. Si el día de mañana fuera necesario recurrir a estos Sistemas, no cabrían soluciones mágicas e instantáneas para salvar la papeleta, por lo que resulta recomendable tenerlos presentes.

**“Su tenencia abre vías para la contratación privada con empresas multinacionales”**

Empecemos por el final, por sus beneficios que son obvios; su implantación supone apostar por aspectos como la continuidad de la empresa (una multa de las contempladas en el Código Penal nos puede borrar del mapa), la optimización

de la organización interna, la defensa de su patrimonio (por el mismo motivo en el caso de multa) o la reputación; su tenencia abre vías para la contratación privada con empresas multinacionales, las cuales ya los están solicitando a proveedores y colaboradores como condición para contratar; o para la contratación pública, si tenemos en cuenta que una condena penal a una empresa activa automáticamente la prohibición de contratar con la administración, dejándola fuera de juego para tal fin. Desde una óptica estrictamente penal, se logran los beneficios de la denominada justicia premial (eximentes o atenuantes), abriéndose líneas de defensa muy favorables para el caso de cometerse un hecho delictivo en el ejercicio de la actividad. Las condenas, además de multas, pueden acarrear penas como la suspensión temporal de actividad o la inhabilitación para recibir subvenciones entre otras (casi nada).

**“Se logran los beneficios de la denominada justicia premial, abriéndose líneas de defensa muy favorables para el caso de cometerse un hecho delictivo”**

Recapitulando sobre su aparición, es sabido que la responsabilidad penal de las personas jurídicas fue introducida al derecho español por la LO 5/2010, habiéndose especificando su contenido por la LO 1/2015, la cual modifica el artículo 31 bis del Código Penal dando cabida a estos Sistemas como medida para prevenir la comisión de delitos. Las reformas supusieron atribuir a la empresa de

manera objetiva la responsabilidad penal por los hechos delictivos cometidos por las personas que actúen en nombre y por cuenta de las mismas, integrantes de órganos con facultades de organización y control, así como los trabajadores al servicio de las mismas.

En el proceso de su puesta en marcha y concienciación, han sido las grandes compañías las que se han puesto manos a la obra, pero ¿qué está pasando en la PYME?, ¿ha calado el mensaje del legislador?, ¿se le está dando respuesta desde la pequeña y mediana empresa?

En el maremágnum de PYMEs, la iniciativa hacia la implantación de estos Sistemas y concretamente en el Sector Industrial su acogida está siendo limitada, la propia complejidad de cada empresa o la vorágine diaria, desenfocan una opción dirigida a su despliegue.

El cliché que se tiene sobre estos Sistemas, los identifica como algo difícil de asumir y costoso tanto técnica como económicamente. Lo cierto es que para una empresa de medianas o pequeñas dimensiones esto no tiene por qué ser así, visto lo visto, sus beneficios son muy superiores a los inconvenientes.

Esa concepción equivocada se origina sintiéndolos que para su puesta en marcha es necesaria una legión de abogados y consultores que pongan las oficinas patas arriba en búsqueda de papeles que sirvan para justificar lo injustificable. Sin embargo el proceso puede ser otro, se trata de iniciar un camino que no permite atajos, presidido por el principio de proporcionalidad (es básico que el Sistema se adapte a la actividad real de la empresa, no ir más allá), moderación, progresividad, aproximación basada en el riesgo, trabajo a medio y largo plazo, son algunas de las pautas que lo debería definir.

Una implantación programada en la que se puedan establecer objetivos paulatinos por ejercicios, a modo de

fases de un proyecto que poco a poco vaya teniendo calado en la empresa y sea conocido por todos sus integrantes, es sin duda una opción más recomendable y seguro que económicamente más asumible.

Esto no significa que la pasividad sea una opción, nada más lejos de la realidad, los Sistemas deben iniciarse con un contenido de mínimos programando un proceso de madurez hasta su despliegue definitivo y su gestión eficaz. Pero no nos equivoquemos, de la noche a la mañana no se pueden transformar operativas y comportamientos con un componente cultural tan arraigado.

**“Es sin duda una opción más recomendable y seguro que económicamente más asumible”**

Frente a esto, existe la tentación de pensar que la nueva regulación penal no afecta a la pequeña y mediana empresa, pero convendría no olvidar que la responsabilidad penal afecta a todas y supone una exposición nada desdeñable a condenas (ya comentadas), que pueden llegar a comprometer la viabilidad de las empresas, no en vano hoy en día empiezan a proliferar sentencias en este sentido.

El primer paso a dar, podría ser definir internamente un compromiso real dirigido a establecer una cultura de cumplimiento dentro de la empresa, a partir de ahí, conocer la manera en la que el Compliance Penal se puede programar para adaptarlo singularmente a la operativa de esta, y desde esta base, ir avanzando en la dirección adecuada.



# MI COLUMNA



## Intraemprendimiento: las empresas ante el rol del intra-emprendedor

El emprendimiento se asocia a personas comprometidas



**Kike Riesgo.** Socio de FIDA Consultores. Como Intraemprendedor es director del Programa CLINIC Joven Emprenda y de otros programas y actuaciones de alto rendimiento emprendedor. Como emprendedor social promovió el Club de Marketing de Asturias y la Escuela de Verano EVADES. Como emprendedor empresarial lidera [www.outdoortrainingasturias.es](http://www.outdoortrainingasturias.es)

Para la mayoría, el emprendimiento suele asociarse a personas comprometidas, motivadas y capaces para llevar a la acción unos proyectos que suponen la suma de –entre otros– mucho esfuerzo, creatividad y liderazgo, para producir como resultado final una empresa. Pero además de esta evidente vocación emprendedora “empresarial” hay otras dos vocaciones emprendedoras.

