



OBSERVATORIO COLÓN

Observatorio Colón

JUEVES 9 DE JULIO DE 2012
Número 1

www.peoplematters.com

EDICIÓN: MADRID

Posición empresarial ante el nuevo marco jurídico laboral



SECCIÓN 1

**Hacia la Normalización
por Arturo Fernández,
Presidente de los
Empresarios de Madrid
(CEIM y Cámara de
Comercio)**

SECCIÓN 2

**Historia del
Observatorio Colón por
Alfonso Jiménez -
Socio-Director de
PeopleMatters**

SECCIÓN 3

**Tribuna de opinión por
Patricia Santoni, Directora
General de Iberia y Latino-
américa de HR ACCESS y
Alfonso Jiménez Socio-
Director de PeopleMatters**

Hacia la Normalización

Los empresarios españoles, y los de Madrid en particular, hemos venido reclamando desde hace varios años la necesidad de adecuar nuestro marco laboral a los requerimientos de una economía global, moderna, y que afronte con pragmatismo la realidad de nuestro mercado de trabajo.

Por Arturo Fernández, Presidente de los Empresarios de Madrid (CEM) y Cámara de Comercio).

A nadie se le escapa que la legislación laboral en España viene determinada por unas leyes heredadas de los esquemas franquistas, que se vieron atenuados pero no alterados sustancialmente a través del Estatuto de los Trabajadores.

Un Estatuto de los años 80 del siglo pasado, que quizá fue útil en aquellos momentos difíciles, tanta política como económicamente de una España que daba sus primeros pasos en democracia y libertad, pero que

Como en otros aspectos de la vida económica, la voz de los empresarios no fue escuchada como hubiera sido deseable, y el resultado de la incipiente reforma laboral aprobada por los Cortes de la anterior legislatura fue extraordinariamente frustrante no sólo para el colectivo empresarial, sino también para el sindical, evidentemente por motivos absolutamente opuestos. Aquella reforma, como en tantos otros ámbitos que lo requieren, fue limitada, insuficiente y poco adecuada a la realidad crítica de nuestra economía.



La llegada a la Administración del Partido Popular ha supuesto el inicio de un proceso reformista imprescindible en casi todos los capítulos de la vida española.

desde hace años se ha demostrado obsoleto en algunos de sus preceptos.

Es evidente que un país que se ha incorporado con todas sus consecuencias a la Europa a la que siempre hemos aspirado, no podía mantener ni un segundo más una legislación laboral que en nada se parecía a la de los países a los que también siempre nos hemos querido parecer por su nivel de desarrollo y progreso social.

Durante el mandato del anterior Gobierno, los empresarios de Madrid, junto con los de toda España, estuvimos defendiendo unos planteamientos sobre la reforma laboral que no nos abandonamos, que se asumían a los que nos reclamaban desde las instituciones europeas a las que pertenecemos, y desde los ámbitos internacionales más solventes.

Ahí, a lo largo de los meses, la reforma laboral defendida por el Gobierno anterior se demostró aflicta para afrontar seriamente un profundo y necesario cambio en nuestro esquema de relaciones laborales. La llegada a la Administración del Partido Popular ha supuesto el inicio de un proceso reformista imprescindible en casi todos los capítulos de la vida española. Y, evidentemente, si de la legislación laboral no podía permanecer el margen.

Cuando el proceso legislativo está en sus últimos pasos, los empresarios consideramos que, a día de hoy, esta reforma laboral se acerca más a las auténticas necesidades que tienen las empresas de aplicar criterios que garanticen su supervivencia en vez de llevarla al precipicio que conduce al cierre incontrolable.



Asuntos como el de la flexibilidad en el ámbito de la empresa, la capacidad de desquitarse de convenios colectivos negociados en un momento en que la situación económica era bien distinta, o la simplificación de las fórmulas de contratación y la clarificación de las causas de extinción justificada de los contratos son aspectos imprescindibles que esta reforma aborda de manera adecuada.

Desde luego, los resultados que todos esperamos de una reforma de este calado — como es evidentemente la creación de empleo estable y el ajuste de la empresa que hagan posible su viabilidad— no se pueden apreciar al día siguiente de su aparición en el Boletín Oficial del Estado. Pero sí lo tendrán a medida que se vaya acompañando esta reforma con otras que el Gobierno ya está llevando a cabo, especialmente la financiera, para que finalmente el crédito fluya a las empresas y a las familias. Es lo que necesitamos todos. Empresarios y trabajadores.



