

NÚMERO 8

Más Tribuna

LA REVISTA SOBRE
EL **DESARROLLO**
EMPRESARIAL
EN CASTILLA
Y LEÓN Y SUS
PROTAGONISTAS

HORIZONTE 2020

APUESTA REGIONAL POR
EL DIÁLOGO SOCIAL PARA
EL FOMENTO DEL EMPLEO

OBJETIVO: Parados mayores
de 55 años con 158 millones en
diferentes líneas de apoyo

JÓVENES: 20,4% más de
inversión con 66,1 millones por
año para rebajar las cifras de
desempleo juvenil

más actualidad

MERCADONA

El ejemplo de un convenio
colectivo "más igualitario
y social"

más entrevista

SANTIAGO APARICIO,
PRESIDENTE DE CECALE:

"El próximo presidente de la
Comunidad debe, y tiene, que
apostar por las empresas de
Castilla y León"

más actualidad

RÁNKING

Las cincuenta principales
empresas de la Comunidad

04

Más
actualidad**DIÁLOGO SOCIAL**también para el fomento del
empleo regional

10

Más
actualidad
**L'OREAL: UNA FÁBRICA
INCONFORMISTA QUE SE
CONSOLIDA EN BURGOS**

14

Más
actualidad**MERCADONA**
 Y SU PLANTILLA FIRMAN
EL CONVENIO "MÁS
IGUALITARIO Y SOCIAL"

18

Más
entrevista
**La empresa familiar,
el motor del empleo
de Castilla y León**

22

Más
actualidad
**EL CAMINO HACIA
LAS EMPRESAS
DESDE LA
UNIVERSIDAD**


26

Más
actualidadDIPUTACIÓN DE
SEGOVIA
**ÁREA DE
PROMOCIÓN
ECONÓMICA**

28

Más
actualidad
 Diputación de Ávila,
apuesta decidida por el
**empleo en el
medio rural**

32

Más
entrevista**SANTIAGO
APARICIO**PRESIDENTE
DE CECALE

36

Más
actualidad
**LAS NUEVAS FORMAS
DE BUSCAR TRABAJO**

40

Más
actualidad
 POR QUÉ UBICAR
TU EMPRESA EN
TORDESILLAS
**Más Tribuna**
 LA REVISTA SOBRE **PROYECCIÓN TURÍSTICA DE LA
REGIÓN: DE CASTILLA Y LEÓN AL MUNDO**
EDITA

Tribuna Contenidos Digitales, S.L.

DIRECCIÓNPlaza de España 7-9. Primero. Oficina A
37004 Salamanca**EMAIL**

info@tribunagrupo.com

TFNOS

902 103 379 - 646 131 275

CONSEJO EDITORIALJuan Antonio Martín Mesonero
(Presidente – CEO)José Luis Martín Aguado
(Consejero Delegado)Félix Ángel Carreras
(Dirección)**REDACCIÓN**

redaccion@tribunagrupo.com

PUBLICIDAD

publicidad@tribunagrupo.com

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

creatividad@comunica360.com

AVISO LEGAL
 Prohibida la reproducción total o parcial de textos,
dibujos, gráficos o fotografías de esta publicación,
cualquiera que sea el medio de reproducción utilizado,
sin autorización previa y expresa de 'MasTribuna'.



Más actualidad

44

CVE TRASPASA

logra que 155 empresas cambien de propietario y no se vean abocadas al cierre



Más actualidad

48

RÁNKING

Las diez joyas de la corona



56

Más actualidad

EXECYL

El reto de atraer y fidelizar en talento las empresas de Castilla y León



52

Más entrevista

SORAYA MAYO,
EX SECRETARIA GENERAL DE ATA,



60

Más actualidad

1.834 PERSONAS

se beneficiaron del Plan de Empleo del Ayuntamiento de Valladolid durante 2018



64

Más actualidad

GRUPO RECIO-PERFUMERÍAS AVENIDA

cuando saber crecer hace la diferencia



Más actualidad

68

DEL 2% AL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN:
EL APOYO EN TODOS LOS FRENTEROS A LA PLENA INTEGRACIÓN LABORAL



Más actualidad

72

PLAN IMPULSO

LA APUESTA DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID POR EL EMPLEO Y LA ECONOMÍA EN LA PROVINCIA



Más actualidad

76

ETTS

OTRA FORMA DE CONTRATAR TRABAJADORES



Más entrevista

78

SILVESTRE SÁNCHEZ SIERRA



Más entrevista

82

JUAN SABORIDO

PRESIDENTE DE CONFAE



Más actualidad

84

IBERAVAL

SUPERA LOS 27.000 SOCIOS Y AVANZA HACIA EL LIDERAZGO EN EL SECTOR DE LAS GARANTÍAS



Más actualidad

88

LA CÁMARA DE COMERCIO FOMENTA LA EDUCACIÓN COMO MÉTODO DE CAPACITACIÓN LABORAL



96

Más actualidad

PLAN ACTÚA,
UN COMPROMISO SOCIAL DE LA EMPRESA



Más actualidad

92

Evolución de la empresa en **CASTILLA Y LEÓN**

El Plan de Empleo 2019 destinará 158 millones de euros con diferentes líneas de apoyo para parados mayores de 55 años

DIÁLOGO SOCIAL

también para el fomento
del empleo regional



La Junta de Castilla y León, la patronal y los principales sindicatos firman cuatro nuevos acuerdos en materia laboral y económica que permitan garantizar la continuidad del Diálogo Social en el horizonte del año 2020

MÁS TRIBUNA

La Junta de Castilla y León ha querido hacer del Diálogo Social una de sus principales banderas de la política regional. En 18 años de convenios y negociaciones, han sido más de un centenar los acuerdos alcanzados por los agentes económicos y sociales de la Comunidad.

El presidente de la Junta de Castilla y León, Juan Vicente Herrera, junto con el secretario general de UGT, Faustino Temprano, el secretario general

de CCOO, Vicente Andrés, y el presidente de Cecale, Santiago Aparicio, han firmado cuatro nuevos acuerdos en materia laboral y económica que permitirán garantizar la continuidad del Diálogo Social en el horizonte del año 2020.

En palabras del presidente se antojan "fundamentales": Se trata del **Plan de Empleo 2019**, un acuerdo especial para el refuerzo de las políticas de empleabilidad de los jóvenes 2019-2020, un acuerdo para impulsar el Servicio de Relaciones Laborales (SERLA) y una revisión del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial 2014-2020.

Según ha afirmado el presidente de la Junta, estos acuerdos contribuirán a que Castilla y León siga "avanzando en todos estos ámbitos en el horizonte del año 2020 y garantizan la continuidad del Diálogo Social, que tan buenos resultados está teniendo en la Comunidad tanto en términos de empleo, como de mejora de los servicios públicos y también desde una perspectiva local, con importantes **medidas que apoyan el medio rural como las que contiene el Plan de Empleo Local**".

Además, el presidente ha analizado los resultados de los tres primeros años completos de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, **comparando los datos de la EPA del IV trimestre de 2015 con los del IV trimestre de 2018**, que acaban de conocerse. Durante este periodo se registran **46.900 ocupados más** (de 943.900 a 990.800), destacando la importante aportación de la industria: 25.300 empleados más, lo que supone un incremento del 16,4%, frente a una media del 9,9%. Asimismo, hay **76.300 parados menos**: que sin embargo son todavía 125.100, y la tasa de paro ha descendido casi 6,5 puntos, hasta el 11,2%. En cuanto a la tasa de **paro juvenil, se sitúa en el 25,4%, 8 puntos menos que la media de España**, siendo Castilla y León la tercera comunidad donde más ha descendido la tasa de paro juvenil en estos 3 últimos años, y la cuarta con una tasa actual menor.

Por último, se registra un **aumento de la contratación indefinida en 1,4 puntos**, hasta el 75,1% de todo el empleo. Al cierre de 2018 había en Castilla y León **43.700 asalariados más por tiempo indefinido** que antes de la Estrategia Integrada.

46.900 OCUPADOS MÁS

Comparando los datos de la **EPA del IV trimestre de 2015 con los del IV trimestre de 2018**, durante este periodo se registran 46.900 ocupados más (de 943.900 a 990.800), destacando la importante **aportación de la industria: 25.300 empleados más**.

76.300 PARADOS MENOS

Asimismo, hay 76.300 parados menos: que **sin embargo son todavía 125.100, y la tasa de paro ha descendido casi 6,5 puntos, hasta el 11,2%**.

PARO JUVENIL

En cuanto a la **tasa de paro juvenil, se sitúa en el 25,4%, 8 puntos menos que la media de España**, siendo Castilla y León la tercera comunidad donde más ha descendido la tasa de paro juvenil en estos 3 últimos años, y la cuarta con una tasa actual menor.

Plan de Empleo

2019

El Consejo del Diálogo Social ha firmado el Plan de Empleo 2019, que cuenta con una mayor dotación: 158 millones de euros, un 4% más que en 2018, con el objetivo de seguir creando empleo y apostando por su mayor estabilidad y calidad.



En el nuevo documento se mantiene el **Plan especial para parados mayores de 55 años** que se puso en marcha en 2018, reforzándose a este colectivo en diferentes líneas de apoyo.

Sin embargo, la apuesta más relevante del nuevo Plan de Empleo son los jóvenes y así, el **Plan de Empleo Joven alcanza una dotación de 66,1 millones de euros**, lo que, haciendo una comparación homogénea con el Plan 2018, supone un incremento del 20,4%. Las líneas específicas para ellos duplican su presupuesto; las generales prevén incrementos cuando benefician a jóvenes y se introducen nuevas líneas. Además, se mantiene el **complemento de 5 años que se viene haciendo respecto de la Garantía Juvenil** (abarca hasta menores de 35, no solo de 30).

El nuevo documento también incrementa el **Plan de Empleo Local, que contará casi con 58 millones de euros, un 4,8% más**, incorporando incentivos adicionales para la contratación de menores de 35 años y también de mayores de 55. Se trata de un Plan muy relevante a efectos demográficos, que se consolida plenamente en la búsqueda de un empleo de calidad, con contratos a jornada completa, de al menos 180 días, en puestos no estructurales, y

con igual retribución que el personal de plantilla. Sus objetivos son sociales, puesto que además del refuerzo para los menores de 35, hay convocatorias específicas para personas con discapacidad (5 millones); perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía (9,5 millones); mayores de 55 (10 millones); y desempleados de los municipios mineros (3,7 millones).

Además, es un plan productivo y dinamizador de la economía local, puesto que apoya recursos autóctonos no deslocalizables, como los relacionados con el sector turístico (13,55 millones), forestal (3,3 millones), minero (3,69 millones) y agrario (0,4 millones). Por último, mantiene el criterio de priorizar los proyectos con más adicionalidad de fondos de las entidades locales, según se acuerde en el Diálogo Social local.

En cuanto al **Plan frente a Crisis Empresariales**, este año cuenta con **4,9 millones** de euros con carácter ampliable para poder atender casos imprevistos.

Asimismo, el nuevo Plan de Empleo 2019 apuesta por la **igualdad de oportunidades y la conciliación**, con una dotación de **17,7 millones de euros**, lo que permitirá ampliar el programa Conciliamos, reforzar la

contratación de agentes de igualdad, o mejorar la dotación del programa de excedencias y reducción de jornada.

Seguirá atendiendo al empleo de las personas con discapacidad, a través de incentivos para financiar sus costes salariales en los Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción, así como reforzando también su inserción en la empresa ordinaria.

Se potencia el **apoyo a los autónomos, ampliando 6 meses la tarifa plana estatal**, y con cuantías adicionales para los menores de 35 o mayores de 55. Y se consolida el programa de financiación de las cuotas de la Seguridad Social de los nuevos autónomos en los municipios mineros.

Se mejora la dotación de los programas formativos, como el programa mixto, las prácticas laborales y la Formación Profesional Dual.

Y por último, y de forma novedosa en España, el Plan de Empleo 2019 prevé la **creación de una Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad de Salamanca**, iniciativa que viene a sumarse a la Cátedra sobre Diálogo Social creada en la de Valladolid.

Acuerdo especial para el refuerzo de las políticas de

EMPLEABILIDAD

de los jóvenes 2019-2020

Si bien el Plan de Empleo 2019 refuerza la apuesta por el empleo de los jóvenes -un colectivo que sufrió intensamente los efectos de la crisis y que sigue teniendo cifras de desempleo muy altas-, el Consejo del Diálogo Social ha firmado un acuerdo especial cuyo objeto es reforzar dicho Plan con otras actuaciones. Su dotación total es de 132,3 millones de euros en sus dos años de vigencia y destaca por su carácter transversal, ya que por primera vez han participado en la negociación de un acuerdo 7 consejerías de la Junta (Presidencia, Economía y Hacienda, Empleo, Fomento y Medio Ambiente, Agricultura y Ganadería, Familia e Igualdad de Oportunidades y Educación). Este acuerdo incluye 5 bloques: empleo, educación, vivienda, igualdad y conciliación y nueva economía.



EN CUANTO AL EMPLEO,

con una dotación prevista de **74 millones de euros para los dos años de vigencia**, permite que las líneas específicas para empleo joven dupliquen su presupuesto, que las generales tengan importantes incrementos para los jóvenes y que se incorporen líneas novedosas. Así, duplican su presupuesto la línea para jóvenes del **Plan de Empleo Local** (de 2,6 a 5,5 millones de euros); los **programas mixtos para jóvenes** (de 1,08 a 2,4 millones de euros); la **línea de contratación indefinida por empresas** (de 350.000 a 750.000 euros).

Las ayudas que se incrementan cuando benefician a jóvenes, destacan por ejemplo: 1.500 euros más en las ayudas a la contratación indefinida de menores de 35 años; 2.000 euros más en la transformación de contratos temporales de jóvenes en indefinidos; y 1.500 euros más en la extensión a tiempo completo de contratos indefinidos a tiempo parcial para mujeres menores de 35 años.

Y como líneas novedosas, se introduce un programa de prácticas no laborales, en I+D+i e internacionalización y un incentivo de 1.500 euros adicionales por la contratación de menores de 35 titulados en puestos relacionados con la economía circular, medio ambiente o sostenibilidad energética.

VIVIENDA

Dotado con **19,7 millones de euros**, recoge medidas de anteriores acuerdos, como por ejemplo, que los menores de 35 reciben 10 puntos más de ayuda en las **ayudas al alquiler**, el 50% en vez del 40%. Y asume el compromiso nuevo de diseñar, en el seno del Diálogo Social y de forma coordinada con las diputaciones, una nueva **línea específica para jóvenes que alquilen una vivienda en el medio rural**.



IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Dotado con **9,8 millones de euros**, destaca como novedad el programa de **formación a orientadores educativos en igualdad de género** para promover que el alumnado elija los itinerarios académicos y profesionales sin estereotipos; el refuerzo de la contratación de agentes de igualdad y de las ayudas de excedencia y reducción de jornada. Todo ello relacionado con el proyecto de Ley de conciliación que está en las Cortes, cuyo propio texto se basó en un Acuerdo del Diálogo Social.

NUEVA ECONOMÍA

Dotado con **13,4 millones de euros**, incluye medidas de fomento del emprendimiento: préstamos a jóvenes emprendedores, programas formativos en el ámbito de la nueva economía, **programa 'Agrobecas'** (becas de hasta 30.000 euros para costear la **formación en el área agroindustrial**, con compromiso de contratación posterior por las empresas participantes). En segundo lugar, también incluye medidas de retorno a Castilla y León de jóvenes residentes en el exterior: con ayudas como las del **programa 'Pasaporte de vuelta'** o las becas de postgrado en universidades públicas, reforzadas con la opción de realizar prácticas no laborales en empresas.



EDUCACIÓN

Dotado con **15,3 millones de euros para los dos años de vigencia**, recoge compromisos dirigidos a uno de los grandes objetivos de la Educación en Castilla y León, que junto a la calidad y la equidad es la empleabilidad. Como novedades incluye el **aumento en la dotación del programa autonómico que complementa las becas Erasmus y la creación de un complemento de la Junta a las becas Erasmus+**, para facilitar que los estudiantes de FP de grado superior puedan completar su formación en diferentes países de la UE. Asimismo, se refuerza la **Formación Profesional Dual**, con un nuevo programa experimental de formación en alternancia, mediante contratos para la formación y el aprendizaje de 3 años, y con al menos 2.000 horas de formación, de modo que los contratados puedan obtener un título de FP de grado medio o superior.

Además, prevé la creación de un **centro avanzado de apoyo a la FP para mejorar la cualificación del profesorado, la conexión centros-empresas y la innovación**.

Otro aspecto es el fomento de la contratación de jóvenes titulados como personal técnico de apoyo a la investigación por parte de las universidades, que cuenta con casi 6 millones de euros.

En este punto, el presidente ha recordado que la reciente **reducción de tasas universitarias** tuvo como referente un Acuerdo del Diálogo Social de 2017. La reducción beneficia a todos los alumnos de Grado de Castilla y León, en torno a 57.000, situando los precios de las primeras matrículas por debajo de la media nacional en el curso 2019/2020.



LA APUESTA MÁS RELEVANTE DEL NUEVO PLAN DE EMPLEO SON LOS JÓVENES CON UNA DOTACIÓN DE 66,1 MILLONES DE EUROS, lo que supone un incremento del 20,4%. Las líneas específicas para ellos duplican su presupuesto; las generales prevén incrementos cuando benefician a jóvenes y se introducen nuevas líneas. Además, se mantiene el complemento de 5 años que se viene haciendo respecto de la Garantía Juvenil



DESDE 2015 A 2018, EL PLAN DE EMPLEO HA PERMITIDO EL INCREMENTO 46.900 OCUPADOS MÁS, mientras que las listas del paro se han reducido en 76.300 personas, situando la tasa de paro regional en el 11,2%.

Revisión del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial 2014-2020

Entre los últimos acuerdos alcanzados en el Consejo del Diálogo Social se encuentra una **revisión del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial para avanzar en Industria 4.0, ADE Rural y Responsabilidad Social Empresarial**. La dotación global de esta revisión para los años 2019-2020 asciende a **45,2 millones de euros**.

En relación a la Industria 4.0 se **fomenta la Formación Profesional como factor de primer orden**. Además del centro avanzado de apoyo a la FP antes citado, se establece modernizar con 5 millones de euros el equipamiento de los centros de FP que imparten enseñanzas de las 4 familias profesionales directamente relacionadas con esta industria (Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento), y realizar una convocatoria específica, dotada con 1,5 millones de euros, de **especialidades formativas relacionadas con la transformación digital**. Igualmente se establece una línea de apoyo de 5 millones de

euros para el **desarrollo de la oferta digital; un Servicio de Vigilancia Tecnológica dirigido a pymes**; elaborar diagnósticos y planes individuales de implantación, y actuaciones de difusión.

En cuanto a ADE Rural se acuerda desarrollar el **Instrumento Financiero FEADER para garantías de préstamos en el medio rural**, con una cuantía de 22,1 millones de euros en el periodo 2019-2020; impulsar planes específicos para zonas rurales con participación de todos los agentes implicados, con una metodología como la que se aplica ya en las cuencas mineras y en la provincia de Soria; y realizar un **proyecto para el desarrollo de la bioeconomía en las zonas rurales**, en colaboración con las universidades públicas, que contará con 3,9 millones de euros.

Las novedades en materia de Responsabilidad Social Empresarial contemplan la **creación de líneas de ayuda para pymes y micropymes**, incorporar la RSE a los Programas Territoriales de Fomento y que la Fundación Anclaje participe en determinadas actuaciones.