Por un lado tendríamos que contemplar el emprendimiento social, es decir las personas que toman la iniciativa en proyectos sin ánimo de lucro para emprender actuaciones que generen un beneficio social para uno o varios colectivos. Aquí se encuadran las personas emprendedoras que lideran ONGs, asociaciones, fundaciones o incluso movimientos sociales sin personalidad jurídica formalmente constituida.

Y por último también existe la posibilidad de emprender dentro de una compañía u organización ya existente, es decir, personas dinámicas, inconformistas y proactivas que aplican y desarrollan su creatividad en el seno de una empresa que les brinda y facilita tal oportunidad de desarrollo. Justo éste es el caso del intraemprendimiento.

Las empresas pueden facilitar el intraemprendimiento en su seno, lo mismo que también facilitan la innovación. De hecho pueden facilitar el desarrollo

de ambas competencias y vocaciones combinadas, generando un ecosistema apropiado para que en él fructifiquen los “innopreneurs” o intraemprendedores innovadores. Se trata de personas con ideas innovadoras, con iniciativa, con competencias para desarrollar o incluso liderar el proyecto bajo el paraguas de la empresa matriz ... pero que adolecen de la suficiente propensión o inclinación al riesgo como para acometer la aventura por cuenta propia en solitario y sin red corporativa de apoyo.

Las competencias que debería de desarrollar y entrenar una persona intraemprendedora son las mismas que las de cualquiera de las otras dos vocaciones emprendedoras: responsabilidad, confianza, orientación a resultados o al logro, capacidad para generar valor, iniciativa, creatividad, orientación al cliente, resiliencia o gestión del cambio, trabajo en equipo, liderazgo, inteligencia emocional, desarrollo de otras personas, capacidad de planificación y organización, motivación y automotivación, comunicación interna y externa, capacidad comercial para vender y “venderse”.

Para las empresas resulta evidente que interesa contar con intra-emprendedores que desarrollen y lideren productos, servicios y/o procesos innovadores, que sean personas que asuman el rol de agentes del cambio o “changemakers”. Apostar por este tipo de perfiles debería de acabar produciendo desarrollos futuros que lleven a la propia compañía a mejoras en productividad y en definitiva en competitividad y en posicionamiento en el mercado. Por tanto las empresas dinámicas que se encuentran en mercados cambiantes incentivan el intraemprendimiento como estrategia de supervivencia en el medio y largo plazo.

Pero, ¿Cómo debería ser una empresa u organización para que personas con iniciativa puedan emprender dentro de ella? Intra-emprender es un proceso que se puede entrenar y facilitar. Por tanto una persona o un equipo de personas pueden hacerlo siguiendo una metodología. Si esto es así, podría incluso

ser más fácil emprender dentro de una empresa, que hacerlo desde una nueva iniciativa que arranca desde cero. En el seno de una compañía hay posibles ideas que pueden ser oportunidades. Y oportunidades que pueden ser convertidas en proyectos viables.

La movilización de los recursos (financieros, tecnológicos, humanos, comerciales, relacionales, etc) necesarios, que para cualquier emprendedor “empresarial” que inicia de cero suele ser difícil, dentro de una compañía ya establecida puede resultar más fácil puesto que tales recursos ya se encuentran disponibles para ocupaciones y empeños que generen valor o al menos una expectativa razonable de valor para la empresa.

No obstante, para que el intraemprendimiento fuese posible, debería de darse una determinada cultura y de haber una cierta flexibilidad en la organización interna de la compañía. El proceso de intraemprendimiento facilitaría de sacar un nuevo producto al mercado, realizar un cambio de estructura organizativa, conseguir una mejora de productividad, conseguir una organización más “líquida”, etc. Como cualquier otra cultura corporativa, una cultura intraemprendedora se forja a través de conductas y comportamientos inspirados desde la dirección y se consolida con “gadgets” o herramientas que hacen tangible el intraemprendimiento con sistemas de reconocimiento que realzan la visibilidad a las conductas y personas intraemprendedoras. La estructura corporativa de estas empresas sería más plana, con más “empowerment” en responsabilidades, con cultura de búsqueda de soluciones en lugar de culpables, con tolerancia al error vinculado a nuevas iniciativas, con aprendizaje y mejora continuas, y posiblemente también con una compensación ligada a resultados. En una empresa u organización que facilitase esta cultura intra-emprendedora en su seno, habría liderazgo distribuido en todos sus niveles orgánicos y jerárquicos.

Existen múltiples opciones de llevar a cabo una estrategia de intraemprendimiento convertida en plan de acción cor-

porativo. Una posibilidad es desarrollar talleres o acciones formativas específicas para estimular las vocaciones emprendedoras y desarrollar las competencias necesarias con metodologías que producen resultados tangibles de corto plazo a los ojos de las personas participantes. Otra incorporar esos proyectos intraemprendedores en un vivero de empresas controlado por la compañía en el que se les suministre el apoyo técnico, económico y de gestión que necesiten para demostrar su viabilidad. Una tercera es generar un concurso interno “innopreneur” de ideas creativas propuestas por intraemprendedores de la casa. Otra más facilitar la inscripción de equipos o personas de la empresa en jornadas, cursos, talleres y competiciones de emprendimiento externas. Todas estas nuevas aventuras corporativas viables resultantes, pueden llegar a integrarse a la empresa como unidades de negocio o también pueden venderse a terceros, o incluso facilitar la creación de una nueva empresa “spin off” con personalidad jurídica propia y participación de la matriz.

Una de las actuaciones directivas clave será eliminar los factores que limitan o impiden la cultura intraemprendedora. Factores como la estrategia de concentración, el enfoque cerrado de negocio cortoplacista, la estructura jerárquica, la inexistencia de planes de carrera con una posible participación en la propiedad o en el valor generado, la cultura burocrática, la inercia de hacer las cosas “como siempre”, etc. Todos factores a eliminar o minimizar.