Con nuestra comunicación estarás **tú...** y los demás



N I K O & K L A U S

UNA FORMA ÁGIL, PRECISA, DINÁMICA Y SENCILLA DE CREAR COMUNICACIÓN • PUBLICIDAD • EXPLOITING BRANDING

Montana 14, 1º B, 28006 Madrid • Tel. 91 309 81 17 • www.niko-klaus.com • info@niko-klaus.com



OBSERVATORIO de recursos humanos y relaciones laborales

**OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y EL DERECHO
LE OFRECEN AHORA LA MÁS COMPLETA INFORMACIÓN
LABORAL Y DE GESTIÓN EN FORMATO ON LINE**

210€
ANUAL
+ I.V.A.

Prezo de la suscripción en line anual a OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y REL. + CARPETA LABORAL

www.observatoriorh.com

Historia Observatorio Colón

Desde hace ya bastantes años, PeopleMatters organiza el foro más relevante de directivos de Recursos Humanos de las principales empresas que operan en España, tanto españolas como multinacionales con intereses en nuestro país. El foro se ha denominado Observatorio Colón, por nuestros habituales cerca de sus oficinas muy próximas a la estatua de Colón en Madrid, actualmente se celebra en el Casino de Madrid en la sala de Alcalá. La idea del Observatorio Colón surgió de un grupo de directivos del sector que organizaban encuentros informales de manera eventual para intercambiar puntos de vista y experiencias. A partir de cierto momento PeopleMatters les propuso organizarlo de una manera estructurada. Pero, si bien es una actividad organizada desde PeopleMatters, no se pretende que sea una actividad de comercialización de productos o servicios y jamás ha tenido una orientación comercial. Su éxito se basa en que es un "punto de encuentro" entre directivos de Recursos Humanos que comparten visión con personalidades relevantes para su actividad de la Administración, de la Economía, representantes sindicales y empresariales que tengan relación con su actividad.

Desde que lo puso en marcha PeopleMatters a finales de los 80's, a nuestro foro han asistido miembros del Gobierno del área de Economía, Trabajo, Investigación o Diversidad, académicos, representantes sindicales y líderes empresariales, así como primeros ejecutivos de importantes empresas.

En los últimos años han participado⁽¹⁾:

- D. Manuel Pimentel, ministro de Trabajo
- D. Doug Rice, consultor internacional
- D. José Luis Carreras, director general de Recursos Humanos del BBVA
- D. Luis de Guindos, secretario de Estado de Economía
- Dña. Consuelo Rumi, secretaria de Estado de Inmigración
- D. Mario Armero, CEO de General Electric en España
- D. David Viegas, secretario de Estado de Economía
- D. Claudio Borda, presidente del Círculo de Empresarios
- Dª Rosalind Gilmore, chairman del International Women's Forum Foundation
- Dª María Jesús Pantoja, miembro de la Ejecutiva Federal de CCOO
- D. Juan José Gómez, consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid
- D. Juan Antonio Martínez Siles, director de 20 minutos
- D. José Mª Fidalgo, secretario general de CCOO
- D. Gabriela Burgio, presidenta de NH Hoteles
- Dña. Marieluisa Rojo Torrecilla, secretaria general de Empleo
- D. Ignacio Fernández Toso, secretario general de CCOO
- Dña. Bitiana Añón, secretaria de Estado de Igualdad
- Dña. María Luz Rodríguez Fernández, secretaria de Estado de Empleo

(1) Todas estas personalidades gozaron de acceso con los cargos que ostentaban cuando intervenían en el Observatorio Colón.



aumenta sin coste el salario de tus empleados + de un 5 %

Aprovecha las ventajas fiscales del cheque comida y guardería,
y optimiza el salario de tus empleados

- ✓ exento de IRPF (17M)
- ✓ no cobra la SS

Escoge el formato que se adapte a tus necesidades.

Adáptalo a ti.



901 234 234

chequegourmet@chequegourmet.com

www.cheque-dejeuner.es

Tribuna de opinión

Yes, we can!

El 10 de febrero el Congreso de los Diputados daba luz verde al Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con el objetivo de acabar con la rigidez del mercado. Por Patricia Bantón, Directora General de Iberia y Latinoamérica de HR ACCESS



Con este paso, el Gobierno modificaba la anterior reforma laboral, aprobada en septiembre de 2010 por el anterior Ejecutivo, e introducía una nueva variante a la que las empresas debían dar respuesta, en un contexto económico ya de por sí complicado.