ACUERDO PARA IMPULSAR EL FUNCIONAMIENTO DEL SERLA

Desde 1997, la fundación pública SERLA, con el apoyo de la Junta, ha gestionado los procedimientos para la **solución autónoma de conflictos laborales colectivos**, reduciendo la conflictividad judicial y haciendo más fluida la relación entre trabajadores y empresarios, con un alto grado de satisfacción de todos ellos. En 2016 se acordó extender su actuación a los conflictos individuales sin reclamación de cantidad.

El nuevo acuerdo supone dar un paso más, extendiéndolo a los **conflictos individuales con reclamación de cantidad, y prevé la extensión del servicio a toda la Comunidad**, en 10 sedes (capitales de provincia y Ponferrada). El acuerdo incluye el compromiso de la Junta de sufragar, cuando la extensión de las funciones se complete, un coste anual estimado de 2.550.000 euros.

L'OREAL,

UNA FÁBRICA
INCONFORMISTA
QUE SE CONSOLIDA
EN BURGOS



La multinacional francesa refuerza su apuesta por la capital burgalesa con una mayor inversión en su planta de fabricación de productos capilares, en la que ha implantado su modelo de 'fábrica azul'. En el último lustro ha invertido más de 50 millones y pretende repetir estrategia hasta 2023.



FERNÁN LABAJO

Sin hacer el ruido de otros gigantes industriales, la multinacional francesa **L'Oreal ha conseguido tejer un ecosistema industrial en Burgos** que la ha convertido en un referente en el fomento del empleo y la sostenibilidad, no solo en Castilla y León y España, sino también a nivel internacional. **Desde su implantación en el Polígono de Villalonquéjar en el año 1971**, esta compañía ha ido consolidando su apuesta hasta convertir a esta planta en pionera en materia de sostenibilidad.

La de Burgos, **especializada en productos capilares como champús, acondicionadores o tintes**, es la única fábrica de las más de cuarenta que tiene en el todo el mundo, en la que se produce el 80 por ciento de lo que finalmente pone en el mercado produce el 80% de lo que vende, que está especializada en productos para el cabello.

Así, L'Oreal **distribuye más de 250 millones de productos a 52 países, el 73 por ciento de Europa**, de marcas como Vichy, Matrix, Redken o House 99. Para ello cuenta con **medio millar de trabajadores y 400 robots** que simplifican el trabajo humano y evitan, por ejemplo, que se produzcan repeticiones de tareas y reduzcan el tiempo de fabricación. No es de extrañar, por tanto, que desde Burgos entran y salgan al año más de 8.000 camiones y se muevan unos 350 palés.

Pero el gran logro de la factoría de la multinacional gala ha sido su **constante mejora de la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente**. Ya en 2015, inició un camino en este sentido



250 M DE PRODUCTOS

L'Oreal distribuye más de 250 millones de productos a 52 países, el 73 por ciento de Europa, de marcas como Vichy, Matrix, Redken o House 99. Para ello cuenta con medio millar de trabajadores y 400 robots

RESPETO MEDIO AMBIENTE

En 2015, se convirtió en una fábrica neutra en emisiones de CO2 gracias a la instalación de una central de biomasa. Dos años después, se convirtió en la primera fábrica seca de L'Oreal.



convirtiéndose en una fábrica neutra en emisiones de CO2 gracias a la instalación de una central de biomasa. Dos años después, se convirtió en la **primera fábrica seca de L'Oréal con una reducción del 45 por ciento del agua y una optimización de su proceso de limpieza y recuperación.**

Este proceso ha implicado una inversión de más de 50 millones de euros en los últimos cinco años, una cifra que pretenden repetir hasta el año 2023 para seguir mejorando en la digitalización de la planta. El principal objetivo es anticiparse a las necesidades del mercado, mejorando los procesos de producción en tiempo y eficacia, así como en el etiquetado y la distribución.

Cabe destacar también el **impulso que L'Oréal ha dado a la ciudad de Burgos en materia de empleo y apoyo a la comunidad**, demostrando ser una empresa muy comprometida en algo tan de moda en el mundo empresarial como la **Responsabilidad Social Corporativa**. En este sentido, lleva más de 30 años **colaborando con asociaciones locales como Aspanias y Servigest, integrando laboralmente a cerca de 200 personas con discapacidad.**

Los propios empleados de la fábrica burgalesa también están comprometidos en mejorar el ecosistema local **colaborando en iniciativas como el Citizen Day**, compartiendo experiencias con más de una veintena de ONG's locales y también en la Escuela de Excelencia Industrial, dirigida a la inclusión de personas en riesgo de exclusión social.

A todo esto hay que añadir el **programa llamado Stent Talent Girl**, impulsado por la empresa de **robótica ASTI, y en el que colabora fomentando las capacidades de las carreras científicas en las jóvenes estudiantes de Secundaria y Bachillerato**. Iniciativa que lleva en marcha tres años y que ha traspasado las barreras autonómicas para llegar a las 1.200 participantes de toda España.

Estos pilares componen lo que desde L'Oréal llaman una **'fábrica azul', que se resume la modernización integral de los procesos productivos, el cuidado del medio ambiente y e apoyo a la comunidad**. Todo un órdago en el modelo industrial actual que la empresa francesa ha echado en Burgos y que, según las previsiones, tiene intención de mantener durante muchos años.

EVOLUCIÓN DE L'OREAL EN BURGOS

1971

APERTURA DE LA FÁBRICA

2000

APERTURA CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

2010

COMIENZA A PRODUCIR PRODUCTOS CAPILARES PARA PROFESIONALES

2015

SE CONVIERTE EN LA PRIMERA PLANTA NEUTRA EN EMISIONES DE CO2

2016

COMIENZA A FABRICAR PRODUCTOS DE VICHY

2017

PRIMERA FÁBRICA SECA DE L'OREAL





MERCADONA

Y SU PLANTILLA FIRMAN EL CONVENIO “MÁS IGUALITARIO Y SOCIAL”

El líder de la distribución lo es también en su convenio, para el que firma las mejores condiciones del sector de comercio. La clave, poner a los trabajadores en el centro del éxito y crecimiento de la compañía

F. Oliva

Un **salario mínimo de 1.300 euros**. Una subida de hasta el 11% en las retribuciones y el IPC anual asegurado. **100% del sueldo en caso de baja hasta 18 meses. Excedencias por cuidado de niños. Bolsa de horas y extremo cuidado con las jornadas.** Estas son las condiciones del que ya está considerado como uno de los mejores convenios laborales del país, y sin duda, del sector comercio. Términos que dejan muy atrás la generalidad de contratos parciales, sueldos bajos y derechos en mínimos.

Es el nuevo convenio colectivo de Mercadona, "más igualitario y social", que establece una nueva referencia en materia de relaciones laborales y con el que la cadena valenciana pretende consolidar su **apuesta por mejorar el poder adquisitivo de la plantilla y el "fuerte compromiso social" con el empleo estable y de calidad** para sus 84.000 empleados y en sus miles de tiendas. Un convenio con el que el líder de la distribución vuelve a hacer las cosas de manera distinta.

El nuevo convenio supone un ejemplo de cómo pueden ser las relaciones entre una empresa y sus empleados. La clave es un **modelo laboral socialmente responsable**, en el que el buen trato a la plantilla forma parte de la filosofía de una empresa que cree que son la clave de un engranaje que logra facturar más de 24.000 millones de euros, las previsiones con las que cerró 2018.

"Las trabajadoras y trabajadores son la causa del éxito y crecimiento de la compañía. Ofrecer medidas más sociales y más igualitarias nos servirá, sin duda, para que las personas que forman Mercadona estén satisfechas y comprometidas al 100% para garantizar un crecimiento sostenible y poder compartirlo con los cinco componentes de la compañía: El Jefe



1.300 € SUELDO MÍNIMO

El convenio regional del sector en Castilla y León, al que se referencian los de las provincias, **parte de un salario base de 1.040 euros brutos al mes. Mercadona ofrece 1.300 como sueldo base (1.132 netos)** para las nuevas incorporaciones nada más entrar en la organización.



INCREMENTO ANUAL

Al sueldo base se suman los **complementos de la política retributiva de la compañía, con incrementos de un 11% anual hasta el tramo 5**, y un aumento progresivo del salario base vinculado al IPC.

(cliente), El Trabajador, El Proveedor, La Sociedad y El Capital", asegura Jesús Yelo, Director de la División Relaciones Sindicales de Mercadona.

"En relación con la actividad comercial, **estamos ante el que probablemente sea el mejor convenio colectivo**", asegura **Emilio Pérez, secretario general de CCOO en Salamanca**. Explica que el convenio regional del sector en Castilla y León, al que se referencian los de las provincias, parte de un salario base de 1.040 euros brutos al mes. Mercadona ofrece 1.300 como sueldo base (1.132 netos) para las nuevas incorporaciones nada más entrar en la organización. "Y como convenio sectorial también está por encima", asegura Pérez para refrendar el valor de lo que se ofrece.

Al sueldo base se suman los complementos de la política retributiva de la compañía, con incrementos de un 11% anual hasta el tramo 5, y un aumento progresivo del salario base vinculado al IPC, además de mejoras en los pluses de nocturnidad y frío. Y luego está la parte social.



Permisos y excedencias más allá de lo legal

El convenio incorpora medidas de carácter social y refuerza sus compromisos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Entre las nuevas medidas, incluye la **ampliación del permiso de paternidad y el cobro del 100% del salario estando de baja por incapacidad temporal hasta los 18 meses.**

También introduce la ampliación de la excedencia por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla los 12 años. En caso de tener a

su cargo directo un menor de 12 años y disfrutar de una reducción de jornada, **los trabajadores podrán solicitar un cambio de contrato a tiempo parcial hasta los 15 años del menor** -cuando se agote la edad máxima legal- y luego volver a tiempo total si lo desean. En materia de excedencias, el convenio contempla la posibilidad de solicitarla con reserva del puesto de trabajo hasta tres años en caso de violencia de género, así como otros derechos específicos en estos supuestos.

PERMISO PATERNIDAD

El convenio incorpora medidas de carácter social y **refuerza sus compromisos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.**



IGUALDAD LABORAL

En 2017, el 47% de los puestos directivos promocionados fueron mujeres. La equidad es un valor irrenunciable en el modelo de la compañía, que aplica desde 1997, y de manera transversal en el principio de **'a igual responsabilidad, mismo sueldo'**.



Igualdad laboral hombre/mujer

Mercadona también ha firmado con los representantes sindicales el Plan de Igualdad, con el que trata de consolidar su línea de actuación a favor de la igualdad de oportunidades y reforzar los logros del anterior programa. Entre ellos ha resaltado que **en 2017 el 47% de los puestos directivos promocionados fueron mujeres o que "la equidad sea un valor irrenunciable en el modelo de la compañía,** que

aplica desde 1997, y de manera transversal el principio de *a igual responsabilidad, mismo sueldo*".

Desde 1993, año en el que Mercadona inició la implantación de su Modelo de Calidad Total, la compañía no sólo ha potenciado la práctica de la **igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción interna, sino también en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Más del 75% de la riqueza de la Comunidad y del 80% de los trabajadores del sector privado lo hacen en un negocio de carácter familiar.

La empresa familiar, el motor del empleo de Castilla y León



EDUARDO ESTÉVEZ,
DIRECTOR DE LA
ASOCIACIÓN EMPRESA
FAMILIAR DE CASTILLA
Y LEÓN, entidad con una gran representatividad en la región y que aglutina a más de 150 empresas socias líderes en la comunidad de todos los sectores y que producen el 21% del PIB de Castilla y León.



LA EMPRESA FAMILIAR NO PIENSA EN LA ESPECULACIÓN, tratan de aguantar en situaciones complicadas y no necesitan tanta burocracia para tomar medidas rápidas para adaptarse al mercado.

TEXTO: ISABEL ANDRÉS

La empresa familiar es, sin duda, el principal motor del empleo y la riqueza en Castilla y León y uno de los activos de la economía de la región. Sus peculiares características, su **mayor flexibilidad y su arraigo a una familia y a un territorio han hecho de este tipo de empresas un modelo de negocio relevante en cada una de las nueve provincias.** Una situación que se repite en todo el territorio nacional, donde una gran mayoría del empleo del sector privado se produce en empresas de carácter familiar.

Y su importancia no es una cuestión baladí. **En Castilla y León el 95% de las empresas son de carácter familiar,** negocios que dan empleo al 80% de los trabajadores del sector privado y generan el 75% de la riqueza de la Comunidad. “Estas cifras son muy relevantes para que se



“Estamos acostumbrados a lidiar con las dificultades y las empresas tienen planes para afrontar el futuro”.



“El principal problema de sucesión se produce de la segunda a la tercera generación, ya que lo superan menos del 15% de las empresas”.

nos tenga en cuenta”, ha reivindicado Eduardo Estévez, director de la Asociación Empresa Familiar de Castilla y León, entidad con una gran representatividad en la región y que aglutina a más de 150 empresas socias líderes en la comunidad de todos los sectores y que **producen el 21% del PIB de Castilla y León.**

Y es que estas empresas son negocios de todos los tamaños, ya que ser empresa familiar no está reñido con ser una gran empresa, y de todos los sectores. De hecho, **este tipo de empresas son mayoría en todos los sectores productivos y en áreas como la construcción, agricultura y ganadería, servicios o el comercio** suponen una mayoría aplastante y llegan a superar el 80% de las compañías en todo el territorio nacional.

No obstante, y como no podía ser de otra forma, estas empresas sufren los mismos problemas que el resto y su evolución va ligada al nivel económico. Así, durante los

años de la crisis algunas empresas familiares han desaparecido pero “las que han sobrevivido son más fuertes y han hecho los deberes”, ha explicado Estévez. Y esto es así por su condición de familiar. Sus singularidades y lo que las diferencia del resto son sus principales fortalezas para mantenerse en un mercado globalizado y suponen las claves de su éxito. En palabras de Eduardo Estévez, **“la empresa familiar piensa a largo plazo, no piensa en la especulación y tratan de aguantar en situaciones complicadas**, la toma de decisiones es más ágil, ya que son personas con nombre y apellido, y no necesitan tanta burocracia para tomar medidas rápidas para adaptarse al mercado”.

Además, las empresas familiares **son empresas comprometidas con el territorio en el que se asientan y el negocio**. Son empresas que alcanzan varias generaciones en las que los trabajadores conocen quiénes son los propietarios y, según el presidente de la asociación regional, “tienen menos deuda”.

Sin embargo, aunque la situación es mejor que en años anteriores, “no podemos echar las campanas al vuelo, ya que **todo apunta a que la situación económica en 2019 será peor**”. Y es que, para Estévez, “se palpa cierta incertidumbre por la situación política, tanto nacional como internacional”, aunque el sector se muestra optimista, ya que **“estamos acostumbrados a lidiar con las dificultades y las empresas tienen planes para afrontar el futuro”**, apunta.

Las empresas familiares son empresas comprometidas con el territorio en el que se asientan y el negocio.



Retos de futuro

El sector de la empresa familiar tiene, de cara al futuro más inmediato, dos grandes retos para garantizar **su supervivencia y la calidad del empleo que generan**. Y es que su condición de familiar le supone uno de sus principales problemas: la sucesión. **“Uno de nuestros retos es conseguir que las sucesiones se hagan de manera adecuada para que el negocio no se quede en una única generación”**, afirma Estévez. En este sentido, el director regional señala que el principal problema de la sucesión en las empresas se produce de la segunda a la tercera generación. **“Ahí es donde más problemas hay, ya que lo superan menos del 15% de las empresas, aunque siempre hay excepciones y ahora tenemos algunas que están ya en la séptima generación”**. Es por ello que reivindican bonificaciones en el impuesto de sucesiones. **“Una empresa y una familia no deberían quedarse fuera por tener que pagar el impuesto”**, sugiere Estévez.

En este mismo sentido se enmarca el otro de los retos del sector en Castilla y León, que no es otro que conseguir que su actividad económica se realice de forma más sencilla y, por tanto, más eficaz. **“Tenemos que intentar mejorar el marco legal y reducir las trabas administrativas”**, reivindica Estévez. Y esto es necesario porque “la normativa es diferente en Castilla y León que en otras comunidades y el marco legal en el que estamos nos sitúa en desventaja con otras comunidades limítrofes”. Por ello, solicitan que las administraciones “tomen medidas que nos ayuden a que las empresas tomen el tamaño adecuado, necesitamos medidas que ayuden a las empresas familiares a ser competitivas”, concluye.

Todo ello para conseguir que el principal motor económico de Castilla y León siga siendo capaz de enfrentarse con optimismo a un futuro incierto y siga siendo capaz de generar riqueza en el territorio en el que se asientan.

¿Hace cuánto que no te emocionas?

Ávila te toca

Ven, *te toca* descubrir la espectacular naturaleza, el patrimonio cultural y la rica gastronomía de nuestra provincia.



te toca
**NATURA
LEZA**



te toca
**GASTRO
NOMÍA**

te toca
CULTURA



Ya puedes descargar nuestra app



Turismo

DIPUTACIÓN DE ÁVILA

El programa de orientación laboral de la UVA ofrece cursos gratuitos y tutorías individuales a los estudiantes y recién titulados

EL CAMINO HACIA LAS EMPRESAS DESDE LA UNIVERSIDAD

MÁS TRIBUNA

La Universidad de Valladolid se ha tomado muy en serio la incorporación de sus estudiantes al mundo laboral, por lo que ha impulsado una serie de actividades dentro del denominado **'Programa de Orientación Laboral'**, coordinado por el Vicerrectorado de Estudiantes, destinado a ayudar y orientar a los estudiantes, preferiblemente de los últimos cursos, y titulados de esta universidad en la búsqueda de su primer empleo.

Dicho programa, **totalmente voluntario y gratuito**, se basa, por un lado, en el de Formación, que se puede consultar en la página gestionada por la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE) denominado **'UVAorienta'**. Dentro de esta línea, durante este año ya se ha ofertado un curso **'Aprender a buscar un empleo y moverse por el mercado laboral'**, en el

que los alumnos han recibido una visión amplia y general del proceso de búsqueda de empleo, y otro denominado **'Comunicación eficaz para el mercado laboral'**, con el que se enseña una de las habilidades más valoradas en el mundo profesional.

Un segundo apartado de este programa de orientación laboral son las **tutorías individuales**, en las que los alumnos pueden concertar una entrevista con un miembro del equipo de orientación disponible en este programa. El interesado lo único que tiene que pedir es una cita privada en la que el orientador le recibe en su despacho y le asesora y le ayuda a buscar un empleo. En estas entrevistas, los jóvenes pueden hablar de todas las dudas que tengan para enfrentarse a la búsqueda de un trabajo (cómo elaborar un curriculum, qué máster elegir, cómo hacer una entrevista...). Para tal fin, se requiere una cita previa y se puede solicitar a través de la página de **www.orientauva.es** o directamente con el envío de un correo a **orientacion@funge.uva.es**





'PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL', coordinado por el Vicerrectorado de Estudiantes de la Universidad de Valladolid es totalmente voluntario y gratuito y se basa en el de Formación, que se puede consultar en la página gestionada por la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE) denominado 'UVaorienta'.

Alianza con el Ayuntamiento

La **Universidad de Valladolid y el Ayuntamiento de la capital han renovado el convenio para la mejora de la empleabilidad de los titulados universitarios en el ámbito de la modernización, I+d+i e internacionalización del tejido empresarial local.**

Este convenio está destinado a titulados sin experiencia laboral, que deseen obtener una primera experiencia profesional a través de estancias formativas acordes con su titulación, en empresas y entidades de Valladolid, que amplíe sus posibilidades de empleo. De hecho, este programa facilita en muchos casos el **acceso inmediato al empleo**, como muestran los resultados de los convenios del año anterior.