Por tanto con la apuesta por el intraemprendimiento las empresas se encuentran ante una oportunidad. Oportunidad con coste y con riesgo, pero oportunidad de apertura, crecimiento y desarrollo. Cada empresa deberá de analizar hasta dónde se está dispuesta a llegar en el desarrollo de una cultura intraemprendedora como inversión de riesgo que puede generar grandes retornos de valor. Recomendando ese análisis adhoc, a la medida de cada compañía, en coherencia y alineamiento con su misión, visión y valores.



## Los “chalecos amarillos” movilizan el país galo y sus protestas comienzan a influir en España

Abrumadoras las cifras con miles de heridos, detenidos y 10 fallecidos en Francia

El colectivo conocido como “chalecos amarillos” nació, al margen de sindicatos y partidos políticos, en las redes sociales como protesta contra los aumentos de impuestos a los combustibles, pero rápidamente se convirtió en una movilización más amplia contra las políticas económicas de Macron, y que ha llevado al país a la peor crisis desde que el nuevo gobierno asumió el poder hace poco más de un año y medio. El nombre de este movimiento hace referencia a la prenda de obligado uso para cualquier conductor que se vea en la necesidad de ocupar la calzada o el arcén de las vías interurbanas. En su mayoría, los integrantes de los «chalecos amarillos» son obreros y empleados precarios; sin embargo, cuentan con el apoyo y la solidaridad de dos de cada tres de sus compatriotas, y, de hecho, han conseguido movilizar a miles de franceses cortando carreteras y autopistas por todo el país.

Aunque el detonante de las movilizaciones fue la subida de los carburantes, incrementado en un 16 % durante 2018, los «chalecos amarillos» piden también recuperar el poder adquisitivo y los servicios públicos perdidos en la periferia, pues más de la mitad de la clase media francesa asegura haberse visto profundamente afectada por los gravámenes sobre los ingresos de capital y el aumento de las contribuciones a la seguridad social, además de padecer un sentimiento de abandono geográfico y social.

### Cifras y datos

Estas movilizaciones han generado en Francia, hasta finales de año 7 muertos, todos ellos han tenido lugar en los bloqueos de carreteras, más de 200 heridos y un enorme despliegue policial que se ha saldado con 1.850 personas detenidas, de ellas 1.015 solo en París. Un total de 125.000 manifestantes en todo el Estado, que desde mediados de Noviembre de 2018 han reivindicado sus derechos.

Una situación que se ha extendido por todo el Estado, con manifestaciones pacíficas y huelgas secundadas por miles de personas en núcleos urbanos como Marsella, Nantes, Tours o Niza, o los bloqueos de las plataformas Amazon y Easydis en Montélimar.

**Un total de 125.000 manifestantes en todo el Estado, que desde mediados de Noviembre de 2018 han reivindicado sus derechos**

En cuanto a la situación en las Carreteras se produjeron:

› Barricadas en la autopista A6 a la altura de Villefranche-sur-Saone en dirección París-Lyon.

› Cortes durante la noche de la A10 en dirección Burdeos-París.

› Bloqueos en ambas direcciones de camiones entre Francia e Italia en la zona de los Alpes Marítimos, a la altura de Ventimiglia (este bloqueo se levanta cada media hora).

› Cortes en la A9 a la altura de Narbonne, en la frontera con España cerca del paso de La Junquera.

› Bloqueos en la A7 al sur de Valence y cortes en la A28 a la altura de Le Mans.

### Consecuencias

Macron ha decretado el “estado de emergencia económico y social” para hacerle frente y diseñar “un nuevo contrato social”

Bruno Le Maire, ministro de Finanzas, ha asegurado: “Es un desastre para el comercio. Es un desastre para nuestra economía”, a lo que ha añadido, esta situación supone “una crisis democrática”, “una crisis de la nación”.

Por su parte, el ministro de Asuntos Exteriores, Jean-Yves Le Drian, señala: “Ha llegado el momento de los territorios. No podemos reformar un país desde arriba”, “Necesitamos del presidente palabras contundentes y la renovación del diálogo”, ha añadido.

### Resultado

Finalmente el presidente del país galo ha tendido la mano al diálogo con los cinco principales sindicatos y las tres patronales, que tras cuatro largas horas de debate, han decidido:

› Suspender la subida del impuesto del combustible prevista para enero.

› Aumentar cien euros mensuales sobre el salario mínimo, sin coste adicional para los empresarios.

› La bajada de impuestos a los pensionistas.

Por el contrario, no se ha aceptado reinstaurar el impuesto sobre la fortuna (ISF), que lo pagaban aquellos con un patrimonio neto imponible superior a los 1,3 millones de euros y que fue sustituido por un impuesto sobre la fortuna inmobiliaria (IFI).

### Mientras tanto en España

Ataviados con el mismo uniforme, los “chalecos amarillos” llegan ahora a nuestro país, donde la subida del carburante es también una realidad, y ya se han manifestado en Asturias y Madrid causando algunos destrozos en el casco viejo ovetense, aunque bien es cierto que el portavoz del movimiento en Asturias lo desvinculan totalmente de los actos sucedidos en la capital del Principado y afirma también que los seguidores asturianos de este movimiento creado en Francia se compone de unos 200 integrantes que reivindican más derechos sociales.

Para el gobierno español la situación podría ser preocupante si el germen de este movimiento consigue extenderse, puesto que Sánchez incluyó en los Presupuestos Generales pactados con Podemos la subida de los impuestos al gasóleo.





## Mejoras en la equiparación salarial del transporte comunitario

### Avances del Nuevo Plan Nacional de Inspección de Transporte 2019

La situación de los trabajadores que necesariamente deben desplazarse a otros países de la Unión Europea, hace necesaria la existencia de un marco de competencia leal que respete sus derechos y garantice sus condiciones laborales.