Los cambios acometidos por los diferentes gobiernos democráticos en este marco normativo han sido constantes. De hecho, en los últimos diez años, empresas y trabajadores hemos sido testigos de la aplicación de seis nuevas reformas, un ritmo... que permitiera calificar de "fronterizo" si lo vemos desde la perspectiva empresarial, pues las directrices de Recursos Humanos deben asumir y asimilar esas modificaciones lo más rápidamente posible. En esta tarea, se torna imprescindible que estos departamentos dispongan de aplicaciones que incluyan procesos y contenidos profesionales actualizados.

Hoy en día, la tecnología ya lo permite bien a través de la inversión en herramientas adaptativas y potentes a la externalización. De un tiempo a esta parte, el mercado TIC ha revolucionado su modelo de negocio y llevado a la máxima potencia la tendencia de externalización que años atrás se imponían. Modelos de servicios -cloud, BPO o SaaS-, se han convertido en un paradigma de trabajo válido para una empresa, en la que los costes se reducen y se exige una mayor capacidad de respuesta, en el menor tiempo posible, a cualquier nueva demanda del mercado o realidad de la empresa. Gracias a la externalización, las empresas pueden adaptar los procesos de gestión a nuevas situaciones y costes en cuestión de días en vez de en meses y además, hacerlo sin traumas y de forma eficiente.

La realidad es, por tanto, un factor crítico: se requieren organizaciones más ágiles, capaces de adaptarse continuamente y sin traumas a las nuevas condiciones del mercado. Los profesionales aprenden en reflexar que la única receta válida hoy en día es la capacidad de reacción y adaptación de los modelos de gestión a los cambios imprevisibles del mercado y que para conseguirlo es requisito indispensable eliminar rigidez de los sistemas y disponer de socios proveedores que ofrezcan diferentes fórmulas y modelos personalizados y eficientes en funcionalidad y precio.

En HR Access, lo sabemos por eso llevamos 35 años ayudando a las organizaciones a adaptarse a los cambios, cada vez más profundos y frecuentes, y ser más competitivos y productivos mediante soluciones tecnológicas y servicios de externalización progresivos y rentables.

Sí, son malos tiempos... ¡pero tenemos que avanzar hacia adelante!

Por Alfonso Jiménez, Socio-Director de PeopleMatters



La vetada de esta noche ha sido muy interesante ya que nos ha permitido conocer el punto de vista de uno de los agentes sociales clave como es el presidente de los empresarios de Madrid (CEOE-Cámara de Comercio).

Estamos viviendo un momento difícil, muy difícil de nuestra economía que nos ha hecho destruir varios millones de puestos de trabajo en Europa, tenemos además ya mucho tiempo en estas circunstancias, cinco años, empezamos a perder empleo tras el verano de 2008, aunque la crisis ya había llegado antes. Pero cuando empezamos a perderlo, hemos sufrido una auténtica sangría que tardaremos tiempo en recuperar.

El periodo 2008-2011 ha sido muy duro y muchos pensaron que con el cambio de Gobierno tendríamos reacciones inmediatas de los mercados, pero no está siendo así, más bien lo contrario, cada día nos cuesta más dinero colocar nuestra deuda y no estamos mejorando nuestras "ratings". Para hacer frente a esta situación se están tomando medidas "estructurales" pero con un efecto que no es inmediato y que pretenden mejorar la competitividad de nuestro país. Hace poco tiempo el nuevo Gobierno aprobó una Reforma Laboral que supone una gran transformación del marco jurídico laboral que regula el mercado de trabajo. Sus efectos están por ver. Pero una es una aberración pues rompe algunos principios de extrema protección que tenía nuestro mercado. Para otros se ha quedado claramente corto pues el marco jurídico laboral español ha sido tradicionalmente el factor que más penalizaba nuestras valoraciones de competitividad.

En esta vetada, Arturo Fernández, nos ha transmitido de manera directa y sin tapujos, la posición de los empresarios respecto a la situación y a las medidas. Una vez más el Observatorio Colón que agrupa a directivos de Recursos Humanos de las grandes empresas del país se lesiona de la actualidad desconfía en primera persona por sus protagonistas. Su reciente aplicación a un "gran pacto de Estado" para evitar a intervención por parte de Europa demuestra su pragmatismo. Pero si la economía está por delante de las posiciones partidistas.