En este ejercicio se ha optado por realizar un único convenio que integre los dos ejecutados anteriormente, dada la reducción de perfiles de titulaciones científicas y técnicas interesados en incorporarse a las estancias en prácticas. Esto se debe a una mejora en la oferta de empleo de estas titulaciones y, sobre todo, a la necesidad de **poner el foco de los Programas de Prácticas en los perfiles menos demandados por las empresas**, con los objetivos, por un lado, de dar a conocer su



aplicación práctica en el mundo laboral, y por otro, de dotarlos de competencias que les hagan más "empleables". Por ello, **al menos un 50% de las becas se reserva para aquellas titulaciones de más difícil inserción.**

Este nuevo convenio contiene novedades como la **equiparación de la cuantía de la beca para todas las titulaciones, que**

asciende a 650 euros y a jornada completa (100%) para una mejor integración en la dinámica empresarial. Se prevén 95 estancias en prácticas, con una duración de seis meses.

El convenio está dotado con una cuantía de **471.000 euros aportados por el Ayuntamiento de Valladolid**, a través de su Agencia de Innovación y Desarrollo Económico.

LAS CIFRAS DEL CONVENIO



650 €
Y JORNADA
COMPLETA

La cuantía de la beca asciende a 650 euros y a jornada completa (100%) para una mejor integración en la dinámica empresarial

50%
DE LAS BECAS

Al menos un 50% de las becas se reserva para aquellas titulaciones de más difícil inserción



471.000
EUROS

El convenio está dotado con una cuantía de 471.000 euros aportados por el Ayuntamiento de Valladolid, a través de su Agencia de Innovación y Desarrollo Económico.



El Ayuntamiento y la Universidad de Valladolid trabajan en la definición de las bases de una convocatoria destinada a premiar aquellos trabajos de fin grado y de fin de máster realizados por estudiantes



Nueva línea de colaboración

En el ánimo de incrementar las relaciones entre ambas instituciones y, muy especialmente, el de vincular a sus universitarios con la ciudad, el Ayuntamiento y la Universidad de Valladolid trabajan en la definición de las bases de una convocatoria destinada a premiar aquellos trabajos de fin grado y de fin de máster realizados por estudiantes de la entidad educativa. Esta idea se enmarca en la **Estrategia de 'Valladolid Ciudad Universitaria'** y su objetivo es fomentar las **sinergias entre los trabajos académicos y las necesidades de la ciudad**, ofreciendo esta como laboratorio urbano para desarrollar estudios aplicables en un contexto real.

El Ayuntamiento premiará los mejores trabajos que se realicen en unos **ejes temáticos que ha definido de interés prioritario para la ciudad, como las políticas de sostenibilidad urbana vinculadas a la movilidad, la eficiencia energética, o el cambio climático**; los desafíos demográficos a los que se enfrenta Valladolid y la mejora de los espacios urbanos, así como las TIC aplicadas a la mejora de los servicios públicos municipales, entre otras.



El Servicio de Promoción Económica gestiona los recursos de la Diputación para la promoción y el desarrollo de las zonas rurales en la provincia de Segovia. La actuación del área se vertebra en los siguientes ejes: Educación Ambiental, Oficina provincial de la energía, Emprendimiento y empleo, Plan Estratégico Provincial, Promoción de la marca 'Alimentos de Segovia', Oficina de Iniciativas Europeas y Servicio de recogida de perros abandonados.

DIPUTACION DE SEGOVIA

ARÉA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

Más Tribuna

Con la intención de apoyar, promover y desarrollar habilidades emprendedoras entre los jóvenes de la provincia en 2011 se puso en marcha el **programa de emprendimiento juvenil ¿Cuál es tu vaca?**, en el que colaboran tanto los centros de secundaria como los empresarios de la provincia. **A lo largo de estas siete ediciones se ha llegado a más de 1200 alumnos a lo largo de toda la provincia.**

En la convocatoria pasada del curso escolar 2018-2019 han participado **20 institutos de secundaria y un total de 340 alumnos de toda la provincia.** Se ha contado con la colaboración de 41 empresarios en charlas presenciales en los propios centros, así mismo se han visitado otras 16 empresas de forma presencial.

En 2018 el PLAN PROVINCIAL DE EMPLEO propio de la Diputación, a través de subvenciones directas para la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social, **dirigido a municipios de menos de 150 habitantes, destinó 286.000 euros de fondos propios y se acogieron al mismo 73 ayuntamientos que contrataron a 75 personas.**

En 2019 el Plan Provincial de Empleo, está dirigido a municipios de menos de 250 habitantes y entidades locales menores de la provincia de Segovia. Para éste año 2019 se ha destinado 350.000 euros de fondos propios.

El plan de empleo local de la JYCL (PREPLAN) de 2018 para la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y

social **se ha dirigido a municipios de más de 150 habitantes y se han destinado 441.876 euros.** Se han acogido a este plan 79 ayuntamientos.

Desde el año 2016 la Junta de Castilla y León concede **subvenciones directas a las Diputaciones Provinciales para la realización de trabajos forestales para contratar trabajadores desempleados dentro los colectivos prioritarios establecidos en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo,** ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios en el interfaz urbano-forestal y de mejora medioambiental.

En 2018 se han contratado 30 trabajadores con un gasto aproximado de 455.000 euros, incluyendo los gastos de personal, material, herramientas, y vehículos.

RECURSOS DE LA DIPUTACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO DE LAS ZONAS RURALES EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA



PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ACTIVIDADES AUXILIARES DE CONSERVACIÓN Y MEJORA DE MONTES

A partir de 2017, se empiezan a desarrollar **programas mixtos de formación y empleo dirigidos a personas desempleadas que les permiten adquirir una capacitación profesional a la vez que están trabajando.** En el ejercicio 2018 se han concedido a la Diputación dos nuevos Programas para impartir el **certificado de profesionalidad de Actividades Auxiliares de Conservación y Mejora de Montes**, que se han iniciado el 1 de noviembre de 2018 y finalizarán el 30 de abril de 2019. Han permitido la contratación de 14 alumnos y 3 docentes-formadores. En este proyecto se cuenta con un presupuesto de **151.521 euros, de los cuales 121.875 euros los aporta la Junta de Castilla y León a través del Servicio Público de Empleo y los 29.646 euros restantes la Diputación** por medio de su Área de Promoción Económica. Individualmente, la subvención que recibe cada programa es de 60.937 euros.



PLAN DE EMPLEO JOVEN Y MESA DE GARANTÍA JUVENIL

Dada la importancia que tiene el incentivar y favorecer la empleabilidad de los colectivos con mayor riesgo de exclusión y especialmente de los jóvenes, **desde el Área de Promoción Económica se ha hecho un esfuerzo en la difusión del Plan de Empleo Joven de la Junta de Castilla y León 2016-2020 y el Programa de Garantía Juvenil enmarcado en la Estrategia de Emprendimiento Joven.**

En concreto, desde el Área de Promoción Económica nos centramos especialmente en la línea de ayudas a los **jóvenes que deciden establecerse como trabajadores autónomos o montar su propia empresa** y la difusión de las medidas de fomento de la contratación por cuenta ajena, mediante subvenciones, a las empresas.

Desde la Mesa de Garantía Juvenil creada en 2016 se han organizado ya **dos encuentros de jóvenes y empresas realizados en noviembre de 2017 y 2018, con la finalidad de vincular las ofertas de empleo con los jóvenes que buscan trabajo, y una jornada informativa**, también dirigida a empresas, sobre las ventajas y beneficios de contratar a jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil, que tuvo lugar en la Casa del Sello de Paños en mayo de 2018. También se mantienen reuniones periódicas de coordinación cada tres meses aproximadamente.

MAYEL

Subvenciones directas a la Diputación para la **contratación de personas desempleadas mayores de 55 años, para la realización de obras y servicios de interés general y social.** Este plan ha contratado a tres personas por un período de 1 año (agosto 2018-agosto 2019), con un gasto total de 75.679 euros, de los que la Junta de Castilla y León subvenciona 60.000 euros.

AYUDAS A NUEVOS EMPRENDEDORES 2018

A través de **subvenciones directas dirigidas a nuevos emprendedores, trabajadores por cuenta propia.** Ha destinado **22.000 euros de fondos propios y se acogieron al mismo 15 autónomos, con planes innovadores de emprendimiento, en la provincia de Segovia.** Para el año 2019 se ha destinado 21.000 euros y aún se encuentra en plazo de presentación hasta el 30 abril de 2019.



AGENTE IGUALDAD OPORTUNIDADES

Subvención directa a la Diputación Provincial, como **apoyo a la contratación temporal de Agentes de Igualdad de Oportunidades, cofinanciado en un 50% por la Junta y en un 50% por la institución provincial.** Se ha contratado a una mujer desempleada y menor de 35 años por un período de 6 meses agosto 2018 –febrero 2019, con un gasto de 18.408 euros de los que la Junta de Castilla y León subvenciona 10.000 euros.

AYUDAS PARA ABASTECIMIENTO DE PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA 2019

El objetivo de ésta nueva subvención es **financiar actividades comerciales ya existentes o de nueva creación en la provincia de Segovia, con la finalidad de promover la comercialización y favorecer el aprovisionamiento en el medio rural** que garantice el abastecimiento de productos de carácter cotidiano. El importe total destinado para ésta convocatoria es **90.000 euros.**

APOYO A EMPRESAS ASOCIADAS EN ALIMENTOS DE SEGOVIA

Se han mantenido **dos asambleas con las empresas asociadas a la marca de garantía Alimentos de Segovia.** La primera de ellas fue realizada en el mes de enero a la que asistieron más de 20 empresarios. En esta reunión se expusieron las **actividades que desde Alimentos de Segovia se habían realizado en el año 2017** y se abordó la elaboración del nuevo logotipo que, que fue presentado en la segunda reunión de noviembre, con la presencia de 50 asistentes.



Tribuna Grupo se consolida en 2018 como único grupo regional de diarios digitales con presencia en todas las provincias de Castilla y León. Es un proyecto periodístico integral, cuya estructura sigue creciendo y cuenta cada día con un mayor apoyo del público lector en nuestra comunidad.

Al futuro del periodismo, por lo digital

SU CAPACIDAD DE CONECTAR CON LOS USUARIOS EN ESTE UNIVERSO ON-LINE

ha permitido que los perfiles sociales de los 9 periódicos digitales no hayan dejado de sumar seguidores desde su inicio. Con la inclusión en la oferta editorial del grupo de El Rincón de Netflix, las cifras han aumentado notablemente. Tribuna Grupo está presente en **Facebook** (cerca de **100.000 seguidores**) y **Twitter** (casi **116.000**), entre otras redes, y dispone de canales propios en **Youtube** con más de **7,5 millones de reproducciones**.



Con el mismo espíritu pionero e innovador que en sus inicios, en el año 2011, Tribuna Grupo afronta 2019 con optimismo y renovado entusiasmo. Con el periodismo independiente y de calidad como base, y la tecnología, indispensable para los que navegan en el océano on-line, afianza su apuesta porque es posible generar un proyecto periodístico regional desde lo hiper-local y sin fronteras. De hecho, desde su primer CMS, el criterio ha sido diseñar y mantener una plataforma de gestión de contenidos a medida y escalable, con la intención de que el proyecto pueda crecer por sí mismo, sin límites tecnológicos.

En apenas cinco años, Tribuna Grupo ha conseguido llegar a consolidarse como medio de comunicación digital de referencia en Castilla y León a través de sus cabeceras www.tribunasalamanca.com, www.tribunavalladolid.com, www.tribunaavila.com, www.tribunaburgos.com, www.tribunazamora.com, www.tribunasegovia.com, www.tribunapalencia.com, www.tribunasoria.com y www.tribunaleon.com.

A sus 9 diarios digitales se suma, desde febrero de este mismo año, El Rincón de Netflix.com, un site para la categoría de entretenimiento basado en recomendaciones de contenidos en las principales plataformas de pago en tv (Netflix, HBO, Amazon Prime, Black Pills, etc...)

En un rápido proceso de expansión el grupo ha dado un paso firme por la constitución de una estructura regional que ha encontrado el apoyo de los usuarios de la red, que demandan cada día información actualizada al minuto, una oferta variada de contenidos e interactividad, y todo en su entorno más cercano.

La capacidad de actualización de contenidos, la inmediatez, la variedad y el atractivo formato de los diarios digitales de Tribuna Grupo han captado desde sus inicios la atención y fidelidad de los usuarios de la red en Castilla y León. Esto se traduce en que en la actualidad, los 9 diarios digitales del grupo, auditados por comScore, sean seguidos diariamente por más de 50.000 usuarios únicos, que mensualmente se consuman cerca de 3.000.000 de páginas vistas, o que la producción diaria de noticias desde las diferentes redacciones supere las 400.

En cuanto a **EIRincondeNetflix.com**, se espera que a finales de año se sitúe ya en el entorno de los 10.000 usuarios únicos/día y que supere los 2 millones de páginas vistas.

Es accesible también a través de sus versiones para móvil y tablet, **cuenta con apps propias, que este mismo año volverán a ser renovadas para mejorar la experiencia de usuario**, y hace apenas unos meses firmó una nueva alianza con un partner tecnológico que permitirá ofrecer a nuestros lectores muchos avances y sorpresas en el futuro inmediato, situando el proyecto a la vanguardia del sector en España. **En Tribuna Grupo al futuro se llega por lo digital, sin duda.**



Diputación de Ávila,
apuesta decidida por el
**empleo en el
medio rural**

Si algo viene caracterizando a la Diputación de Ávila en los últimos años son las líneas de ayudas que convoca la institución provincial con el objetivo de contribuir a la generación de puestos de trabajo.

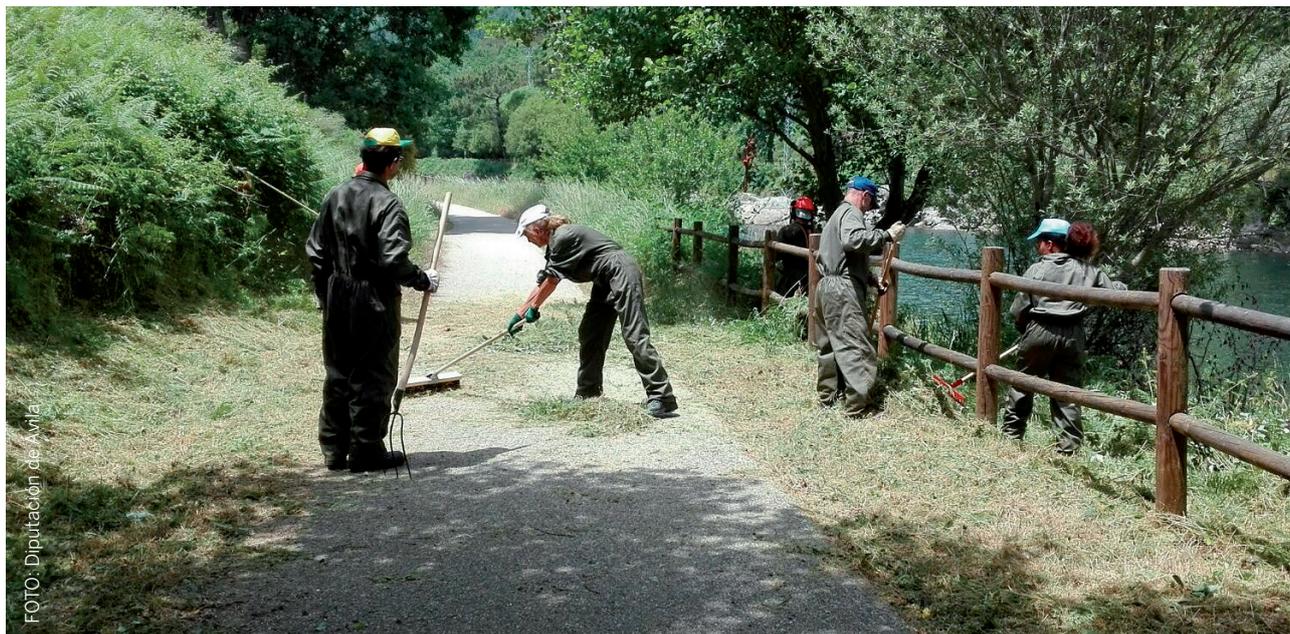


FOTO: Diputación de Ávila

CARLOS JIMÉNEZ

La Diputación de Ávila posibilitará en el presente ejercicio la creación de **un millar de puestos de trabajo** a través de varias líneas de empleo dotadas con **más de tres millones de euros**.

Diversos programas se desarrollan desde la institución provincial para la generación de empleo, bien de forma directa o en colaboración con otras administraciones.

Así, el **Plan de Empleo Agrario para Zonas Rurales Deprimidas cuenta con 190.000 euros**, con el fin de cubrir gastos de material, herramientas, accesorios y equipos de protección individual (EPIs) necesarios para llevar a cabo los proyectos aprobados por la Comisión Provincial de Seguimiento del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de Ávila.

La Diputación de Ávila suma **230.000 euros a esta cuantía para completar la contratación a tiempo completo de los 371 trabajadores** que se emplean con este programa en los 43 municipios beneficiarios.



190.000
EUROS

El Plan de Empleo Agrario para Zonas Rurales Deprimidas cuenta con 190.000 euros, con el fin de cubrir gastos de material, herramientas, accesorios y equipos de protección individual (EPIs).



371
TRABAJADORES

La Diputación de Ávila suma 230.000 € a esta cuantía para completar la contratación a tiempo completo de los 371 trabajadores que se emplean con este programa en los 43 municipios beneficiarios.

Obras y servicios

El segundo programa destinado a la creación de empleo en el medio rural y el que cuenta con una mayor dotación económica permitirá la creación de más de medio millar de puestos de trabajo gracias a una inversión superior a dos millones de euros.

Por un lado, **los municipios de menos de 1.000 habitantes dispondrán de 1.333.632,50 euros para la contratación de trabajadores en la realización de obras y servicios de interés general**, así como para financiar obras y adquisición de equipamiento para este 2019.

A través de esta línea de ayudas, se estima que se generarán **450 empleos, a los que se sumarán otros 60 puestos de trabajo que se crearán en los municipios de más de un millar de habitantes**; en este último caso, a través de una aportación de más de 700.000 euros de la Diputación de Ávila en colaboración con la Junta de Castilla y León.



450
EMPLEOS

los municipios de menos de 1.000 habitantes dispondrán de **1.333.632,50 euros para la contratación de trabajadores en la realización de obras y servicios de interés general**, así como para financiar obras y adquisición de equipamiento para este 2019.



FOTO: Diputación de Ávila

Tercera línea de empleo : Auxiliares Desarrollo Rural

Una tercera línea de generación de empleo se desarrolla a través de la **convocatoria de subvenciones para la contratación de auxiliares de desarrollo rural (ADRs)**. Estas ayudas están dotadas con **370.000 euros y permiten la contratación de auxiliares durante un año**, a tiempo completo, para realizar proyectos cuyo objetivo principal sea la creación de empresas, el fomento de la cultura empresarial

y la formación y promoción del espíritu empresarial y que promuevan acciones viables de dinamización económica adaptadas a las necesidades reales de la población del entorno.

