

Ofensiva para mejorar la competitividad

El Clúster da Madeira de Galicia crea una red para compartir conocimientos y optimizar recursos

Redacción

El Clúster da Madeira de Galicia (CMA) ha presentado esta semana el proyecto Optiwood, que consiste en crear una red de intercambio entre las empresas para mejorar la su competitividad.

El nuevo proyecto del CMA es, en rigor, un rediseño del proyecto Benchwood que se está desarrollando desde hace cuatro años en el marco de los planes de mejora de la cultura empresarial y profesional del clúster.

El proyecto ahora presentado tiene como finalidad que las empresas compartan entre ellas sus experiencias y buenas prácticas a fin de aprender unas de otras; no en vano, con independencia del tamaño de unas y otras, los problemas básicos son comunes.

Para la puesta en marcha del proyecto se ha creado un cuadro de mando con distintos indicadores de gestión, dependiendo de las ne-



Alfredo Rodríguez, presidente del Clúster da Madeira de Galicia

cesidades de cada empresa. Así, se pondrán marcha una serie de planes de acción que, según ha puntualizado la portavoz del CMA, lograr una «mejora continua»,

Otro instrumento es el intercambio sistemático y organizado de experiencias, que será reforzado con visitas de técnicos y propietarios de unas empresas a otras, incluidas algunas de fuera del sector de la madera.

Los planes de mejora continua se desarrollarán implicando a equipos de trabajadores de distintas categorías y especialidades formados por el personal de las empresas, que serán los encargados de identificar y resolver problemas concretos.

Todos los aspectos de Optiwood están encaminados a lograr una mejor gestión, e identificar y resolver problemas productivos y de servicio al cliente, entre otros. A la postre, el objetivo central es que las empresas ganen competitividad.

Optiwood se suma a las acciones que desarrolla el clúster para hacer frente a la situación actual, poniendo al servicio de las empresas herramientas que palíen males y hagan mejorar sus resultados.

EMPRENDER

María Botana Rocamonde

PRL versión 2.0

Es innegable la llegada de la Era 2.0 a casi todas las facetas humanas. Algo que desde la gestión empresarial más tradicional y conservadora se veía como un instrumento poco útil, comienza a ser imprescindible como herramienta competitiva.

En la gestión preventiva, nos encontramos que las redes sociales facilitan el intercambio de información de una manera fluida y eficaz. Podemos estar al corriente, de forma inmediata, de las acciones y actividades preventivas desarrolladas por los distintos agentes sociales. Esto facilita, entre otras cuestiones, la toma de decisiones, el análisis de problemas y la puesta en común de aspectos preventivos que afectan a los técnicos/as de prevención.

En cualquier caso, tendremos que invertir tiempo en la lectura, análisis y reflexión de muchas de las ideas que las redes sociales pueden ofrecernos. Y ahí sí podemos encontrarlos con un problema: ¿las redes sociales provocan la pérdida de tiempo?, y en el ámbito laboral, ¿están en sintonía con la productividad? Pues es evidente que todo dependerá del uso

que se haga de estas herramientas. Su abuso supondrá una pérdida de productividad en las empresas, pero se trata, sin duda, de herramientas que nutren a las organizaciones convirtiéndose en excelentes escenarios de comunicación a nivel laboral.

Todo dependerá de que cada trabajador/a haga una adecuada gestión del tiempo y la era 2.0 no se convierta en un factor más que entorpezca nuestra competitividad empresarial. Desde un punto de vista preventivo, la organización del trabajo, pasa por gestionar adecuadamente las tareas, los tiempos, las funciones y capacidades de los trabajadores/as y estos/as asumirán la responsabilidad de desarrollar las tareas encomendadas. Muchas empresas se muestran convencidas de que el uso de las redes sociales implica mejoras de comunicación, colaboración y aproximaciones más creativas a la resolución de problemas, por tanto ya forman parte de nuestra realidad laboral y será un aspecto más para planificar.