Reclamo constantemente liderazgo político, cree en el país y piensa que los políticos deben responder por salir de la situación actual, mostrando decisión, unión, sentido del Estado, altura de miras. Recentemente decía que "todos tenemos que mirarnos al espejo y cambiar de mentalidad" porque lo que está ocurriendo es una auténtica revolución, la revolución del siglo XXI en la que tenemos que tomar tierra y alcanzar el nivel acorde con nuestras capacidades. Habíamos pasado lo que no teníamos y lo que nos producíamos, habíamos alcanzado un nivel que no era sostenible y tenemos que ponernos al nivel que nos corresponde, que no es de un país pobre, de hecho es impresionante lo que ha mejorado nuestro país en los últimos 30 años, pero en la última década nos habíamos pasado, llegando a una posición que no nos correspondía.

Estamos pasando evidentemente malos tiempos en lo económico y en el empleo, pero esto tiene que superarse y todos tenemos que contribuir a la superación de la situación. Con trabajo, sin esfuerzo, sin calidad, existencia, con dedicación, con aquellas mismas capacidades que nos ayudaron a pasar de un mercado de 11 millones de trabajadores a uno de más de 17 que tenemos hoy. Una vetada que hemos pasado ya 3 con la crisis, pero, sin duda, hay mucho constructo que tiene buenos cimientos.

Esta nueva vetada del Observatorio Colón nos muestra, una vez más, la transcendencia de la Dirección de Personas en las organizaciones y cómo esta está totalmente conectada con los grandes temas de nuestra Sociedad y nuestra Economía.

Liderando en escenarios de riesgo **Programas Abiertos**



Programas Ejecutivos

Regulaciones Empresariales

18, 17 y 16 de Octubre de 2012

Fundamentos Placenteros para la Dirección

18, 17, 16 y 15 de Octubre de 2012

Gratificación de la Inocuidad y Gestión del Riesgo

6, 7, 13 y 14 de noviembre de 2012

Estrategias Innovadoras: Toma de Decisiones o creación de valor

13 y 14 de noviembre de 2012

Programa de Desarrollo Directivo de Empresas

25, 26, 27, 28 y 29 de noviembre de 2012

Taller de Negociación y Consenso

27, 28 y 29 de noviembre de 2012

Liderazgo y Coaching

6, 7, 13 y 14 de Mayo de 2013

Workshop de Negociación

25, 26 y 27 de Abril de 2013

Metodologías Avanzadas para Dirección

6, 13, 20, 27, 28, 29 de Mayo y 3 y 4 de Junio de 2013

International Executive Programs

Ómnibus de India: Mumbai

8, 10, 11 y 12 de Octubre de 2012

Project: Global Organizations

Madrid, 15, 16 y 17 de Octubre de 2012

Case Studies Negotiation Workshop

Madrid, 16, 17 y 18 de Octubre de 2012

Management Fundamentals and Skills for Executives and Innovators

Madrid, del 10 de octubre al 10 de mayo de 2012

Executive Business Management

Madrid, 28, 29 y 30 de octubre de 2012

Innovative Leadership

Madrid, 5, 6 y 7 de noviembre de 2012

Programas Superiores

Programa Superior de Dirección en Responsabilidad Corporativa

Octubre de 2012

Programa Superior en Coaching Ejecutivo y Management

Noviembre 2012

Programa Superior de Dirección y Gestión Estratégica de Proyectos

Edición: Máster personalización, Noviembre 2012

Programa Superior Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Noviembre 2012

Información y matrícula IE Business School Executive Education

Tel: +34 91 661 66 16 | Proquest@interniebs.edu | www.interniebs.edu



CERTIFICACIÓN

Global Remuneration Professional (GRP®)

Oferta formativa 2012

CERTIFICACIÓN Global Remuneration Professional (GRP®)

GRP1: Market Pricing: Análisis de la Competitividad Salarial

(11-13 de julio de 2012)

GRP2: Retribución Variable: Alinear el Desempeño con la Retribución Variable

(19-21 de septiembre de 2012)

GRP3: Remuneración Internacional: Visión General de la Recompensa Global

(17-19 de octubre de 2012)

GRP4: Comunicación Estratégica en Recompensa Total

(14-16 de noviembre de 2012)

SEMINARIOS

• Diseño de la Compensación de la Fuerza de Ventas.

¿Cómo desarrollar planes de incentivos eficaces?

(4 y 5 de octubre de 2012)

**En un mundo competitivo se necesita
aportar el máximo nivel de Compromiso**

**PeopleMatters es líder en desarrollar el
Compromiso de las Personas con su proyecto
empresarial, creando auténticos
“embajadores de marca”**



peoplesmatters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 761 06 80

www.peoplesmatters.com