Los programas de ayuda a la generación de empleo de la Diputación de Ávila se completan con dos líneas más de ayudas: la primera de ellas, dotada con **400.000 euros que aporta la institución provincial**

en el marco del Plan de Empleo Forestal que se desarrolla en colaboración con la Junta de Castilla y León para la realización de trabajos forestales en el entorno periurbano de los municipios; la segunda, también en colaboración con la Administración autonómica y los ayuntamientos, permite la **contratación de conductores para la campaña de incendios forestales y está dotada con más de 100.000 euros.**

Estas ayudas están dotadas con 370.000 euros y permiten la contratación de auxiliares durante un año, a tiempo completo.

SANTIAGO APARICIO, presidente de CECALE

“PROHIBIR LA VENTA Y FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS DE DIÉSEL, GASOLINA E HÍBRIDOS A PARTIR DE 2040 ES UNA DECISIÓN GRAVE Y POCO RAZONADA”

Félix Oliva

2019 será un año sin presupuestos del Estado y con varias elecciones. ¿Cómo soporta el tejido empresarial esta situación?

Con mucha preocupación, pues nos encontramos ante un panorama con muchas sombras.

¿En qué lugar de un orden de prioridades está la estabilidad institucional?

Sin duda, en el primer lugar. **Es imprescindible recuperar cuanto antes la estabilidad institucional y económica y despejar las incertidumbres que condicionan las inversiones empresariales**, porque como se ha demostrado en estos últimos meses, la inestabilidad es enemiga de la actividad empresarial y de la creación de empleo.

Los empresarios necesitamos un Gobierno que genere confianza, estabilidad y seguridad; avance en las reformas emprendidas y acometa otras nuevas y necesarias para el mundo de la empresa.

¿Qué va a ser lo primero que le pida al próximo presidente de la Comunidad?

Su indiscutible apuesta por el Diálogo Social, como un método de trabajo apropiado para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos, en las empresas y en los trabajadores. Aún debemos seguir



avanzando, con el fin de posicionar a Castilla y León como Comunidad competitiva y con capacidad de crear empleo y retener el talento. **Tiene que apostar por la empresas de Castilla y León, verdaderas generadoras de riqueza, y reforzar todas aquellas medidas encaminadas a la creación, consolidación y crecimiento de empresas**, así como las de generación, atracción y retención del talento; además de aquellas encaminadas a atraer inversión innovadora y tecnológica.

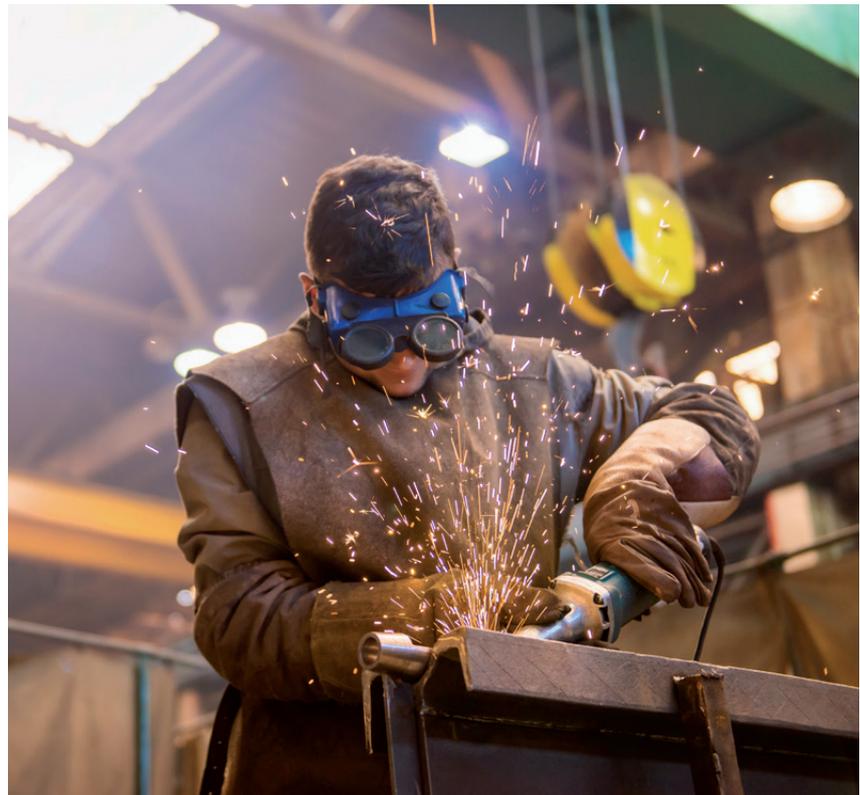
La aplicación del SMI de 900 euros, ¿qué tiene de malo y de bueno para las empresas?

La **subida del SMI a 900 euros tiene un impacto directo en las empresas**, en forma de mayores costes laborales, tanto por el incremento de los salarios de los trabajadores, cuyo sueldo está actualmente por debajo del nuevo salario mínimo, como por el aumento de las cotizaciones de la Seguridad Social derivado de dicha subida salarial.

La subida del SMI **afecta a las bases mínimas de cotización en los grupos de categorías inferiores**. Así, el aumento de la base mínima de cotización supone, por cada trabajador perteneciente al Régimen General que cobre el salario mínimo, **un incremento de casi 740 euros al año en las cotizaciones a la Seguridad Social** a cargo de la empresa, por 146 euros para el trabajador.

Según nuestros datos, **estimamos que las cotizaciones a la Seguridad Social que soportan los empresarios crecerán a nivel estatal en unos 500 millones de euros en 2019** como consecuencia de la subida del SMI. A esta cantidad añadimos otros 1.600 millones que supondrá la subida de los salarios mínimos a 900 euros a todos los trabajadores que estén en la actualidad por debajo de dicha cantidad. De forma que, para los empresarios, el nuevo SMI supondrá un coste adicional para las empresas españolas de unos 2.100 millones de euros en concepto de costes laborales.

CECALE no está en contra de aumentar el salario mínimo. Prueba de ello es la firma del acuerdo con los sindicatos que establecía un incremento del SMI del 5% para 2019 y del 10% para 2020. **El problema es que el Gobierno ha acordado la subida del 22% a espaldas de los agentes sociales.**



¿Pueden subir las empresas de Castilla y León los sueldos?

La política salarial dentro de una empresa no suele depender de la voluntad del empresario. En este sentido, las circunstancias y coyunturas económicas de cada sector de actividad y de cada empresa son las que determinan la posibilidad de subir los salarios. **Desde CECALe debemos recordar que el pasado año 2018 la subida media salarial pactada en los convenios de trabajo suscritos en nuestra Comunidad fue de un 1,62%, superior al 2017, que fue de un 1,35%.**

“Los empresarios necesitamos un Gobierno que genere confianza, estabilidad y seguridad”

“CECALE no está en contra de aumentar el salario mínimo. El problema es que el Gobierno ha acordado la subida del 22% a espaldas de los agentes sociales”

¿Hasta dónde está dispuesta CECALe a llegar con la negociación salarial?

El tejido empresarial de nuestra región, cuyos intereses defiende CECALe, nunca se ha negado a reconocer el trabajo de sus empleados pero, como decíamos anteriormente, **no siempre es posible incrementar los salarios sin que ello comprometa la propia viabilidad empresarial**. En cualquier caso, la voluntad empresarial en materia salarial es clara si atendemos al dato anteriormente señalado y es que el pasado año 2018 los salarios en Castilla y León crecieron más que el anterior 2017.

¿Cree que es posible vigilar la igualdad salarial entre hombres y mujeres?

La reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres es una responsabilidad y un deseo por todos compartido, entendiendo que no debemos caer en el error de considerar diferencia y discriminación como sinónimos, pues no lo son, aunque ambos términos se utilizan equivocadamente.

En este sentido, **“la reivindicación de que a igual trabajo, igual salario” es un objetivo justo, lógico y esencial en nuestro sistema de garantías** y en el marco de unas relaciones de trabajo protegidas por la ley y los convenios colectivos. No obstante, que dos personas, sean hombres o mujeres, perciban diferente salario, no significa necesariamente que una esté siendo



discriminada con respecto a la otra, pues puede haber elementos individuales que justifiquen esas diferencias.

La deslocalización de empresas importantes de Castilla y León empieza a ser habitual. ¿Son eficaces las medidas que se están tomando?

En la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León, de la que CECAL forma parte, **trabajamos favoreciendo la permanencia de las empresas, especialmente en aquellas zonas o sectores que sufren procesos económicos de deslocalización y reestructuración empresarial.** Además, desde 2011 cuenta con un protocolo de actuación en los casos de deslocalizaciones y crisis de empresas que propone alternativas industriales, analiza el impacto del cierre, involucra al resto de administraciones y a la empresa en soluciones industriales más allá de la negociación social y controla la ejecución del plan para la reindustrialización.

¿Qué tipo de empresas debe atraer Castilla y León a su territorio?

No se trata tanto de atraer nuevas empresas, que siempre es bueno, si no de mantener las que tenemos. A día de hoy, el aumento del tamaño de las empresas es un objetivo irrenunciable, que está en la base del cambio del modelo económico para un crecimiento sostenible e inteligente, por lo que se deben continuar aplicando e intensificar las medidas que faciliten **el acceso a la financiación de las micropymes y de las pequeñas empresas.**

Falta de Internet, despoblación, dispersión... ¿cuál es el mayor obstáculo para atraer empresas?

Es urgente que se refuercen las políticas de apoyo a la actividad empresarial, pues la carencia de armonización fiscal constituye una penalización más para las empresas. Además, a ello se une que la simplificación administrativa aún no es una realidad, y está frenando muchas de las oportunidades que presenta este nuevo entorno económico y social.



LEY DE UNIDAD DE MERCADO

No puede ser que las **empresas españolas trabajen en 17 Comunidades diferentes con numerosos incentivos y requisitos comerciales** diferentes, tanto en el ámbito de especificaciones de los productos y servicios, como para el emprendimiento de negocios

¿Se puede competir con comunidades que aplican menos impuestos para retener empresas?

Imposible. **La competencia fiscal autonómica está produciendo en particular, en Castilla y León, una fuga de compañías a Comunidades Autónomas menos penalizadoras de la actividad empresarial.**

Hace ya más de cinco años estas cuestiones nos llevaron a que desde CEOE impulsásemos la **Ley de Unidad de Mercado.** Sin embargo, todavía queda mucho por hacer. No puede ser que las empresas españolas trabajen en 17 Comunidades diferentes con numerosos incentivos y requisitos comerciales diferentes, tanto en el ámbito de especificaciones de los productos y servicios, como para el emprendimiento de negocios o el necesario dimensionamiento de las compañías, así como los diferentes gravámenes al relevo generacional.

¿Qué debilidades y potencialidades tiene el tejido empresarial de la Comunidad?

Esta tierra cuenta con una **potente y competitiva industria agroalimentaria, puntera también a nivel nacional,** dotada de gran diversidad de subsectores, que imprimen a sus productos una elevada calidad, especialización e innovación, además de valor añadido diferencial.

El sector de automoción, componentes y equipos continúa avanzando con fuerza, como el interés y vigor que está desplegando la **biotecnología** en sus distintos ámbitos, **el sector químico-farmacéutico o la industria TIC.** Por otra parte, la industria vinculada al **turismo, tanto cultural como gastronómico,** tiene un gran potencial de crecimiento y de desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, como muestra su favorable trayectoria.

Castilla y León es, además, tierra de recursos endógenos –minerales, metales, productos micológicos y forestales,...– cuyo aprovechamiento ha sido importante, pero que aún se ha de impulsar. **Nuestra Comunidad también es líder en producción energética, aunque aún debe bascular hacia un mix-energético donde convivan todo tipo de energías,** con el fin de contribuir al abaratamiento de los costes energéticos. En Castilla y León deben eliminarse y reducirse una serie de obstáculos con los que diariamente conviven las empresas y **es urgente reducir los trámites administrativos, así como a la carga fiscal y normativa**

que resta recursos y restringe la flexibilidad.

Tras las experiencias de empresas como Vestas, ¿qué precauciones debe tomar la Administración regional con el apoyo a multinacionales?

Desde CECALE siempre respetamos la libertad de empresa y la economía de mercado, a la vez que defendemos todas las políticas que favorezcan la recolocación de los trabajadores. En el caso de Vestas, mostramos nuestra inquietud y preocupación ante una política energética que no ha sido la más adecuada, frenando el desarrollo de las energías renovables y propiciando la deslocalización de empresas que, en su día, se acogieron a una normativa favorable para implantarse y que posteriormente, debido a los continuos cambios regulatorios en España, han frenado el desarrollo del sector en los últimos tres años.

¿Cómo pueden afectar a las empresas de la Comunidad los planes para el mercado del automóvil que apuestan por el tránsito a un modelo energético distinto?

La intención del Ejecutivo de prohibir la venta y fabricación de vehículos de diésel, gasolina e híbridos a partir de 2040 y su circulación en 2050, es desde luego una decisión grave y poco razonada. De la industria del automóvil dependen tres millones de empleos en España, entre fabricantes, industria auxiliar, concesionarios... Por tanto, la transición debe hacerse de una forma progresiva y ordenada, con medidas y soluciones consensuadas.

Desde las organizaciones empresariales apoyamos las políticas que promueven la mejora de las condiciones medioambientales y el sector está plenamente comprometido con la descarbonización del transporte y la movilidad con cero y bajas emisiones, y así lo demuestra día tras día, trabajando y desarrollando coches tecnológicamente punteros, seguros y cada vez más respetuosos con el medio ambiente.

Castilla y León tiene un fuerte sector primario, pero el valor añadido está en la transformación. ¿Se ha apostado por ello?

No lo suficiente. Tenemos que seguir trabajando para conseguir que el valor de los productos añadidos se quede en la Región, y no salga fuera. Para ello, se necesita un mayor apoyo a la transformación y comercialización



de los productos de Castilla y León. Me gustaría resaltar que sólo el 48% de los productos de nuestro campo se transforma en la Comunidad y una buena parte de los productos de la red regional de distribución comercial proceden de fuera.

¿Han pasado los tiempos de crispación en CECALE?

Sin ningún lugar a dudas. Atrás hemos dejado una etapa con problemas y preocupaciones, internos y externos, pero que finalmente ha marcado un punto de inflexión en la vida de la Confederación. Trabajamos intensamente, en colaboración con nuestras organizaciones territoriales, en la elaboración de un Plan Estratégico y de Viabilidad que estableciera las bases de una Confederación moderna, transparente y eficaz. Gracias al apoyo de todos hemos librado las dificultades y

ahora podemos trasladar una imagen de unidad del empresariado de la Comunidad.

Sindicatos y organizaciones patronales llevan tiempo muy cuestionados. ¿Cuál es el valor de CECALE?

Cuestionamos hemos estado siempre, pero siempre desde el desconocimiento. Los empresarios somos los que verdaderamente creamos riqueza y empleo y siempre será así. El papel de CECALE debe contemplarse en varias direcciones. De una parte y como verdadero interlocutor de la voz empresarial, CECALE auspicia los acuerdos suficientes con la Junta de Castilla y León y los agentes sociales para hacer de esta tierra un marco idóneo en el que la paz social sea un punto de referencia y un elemento de atracción inversora.

“Tenemos que seguir trabajando para conseguir que el valor de los productos añadidos se quede en la Región, y no salga fuera”

“Que dos personas, sean hombres o mujeres, perciban diferente salario, no significa necesariamente que una esté siendo discriminada con respecto a la otra”

TRIBUNA GRUPO...

cae en nuestras redes



Descárgate nuestra app en:



*Y si no puedes separar tus dedos de tu Smartphone, búscanos en las principales appstores y **descárgate la app de Tribuna Grupo**: toda la información de las **9 provincias de Castilla y León en una sola aplicación**. Un acceso directo a las noticias de tu provincia, en la que además ya no eres un lector pasivo: **envíanos tus propias noticias y conviértete en un lector activo**... ah, y cuéntale a todo el mundo que **nuestros textos no solo pueden leerse, sino también ¡escucharse!**, pues hemos dado un paso más en cuanto a accesibilidad en nuestra última actualización.*

DEL CURRÍCULUM A LAS APLICACIONES MÓVILES **LAS NUEVAS FORMAS DE BUSCAR TRABAJO**

Como ha ocurrido en la práctica totalidad de los sectores de la sociedad, la llegada de las nuevas tecnologías ha cambiado los sistemas tradicionales de relación, tanto en el ámbito personal como en el profesional.



CARLOS JIMÉNEZ

No se ha escapado de esta evolución el mercado de trabajo, concretamente el modo en el que las empresas fichan a sus nuevos trabajadores. **El tradicional currículum en papel y las entrevistas cara a cara han dado paso a los portales webs, las aplicaciones de búsqueda de empleo y la segmentación impuesta por las redes sociales.**

Ya no es necesario acudir a la oficina del INEM, sino que es la red de redes el lugar donde empresas y trabajadores acuden para lograr sus objetivos, las primeras cubrir las necesidades de plantilla en sus negocios con el perfil más adecuado y los segundos obtener un nuevo empleo en base a sus características personales y profesionales.

Y es en este punto donde hay que tener en cuenta **uno de los grandes cambios que se ha producido en los procesos de selección de personal con la llegada de Internet: la huella digital**, ya que la información indexada en redes sociales es muy importante para las empresas a la hora de realizar una valoración mucho más completa y también para comprobar y contrastar la información que proporciona el candidato.

LinkedIn, Facebook o Twitter han pasado a ser los canales a través de los cuales se realiza el reclutamiento de los candidatos y esto ha cambiado los modelos tradicionales de difusión de las ofertas laborales, pero la herramienta claves en todos los procesos de selección de personal sigue siendo el **currículum vitae, donde las empresas y sus responsables de recursos humanos valoran la trayectoria**



profesional y las referencias de todos los candidatos.

Ante la demanda de nuevas estrategias de búsqueda de empleo, que no han sustituido por completo los tradicionales métodos aún vigentes, **los candidatos a la oferta de trabajo deben adaptar sus mentes e incorporar nuevos comportamientos a la hora de actuar**, ya que el talento está en la red y debe ser la estrategia principal a seguir por parte de los trabajadores.

La discreción a la hora de encontrar un trabajo con el que volver a activar la vida laboral es una clave importante a la hora de tener éxito

La discreción a la hora de cambiar de empleo o encontrar un trabajo con el que volver a activar la vida laboral de las personas es una clave importante a la hora de tener éxito. Algunos de los consejos que podemos aplicar en este sentido son **tener confidencialidad, tener cuidado con los datos de contacto, realizar las entrevistas fuera del horario laboral, cuidar el contenido que se publica en los perfiles personales en las redes sociales o vigilar tu imagen.**

Además, **los candidatos deben tener presencia digital en las redes sociales profesionales de búsqueda de empleo**, contar con una marca personal que demuestre los conocimientos y el potencial del perfil del trabajador, mostrar en el currículum las habilidades sobre la titulación, utilizar las aplicaciones móviles y combinar empleos.



LOS CANDIDATOS DEBEN TENER PRESENCIA DIGITAL EN LAS REDES SOCIALES PROFESIONALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO, contar con una marca personal que demuestre los conocimientos y el potencial del perfil del trabajador, mostrar en el currículum las habilidades sobre la titulación, utilizar las aplicaciones móviles y combinar empleos.las comunidades humanas.

CONSEJOS PARA BUSCAR TRABAJO

1

BUSQUEDA ONLINE

Usar Internet a la hora de buscar las ofertas laborales disponibles y envíales tu CV cuando sea posible.

3

AJUSTAR EL PERFIL

Actualizar el currículum vitae y ajustar el perfil profesional a las necesidades actuales de mercado laboral en base a la experiencia y capacitación.

4

ANALIZAR OBJETIVOS

Llevar a cabo un análisis de los objetivos profesionales planteados antes de comenzar la búsqueda de un nuevo empleo.