En marzo del año 2016, comenzaron los trámites para reformar la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores en el ámbito de la UE, elaborada para acotar y controlar la deslocalización de empresas de transporte y evitar que se conviertan en lo que popularmente conocemos como «empresas buzón». La oposición más tajante la protagonizaron algunos países del Este, como Polonia, cuyas condiciones laborales con salarios más bajos para sus trabajadores, les permiten rebajar los costes y ofrecer precios visiblemente más bajos que los de Europa occidental, siendo por tanto, mucho más competitivos dentro del mercado.

**Entre el 75 y el 90% de la facturación global del transporte nacional proviene de este tipo de empresas deslocalizadas fundamentalmente en países del Este**

Tras el preacuerdo entre la Comisión Europea, el Consejo Europeo y el Parlamento, se aceptó establecer un mis-

mo salario para un trabajo idéntico dentro de los países de la UE, sin embargo, en el sector del transporte por carretera se decidió no aplicar la nueva Directiva, originando una competencia desleal dentro del sector que ha dado lugar a protestas por parte de los sindicatos.

La posición ralentizada de España por mantener esta situación está relacionada con que, según los servicios de Inspección, entre el 75 y el 90% de la facturación global del transporte nacional proviene de este tipo de empresas deslocalizadas fundamentalmente en países del Este.

Como medidas que tratan de compensar esta desigualdad se ha determinado que las empresas deberán ahora hacerse cargo de aquellos gastos derivados de los viajes así como del alojamiento de sus trabajadores, y en el caso de los conductores establece la obligatoriedad de un descanso semanal de 45 horas que deberá, necesariamente, realizarse en un establecimiento hotelero, permitiendo que el descanso corto de 25 horas sea dentro del camión. El objetivo de los parlamentarios europeos es que los chóferes puedan regresar a sus domicilios una vez cada tres semanas y que los cabotajes estén limitados temporalmente, pues desde mayo de 2010 se fijan un máximo de tres operaciones de cabotaje autorizadas.

En su lucha contra el fraude y el dumping social, que atenta contra la libre competencia, la nueva normativa establece que las empresas podrán mantener la cotización de las cargas sociales de

su país de origen durante un máximo de 18 meses; una vez transcurrido este plazo, la empresa comenzará a cotizar en el país de destino.

Además, hasta la entrada en vigor de la nueva normativa, las «empresas buzón» cuentan con un plazo de ocho días para tener en consideración el desplazamiento del trabajador ante las autoridades españolas (margen durante el cual no están obligadas a cumplir con la legislación laboral, salarial y social vigente en España).

**Las empresas buzón cuentan con un plazo de ocho días para tener en consideración el desplazamiento del trabajador**

Para el próximo año 2019, el Ministerio de Fomento tiene previsto un Plan Nacional de Inspección de Transporte a estas empresas que se llevara a cabo, en colaboración con la Inspección de Trabajo, controlando en carretera y en las empresas de carga, el cumplimiento de la normativa social y el cabotaje.

Otras medidas de control incluidas en el Plan:

› La inspección de las operaciones que tengan su origen o destino en grandes centros generadores o destinatarios de cargas, como son las plataformas logísticas y las zonas de carga de los puer-

tos marítimos, donde se concentran los mayores volúmenes de carga y descarga de mercancías.

› Especial control sobre las áreas de negocio de economía colaborativa on-line, en especial en lo referido a plataformas de paquetería que, en vehículos diversos, intermedian habitualmente sin estar autorizadas.

› Intercambio de información entre la Inspección de Transporte y de Trabajo para mejorar la coordinación.

› Se introducirán nuevas tecnologías para la mejora de la labor de inspección (pago con tarjeta, tablet de control, elementos de control de documentos de control electrónicos, entre otros).

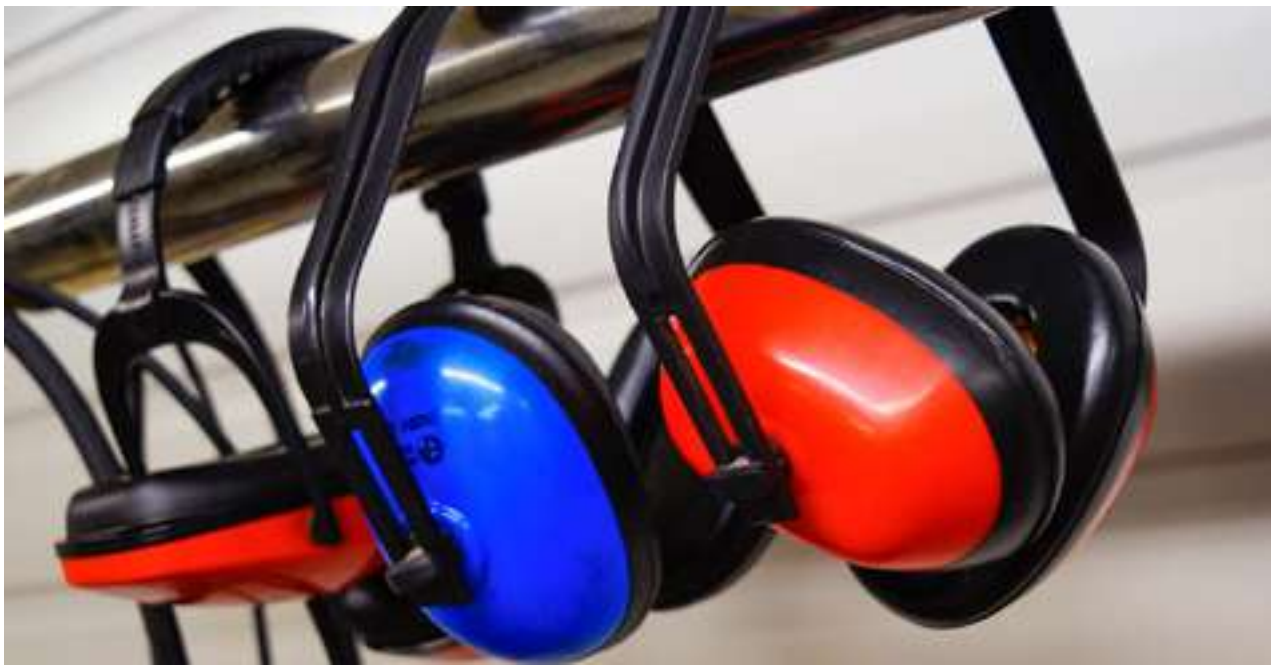
› Se llevará a cabo el control anual de los tiempos de conducción y descanso.

