

Una propuesta de adaptación de la formación bonificada desde la Fundación Tripartita

epise 45 años
1965-2010

"Una crisis te puede tocar pero no tumbar y esa diferencia depende de la competencia de cada país, de cada empresa y de cada persona, y el instrumento para obtenerla es la formación". Quien así se ha manifestado ha sido Carlos Gómez Plaza, Director Gerente de la Fundación Tripartita, quien en las últimas Jornadas de Estudio de Epise ha presentado su propuesta para adaptar el actual sistema de formación bonificada a esta necesidad de competitividad y adaptación del sistema productivo español.

Su propuesta se concreta en cuatro áreas de actuación: la implantación de cuatro niveles de evaluación (satisfacción, aprendizaje, aplicabilidad e impacto); el desarrollo de metodologías de aprendizaje adaptadas, ajustadas en coste hora/participante y que potencien el aprender a aprender; el acceso a las pymes, y el diseño de un mapa vivo de competencias para conocer el tiempo real la evolución cuantitativa y cualitativa de las personas. www.epise.es

Habemus Distintivo de "Igualdad en la Empresa"

Enrique Arce, Socio de PeopleMatters.

El pasado 9 de abril, el Ministerio de Igualdad ha publicado la Orden Ministerial (IGD/869/2010) por la que convoca el procedimiento para la concesión este año del distintivo de "Igualdad en la Empresa", y donde establece las bases que lo regulan. El distintivo se crea con la voluntad de reconocer a todas aquellas empresas que tengan aprobado su Plan de Igualdad, o lo estén elaborando, y hayan puesto en marcha medidas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa".

El plazo de presentación de solicitudes finaliza el próximo 9 de junio y la tarea a realizar es muy laboriosa. Implica ordenar la documentación acreditativa para su valoración por la Comisión Evaluadora integrada exclusivamente por profesionales pertenecientes a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y al Instituto de la Mujer.

Se requiere presentar datos cuantitativos, por lo que quienes hayan documentado en el diagnóstico de igualdad un mapa de género exhaustivo tendrán mucho camino andado. Es la información a incluir en el apartado 2 del anexo I.b. Respecto a la información cualitativa para el apartado 3 de ese anexo I.b., se pide una descripción que exigirá cuidados textos que pongan



en valor el plan y las medidas siempre en relación con los criterios de valoración, los cuales no dejan de tener una gran carga subjetiva. También solicita enmarcar las medidas de forma específica en dos categorías referidas a acceso a empleo y condiciones de trabajo y modelo organizativo y responsabilidad social de la empresa.

La última parte de la solicitud, el apartado 4 del anexo I.b., pide describir las tres medidas estrella. Al margen de que es una excelente forma de reunir buenas prácticas para promocionar la igualdad, no deja de ser otra muestra de que lo que se valora es lo que se hace, no lo que se logra. Buena noticia para quienes estén certificados en EFR por la Fundación másFamilia o reconocidos por otros premios es que el distintivo valorará tales reconocimientos, aunque nada se dice del peso que tendrán. Para todos aquellos que opten al distintivo, suerte. Esperamos que el esfuerzo de documentar el plan y las medidas también sirva para ordenar una parcela de la gestión y tenga valor tanto en términos de desarrollo social como de negocio. Lo necesitamos.)

La coherencia, protagonista del II Premio Factor Humà Mercè Sala



El próximo 11 de mayo, a las 19.00 y en el CaixaForum de Barcelona, tendrá lugar la II edición del Premio Factor Humà Mercè Sala, que quiere significar aquella iniciativa

organizacional que manifieste una mirada desde las personas y se orienta a destacar los valores y la contribución de estas como esencia de logro. Jaume Pagès, consejero delegado de Universia; Salvador Alemany, presidente de Abertis y de el Cercle per al Coneixement; Narcís Serra, presidente de Caixa Catalunya y Rosa Cullerell, directora general de la CCMA, constituyen el jurado que decidirá la organización merecedora del galardón. Todas ellas son personas cercanas a la fundadora de la Fundació y representan los ámbitos profesionales con los que ella se relacionó (académico, empresa, política y medios).