2

ELECCIÓN CORRECTA

Elegir correctamente los puestos a los que el trabajador quiere optar, evitando inscribirse en todas las ofertas de manera indiscriminada.



5

RECICLAJE LABORAL

Reciclarse profesionalmente para ajustarse a las necesidades del mercado laboral con el objetivo de sobresalir entre los competidores.

POR QUÉ UBICAR TU EMPRESA EN TORDESILLAS

El autor, en este artículo, explica las ventajas de elegir esta zona para instalar una actividad empresarial de cualquier sector de la economía regional

TEXTO: David Larrasoaña Álvarez.
Graduado en Ingeniería Agrícola y del Medio Rural
FOTOGRAFÍAS: Sergio Sanz



El Ayuntamiento de Tordesillas acordó con Movistar que la fibra óptica llegase a los polígonos industriales de la localidad para mejorar la conectividad de las empresas

Tordesillas se encuentra en un lugar privilegiado, con una red de comunicaciones inmejorable donde confluyen tres de las autovías más importantes del país.



Conectarse a internet en los polígonos industriales del medio rural puede ser en muchos casos una aventura digna de contar en una película. Si bien, hoy en día, hay varias posibilidades de acceder a internet, como Internet 3G o 4G, Wimax o Internet satélite, éstas resultan caras, las velocidades son más bajas e incluso puede haber limitaciones.

Conseguir que un operador apueste por un polígono industrial para instalar la fibra óptica puede suponer para un empresario que se puedan realizar actividades tan cotidianas como mandar un correo electrónico que pese, subir documentos a la



CONEXIÓN EN EL MEDIO RURAL

Conectarse a internet en los polígonos industriales del medio rural puede ser en muchos casos una aventura digna de contar en una película.

nube, realizar vídeo llamadas o gestionar las ventas o compras online. **La ausencia de fibra óptica supone una gran desventaja competitiva de las empresas del medio rural**, sobretodo en un mercado globalizado como el actual.

Dentro de este contexto, **el Ayuntamiento de Tordesillas acordó con Movistar**, operadora que se mostró interesada en la instalación de esta tecnología en el municipio, **que la fibra óptica llegase a los polígonos industriales de la localidad para mejorar la conectividad de las empresas existentes** y de las que decidan instalarse en un futuro. De esta forma, a los empresarios

se les ha hecho el mejor regalo de Navidad que pudieran tener y **desde diciembre disfrutan ya de esta tecnología.**

Tener alta velocidad en la red, comunicarte entre centros productivos sin interferencias o cortes, usar tu correo electrónico o navegar sin grandes dificultades, comercializar tus productos on line con una conexión de alto rendimiento, y, en resumen, ser competitivos, es una realidad en Tordesillas.

Es de resaltar que uno de los polígonos más importantes de la región se encuentra en esta localidad. Se trata del **Parque Logístico-Industrial, que dispone de más de 300.000 metros cuadrados de suelo industrial y que como ya hemos dicho cuenta con la instalación de fibra óptica.** Además, está dotado de otras infraestructuras necesarias para satisfacer las necesidades de una industria como son el **suministro de agua, electricidad y sobretodo gas. Incluso dispone de cámaras de videovigilancia que previenen y disuaden de robos y desperfectos.**

Por otro lado, **Tordesillas se encuentra en un lugar privilegiado, en el centro de la región, con una red de comunicaciones inmejorable donde confluyen tres de las autovías más importantes del país.** Desde el punto de vista logístico pocos polígonos industriales ofrecen una ubicación tan idónea.

En definitiva, **Tordesillas es un lugar idóneo para instalar tu actividad empresarial en cualquier sector de la economía regional,** gracias en parte a haber logrado conexiones a internet de calidad. Es un municipio abierto y acogedor que ofrece las máximas facilidades para instalar una industria.



EL PARQUE LOGÍSTICO-INDUSTRIAL DE TORDESILLAS está dotado de otras infraestructuras necesarias para satisfacer las necesidades de una industria como son el suministro de agua, electricidad y sobre todo gas. Incluso dispone de cámaras de videovigilancia que previenen y disuaden de robos y desperfectos.



El Ayuntamiento de Tordesillas acordó con Movistar, operadora que se mostró interesada en la instalación de esta tecnología en el municipio, que la fibra óptica llegase a los polígonos industriales de la localidad

Tordesillas es un lugar idóneo para instalar tu actividad empresarial en cualquier sector de la economía regional, gracias en parte a haber logrado conexiones a internet de calidad.

OFERTA **UVa** GRADOS

Lo que quieres estudiar está en la Universidad de Valladolid

DOBLES GRADOS INTERNACIONALES

CONVENIOS FIRMADOS CON PRESTIGIOSAS UNIVERSIDADES INTERNACIONALES DE PAÍSES COMO: ALEMANIA, FRANCIA, ITALIA Y JAPÓN

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

GRADOS GRADOS

- ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (Sg,So,Va) •
- COMERCIO (Va) •
- DERECHO (Sg,Va) •
- ECONOMÍA (Va) •
- EDUCACIÓN INFANTIL (Pa,Sg,So,Va) •
- EDUCACIÓN PRIMARIA (Pa,Sg,So,Va) •
- EDUCACIÓN SOCIAL (Pa,Va) •
- FINANZAS, BANCA Y SEGUROS (Va) •

- MARKETING E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (Va) •
- PERIODISMO (Va) •
- PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS (Sg) •
- RELACIONES LABORALES Y RR. HH. (Pa,Sg,So) •
- TRABAJO SOCIAL (Va) •
- TURISMO (Sg) •

PROGRAMAS DE ESTUDIOS CONJUNTOS

- EDUCACIÓN PRIMARIA + EDUCACIÓN INFANTIL (Pa,Sg) •
- PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS + TURISMO (Sg) •
- ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS + RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (So) •
- DERECHO + ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (Va) •
- ING. DE TECNOLOGÍAS DE TELECOMUNICACIÓN + ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (Va) •

INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

GRADOS

- FUNDAMENTOS DE LA ARQUITECTURA (Va) •
- INGENIERÍA AGRARIA Y ENERGÉTICA (So) •
- INGENIERÍA AGRÍCOLA Y DEL MEDIO RURAL (Pa) •
- ING. DE DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARR. DE PRODUCTO (Va) •
- ING. DE LAS INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS (Pa) •
- INGENIERÍA DE TECNOLOGÍAS DE TELECOMUNICACIÓN (Va) •
- INGENIERÍA DE TECNOLOGÍAS ESPECÍFICAS DE TELECO. (Va) •
- INGENIERÍA ELÉCTRICA (Va) •
- INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA INDUSTRIAL Y AUTOMÁTICA (Va) •

- INGENIERÍA EN ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL (Va) •
- INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS INDUSTRIALES (Va) •
- INGENIERÍA FORESTAL Y MEDIO NATURAL (Pa) •
- INGENIERÍA FORESTAL: INDUSTRIAS FORESTALES (So) •
- INGENIERÍA INFORMÁTICA (Va) •
- INGENIERÍA INFORMÁTICA DE SERVICIOS Y APLICACIONES (Sg) •
- INGENIERÍA MECÁNICA (Va) •
- INGENIERÍA QUÍMICA (Va) •

PROGRAMAS DE ESTUDIOS CONJUNTOS

- ING. DE TECNOLOGÍAS DE TELECOMUNICACIÓN + ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (Va) •
- MATEMÁTICAS + ING. INFORMÁTICA DE SERVICIOS Y APLICACIONES (Sg,Va) •
- ING. INFORMÁTICA + ESTADÍSTICA (Va) •
- ENOLOGÍA + ING. DE LAS INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS (Pa) •
- ING. AGRÍCOLA Y DEL MEDIO RURAL + ING. FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL (Pa) •
- ING. AGRÍCOLA Y DEL MEDIO RURAL + ING. DE LAS INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS (Pa) •

ARTES y HUMANIDADES

GRADOS

- ESPAÑOL: LENGUA Y LITERATURA (Va) •
- ESTUDIOS CLÁSICOS (Va) •
- ESTUDIOS INGLESES (Va) •
- FILOSOFÍA (Va) •
- GEOGRAFÍA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO (Va) •
- HISTORIA (Va) •
- HISTORIA DEL ARTE (Va) •
- HISTORIA Y CIENCIAS DE LA MÚSICA (Va) •
- LENGUAS MODERNAS Y SUS LITERATURAS (Va) •
- TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN (So) •

CIENCIAS

GRADOS

- ENOLOGÍA (Pa) •
- ESTADÍSTICA (Va) •
- ÓPTICA Y OPTOMETRÍA (Va) •
- FÍSICA (Va) •
- MATEMÁTICAS (Va) •
- QUÍMICA (Va) •

PROGRAMAS DE ESTUDIOS CONJUNTOS

- MATEMÁTICAS + FÍSICA (Va) •
- MATEMÁTICAS + INGENIERÍA INFORMÁTICA DE SERVICIOS Y APLICACIONES (Sg,Va) •
- INGENIERÍA INFORMÁTICA + ESTADÍSTICA (Va) •

CIENCIAS de la SALUD

GRADOS

- ENFERMERÍA (So,Pa,Va) •
- FISIOTERAPIA (So) •
- LOGOPEDIA (Va) •
- MEDICINA (Va) •
- NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA (Va) •

Va: campus de la UVa en Valladolid
Pa: campus de la UVa en Palencia
Sg: campus de la UVa en Segovia
So: campus de la UVa en Soria

ABIERTO EL PERIODO DE PREINSCRIPCIÓN PARA LOS MÁSTERES OFICIALES

ABIERTO EL PERIODO DE PREINSCRIPCIÓN PARA LOS MÁSTERES OFICIALES

UVa

CVE Traspasa es un servicio de la Confederación Vallisoletana de Empresarios para poner en contacto a quienes quieren traspasar su negocio con emprendedores que quieran acceder a un negocio ya en marcha y que funciona

CVE TRASPASA

logra que 155 empresas cambien de propietario y no se vean abocadas al cierre

JOSÉ ÁNGEL GALLEGO



El programa cuenta con el patrocinio del Ayuntamiento de Valladolid y de la Diputación provincial y en tres años ya ha recibido la solicitud de 390 negocios y 215 emprendedores



Un negocio que funciona se cierra ¿por qué? Muchas veces por la jubilación del propietario, por un cambio de residencia, por enfermedad o simplemente por un cambio de actividad. Es por eso que, **desde el año 2015, la Confederación Vallisoletana de Empresarios puso en marcha CVE Traspasa, “un servicio gratuito que proporciona una plataforma vía web para cruzar ofertas de venta o traspaso de empresas activas** con demandas de potenciales inversores y emprendedores, teniendo como objetivo dar continuidad al negocio original y hacerlo crecer sin pasar por todos los trámites previos de la fase de creación de una empresa”, dicen sus responsables.

La fórmula es válida para empresarios que, teniendo un negocio viable, quieren dejar la actividad, así **como para inversores-emprendedores** que desean adquirir un negocio ya iniciado y atractivo. El programa cuenta con la **financiación**



390
EMPRESAS
TRAMITADAS

Desde el segundo semestre de 2015, fecha de arranque del proyecto, hasta el 31 de diciembre de 2018, el número total de empresas tramitadas ha sido de 390, de las cuales 289 están ubicadas en la ciudad y algo más del centenar (101) en diferentes poblaciones de la provincia.



44%
POR JUBILACIÓN

Los motivos del traspaso son variados. El 44 por ciento de las empresas busca una segunda oportunidad por la jubilación de su propietario. Algo más de un 20 por ciento de los negocios que se traspasan se dejaron por un cambio de actividad, mientras que en el 11,76% de los casos es por motivos de conciliación.

del Ayuntamiento de Valladolid y la Diputación provincial.

Todo comienza en el ‘**escaparate digital**’ <http://cve.es/cvetraspasa/> Allí se puede consultar un catálogo de empresas en venta que quieren traspasarse, además de compradores, inversores o emprendedores que desean comenzar una actividad nueva o ampliar la que ya tienen. Dicen desde CVE Traspasa que **la finalidad “es dotar de credibilidad y transparencia para que los negocios susceptibles de ser traspasados sean atractivos para los compradores”.**

¿FUNCIONA CVE TRASPASA?

Desde el segundo semestre de 2015, fecha de arranque del proyecto, hasta el 31 de diciembre de 2018, el número total de **empresas tramitadas ha sido de 390, de las cuales 289 están ubicadas en la ciudad y algo más del centenar (101) en diferentes poblaciones de la provincia.**

DATOS PROVINCIALES

De las 101 empresas catalogadas y listas para su traspaso en la provincia, **34 pertenecen al sector de la hostelería, 24 son comercio, 30 provienen del sector servicios y 13, del sector industria.** Los motivos del traspaso son variados. El **44 por ciento de las empresas busca una segunda oportunidad por la jubilación de su propietario.** Algo más de un 20 por ciento de los negocios que se traspasan se dejaron por un cambio de actividad, mientras que en el 11,76% de los casos es por motivos de conciliación. Hay otros motivos: cambio de residencia (5,88%), enfermedad (2,94%) y otros (14,72%).

Según los datos facilitados por la Confederación Vallisoletana de Empresarios de las 101 empresas que buscan un traspaso, un total de 36 ya tienen nuevo propietario, es decir el 35,6% de los negocios ofrecidos.

DATOS EN LA CIUDAD DE VALLADOLID

Valladolid cuenta con **256 empresas que buscan un traspaso.** Como en el caso anterior el motivo principal es la jubilación de su dueño (35,90%) pero hay otras motivaciones: (Imposibilidad de conciliación con otras actividades (15,90%), cambio de actividad (13,33%), cambio de residencia (7,69%), motivos personales (6,67%), imposibilidad de conciliación de la vida personal y familiar (6,41%), enfermedad (5,90%), cese de actividad (2,82%), otros (2,56%), cansancio (1,54%) o necesidades familiares (1,28%).

El mayor número de negocios que han entrado en el catálogo de CVE Traspasa son del sector comercio (95), seguido de la hostelería (72), del sector servicios (62) y de la Industria (27). Asimismo, el total de las empresas traspasadas ha sido de 119, lo que supone un 41,1% de éxito.



ÁNGELA DE MIGUEL

PRESIDENTA DE LA CVE

“No hay otra manera de fijar población que con empleo, y el empleo lo crean las empresas, por lo que es muy importante la labor que realizamos a través del programa CVE Traspasa junto al Ayuntamiento de Valladolid y la Diputación para tratar de asegurar la supervivencia de empresas viables a través del impulso de nuevos empresarios y con ello mantener los puestos de trabajo que éstas generan, y el conocimiento acumulado a través de sus años de vida”.

LOS EMPRENDEDORES

En la otra cara de la misma moneda se encuentran los emprendedores que rebuscan en el escaparate de CVE Traspasa. Hasta 215 han recibido los técnicos de la Confederación, la mayoría de Valladolid (143). El perfil suele ser de entre 41 y 50 años (un 40 por ciento de los solicitantes) con estudios superiores (casi la mitad de

los emprendedores). Por preferencias de ubicación, **el 75 por ciento de los emprendedores que quieren adquirir una empresa prefieren hacerlo en la propia ciudad de Valladolid,** casi a un 20 por ciento les resulta indiferente instalarse en la capital o en la provincia y menos de un cinco por ciento desean instalarse en alguna población de la provincia vallisoletana.



SECTOR COMERCIO

En Valladolid el mayor número de negocios que han entrado en el catálogo de CVE Traspasa es del sector comercio (95), seguido de la hostelería (72), del sector servicios (62) y de la Industria (27).

Asimismo, la Confederación Vallisoletana de Empresarios ha firmado sendos **convenios con el Colegio de Economistas de Valladolid, con el de Abogados, con la Asociación El Puente, con el colegio de Gestores Administrativos y con el de Graduados Sociales** para que sus asociados se sirvan de esta herramienta.

El programa CVE Traspasa permite a Miguel Ángel Cuéllar, despedido de su empresa, iniciar un negocio de venta de vinos en Peñafiel, que su anterior propietario había cerrado por jubilación.

UNA SEGUNDA OPORTUNIDAD LABORAL A LOS 60

Miguel Ángel Cuéllar, 56 años y en paro. Después de dedicar su vida laboral durante **42 largos años como comercial de regalo de empresa, de la noche a la mañana fue despedido** tras el cierre del negocio: “30.000 euros y para mi casita”, resume. La situación de desempleo se alargó cerca de dos años. “Echaba currículos en todos los sitios, e incluso intenté hacer cursillos para formarme, no me llamaba nadie. Estaba desesperado”.

Pero **el programa CVE Traspasa, de la Confederación Vallisoletana de Empresarios, le dio una nueva oportunidad:** la de reintegrarse laboralmente, esta vez como emprendedor. **“Navegando por Internet descubrí CVE Traspasa. Estuve viendo diversas opciones y encontré una tienda de vinos de la Ribera del Duero y de otros productos delicatessen.** No me lo pensé dos veces”, asegura.

Aunque no tenía experiencia en el sector de vino, aprovechó sus condiciones como comercial para aprovecharse de un negocio que permanecía cerrado por la jubilación de su anterior propietario. **“En la CVE me hicieron un estudio de viabilidad, solicité un crédito al ICO y comencé a funcionar”**, relata quien a punto de cumplir los 60 años tuvo que buscarse los garbanzos como emprendedor.

“No tenía ni idea del sector, pero Luis –el antiguo propietario- me ayudó mucho. Me presentó a los bodegueros y me fue guiando un poco. Luego a base de insistir, de mucho trabajo e ilusión, he ido



sacando el proyecto poco a poco. Es algo que me da para ir tirando al menos hasta que me jubile”, cuenta Miguel Ángel.

Así **el Palacio del Vino de la Ribera del Duero, ubicado en el número 2 de la plaza de los Comuneros, en Peñafiel, volvió a reabrir sus puertas** cumpliendo el doble objetivo que persigue el Plan CVE Traspasa: por una parte no se

ponía fin a un negocio viable y un emprendedor sin trabajo podía rehacer su vida laboral. **“La verdad es que en la Confederación Vallisoletana de Empresarios me trataron muy bien y me guiaron en todo momento”.**

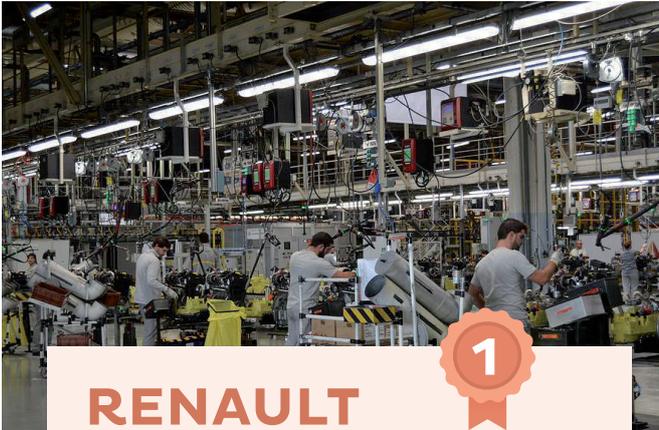
Esa decisión cambió radicalmente la vida de Miguel Ángel Cuéllar, que a sus casi sesenta años vive una segunda oportunidad laboral.



RÁNKING

Las diez joyas de la corona

Son las mejores en facturación, líderes regionales y, también, nacionales. Hay miles, pero solo 135 superan los 50 millones de euros de negocio. Son las empresas más importantes de Castilla y León.