La Directiva europea 2006/22 impone a los Estados miembros la obligación de controlar al menos el 3% de las jornadas de trabajo. Deberán revisarse en España, al menos 2.961.644 jornadas de trabajo de los conductores profesionales, de las que la mitad se deberán controlar en la sede de las empresas y la otra mitad en carretera.

El periodo a controlar en cada inspección que se haga a las empresas transportistas será por regla general de 45 días.

› Con objeto de aumentar la eficacia inspectora de los posibles excesos de peso, se llevarán a cabo dos controles de larga duración con la participación de la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.





## El ruido en la industria

¿Cómo sabemos si un ruido es dañino o no? ¿Qué puede ocurrirnos si no cuidamos nuestros oídos durante la jornada laboral?

**La Sección estará dedicada a repasar los distintos riesgos a los que están expuestos los trabajadores en nuestra industria, hoy hablaremos del ruido.**

El ruido que se produce constantemente dentro de las industrias puede provocar daños severos en la audición de los trabajadores de forma directa, e incluso ser la causa de otro tipo de accidentes debido a la obstaculización de las comunicaciones entre operarios.

La pérdida de capacidad auditiva parcial o total es una de las enfermedades más frecuentes entre los trabajadores. El ruido se define como una sensación auditiva inarticulada que desagrade al que lo escucha. Es un sonido molesto, que interfiera en la comunicación entre las personas y pueda resultar perjudicial para la salud del oído y por lo general tiene una intensidad alta.

Las disposiciones mínimas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente al riesgo por la exposición al ruido lo regula la norma RD 2018/2006 de 10 de marzo.

Todos los trabajadores, incluidos los de oficina, estamos expuestos a riesgos derivados del ruido como consecuencia del trabajo.

La exposición repetitiva a niveles altos de ruido o las exposiciones puntuales a niveles muy altos de ruido son los que originan daños en la salud de los trabajadores.

**¿Qué nos puede pasar si nos vemos expuestos a este agente físico?**

1. Daños auditivos, es decir la pérdida de audición. En la mayor parte de los casos, es una pérdida de audición

temporal (fatiga auditiva), esta se va recuperando poco a poco. Pero también hay numerosos casos de pérdida de audición permanente que llegan incluso a la sordera en casos extremos.

2. No auditivos, tanto físicos como psíquicos. Son menos comunes, y a veces es difícil relacionar el síntoma con la causa: fatiga, alteraciones en el aparato cardio-respiratorio y metabolismo, acidez, disminución de agudeza visual, pérdida de concentración, ansiedad, mareos...

Para evitar estos riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o al menos reducirse al nivel más bajo posible las fuentes, actuando y siempre por este orden, en el lugar de emisión del ruido, el medio de transmisión y la zona en la que se encuentra el trabajador.

**¿Qué medidas preventivas podemos aplicar? Es decir, ¿Cómo combatirlo?**

Es necesario tomar una serie de medidas cuando la maquinaria que hay que usar en el lugar de trabajo produce un sonido que supera lo recomendable.

1. El foco emisor: Se puede intentar llevar un mantenimiento frecuente de la máquina para que no alcance un nivel de decibelios elevado cuando funcione. Mejora de los métodos de trabajo, mediante un rediseño, mejoras (añadiendo por ejemplo amortiguamientos o aislamientos) o sustitución de equipos ruidosos. Pero también podemos llevarlos el foco emisor fuera de la zona de trabajo, como suele ocurrir con la sala de compresores, o si no es posible moverlos, encapsularlos. Muchas veces, un armario a medida es la mejor solución.

2. El medio de transmisión: Si no es posible actuar sobre el foco emisor, hay que reducir su transmisión mediante el empleo de pantallas, cerramientos, recubrimientos, o uso de sistemas de absorción.

3. La zona en la que se encuentra el trabajador: Reducción del tiempo de exposición y la intensidad de la exposición. Mejoras en la organización del trabajo, así como la instalación de aislamientos y sistemas de absorción.

4. Ya en último caso, y tal vez sea lo más importante y fácil de realizar, se debe recurrir a la utilización de protectores auditivos individuales (EPIS) si no son efectivas las soluciones técnicas.

Dentro de los distintos elementos que debes usar para trabajar, si hay sonidos molestos debes colocarte tapones homologados dentro del canal auditivo o cascos que te aislen de todo ruido que puedas captar en tu zona de trabajo.

Este material debe ser proporcionado por la empresa a los trabajadores de forma obligatoria y es responsabilidad de estos tenerlos puestos cuando estén expuestos al sonidos estridentes o elevados. Existen distintos tipos.

Las orejeras están constituidas por dos casquetes aislantes hechos casi siempre de plástico y un arnés de metal o plástico que los une. Suelen ser regulables para adaptarse a la cabeza de cada individuo y aíslan el pabellón auditivo con la espuma aislante que rellena los casquetes. Estos últimos están almohadillados para ser más cómodos al usuario.