Son muchos los canales que un técnico/a de PRL puede utilizar para la ampliación de cono-

cimientos y para la puesta en común de cuestiones complejas o de difícil solución. Las redes sociales han abierto a la prevención una puerta que permite que empresas, trabajadores/as y técnicos/as puedan acceder a soluciones, ideas y propuestas que mejoren su situación preventiva. Han surgido infinidad de iniciativas por parte de organizaciones empresariales que contribuyen a la difusión de información preventiva y el intercambio de experiencias, pero a través de LinkedIn y Facebook se multiplican los canales, grupos y perfiles que trabajan cuestiones generales y específicas de la PRL.

¿Cuál elegir?

Pues es cuestión de analizar la información que trabajan e identificarse con el modelo que encaje en nuestras expectativas: análisis de legislación, propuesta de ideas, intercambio de experiencias, análisis de casos prácticos, etcétera.



María Botana Rocamonde es la responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de La Coruña (www.ceces.es).

CONSULTORIO EMPRESARIAL

LOS NUEVOS ERE

¿Cuáles son las modificaciones fundamentales que ha introducido la reforma laboral recién aprobada en lo tocante a los expedientes de regulación de empleo?

La modificación más importante ha consistido en suprimir la autorización administrativa previa en los ERE de extinción, suspensión Y de reducción de jornada.

Con anterioridad a la reforma, el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción —con 20 días de indemnización— a través del expediente de regulación de empleo, precisaba de una autorización administrativa previa que —si no se alcanzaba un acuerdo entre empresa y trabajadores— derivaba en la mayoría de los supuestos en una desestimación del expediente. Este sistema obligaba al empresario a negociar antes de la presentación del ERE con los representantes

de los trabajadores y a incrementar las indemnizaciones ofrecidas, y en los ERE de suspensión temporal de contratos de trabajo, o reducción de jornada, a negociar sobre el pago de complementos a la prestación de desempleo.

Tras la Reforma del pasado mes de Febrero, ya no es precisa la referida autorización administrativa, sustituida por un procedimiento judicial de control del ERE que pueden instar los propios trabajadores a posteriori. Con ello, el poder de negociación de los trabajadores se ha reducido, pues el mero planteamiento de la empresa será ejecutivo, e inmediatamente aplicable, aun cuando las partes no lleguen a un acuerdo.

CONSULTORIO FISCAL

COMPRA-VENTA • IRPF

Soy aparejador, a finales del ejercicio del 2010 compré un estudio y me acogí a la libertad de amortización del Real Decreto 13/2010. Como consecuencia de la crisis, me he planteado vender el estudio; si finalmente realizara esa venta, ¿cómo tributaría?

El Real Decreto Ley 12/2012, de 30 de marzo ha modificado la tributación, estableciendo —entre otras cosas— que a partir del pasado día 31 de marzo cuando se transmitan elementos patrimoniales que hubieran gozado de la libertad de amortización, para el cálculo de la ganancia o pérdida patrimonial no se reducirá el valor de adquisición en

el importe de las amortizaciones fiscalmente deducidas que excedan de las que hubieran sido fiscalmente deducibles de no haberse aplicado aquella norma. Ese exceso tendrá la consideración de rendimiento íntegro de la actividad económica durante el período impositivo de transmisión, tributando al tipo general correspondiente.

En el borrador de la declaración de la renta del 2011 me comunican que no puedo confirmarlo porque he obtenido rentas de actividades económicas sin figurar en el censo de empresarios y profesionales. Esto se debe a que participé en un ciclo de conferencias sobre medicina familiar y la entidad organizadora declaró mis honorarios como un rendimiento derivado de la actividad profesional. ¿Es esto correcto?

Como regla general, los rendimientos derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares, se consideran rendimientos del trabajo, y como tal han de declararse. No obstante, podrían considerarse rendimientos de actividades económicas cuando el contribuyente intervenga como organizador de los cursos, ofreciéndolos al público y concertando con los profesores su intervención, o cuando participe en sus resultados. Asimismo, se puede

entender que estas actividades existen, aunque se realicen de manera accesoria u ocasional, cuando el contribuyente venga ejerciendo actividades económicas y participe en dichos cursos o conferencias como si fuera un servicio más de los que presta a través de esa organización. No parece que en el caso consultado concurren tales circunstancias, lo procedente sería la modificación de su borrador, incluyendo dicho rendimiento como renta de trabajo.



CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPALJURIS. www.caruncho-tome-judel.es