1

RENAULT ESPAÑA

La histórica factoría de la marca francesa en Valladolid es la empresa más grande de Castilla y León. Central de Renault en España, empezó fabricando modelos de la marca del rombo bajo licencia y ahora es su factoría de referencia en España.

SECTOR: AUTOMOCIÓN

FACTURACIÓN:

8.305 MILLONES DE EUROS/AÑO



2

GRUPO ANTOLÍN

Nació como taller de reparación de vehículos en Burgos. Hace cerca de 30 años inició la expansión: compró una empresa de confección de interiores y ahora es el tercer proveedor mundial de componentes de automóvil.

SECTOR: AUTOMOCIÓN

FACTURACIÓN:

5.037 MILLONES DE EUROS/AÑO

3

NISSAN MOTOR IBÉRICA

Lo que empezó como Fadisa y fabricando furgonetas, se ha convertido en una de las factorías de gigante japonés para la fabricación de camiones y comerciales. Ahora se encamina a servir recambios.

SECTOR: AUTOMOCIÓN

FACTURACIÓN:

2.795 MILLONES DE EUROS/AÑO



4

MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL

La primera fábrica de neumáticos del gigante francés tiene su origen en los años 70 del siglo pasado. La de Valladolid es una de las pocas fábricas de neumáticos que sobrevive gracias al valor añadido que aporta: está decida a cubiertas de alta calidad.

SECTOR:

AUTOMOCIÓN

FACTURACIÓN:

2.606 MILLONES DE
EUROS/AÑO



5

GRUPO EUROPAC

La papelera de Dueñas (Palencia) es ahora una multinacional con 27 fábricas repartidas por todo el mundo. Es la empresa total en embalajes: domina desde la gestión forestal a la fabricación.

SECTOR: EMBALAJES

FACTURACIÓN:

1.186 MILLONES DE
EUROS/AÑO





6

GRUPO GLOBAL EXCHANGE

Multinacional con origen en la localidad fronteriza de Fuentes de Oñoro (Salamanca) ha expandido el negocio del cambio desde una pequeña oficina a los aeropuertos de medio mundo.

SECTOR: DIVISAS
FACTURACIÓN:
1.024 MILLONES DE EUROS/AÑO

7

IVECO ESPAÑA

En 1990 la marca de camiones e industriales del grupo Fiat compró ENASA, la histórica ingeniería automovilística española, y montó en Valladolid su nueva planta. Los planes de futuro, convertirla en una factoría referente en vehículos de propulsión limpia.

SECTOR: AUTOMOCIÓN
FACTURACIÓN:
991 MILLONES DE EUROS/AÑO



8

HALCÓN VIAJES

La empresa enseña del Grupo Globalia sigue en Salamanca, donde la fundó Juan José Hidalgo. Un gigante del turismo que con línea aérea propia y líder en islas y América.

SECTOR: TURISMO
FACTURACIÓN:
990 MILLONES DE EUROS/AÑO



9

GRUPO CAMPOFRÍO ALIMENTACIÓN

Es líder en Europa y una de las cinco mayores empresas del mundo en elaborados cárnicos, pero no olvida sus orígenes burgaleses, donde ha levantado una nueva fábrica tras el incendio en la principal.

SECTOR: AGROALIMENTACIÓN
FACTURACIÓN:
924 MILLONES DE EUROS/AÑO



10

GSK

La planta en Aranda de Duero (Burgos) del gigante farmacéutico, donde lleva más de 40 años implantado, es centro de referencia mundial para medicamentos respiratorios.

SECTOR: SALUD
FACTURACIÓN:
906 MILLONES DE EUROS/AÑO



Tiempo de empresas

Los momentos de cambio son tiempo de oportunidades. Y el que nos toca vivir es un tiempo de numerosas transformaciones en el que va a tocar elegir el rumbo, sin equivocarse, apostando por aquello que genera valor añadido, adoptando y adaptándose a nuevas fórmulas sin desdeñar lo que ya funciona. Esa es la ocasión en la que están inmersas las empresas de Castilla y León.

El tejido empresarial de la Comunidad está firmemente apoyado en sectores que, como todos, viven sacudidos por las transformaciones. Automoción, turismo, agroalimentación... son los más fuertes y están entre los que más van a tener que adaptarse a cambios tecnológicos y de mercado. **La transición hacia una movilidad más verde obligará a las históricas fábricas de automóviles de la Comunidad a pelear por los nuevos modelos híbridos o eléctricos,** al amplio parque de industrias auxiliares a adaptarse a ello o a las fábricas de neumáticos a seguir mejorando sus productos. La irrupción de las plataformas digitales ha cambiado por completo el negocio turístico en el que Castilla y León es número uno. Y el potente sector primario tiene en la transformación su futuro en un mercado cada vez más exigente. Para estos y el resto de sectores el reto es la digitalización total.

Para conseguirlo y repetir el éxito hacen falta marcos estables, normativos, legales y administrativos. De nada

sirve tener las factorías más apreciadas de Europa si los planes de descarbonización del automóvil y su industria se hacen pensando en las elecciones, si no somos firmes en la lucha contra la explotación turística excesiva o ante la amenaza de modelos agroalimentarios de mucha cantidad y poca calidad.

Las empresas de Castilla y León necesitan también poder llegar a todos los rincones de la Comunidad, para lo que es imprescindible el desarrollo de redes tecnológicas necesarias. Las iniciativas empresariales y el empleo son la mejor manera de asentar población. Por eso es vital conseguir que estas empresas no se vayan a comunidades que ofrecen un mejor tratamiento fiscal: si no se consigue una mayor uniformidad en impuestos y ayudas, **Castilla y León se debe poner a la cabeza en la facilidad para crear, asentar y desarrollar una empresa.**

La guinda del pastel es la joya de la corona, el diálogo social. Con un cambio de gobierno autonómico en ciernes, hay una cosa casi segura: la concertación empresas/sindicatos deben seguir su rumbo. **El entendimiento entre patronal, representación sindical y administración regional es fundamental para asentar un nicho industrial que permita alcanzar los objetivos y seguir construyendo un entorno favorable para el asentamiento empresarial,** las nuevas oportunidades y la creación de empleo estable y de calidad.



Soraya Mayo, ex secretaria general de ATA, hace balance tras casi 16 años trabajando por los autónomos, después de comenzar una nueva etapa en la política

“Castilla y León es la región que más dinero destinó a la formación de autónomos”



SERGIO SANZ

La vida te ofrece muchos caminos durante su recorrido y a Soraya Mayo le ha tocado cambiar de rumbo. Así, **la secretaria general de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) dejó su cargo en la Asamblea General celebrada a principios de marzo para adentrarse en el mundo de la política, ligada a Ciudadanos como aspirante por Valladolid al Congreso.**

Una decisión que, tal y como asegura, no fue nada sencilla de tomar para ella, ya que llevaba casi **16 años trabajando por los autónomos**. Comenzó a los 23, cuando las ideas de juventud empezaron a cuajar para mejorar la situación de un colectivo cuya situación ha ido mejorando, según explica.

Mayo desarrolla en esta entrevista cómo ha sido la **evolución de los autónomos en Castilla y León en el tiempo que ha estado en la Federación**, donde ha ocupado diferentes cargos. Periodista de

profesión, ahora se adentra en la política para intentar seguir trabajando en el Congreso, aunque dando un paso más allá en su vida.

Casi 16 años trabajando por los autónomos dan para mucho. ¿Cómo considera que ha sido su balance?

Muy positivo, tanto a nivel personal, como profesional. He tocado muchos palos: comunicación interna, externa, gestión. He hecho muchas cosas. Desde el punto de vista de los objetivos de **los autónomos, no tenían ni la cuarta parte de los derechos de**

ahora; como el derecho formación, cobraban la baja a partir del cuarto día... Afortunadamente han cambiado las cosas muchísimo.

¿Con qué se queda de todo este tiempo?

En 2007 fue muy importante tener la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo. Marcó un antes y un después porque se nos empezó a considerar como 'mayores de edad'. También me quedo con la **Mesa de Trabajo Autónomo**, porque por primera vez teníamos una interlocución propia en el Ministerio, y con la manifestación a las puertas del Congreso contra unas medidas de Zapatero, que fue la primera de representantes de autónomos allí.

¿Ha sido una decisión complicada?

Sí, sobre todo muy emotiva. En la Junta Directiva acabamos llorando casi la mitad. Aunque es un hasta luego, te emocionas. **Me he dejado el pellejo por la Federación desde los 23 años hasta los 39.** Empecé en comunicación, fui coordinadora general, **montamos ATAS autonómicas**, estuve en la gestión interna, en la representación institucional... Agradezco al presidente, Lorenzo Amor, todas las oportunidades y la confianza que me ha dado porque me ha permitido crecer y llegar a sitios que nunca hubiera imaginado, como el Congreso o Parlamento. Todo te da una experiencia muy enriquecedora. **La mayor satisfacción es que puedes resolver los problemas de la gente.**

Además, se marcha tras los importantes cambios en los autónomos con la llegada del 2019. ¿Cuál es la situación actual?

En derechos, estamos casi equiparados a los trabajadores por cuenta ajena.



Hay 194.000 autónomos en Castilla y León



“Lo que más daño hacen son los pagos de Hacienda y Seguridad Social”

“Si ATA no existiera, habría que inventarla”

Ha sido una de las propulsoras. ¿Se siente orgullosa?

Sí. Ha sido el trabajo de todos. **Me siento orgullosa de poner en la agenda política las necesidades del colectivo de autónomos.** Fuimos los primeros en trabajar con diputaciones. La de Valladolid fue la primera en España. Todos los derechos conseguidos nos trascienden, quedarán ahí y eso es bonito.

¿Cuántos autónomos hay en Castilla y León?

194.000

¿Cómo considera que ha sido la evolución de estos en la región?

Lo que más daño hacen son los pagos de Hacienda y Seguridad Social. Los gobiernos autonómicos fomentan el autoempleo y promueven los negocios en la comunidad. En Castilla y León hemos conseguido la ampliación tarifa plana para emprendedores y la reducción trabas informativas. **Castilla y León es la región que más dinero destinó a la formación de autónomos.**

¿Qué claves considera importantes para ello?

Iberaval ha sido y es un aliado. Que haga productos específicos para autónomos y emprendedores es importante. Seguramente podríamos haber llegado más lejos, pero, con los recursos que tenemos, me siento satisfecha. Hemos conseguido hasta un Pleno sobre autónomos en las Cortes.

Muchos de los autónomos se quejan de las cuotas...

Es verdad que se quejan de que las cotizaciones son elevadas y les cuesta pagarlas. Lo veían como un gasto y no como una inversión de futuro. Ahora no es así. Para muchos es un calvario porque deben hacer muchos números y eso hay que arreglarlo. Pero otros pueden cotizar más y no lo hacen. **El sistema**

que tenemos de pensiones es solidario y cuanto más cotices, más pensión tendrás en el futuro.

No podemos pagar lo mínimo y luego tener una buena cotización. Si estás de baja, recibirás muy poca prestación.

¿Qué destaca de los nuevos cambios en este asunto?

Se ha conseguido que los autónomos con más de dos meses de baja no tengan que estar pagando desde el segundo.

Desde ATA nos ha caracterizado la coherencia y pensar en el bien del sistema. La Seguridad Social no está en su mejor momento y no da para todos. En algún sitio tienes que poner el corte. **Hace 16 años era mucho más difícil ser autónomo. Ni tenían la visibilidad de hoy ni tantos puntos de apoyo.** No había oficinas del emprendedor en casi ningún sitio. Hoy tienen identidad propia.

¿Qué cree que les falta para que vivan una situación laboral más desahogada?

El paro y la cotización para personas que tienen rendimientos netos por debajo del SMI. En el régimen de autónomos pagan igual que si se dedicaran a esa actividad en exclusiva. También se ha planteado crear un **régimen sancionador para administraciones y empresas morosas.**

Sigue con ideas en la cabeza y al principio dijo que es un 'hasta luego'. ¿Deja la puerta abierta?

Sí. Mi intención es aportar todo lo que pueda a la política. No sé los años que estaré, pero **dejo la puerta abierta para volver a la Federación porque si ATA no existiera, habría que inventarla.** Me siento orgullosa y afortunada servir a 3 millones de personas. Es una bonita labor de ayudar a la gente. El presidente me abrió la puerta y es una posibilidad, pero veremos el futuro.

LOS CAMBIOS PARA 2019



CUOTA DE AUTÓNOMOS EN 2019

El Gobierno aprobó el **aumento del 1,25% de la base mínima de cotización de autónomos junto a un tipo de cotización del 30% que incluye nuevas coberturas sociales.** De esta manera, la base mínima de cotización del autónomo pasará de los 932,70 euros de 2018 a 944,40 euros desde el 1 de enero de 2019. Estos incrementos dejan una subida de casi 5 euros mensuales, 53 euros anuales, en concepto de cuota de autónomos que se sitúa en **283,3 euros al mes en 2019.** La base mínima de autónomos queda, por vez primera, por debajo de los 1.050 euros mensuales de base de cotización fijada para los asalariados en 2019.

CUOTA DE AUTÓNOMO SOCIETARIO EN 2019

La base mínima se sitúa en 1.214,08 euros, lo que supone un incremento de la cuota de 7,22 euros mensuales y 86,64 euros al año que deja una cuota de autónomo societario de 364,22 euros. La base máxima de cotización también aumenta un 7%.



TARIFA PLANA

En el comienzo de 2019 se **mantiene la tarifa plana para nuevos autónomos, pero se encarece pasando de 50 euros mensuales durante un año a 60 euros** incluyendo las contingencias comunes y profesionales pero excluyendo el cese de actividad y la formación. Este incremento es para las altas a partir del 1 de enero de 2019 y también las anteriores.



AUMENTO DE LAS PENSIONES

El Consejo de Ministros también aprobó una **subida de las pensiones de entre el 1,6% y el 3% para las mínimas y no contributivas y la vinculación de estos incrementos al Índice de Precio de Consumo (IPC).** Esta medida afecta muy especialmente a los trabajadores autónomos jubilados cuya pensión media apenas alcanza los 650 euros y es casi 500 euros inferior a la de los trabajadores que han cotizado en Régimen General.

DETECCIÓN DE FALSOS AUTÓNOMOS

El nuevo año también arranca con medidas para el control y endurecimiento del empleo a falsos autónomos. Se va a sancionar a los autónomos y las empresas que den trabajo a falsos autónomos con una nueva multa para esta infracción grave. **La cuantía de la sanción está entre 3.126 euros y 10.000 euros para el empleador.**

Tres son los retos que mueven a la Fundación para la Excelencia Empresarial de Castilla y León (en adelante, EXECyL): hacer crecer las empresas, posicionar a esta Comunidad como entorno empresarial de referencia y generar el suficiente músculo como para atraer talento, inversión y las mejores prácticas a las compañías que operan en ella.

EL RETO DE ATRAER Y FIDELIZAR EN TALENTO

las empresas de Castilla y León



FOTO DE FAMILIA DE LA JORNADA CELEBRADA EN VALLADOLID de lanzamiento del Grupo de Trabajo de Atracción y Retención del Talento de EXECyL, co-liderado por EVERIS, ADECCO y MADISON.

Más Tribuna

Sí. Uno fundamental es el de **atraer talento**. Porque **ni hay Excelencia sin talento que la despliegue, ni podemos ser competitivos sin ese talento cualificado**. Puede resultar paradójico, pero a pesar de las elevadas cifras de desempleo del país y, concretamente, de nuestra Comunidad, no conseguimos atraer ni fidelizar lo suficiente al talento que formamos. Y más difícil aún: hacer que vuelva una vez ha "conocido mundo". ¿Qué estamos haciendo mal? O, simplemente, ¿qué no estamos haciendo? **¿Cómo, teniendo el nivel y la calidad de**

los proyectos empresariales que hay en Castilla y León, la calidad de vida que supone trabajar en esta Comunidad, y profesionales y marcas de renombre junto a las que cualquiera desearía trabajar, no conseguimos incorporar más talento? ¿Cómo podemos cambiar esta tendencia?

Desde EXECyL se han propuesto afrontar este reto en primera persona, de forma que, entre las distintas empresas de la Comunidad (y, especialmente, entre las más de 80 que componen la Fundación), **se aporten soluciones a través de la creación de un grupo de trabajo para atraer y fidelizar el talento en las empresas de Castilla y León**. Este **grupo, formado por más de**

15 empresas y co-liderado por EVERIS, ADECCO y MADISON

(empresa que, actualmente, ostenta la Presidencia de EXECyL), nace con una triple vocación:

- **Trabajar como un grupo de conocimiento que busque soluciones a las dos vertientes del reto (la atracción y la retención)**, facilitando y promoviendo su implantación en las empresas de Castilla y León.
- **Identificar ejemplos de buenas prácticas** que sirvan de inspiración para lograrlo.
- Tomar como un **reto prioritario que el Talento llegue (y sobre todo se quede) en Castilla y León**.

EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN ESTE RETO

El problema es de las empresas y, por ello, en ellas también puede estar la solución. No podemos negar la evidencia: a pesar de las cifras del desempleo, cuesta cubrir las vacantes tanto para los perfiles más tradicionales, como para los más novedosos y, por lo tanto, cualificados (especialmente aquellos con carácter tecnológico). Y nos encontramos ante una situación igualmente paradójica en el caso del talento joven: si bien son la generación más formada, las empresas encuentran dificultades a la hora de incorporarlo.

Sea como fuere, **desde este Grupo de Trabajo de EXECyL se están analizando las áreas sobre las que las empresas deben trabajar para atraer, fidelizar y comprometer el talento, proponiendo algunas líneas de acción.**

PALANCAS PARA LA INCORPORACIÓN DE TALENTO JOVEN



ADAPTARNOS A OTRA FORMA DE ENTENDER EL TRABAJO.

La forma de ser y las **expectativas de Millenials y Generación Z** (el futuro del mercado laboral), poco tienen que ver con los modelos de trabajo tradicionales. El empleo estable ni se lo plantean y están especialmente motivados por el salario emocional. Buscan proyectos con los que crecer, aprender y desarrollarse. **Demandan entornos flexibles, ágiles (creativos, innovadores, digitales) y en los que se hacen las cosas bien.** Por ello, los valores y la RSC son factores diferenciales a la hora de decantarse por uno u otro proyecto. **Adaptarnos, escuchar y dar respuesta a estas necesidades y expectativas** puede ayudar a su incorporación, incrementando así la diversidad y eficiencia de nuestras plantillas.



APOSTAR POR LA FORMACIÓN.

Es de sobra conocida la desconexión entre la formación reglada y las necesidades de las empresas. Lo cierto es que, independientemente de ello, todo va evolucionando a un ritmo tan rápido que resulta complicado incorporar a un joven talento que pueda dar respuesta a su cometido en la empresa si una formación específica adaptada a la propia compañía. Es tendencia, no sólo apostar por quien todavía no ha terminado su formación, sino también **crear propios programas/escuelas/centros formativos por parte de empresas de cierto volumen, que sirvan de cantera para captar talento para la compañía.** Si no encuentras el talento: ¡créalo!



PENSAR A LARGO PLAZO.

Los estudios apuntan a que, en un futuro (no muy lejano), se destruirán muchos puestos de trabajo tradicionales y se crearán otros nuevos todavía desconocidos. Sabiendo que lo que tenemos por delante es la convivencia con la tecnología a todos los niveles, dos grandes tipos de competencias y formaciones van a ser las más demandadas (quizás por el equilibrio que se genera entre ellas): **las tecnológicas/digitales y las más humanistas/inteligencia emocional. Iniciativas para fomentar las vocaciones científicas** (más aún en las mujeres/niñas), o para desarrollar **organizaciones emocionalmente saludables**, son algunas tendencias en las que podemos empezar a trabajar para que el talento (presente y futuro) esté mejor preparado y las empresas a él.