Los tapones se colocan en el canal auditivo externo. Suelen estar fabricados con un material blando. De esta forma se pueden aplastar al introducirlo en la oreja y estos se adaptan al tamaño de tu canal auditivo. También suelen estar unidos mediante un cordón o algo similar.

**¿Cómo sabemos si un ruido es dañino o no?**

Hay que medirlo con un sonómetro y compararlo con los valores límites de exposición diaria. Ya que el nivel de ruido no es constante, hay que obtener el valor de ruido continuo equivalente y los valores máximos o picos.

› Si el valor de ruido continuo equivalente es menor de 80 dB o el máximo es menor de 135 dB, estamos en una buena situación y sólo exige el control periódico para no desviarse.

› Si el valor de ruido continuo equivalente es mayor de 80 dB y menor de 85 dB o el máximo es mayor de 135 dB y menor de 137 dB, requiere de acciones correctivas.

› Si el valor de ruido continuo equivalente es mayor de 85 dB o el máximo es mayor de 137 dB, exige acciones correctivas inmediatas.

**OJO:** En la determinación de la exposición real del trabajador al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales utilizados por los trabajadores. En cambio, para los valores de exposición que dan lugar a una acción no se tendrán en cuenta los efectos producidos por dichos protectores.

Como conclusión tenemos que decir que el ruido es un problema muy serio y que hay muchos trabajadores que no hacen caso de las recomendaciones de seguridad respecto a este problema.

Fuente: LexNova, <http://noticias.juridicas.com>

# MI COLUMNA

## La necesidad de conectar a las empresas y las personas

Creatividad, innovación, polivalencia o capacidad de superación son algunas de las competencias profesionales más demandadas



**Guzmán Felgueroso Fernández-San Julián**

Socio Director de Excell Recursos Humanos, s.l. Licenciado en Psicología. Máster en Dirección de Recursos Humanos y Executive MBA en Gestión Portuaria. Director y docente del Máster en Dirección de Personas de la Cámara de Comercio de Gijón. Miembro de la Junta directiva de Aedipe Asturias.

En un entorno socio económico como el actual, podría parecer sencillo realizar procesos de selección con un éxito más o menos garantizado. Es fácil pensar que con unas tasas de desempleo elevadas, en un momento en que la economía se acelera y crece, la incorporación al mercado laboral debería ser cuestión “de coser y cantar”.

Nada más lejos de la realidad. Son muchos los procesos de selección que a día de hoy, se quedan vacantes por no poder encontrar a las personas que reúnan los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo que se está seleccionando.

Cuando se decide poner en marcha un proceso de selección, uno de los aspectos más importantes para que el mismo tenga éxito, es tener claro cuales han de ser las competencias que requiere ese puesto de trabajo.

Hablar de competencias profesionales hoy en día, no es hablar de titulaciones académicas, no es hablar de experiencia en

un puesto de trabajo, no es hablar de realizar determinadas funciones recogidas en una descripción de puestos de trabajo que no se ha revisado en los últimos 6 años.

Las empresas necesitan incorporar a sus equipos personas que traigan en su “mochila profesional” vivencias, competencias y logros que les hagan diferentes, que les hagan destacar por encima de la media. Aquellas personas que se limitan a cumplir las funciones para las que han sido contratados, lamentablemente no podrán optar a una de las vacantes que las empresas a día de hoy están solicitando.

Se necesitan personas que arriesguen, que piensen, que vean más allá de la montaña de papeles que tienen delante.

Existe un miedo en la sociedad, o al menos en parte de ella, a que las máquinas y la inteligencia artificial fulmine miles de puestos de trabajo. Desgraciadamente quién tenga ese miedo es que es consciente que su puesto de trabajo no aporta ningún valor añadido a la organización. Ahí es donde van a tener éxito las máquinas. Y por supuesto, donde van a ser infinitamente más productivas que cualquier persona.

Ante esa situación caben dos opciones: quejarse y lamentarse pensando que no podemos hacer nada o por el contrario, desarrollar las cualidades y capacidades que de verdad necesitan las empresas de sus trabajadores: creatividad e innovación, mejora continua, polivalencia o capacidad de superación, entre otras muchas.

Personas que vayan más allá de lo establecido y piensen en maneras alternativas (efectivas y eficientes) de hacer las cosas.

Tanto es así, que ya no se buscan personas que únicamente sean capaces de pensar “fuera de la caja”, si no de plantearse que no hay ninguna caja.

Estas cuestiones hacen que hoy en día exista una guerra feroz por atraer este tipo de talento y que como comentábamos antes no todos los procesos de selección se resuelvan con éxito.

Si hacemos un breve ejercicio de reflexión y nos planteamos el porqué de esta situación nos podemos encontrar varias explicaciones, no excluyentes entre ellas:

› Ausencia de un sistema educativo primario que fomente las competencias que las empresas (y la sociedad, no lo olvidemos) requieren. Este es un debate de mucho calado que daría para muchos más artículos que únicamente esta humilde columna de opinión.

› Incapacidad para asumir los avances tecnológicos a la velocidad que realmente se producen. Esto lo podemos dividir en dos aspectos. Uno propio de las empresas que adquieren o implantan una tecnología o software que se queda obsoleto al cabo de poco tiempo o bien no es el que realmente necesita, y que por motivos económicos y de rentabilidad no actualizan a tiempo. Y una segunda, y a nuestra forma de ver más preocupante, que es la limitación cognitiva actual del ser humano para poder explotar toda la potencialidad que las herramientas tecnológicas nos ponen a nuestro alcance y que limitan nuestra capacidad de crecimiento, de adaptación y sobre todo de eficiencia en el puesto de trabajo, impidiendo que desarrollemos esas otras competencias que nos exigen a su vez las

propias empresas. La pescadilla que se muerde la cola, ¿os suena?