Desde la coherencia como eje central, se tratarán conceptos como las habilidades y el liderazgo, y para ello participarán John Carlin, dando la visión de un gran personaje inspirador como es Nelson Mandela. www.factorhumà.org

Es hora de negociar

En número de impugnaciones realizadas por los trabajadores despedidos ha pasado de uno por cada siete en 2007 a seis de cada siete a fecha de hoy. Hay pues, una necesidad de favorecer las condiciones para la negociación y para buscar alternativas a las a los ERE's o para minimizar su impacto. Esta es la opción propuesta realizada por Carlos González Oliver, Abogado y Socio del Departamento Laboral en Crowe Horwath Legal y Tributario durante la celebración de la jornada "Crisis Management". Hasta la fecha, la conversión del contrato de jornada completa a jornada parcial, el fijo discontinuo, los pactos de reducción salarial y las políticas de prejubilación y los contratos de relevo han sido las soluciones que se han planteado como de las más efectivas para llevar a cabo por las empresas. También se señalaron otras como la externalización de actividades, las cláusulas de descuelgue o las políticas de contratación. www.hays.es



PROTAGONISTAS



en Fidelity International y J.P. Morgan Chase Bank.

Alicia Peinado ha sido nombrada Directora de Recursos Humanos de ACE Europe. Comenzó su carrera profesional en Citigroup, donde desempeñó diferentes funciones dentro del área de Recursos Humanos durante 11 años, y después de integró



Empresas por la Universidad de Vic. Además, ejerció como vicedecana de extensión universitaria y de la bolsa de trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Carme Tomás ha sido nombrada directora de Recursos Humanos y Organización de Expectra, empresa de consultoría de tecnologías de la información del grupo Randstad. Carme es licenciada en Psicología y posee un postgrado en Dirección de



Norman Broadbent ha incorporado a su Consejo Asesor a Javier Ubago. Inició su carrera profesional en Arthur Andersen, y posteriormente ha sido Asesor Independiente de gran número de compañías españolas de la industria energética.



Grupo Castilla ha nombrado a Ricardo Buenache como director de Castilla Capital Humano, la nueva línea de negocio de consultoría estratégica de RRHH de la compañía. Ricardo ha desempeñado puestos de responsabilidad en la Gerencia de Función Pública, RRHH, Organización y Calidad y Nuevas Tecnologías del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes (Madrid), así como en la Jefatura de Servicio de Hacienda y en las Jefaturas de Sección en la misma entidad en áreas de Secretaría, Urbanismo, Economía e Informática.



Puri Paniagua es la nueva socia del área de Tecnología y Servicios Profesionales de Neumann International. Licenciada en Ciencias Químicas por la UAB (Barcelona) y ABMP por Kellogg/Northwestern University (USA), ha desarrollado su carrera en Accenture, donde asumió la dirección de RR.HH. para el ámbito de Industria y el desarrollo del Programa de Diversity en Europa.

Las prácticas contrarias a la libre competencia también pueden producirse en el ámbito de las relaciones laborales



Los dispositivos reguladores de las relaciones laborales -y especialmente mediante los convenios colectivos-, cuando abordan el tratamiento de materias que no son estrictamente laborales, pueden propiciar prácticas contrarias a la libre competencia. Esta fue la reflexión fundamental en torno a la que giró una nueva edición del "Aula Laboral" convocada el pasado 25 de marzo por Abdón Pedrajas Abogados y la Editorial Tirant lo Blanch.

En el debate posterior a las ponencias se convino que, también en el mundo de las relaciones laborales, deben evitarse prácticas anticompetitivas como las que favorecen típicamente los convenios colectivos. De aquí que en fechas recientes el Ministerio de Trabajo y la Comisión Nacional de la Competencia hayan suscrito un Acuerdo para salir al paso de tales prácticas en la negociación colectiva.)