PALANCAS PARA HACER MÁS ATRACTIVAS NUESTRAS EMPRESAS



DISEÑAR LA PROPUESTA DE VALOR PARA NUESTROS EMPLEADOS.

Si los mejores embajadores y generadores de imagen de la empresa son los colaboradores satisfechos, ¿nos planteamos qué les estamos ofreciendo? Cierto es que **podemos ser buenos reteniendo (fidelizando) nuestro talento porque nuestra propuesta para ellos sea atractiva.** Sin embargo, no es fácil atraer a nuevos colaboradores sólo con ello, lo que nos lleva al segundo punto:



UNA BUENA COMUNICACIÓN.

Quizás sea la principal área de mejora en la mayoría de las empresas de nuestro entorno. Hay ocasiones en las que, de entrada, apenas se conoce a la empresa en cuestión. Pero, en otras muchas, **las empresas más conocidas, ¿sabemos para qué existen? ¿Cómo trabajan? ¿Qué hacen exactamente?** Si conseguimos **generar una comunicación o relación fluida, un vínculo con nuestros grupos de interés** (también nuestros potenciales futuros empleados), será mucho más sencillo que incrementemos las posibilidades de que nos consideren como una opción para su desarrollo profesional. **Técnicas como el inbound recruiting parecen ser la clave para conseguirlo.**



BUENAS PRÁCTICAS.

Contar con una **buena reputación, trabajar la RSC de forma estratégica y vertebradora de la cultura de la organización** (porque ya no todo vale para alcanzar los resultados), proyectos interesantes, posibilidades de desarrollo y aporte de valor de cada empleado, **políticas de conciliación (teletrabajo, horarios flexibles)**, unas "aceptables" condiciones laborales, ... Estas cuestiones no son sencillas de desplegar y, por ello, se requiere de tiempo, de entender lo que necesita el negocio en cada momento y de priorizar. Es importante seguir trabajando en la difusión de buenas prácticas en cada una de esas líneas, para visibilizar que no sólo se pueden aplicar, sino que debemos hacerlo por los beneficios que conlleva a todas las partes. **No es cuestión de "buenismo"; es cuestión de productividad y responsabilidad.**



SUSANA AGUADO
(DIRECTORA DE EXECYL).

¿QUÉ ES EXECYL?

La Fundación para la Excelencia Empresarial, es una **fundación de empresas y para empresas que, desde 2006, trabaja para fomentar y visibilizar la competitividad y el buen hacer (Excelencia) de las empresas de la Comunidad.**

Actualmente **presidida por MADISON**, gracias a sus más de 80 empresas colaboradoras y en su afán por abrir el tejido empresarial castellano-leonés a un nuevo escenario colaborativo en el que compartir conocimiento y aprendizajes, se han convertido en el **principal foro de intercambio de experiencias entre empresas comprometidas con la Excelencia en Castilla y León.** A través de las visitas a empresas, las comisiones de trabajo (eficiencia, innovación, estrategia, tic, rsc...) y sus jornadas y talleres, despliegan una **Red de colaboración y transferencia de buenas prácticas** con la que afrontar los retos de las compañías de la región.
Más información: www.execyl.es



TERESA CETULIO
(PRESIDENTA DE EXECYL).

LA IMPORTANCIA DE LA COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA:

Desde EXECyL entienden la colaboración como clave para lograr cualquier objetivo y, con respecto a la atracción y retención del talento, mucho más. Es algo que afecta a la Comunidad en su conjunto (por no decir a todo el país) y no sólo a nivel empresarial.

Por suerte, tanto **en la esfera pública como en la privada se**

están desplegando acciones que sumen en esta línea y que nos ayuden a encontrar soluciones con carácter provincial, sectorial, para un determinado segmento de edad, o para determinados colectivos. Si no lo hemos hecho ya, desde la Fundación para la Excelencia Empresarial de Castilla y León nos animan a dar pasos en esta línea.



ÚLTIMO CONSEJO DE DIRECCIÓN DE EXECYL CELEBRADO EN NOVIEMBRE DE 2018.

De izq. a dcha: Pedro López (Unicaja Banco), María José Ingelmo (Getronics), Abel López (Michelin), Mauricio Bermejo (Ambinor), Javier Cid (Incosa), Laura Garrote (Grupo Norte), Teresa Cetulio (MADISON, presidenta de EXECyL), Javier Urbón (Galletas Gullón), Sonia Martínez (CECALE), Julio Casado (Mercadona) y Susana Aguado (directora de EXECyL).

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

Algunas acciones inmediatas podrían ser:

- **Planificar la composición del talento** que necesitamos.
- Desarrollar una **política de reclutamiento** que sea capaz de enamorar (hacer más atractivas nuestras empresas).
- **Impartir formación adaptada** a las nuevas demandas (creación del talento).
- Cultivar una **cultura basada en la persona en el centro** (que reconozca al empleado).
- Modificar la estructura hacia **empresas ágiles, flexibles, planas.**
- Empezar a ser, cada uno, **embajadores de nuestra propia empresa** y de nuestra Comunidad.
- **Retornos para ser mejores incorporando distintas medidas que redunden en beneficio de la empresa, del empleado y de la sociedad.** Porque podemos ser más competitivos, tener un mayor bienestar y ser ejemplo de Excelencia.



—
CONFIAMOS
EN TU
PROYECTO
—

FINANCIAMOS
TUS
ILUSIONES

IBERAVAL YA BRINDA SU APOYO
A UNA DE CADA CINCO EMPRESAS RESPALDADAS
POR UNA SOCIEDAD DE GARANTÍA

Iberaval

HACEMOS EMPRESA

El Consistorio lleva desarrollando cinco años un itinerario de empleo, coordinando las acciones de mejora de la empleabilidad y búsqueda activa de empleo.

1.834 PERSONAS

se beneficiaron del Plan de Empleo del Ayuntamiento de Valladolid durante 2018



JUAN PASCUAL

E

l Ayuntamiento de Valladolid, a través de su Agencia de Innovación y Desarrollo Económico,

actúa como motor de iniciativas que favorecen las **oportunidades laborales en la ciudad, la retención y atracción del talento, la implantación de nuevas actividades industriales, comerciales y de servicios, y la consolidación y el desarrollo del tejido empresarial local.**

MEJORA LABORAL

628 personas salieron del desempleo y más de 1.200 mejoraron su situación laboral o potenciaron sus capacidades para insertarse en el mercado de trabajo

CREACIÓN DE EMPLEO

Entre 2015 y 2018 se crearon 2.533 empleos y 962 empresas, y más de 2.500 personas vieron mejorada su empleabilidad

El Ayuntamiento lleva desarrollando cinco años un **itinerario de empleo**, coordinando las acciones de **mejora de la empleabilidad y búsqueda activa de empleo, formación para iniciar una aventura empresarial o para consolidar una empresa, así como el apoyo al recién licenciado para retener el talento en la ciudad, y, por último, creando un marco óptimo para que el profesional emigrado retorne.** Las actuaciones se articulan en torno a las personas y a las empresas, tanto de forma independiente como de forma agregada e integrada.

La **búsqueda de empleo por cuenta ajena** cuenta con una línea de **subvenciones para el fomento del empleo**, que favorece la estabilidad y la calidad en el mismo mediante contrataciones a jornada completa, con atención especial a diversos sectores y colectivos más desfavorecidos. Los destinatarios de estas subvenciones son las **pymes, micropymes, autónomos, cooperativas y entidades sin ánimo de lucro**.

Esta mejora de la empleabilidad e inserción laboral de las personas se completa con tres **Convenios** suscritos con diferentes entidades: la **Fundación Santa María la Real, responsable del Programa Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario**, que se basa en acompañar en la búsqueda de empleo a personas desempleadas desmotivadas; **el Convenio con la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE)** consiste en prácticas no laborales destinadas a titulados universitarios sin experiencia; y **el Convenio firmado con la Fundación Juan Soñador**, a través de los Proyectos Despega y Emplea-Te, que facilita la inserción laboral de jóvenes con especiales dificultades.

Finalmente, dentro de este capítulo, el Ayuntamiento apuesta por un itinerario en la orientación en la búsqueda del empleo en las etapas previas a la salida al mercado laboral, desarrollando el **Programa VallacreActivos para fomentar la cultura emprendedora y de innovación entre estudiantes de 10 a 18 años de centros educativos de la ciudad**, y el **Convenio Ruta del Emprendimiento**, suscrito entre el Ayuntamiento de Valladolid y la Confederación Vallisoletana de Empresarios, para **impulsar la actitud emprendedora entre los más jóvenes**.

El **itinerario del autoempleo** se inicia con un diagnóstico y asesoramiento individualizado, tanto por teléfono, a través de la web, y de forma presencial



previa cita en las instalaciones de la Agencia. El itinerario es un elemento dinámico que se va construyendo y elaborando en la **acogida, acompañamiento y búsqueda de empleo, así como la adaptación al puesto de trabajo**. Se pretende dotar de las herramientas personales y profesionales que permitan hacer efectiva su propia búsqueda e incorporación en el mercado laboral.

El **programa de Formación CREA (Centro de Recursos para Emprendedores y Autoempleados)**, viene prestando apoyo, información y asesoramiento a todos los interesados en iniciar una actividad empresarial por cuenta propia en el municipio de Valladolid, a través de la **oferta de los Cursos Training CREA** y diversos Talleres, así como de tutorías personalizadas, tanto generales como especializadas, para el estudio del modelo de negocio. Dentro de la formación se incluye el **Programa REINNOVATE** con técnicas innovadoras para la búsqueda personal activa de empleo.

Este proceso individualizado deriva en las **Becas CREA**, que **estimulan y apoyan la creación de empresas, culminando en su constitución efectiva**. Esta modalidad de becas es la salida natural para acceder a la subvención para Empresas de Nueva Creación, cuya finalidad es apoyar su proceso de creación minimizando los gastos derivados del inicio de la actividad.

El itinerario de autoempleo se completa, por una parte, con el **Programa FONDESVA**, suscrito por el Ayuntamiento de Valladolid en colaboración con la Asociación FIARE Castilla y León, cuyo objetivo es impulsar la creación de empresas en la ciudad, centrándose en criterios de sostenibilidad económica y ético-social. Por otra, con **Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT)**, donde gracias al apoyo experto de los Seniors se adquiere formación y asesoramiento para lograr cierta autonomía en el desarrollo de su proyecto empresarial.

Por último, a través del **Convenio suscrito por el Ayuntamiento de Valladolid con la Fundación Michelin España Portugal**, para establecer actuaciones coordinadas y planificadas relacionadas con el compromiso de ambas instituciones en el fomento de la innovación y el desarrollo económico y la creación de empresas.

Dentro del apoyo al empleo y autoempleo, el Ayuntamiento ha desarrollado dos líneas de subvención, transversales en cuanto al alcance de los destinatarios y de la empleabilidad.

Vinculado a la ciudad y a todos sus ámbitos, el **Ayuntamiento de Valladolid desarrolla el programa pionero de Retorno del talento** para facilitar el regreso a nuestra ciudad de personas con formación cualificada y experiencia laboral en el exterior, tanto en su incorporación dentro de las empresas locales como la puesta en marcha de sus propios proyectos emprendedores.

En 2017 se introdujo **la subvención de Economía Circular y Ecoinnovación**, cuya finalidad es apoyar el proceso de transición hacia una economía más circular en el municipio de Valladolid, entendida como una nueva oportunidad de generación de actividad económica y fomento del empleo. Tiene impactos positivos, sociales, medioambientales, constituyendo un nicho para la generación de nuevas oportunidades de empleo y negocio que tengan en cuenta todo el ciclo de vida de los productos, sin limitarse a la etapa de fabricación o a la de fin de vida y contribuye al desarrollo económico con formas innovadoras y más eficientes de producir y consumir.

Dos convenios para el despegue empresarial

El recorrido que siguen las empresas se articula a través de dos Convenios firmados con dos instituciones esenciales para el apoyo empresarial en la ciudad. El **Convenio Traspasa** firmado entre el Ayuntamiento Valladolid y la Confederación Vallisoletana de Empresarios (CVE) implementa **herramientas por las que se facilita la transmisión de negocios viables en funcionamiento**, dando así continuidad a las empresas de la ciudad, manteniendo el empleo generado, facilitando la creación de nuevos puestos de trabajo y aprovechando el patrimonio empresarial existente y testado en el mercado

en beneficio de nuevos empresarios. El **Convenio Consolida** firmado con CVE y la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid, de consolidación empresarial para las empresas participantes, está **destinado a microempresas o pequeñas empresas locales con potencial de crecimiento que busquen replantearse su estrategia para ajustarla a las necesidades del mercado** y actualizar sus conocimientos de gestión empresarial, potenciando su posible salida a mercados exteriores. El programa es gratuito para las empresas. La Agencia de Innovación y Desarrollo Económico

cuenta en sus instalaciones con un **espacio de trabajo común diáfano o espacio de coworking, que alberga dieciocho puestos para emprendedores, de forma gratuita**. Algunas empresas se han creado a partir del itinerario de **autoempleo, principalmente las becas CREA y con la ayuda de las subvenciones a empresas de nueva creación**. La simbiosis creada entre la Agencia y el espacio permite la colaboración en proyectos conjuntos. **La apertura en horario de tarde del espacio prevé atraer a nuevas empresas que integren sus capacidades a las ya existentes**, e incorporen nuevas ideas y proyectos.



Retorno del Talento

Si otras acciones trabajan por la retención del talento, el **objetivo del programa de Retorno del Talento**, cuarta línea de acción del Plan de Empleo Municipal **es que los que se marcharon puedan volver en condiciones dignas, un programa innovador en su enfoque y participativo en su diseño**, que se ha convertido en una referencia que están ya replicando otras administraciones públicas.

En 2018 se ha producido la segunda convocatoria de ayudas de este programa, facilitando el retorno de 11 personas, procedentes, tanto del extranjero como de fuera de Castilla y León. De ellas, **8 han retornado para la puesta en marcha de un proyecto empresarial, y 3 han sido contratadas por empresas en el ámbito de la industria agroalimentaria, el**

marketing y la innovación, con un salario medio elevado, lo que pone de manifiesto que se trata de personas con alta cualificación pues en definitiva se trata de recuperar capital humano para la ciudad en la que nacieron o estudiaron. El perfil medio del retornante de este año es un hombre, titulado en económicas o empresariales, de 37 años y nacido en Valladolid.



SIEMBRA TU NEGOCIO EN TORDESILLAS

Nuestro polígono, tu futuro



AYUNTAMIENTO DE TORDESILLAS

Empresa salmantina referente nacional del sector de la perfumería y cosmética con cerca de 120 años de historia. Más de 950 empleados, con implantación en diez comunidades autónomas, 41.500 metros en superficies comerciales, tres plataformas logísticas y un plan de expansión que no tiene fecha de caducidad.



GRUPO RECIO- PERFUMERÍAS AVENIDA

cuando saber crecer
hace la diferencia

TERESA SÁNCHEZ

Escribía Patrick Süskind en su novela 'El Perfume' que "quien domina los olores domina el corazón de los hombres". **Es evidente que en el mundo de la perfumería y la cosmética la venta de ilusión es un componente esencial y en base a esa visión la empresa salmantina Grupo Recio-Perfumerías Avenida es reconocida hoy en día como un referente principal del sector en nuestro país.** Una posición líder ganada a pulso gracias al trabajo de tres generaciones de la familia

Recio a lo largo de más de un siglo, en concreto desde hace 117 años.

Un proyecto de vida y de negocio que nació en una farmacia laboratorio situada en la calle Toro de Salamanca y que hoy **cuenta con 950 empleados repartidos por hasta diez comunidades autónomas, con 205 espacios comerciales y un plan de expansión sin fecha de caducidad.**

De hecho solo hace falta hacer un rápido repaso al **último balance de 2018 cuando efectuaron 17 aperturas, una cada 21 días, para**

un total 8.000 nuevos metros cuadrados de sala de venta, un nuevo proyecto de cartelería digital o el aumento de su superficie logística. Y 2019 sigue el mismo camino.

ORIGEN Y CRECIMIENTO

Para ser el líder es evidente que hay que estar a la última e intentar ir siempre un paso por delante de los competidores.

Tener la vista puesta en el futuro sin descuidar un ápice el presente y contando siempre con la referencia del pasado, algo que es inexcusable en una **empresa familiar como Grupo Recio-Perfumerías Avenida.**

Hoy hablamos de la tercera generación de un negocio que inició en 1902 Manuel Recio Sánchez con la apertura en la calle Toro de Salamanca de una farmacia laboratorio que hoy sigue atendiendo al público.

Fue su hijo y también farmacéutico, **Juan Alberto Recio Meras, el que en 1942 comenzó a sumar novedades que dieron origen a los primeros pasos del Grupo Recio** con la introducción de la venta directa de productos de droguería, perfumería y cosmética en un local anexo a la farmacia, además de iniciar la venta mayorista con la apertura de un pequeño almacén.

Apenas 18 años después la empresa ya estaba en franco crecimiento y necesitaba nuevas **instalaciones dedicadas a la distribución que volvieron a ser ampliadas en 1970 para dar cobertura a un negocio logístico y de distribución en auge**. Grupo Recio ya comercializaba productos de marca propia e incluso se abría a otras oportunidades de negocio relacionadas con la belleza y el cuidado personal como la **edición de la revista mensual 'Ruklor, Revista para la mujer' o el 'Salón de Alta Peluquería y Manicura Recio'**.

Fue **en 1976 cuando la empresa y su estructura logística vivieron su traslado al Polígono El Montalvo I** en Carbajosa de la Sagrada, donde hoy se mantiene sus oficinas centrales, con lo que lograba un nuevo salto de calidad gracias a los **más de 20.000 metros cuadrados** que podía dedicar a la distribución.

Y llegó **1982 cuando tras el fallecimiento de Juan Alberto Recio Meras es su hijo Juan Alberto Recio Flemmich el que se pone al frente**. El actual presidente y consejero delegado, de cuya mano y con la ayuda en diferentes áreas de gestión de sus otros tres hermanos, Miguel Ángel, Javier y Jorge, se acometen la búsqueda de nuevos retos y novedosas formas de comercialización.



INSTALAR PANELES SOLARES en la depuradoras o cambiar calderas de gasoil por gas natural es una de las iniciativas que contempla el Pacto de los Alcaldes.

PRIMEROS PASOS DE LA EXPANSIÓN

De ese momento parten los cimientos de la expansión y modernización de lo que hoy es el grupo, tanto en materia logística como en la búsqueda de nuevos canales de distribución.

Grupo Recio Perfumerías Avenida apostó por el sucursalismo lo que se concretó en 1996 con la adquisición de la firma Palo Rosa. En 1998 adquirió el grupo gallego Cinco asociados y en 2002 reforzó su expansión con la incorporación del 50% del Grupo Natalio Fuentes, implantado en Castilla y León, Cantabria y Navarra.

La empresa que dio sus primeros pasos centrada en la distribución apostaba por una mayor relación con el

público, con el trato directo y eso se tradujo en la apertura sucesiva de tiendas.

Una expansión que no ha parado año a año con cerca de **40 aperturas desde 2016 con un notable avance en 2018**. Hablamos de que la enseña ha duplicado así **la cifra de superficie comercial puesta en marcha respecto al año 2017, pasando de 4.000 a 8.000 metros cuadrados**, y mejorando el ratio de aperturas para llegar a una o un rediseño integral cada 21 días.