› Estilos de gestión (no nos atrevemos a llamarlo liderazgo) que cohiben cualquier tipo de evolución, crecimiento o pensar fuera de la norma. Afortunadamente este tipo de gestión está avocada al fracaso.

Podría parecer que en el modelo económico actual solo hay cabida para perfiles tecnológicos, con un alto nivel de capacitación. Pero no podemos olvidar que el valor diferencial en un proceso de selección es la actitud de las personas.

A poco que rebusquemos, nos vamos a encontrar con cada vez mayor número de expertos en gestión personas de empresas de primer nivel que dan mayor valor a las actitudes personales del candidato que a sus aptitudes profesionales. Las segundas se pueden lograr con mayor o menor esfuerzo. Las primeras o vienen ya bien trabajadas o es muy complicado poder desarrollarlas a partir de cierta edad. Por eso reiteramos el punto que comentamos anteriormente de la necesidad de un sistema educativo con otro foco diferente en el aprendizaje.

Hace escasas semanas pude escuchar en primera persona una conferencia de una alta directiva de una de las empresas más importantes a nivel mundial, en la que aseveraba que la labor de los mandos intermedios de su organización era facilitar los medios a sus equipos para que pudieran hacer su trabajo con total libertad. La conexión entre empresa y trabajador ya no se somete a paradigmas tradicionales. Es un proceso en constante cambio. Y en la facilidad por ambas partes para asimilar y adaptarse a esos cambios estará su éxito.





## La digitalización de la empresa tradicional

### Mejoras tecnológicas y metodológicas que nos permitan mantener y mejorar nuestra competitividad

**Nunca antes en la historia los avances tecnológicos habían llegado tan rápido al mercado como hasta ahora, ni habíamos disfrutado de tantas opciones que investigar, desarrollar y adoptar.**

En medio de este bombardeo constante de noticias, ofertas, jornadas, etc. sobre la transformación digital, la industria 4.0 y tantos otros términos que ya nos resultan más que familiares, las empresas tradicionales estamos en un punto crítico: nuestras estrategias, objetivos y personas no fueron diseñadas para este nuevo entorno de digitalización, y nos surgen poderosas dudas sobre si lo que nos ofrecen o buscamos nos funcionará y resultará rentable.

Con la perspectiva de los más de 23 años de actividad de ITC y las experiencias del equipo que lo componemos, vemos que este debate ya lo hemos vivido en etapas anteriores. En las pasadas décadas también vivimos la llegada de nuevas tecnologías, metodologías y herramientas que supusieron importantes cambios en la industria. Fueron avances que introdujeron mejoras en la producción, en la gestión y en la formación, siempre con la vista en mejorar la competitividad y, a pesar de sus detractores, que siempre los hay, se implementaron con un balance positivo entre innovación tecnológica y desarrollo económico y social.

**¿Entonces por qué parece que nos cuesta tanto ahora volver a abrazar unas innovaciones que prometen llevarnos a un nuevo nivel de competitividad?**

La clave es la velocidad. Tanto las personas como las organizaciones necesitamos tiempo para hacer las valoraciones adecuadas que nos permitan fijarnos objetivos, tiempo para diseñar las estrategias y los procesos que nos conducirán a través del cambio y, por supuesto, tiempo para formarnos en las novedades.

Sin embargo, los mensajes que nos llegan desde instituciones, medios de comunicación, expertos, etc. son apremiantes. Y si eso no fuera suficiente, todos los días están saliendo nuevas herramientas, nuevas actualizaciones y nuevos productos que refuerzan su mensaje. Sin duda, no les falta razón. Urge, por muchos motivos de sobra conocidos, adoptar mejoras tecnológicas y metodológicas que nos permitan mantener y mejorar nuestra competitividad, pero no podemos caer en la trampa de la precipitación: adquirir e implementar ya, por miedo a que si lo pensamos, sea tarde. Todo lo contrario, estamos en medio de una revolución digital y, como en toda revolución, si no estamos bien preparados y diseñamos una estrategia acertada, corremos el riesgo de salir muy

mal parados. Para no salir dañado por las fuerzas aceleradas de la revolución industrial 4.0, la mejor receta es disponer de tiempo para pensar, analizar y diseñar una estrategia adecuada. Ahora es justo el momento en que, como profesionales y organizaciones, debemos pensar en dónde estamos nosotros y nuestra competencia, en dónde queremos estar, el intervalo adecuado para analizar qué novedades hay en el mercado presente y futuro, que nos pueden ayudar a alcanzar nuestros objetivos de mejora, y, sin duda, la hora de escribir todo eso en un mapa de nuestra organización que nos permita visualizar la estrategia que vamos a seguir.

En ITC creemos en el modelo de empresa digital, la formación de los directivos para comprender y liderar estas fuerzas de cambio, la formación de los profesionales que tendrán que llevar a cabo la transformación con nuevas herramientas y métodos, y la elección de las decisiones y tecnologías justas y necesarias para cada organización. Sin duda, ha llegado la era del Big Data, el Business Intelligence y Analytics, las tecnologías de la industria 4.0, la inteligencia artificial y tantas otras innovaciones que ya deben estar en nuestro radar, pero adoptémoslas con criterio y objetivos definidos. Es, por tanto, tiempo de desarrollar la estrategia para convertirnos en organizaciones y profesionales de la era digital.



# La innovación llega a Asturias para impulsar la Industria de la mano de Citech

La transformación digital de la Industria es un hecho. Las empresas que no dirijan su propia evolución tecnológica se verán arrolladas y perderán competitividad

Este año llega de nuevo a Asturias la cumbre de industria y tecnología Citech, que tendrá lugar del próximo 26 al 30 de Marzo en el pabellón principal del Recinto Ferial Luis Adaro de Gijón.

En la edición inaugural anterior, el evento supuso un gran impacto con más de 350.000 personas alcanzadas en las redes sociales, más de 100 ponentes y cerca de 300 empresas nacionales e internacionales y alrededor de 2.500 visitas al evento.

## Una cumbre donde inspirar y motivar a los sectores industriales y TIC a seguir creciendo y desarrollarse.

Citech ofrece la oportunidad a la industria asturiana de poner en valor su innovación y darla a conocer. Una cumbre donde inspirar y motivar a los sectores industriales y TIC a seguir creciendo y desarrollarse.

Ha llegado la hora y es tiempo de romper barreras, expandirse, adaptarse al cambio y difundir globalmente los productos y servicios de origen Asturias.

### Temáticas 2019

La transformación digital es un hecho.

### Industria

Los días 28 y 29 de Marzo estarán dirigidos al público más profesional; Ciberseguridad, Robótica, Drones, Cloud Computing, Big Data, BlockChain, Internet of Things...en Citech se tratarán estos temas y su aplicación al sector industrial, prestando especial atención a Emprendedores, Start-Ups y PYMES.

### Seguridad

Toda la información está conectada y controlada por sistemas informáticos, es vital que los avances y la seguridad vayan de la mano.

Citech abordará la aplicación de ciberseguridad, que además goza de pleno empleo, en la industria así como el mercado laboral.

### Movilidad

En Citech la disrupción de los vehículos eléctricos y/o autónomos cuenta con la experiencia de usuarios que expondrán los beneficios de estos vehículos, resolverán nuestras inquietudes y explicarán el por qué de su importancia.

También tienen cabida en este evento la competición más sostenible de vehículos eléctricos creados, diseñados y puestos en marcha por los más pequeños y la Exposición y prueba de vehículos eléctricos y/o autónomos, desde un Seat 600 de 1969 convertido a eléctrico a un Tesla.

### Salud

La eSalud (eHealth) supone la integración de las TICs en el entorno sanitario. Esto engloba a la telemedicina, los dispositivos wearables, el Big Data, los sistemas de apoyo a la decisión clínica, el Internet de las cosas o los videojuegos de salud.

Mucha información que nos ayuda a mejorar nuestros hábitos y nuestra salud. Pero la innovación en todos los aspectos relacionados con la Salud es mucho más que la aplicación de nuevas tecnologías. En Citech se abordarán nuevas formas de educar en Salud a la Sociedad, al Paciente, y nuevas formas de dar formación al Profesional de la Salud, como la realidad virtual y la realidad aumentada.

### Educación

Gracias a Educatur, se darán a conocer los proyectos de innovación educativa llevados a cabo en más de 100 centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y FP seleccionados.

Un jurado de expertos en Innovación seleccionará proyectos para exponer al público en la "Asturias Mini Maker Faire", la mayor feria de inventores y creadores del mundo.

Se darán a conocer las novedades de la Impresión 3D, a los aficionados punteros de este sector que traen su propia impresora para enseñarla junto a sus creaciones impresas.

Además, Citech contará con un espacio de Realidad Virtual con el simulador BIRDLY, visto por primera vez en Asturias, con más de 40 km2 de superficie para volar como si tú fueras un águila con una sensación de vértigo.

### Sostenibilidad

La necesaria preocupación por el Entorno nos lleva a buscar soluciones equilibradas que favorezcan el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Debemos satisfacer las necesidades del presente sin comprometer el futuro utilizando las energías renovables.

En Citech se puede visitar la primera vivienda Impresa en 3D, totalmente sostenible, habitable con aisla-

miento y revestimientos, construcción ecológica desde el suelo en adobe, agua, cáscaras de arroz y paja.

Si eres experto en alguno de estos temas aún están abiertas las inscripciones para participar como ponente y si tu empresa cuenta con productos o servicios innovadores, Citech dispone de espacios y expositores que facilitarán a las empresas tecnológicas e industriales asturianas:

- › Dar a conocer / presentar su idea o proyecto.
- › Contactar con empresas del sector o complementarias.
- › Agenda de reuniones B2B en los espacios habilitados.
- › Conocer de cerca a tus competidores y las necesidades de tus clientes actuales y potenciales.
- › Aprender en los talleres y retos propuestos.
- › Conseguir impacto-notoriedad y visibilidad a través de los medios a través de entrevistas y reportajes.

## Tiempo de romper barreras, expandirse, adaptarse al cambio y difundir globalmente los productos y servicios de origen Asturiano.

### Otras actividades

› "Tu espacio de ciberseguridad" - is4k: utilizada por más de 700 niños en la edición anterior + competiciones de hacking (CTFs), talleres técnicos y coloquios.

› Exposición de retro-informática e Historia de los Videojuegos: con más de 50 dispositivos desde el Xerox y Spectrum más antiguos, hasta piezas de colección inéditas.

› Demostración de drones industriales utilizados en inspecciones Industriales, agroalimentación y novedades del sector.

› Charla-expertos acerca de la Impresión 3D en Metal con soluciones innovadoras low cost.

› Concentración de vehículos y prueba de diferentes modelos de vehículos eléctricos o híbridos.

› La competición más sostenible "Kid KitsCar" con el esfuerzo de los equipos por recorrer más Kilómetros con la menor batería posible.

En definitiva, Citech es un referente industrial y tecnológico que promueve el talento, a donde todos los involucrados deberían acudir y participar para incrementar sus conocimientos, habilidades y motivaciones.

Más información en:

**No es un error.**

**Es el espacio  
para la publicidad que  
habría llegado  
a tus clientes.**

**¡CONÉCTATE!**

**[www.conectaindustria.es](http://www.conectaindustria.es)**



**+34 640 62 86 70**