A nivel territorial se podría destacar la consolidación y refuerzo posicional desarrollado por el Grupo Recio. Por un lado, en el mercado andaluz donde

en poco más de un año ha pasado de no tener ninguna presencia a cerrar el año 2018 con seis establecimientos en cinco de sus provincias y eso sin olvidar el resto de mercados donde ya operaba y en los que consolida sus posiciones (Cantabria, Castilla y León, Navarra, Comunidad Valenciana y Galicia).

El Grupo Recio continuará con la ejecución de su intenso plan expansivo a lo largo de este año 2019 continuando su posicionamiento como uno de los principales operadores españoles en la distribución y comercialización de productos de perfumería, cosmética, cuidado personal, del hogar y parafarmacia.

40 APERTURAS

Grupo Recio-Perfumerías Avenida ha duplicado así la cifra de superficie comercial puesta en marcha respecto al año 2017, pasando de 4.000 a 8.000 metros cuadrados, y mejorando el ratio de aperturas.

EXPANSIÓN TERRITORIAL

A nivel territorial se podría destacar la consolidación y refuerzo posicional en el mercado andaluz donde en poco más de un año ha pasado de no tener ninguna presencia a cerrar el año 2018 con seis establecimientos en cinco de sus provincias

LOS DATOS DEL GRUPO

205
ESPACIOS
COMERCIALES

40.000 M2
DE SUPERFICIE
COMERCIAL

10
COMUNIDADES
AUTÓNOMAS

3
PLATAFORMAS
LOGÍSTICAS

13
ALMACENES

60
VEHÍCULOS
PROFESIONALES
Y COMERCIALES

60.000 M2
DESTINADOS A LA
DISTRIBUCIÓN

ADAPTO
SISTEMA DE
PROCESAMIENTO
DE PEDIDO

EFICIENCIA ENERGÉTICA

La cadena de perfumería, cosmética, droguería y parafarmacia firmó un **acuerdo con una empresa de ingeniería para la implantación de un proyecto de renovación energético que permitirá a la compañía de origen salmantino superar el 60% de ahorro en materia energética y de emisiones.**

Un acuerdo que permite **incrementar notablemente el confort, la climatización e iluminación de las más de doscientas tiendas que**

la cadena tiene repartidas por toda España mediante la aplicación de tecnología de última generación. A través de este proyecto de eficiencia energética, Perfumerías Avenida invertirá dos millones de euros en diez años, que recuperará como ahorro.

El objetivo, según apuntó tras el acuerdo la propia empresa, es alcanzar un equilibrio integral entre el ahorro y una firme apuesta por la sostenibilidad y la eficiencia, que es la prioridad. Todo ello **amparado en la convicción**

por el cuidado del medio ambiente, el entorno y la sostenibilidad, se traduce en la creación de espacios más luminosos y amplios, más funcionales, localizados en primera línea comercial, totalmente ecoeficientes y que incluyen zonas específicas de parafarmacia.

Además la firma también inició su **nuevo proyecto de cartelería digital con la instalación de 30 pantallas y monitores de gran formato y alta definición en 29 de sus espacios comerciales.**



LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

En el plano logístico el Grupo Recio ha aumentado su capacidad, reforzando su canal de distribución con la adquisición de nuevas instalaciones en su sede central de Salamanca, con **9.000 nuevos metros cuadrados que se pondrán en marcha a lo largo de este año 2019** y que se suman a los 60.000 metros cuadrados que el grupo gestiona en Castilla y León, Galicia y Comunidad Valenciana. **Cuenta además con 30 almacenes y 30 delegados comerciales para atender a 2.500 clientes profesionales.**



CLUB CLIENTES AVENIDA

En 2017 una de las novedades puesta en marcha fue **El Club Clientes Avenida**, que se ha convertido en un referente de cara a **mejorar la experiencia de compra del cliente.** Una herramienta fácil y gratuita con la que hoy **más 250.000 personas forman parte del universo Avenida**, beneficiándose de vales descuento directos y numerosas ventajas.



CASTILLA Y LEÓN



**ORGULLOSOS
DE NUESTROS
PRODUCTOS,**

Cualquier momento es bueno
para estar con mis amigos.
Y si es para compartir un buen almuerzo
y degustar la variedad de productos
de nuestra tierra, mucho mejor.
Son momentos irrepetibles.
Disfrutar en compañía de lo nuestro,
con la seguridad de que la calidad
de nuestros productos nunca falla.

Una tierra y unos productos
para sentirse orgulloso.

**ORGULLOSOS
DE NUESTRA
TIERRA**



CASTILLA Y LEÓN



**Junta de
Castilla y León**

La obligación de reservar por ley el 2% de los empleos para este colectivo en todas las empresas de más de 50 trabajadores favorece la integración de los discapacitados.

DEL 2% AL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN: EL APOYO EN TODOS LOS FRENTES A LA PLENA INTEGRACIÓN LABORAL

TAMARA NAVARRO

La integración laboral de las personas con discapacidad es uno de los principales objetivos de la Junta de Castilla y León respecto a este colectivo. **Por sus especiales circunstancias, estos trabajadores y las empresas que los ocupan precisan la adopción de una serie de medidas**, por parte de las Administraciones Públicas, que faciliten la **creación de empleo para personas con discapacidad**; y, consiguientemente, faciliten su inserción laboral y social.

Este objetivo se lleva a cabo a través de varias medidas, especialmente aquellas que tienen por objetivo el **apoyo a los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León**. Existen, además, otros programas que tienen como objetivo **la integración laboral de personas con discapacidad, tales como la creación de empleo con apoyo, el desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad, las ayudas para la integración en la empresa ordinaria.**



El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, establece esas medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores con discapacidad

Con el fin de dar respuesta a las dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad, la Junta de Castilla y León fomenta actuaciones que mejoren la empleabilidad de dicho colectivo

La medida de mayor trascendencia efectiva para conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad es la **obligación legal de la reserva del 2% de los empleos para este colectivo en todas las empresas de más de 50 trabajadores**. No obstante, y con carácter excepcional y debidamente autorizada, se contempla la aplicación de medidas alternativas a esta obligación.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal es **realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad**. Pretende ser un medio de integración del mayor número de trabajadores con discapacidad al régimen de trabajo normal.

La **totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad**, sin perjuicio de las plazas que deban ser cubiertas por personas sin discapacidad y que resulten imprescindibles para el desarrollo de la actividad. **En cualquier caso, el número de trabajadores con discapacidad no será inferior al 70% del total de la plantilla de la empresa**.

En su estructura y organización se ajustarán a los de las empresas ordinarias, sin perjuicio de la función social que han de cumplir y de sus peculiares características.

A continuación se facilita **información relativa a los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma, entre la que se encuentra un listado permanentemente actualizado de los CEE registrados en Castilla y León**.



OTROS PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN LABORAL

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS ORDINARIAS

El objetivo de estas subvenciones es **facilitar la integración laboral de los trabajadores con discapacidad en las empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León** fomentando su contratación, según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre Integración Social de los Minusválidos.

El **Plan Regional de Empleo**, firmado por el Gobierno Regional, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, la Unión Regional de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León **recoge la necesidad de adoptar medidas para mejorar la calidad y la productividad del trabajo, contemplando entre los colectivos a los que presta un mayor apoyo al de las personas con discapacidad**.

Con el fin de dar respuesta a las especiales dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad, **la Junta de Castilla y León fomenta actuaciones que mejoren la empleabilidad de dicho colectivo** y fomenten su integración en el mercado de trabajo a través de las subvenciones a la contratación de carácter temporal.

EMPLEO CON APOYO

El objetivo de esta línea es conseguir el **acceso al mercado de trabajo libre y sin discriminación, lo que supone un paso importante para lograr mayor cohesión social**. Para ello se introducen mecanismos destinados a incentivar la contratación de trabajadores con discapacidad.

En este empeño, la Junta de Castilla y León, a través de la Gerencia de Servicios Sociales, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Economía y Empleo, con la financiación del Fondo Social Europeo (FSE) **gestionarán un programa de integración socio-laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial mediante la concesión de subvenciones con esta finalidad** que incluirá el fomento del empleo con apoyo y el apoyo para el desarrollo de habilidades personales y sociales.

Con esta convocatoria se pretenden cumplir los siguientes objetivos:

- **La integración socio-laboral de personas con discapacidad.**
- La motivación de los agentes económicos para la **inserción laboral normalizada de personas desempleadas con especiales dificultades para alcanzar dicho objetivo.**
- La **coordinación de los medios económicos y personales de la Junta de Castilla y León.**



CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA LEGAL DEL 2%

El artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos **impone a las empresas con plantilla superior a 50 trabajadores la obligación de emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla**. Una nueva redacción dada a este artículo en 1998, contempla la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva pudieran cumplir total o parcialmente esta obligación, con la ejecución de medidas alternativas.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, establece esas medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores con discapacidad.

En esta norma se recalca **el carácter de excepcionalidad de estas medidas alternativas** y se fijan, entre otras, las siguientes:

- Realización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, **para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa**. Puede consultar la relación de Centros Especiales de Empleo en nuestra Comunidad en la página anterior dentro del apartado "Centros Especiales de Empleo".
- Realización de **donaciones y de acción de patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad**, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública. Para conocer las fundaciones o asociaciones de utilidad pública, se puede consultar en la página anterior, dentro del apartado "Fundaciones o asociaciones de utilidad pública".
- Constitución de un **enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo**, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.
- Realización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, **para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta a esta medida.**

BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL

La Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, regula las bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad, siempre que estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo. También regula bonificaciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las bonificaciones empresariales a la contratación laboral de personas con discapacidad son las siguientes:

BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	
BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACION LABORAL	
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	CONTRATACIÓN TEMPORAL
Con carácter general: 4.500 euros-año	Varones menores de 45 años: 3.500 euros-año
Mujeres: 5.350 euros-año	Varones mayores de 45 años: 4.100 euros-año
Mayores de 45 años: 5.700 euros año	Mujeres mayores de 45 años: 4.700 euros-año
DISCAPACIDAD SEVERA	DISCAPACIDAD SEVERA
Con carácter general: 5.100 euros-año	Varones menores de 45 años: 4.100 euros-año
Mujeres: 5.950 euros-año	Varones mayores de 45 años: 4.700 euros-año
Mayores de 45 años: 6.300 euros-año	Mujeres mayores de 45 años: 5.300 euros-año
Discapacidad severa:	* Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento
	* Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento



TRACCIÓN ÁVILA

Captación de inversiones
 Gestión integral de proyectos
 Promoción comercial e internacionalización
 Plataforma comercial

Un motor para el progreso

PLAN IMPULSO

LA APUESTA DE LA DIPUTACIÓN DE VALLADOLID POR EL EMPLEO Y LA ECONOMÍA EN LA PROVINCIA

Las medidas adoptadas durante seis años han supuesto una reducción de casi el 50% del desempleo en la provincia de Valladolid

Juan Martín

E

n el año 2013 la Diputación de Valladolid puso en marcha el **Plan Impulso, una herramienta**

dinamizadora en materia de economía y empleo que promueve la cultura del emprendimiento.

Desde ese año se han destinado más de 17 millones de euros a tal efecto

y seis años después ya se puede decir que el arduo trabajo ha dado sus frutos ya que, según apuntan los datos, **desde enero de 2013 el paro ha descendido un 45,89% en la provincia de Valladolid.**

A mediados del pasado mes de febrero el presidente de la Diputación de Valladolid, Jesús Julio Carnero, presentó en Olmedo el balance de las actuaciones en materia de empleo y desarrollo económico que la Diputación ha realizado a lo largo de este mandato. Junto a él estuvieron el alcalde de Olmedo, Alfonso Centeno; el presidente de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Valladolid, Víctor Caramanzana; la presidenta de la Confederación Vallisoletana de Empresarios, Ángela de Miguel; y el Vicepresidente de la Diputación Provincial de Valladolid, Víctor Alonso. Además,

aprovechando la ocasión, estas personas **se reunieron también con 20 entidades que colaboran en distintas líneas de actuación del Plan Impulso** para hacer balance de las actuaciones realizadas hasta ahora y presentar las novedades de cara al año 2019.

La satisfacción en la Diputación de Valladolid es evidente tras cuatro años de trabajo en la lucha por mejorar el empleo en la provincia y la economía de los diferentes municipios. "Pese a que el paro ha sido, y sigue siendo, una de las principales preocupaciones y uno de los riesgos de la sociedad, **la lucha contra el desempleo ha sido la acción principal del gobierno**", declaraba el presidente de la Diputación de Valladolid, Jesús Julio Carnero.

Sobresalen dos datos del balance del periodo 2015-2019 realizado desde la Diputación en lo que a inversión se refiere para mejorar los aspectos relacionados con la economía y el empleo: **La inversión total ha sido de 57,6 millones de euros que se han destinado para las acciones contra el paro y la crisis económica** (de los cuales 10,5 millones han sido destinados para el Plan Impulso), y los diferentes frutos recogidos, entre los que destaca





FOTO DE FAMILIA EN LA Plaza Mayor de Olmedo tras la reunión sobre el Plan Impulso. J. MARTÍN

la **reducción del paro en los municipios de menos de 20.000 habitantes de la provincia** puesto que en los últimos cuatro años ha sido del 28,52 % frente al 26,73 % de la media provincial.

El presidente de la Diputación, Jesús Julio Carnero, incidía en esos datos en los que se vislumbra esa reducción de desempleados durante esta legislatura. **En mayo de 2015 había 42.702 parados en la provincia de Valladolid y en diciembre de 2018 el dato es de 31.286 parados, lo que supone 11.416 parados menos** "fruto del trabajo de las personas, las empresas, las instituciones, la colaboración público-privada y el esfuerzo realizado desde las distintas administraciones públicas, como es el caso de la Diputación".

Entre las principales novedades del Plan Impulso para el vigente año destacan la **apuesta por el apoyo a los autónomos, ya que se han aumentado las ayudas directas en un 25 %**, que supone un incremento de las ayudas al empleo y autoempleo en un 79%,

alcanzado la cifra de 635.000 euros. Además se han incrementado las **ayudas al fomento del empleo y del autoempleo joven (hasta 36 años)**, hasta los 450.000 euros, lo cual supone un aumento del 87%.

REDUCCIÓN DEL PARO

En mayo de 2015 había 42.702 parados en la provincia de Valladolid y **en diciembre de 2018 el dato es de 31.286 parados, lo que supone 11.416 parados menos**, gracias al esfuerzo de distintas administraciones públicas como es el caso de la Diputación.



APOYO A LOS AUTÓNOMOS

El Plan Impulso apuesta por el apoyo a los autónomos ya que se **han aumentado las ayudas directas en un 25 %**, que supone un incremento de las **ayudas al empleo y autoempleo en un 79%**, alcanzado la cifra de **635.000 euros**.

El **Proyecto Meta Empleo** será una de las acciones que se desarrolle próximamente, así como la puesta en valor de la incorporación del Programa de Desarrollo Directivo para la Mujer en Entornos Rurales y, ya en el futuro, se desarrollarán dos nuevos programas aprobados dentro del proceso de Presupuestos Participativos: el **Proyecto Capitex (enfocado a empresas externas)**, y una línea de **ayudas para incentivar la compra de terreno industrial por parte de ayuntamientos de la Zona Norte de Valladolid**.

Cuatro han sido los ejes fundamentales de actuación de la Diputación de Valladolid durante este periodo: **El Plan Impulso** (medidas para potenciar el crecimiento económico, la reducción de los niveles de desempleo y el incremento de la productividad y competitividad de la economía en el ámbito provincial), el **apoyo al empleo municipal**, el **apoyo a la gastronomía y sector agroalimentario** con la creación de la marca Alimentos de Valladolid, y Turismo.



EL PLAN IMPULSO

Se han destinado **10,5 millones de euros a este conjunto de acciones** encaminadas a mejorar la economía y luchar contra el desempleo, que se han traducido en **11.882 acciones individuales entre 2015 y 2019**. Entre ellas destacan: la creación de la oficina y el teléfono del emprendedor; la convocatoria de ayudas de fomento del empleo y autoempleo por valor de 2,3 millones de euros; la ampliación de líneas de apoyo (hacia la mujer, mayores de 45 años o personas con discapacidad, entre otras) de las cuales se han beneficiado 548 personas; además, el 45 % son mujeres y el 70% de los beneficiarios continúan trabajando por lo que el plan "se mueve en el terreno del éxito" según Jesús Julio Carnero

El **Plan de Dinamización Económica para la Mujer Rural** ha supuesto que se hayan podido beneficiar de él **1.346 mujeres con distintas acciones**: Las ayudas directas al empleo, el hecho de haber hecho un

diagnóstico de la situación de la mujer, los diferentes talleres, las tres lanzaderas de empleo, la formación on-line con 102 mujeres, los distintos programas con distintas entidades o las acciones de sensibilidad. Desde mayo de 2015 a diciembre de 2018 el paro femenino ha descendido en un 26,91 % en municipios de menos de 20.000 habitantes frente al 25% de la media provincial.

Gracias al **Plan de Empleo Joven 777 jóvenes han podido mejorar su situación** laboral debido a distintas acciones llevadas a cabo como las diferentes ayudas al emprendimiento y otras destinadas a la consolidación. "Se trata de enraizar en los jóvenes la cultura del emprendimiento, abonar ese campo es tener éxito en un futuro no a largo a plazo, sino a muy corto plazo", indicaba Jesús Julio Carnero.

En el aspecto de formación se han invertido tres millones de euros y se han beneficiado **1.340 personas** gracias a las

acciones conjuntas con entidades como ATA, CVE, Red Talento o la Cámara de Comercio de Valladolid. **La Diputación también ha apoyado la financiación (así como la adquisición de naves y terrenos) y la innovación, el crecimiento y la consolidación empresarial** con distintos programas como el Consolida Pyme Rural, en colaboración con la CVE, para incrementar la facturación de 54 empresas de la provincia en más de un millón de euros, consolidar 400 empleos directos y generar 15 nuevos empleos.

Por último, dentro del Plan Impulso, también destaca el **Programa de Internacionalización, con un millón de euros de inversión, 1.342 empresas implicadas**, 434 personas destinadas a formación y distintas misiones inversas realizadas, así como diferentes acciones comerciales. En relación al comercio rural sobresale el programa Comercio Rural Mínimo, con nueve establecimientos en la provincia de Valladolid.

EMPLEO MUNICIPAL

Se han puesto en marcha una serie de medidas de apoyo a los ayuntamientos de la provincia para que generen empleo a través de un conjunto de iniciativas vinculadas al mantenimiento y prestación de servicios. **Se han creado 1.300 puestos de trabajo a través de los distintos programas y fondos con 24 millones de euros destinados para ello.**

Entre las medidas desarrolladas se encuentran el **Fondo de Actividades y Servicios y el Fondo de Apoyo Económico a los Ayuntamientos**; el Plan de Apoyo al Empleo Local, financiado por la Junta de Castilla y León, y que la Diputación de Valladolid ha completado con un plan de apoyo complementario que ha facilitado la contratación de 291 personas; y el Plan de Apoyo al Empleo Local de la Diputación, con una inversión de 3,3 millones de euros desde 2017 y que ha permitido, hasta ahora, la contratación de 462 desempleados. A ello hay que unir diferentes programas en colaboración con la Junta de Castilla y León, que han facilitado la contratación de 157 trabajadores, y el Programa de Subvenciones para el programa de Fomento del Empleo Agrario en 18 municipios de la zona sur de la provincia, que ha permitido la contratación de 417 trabajadores.

RETOS PARA EL FUTURO

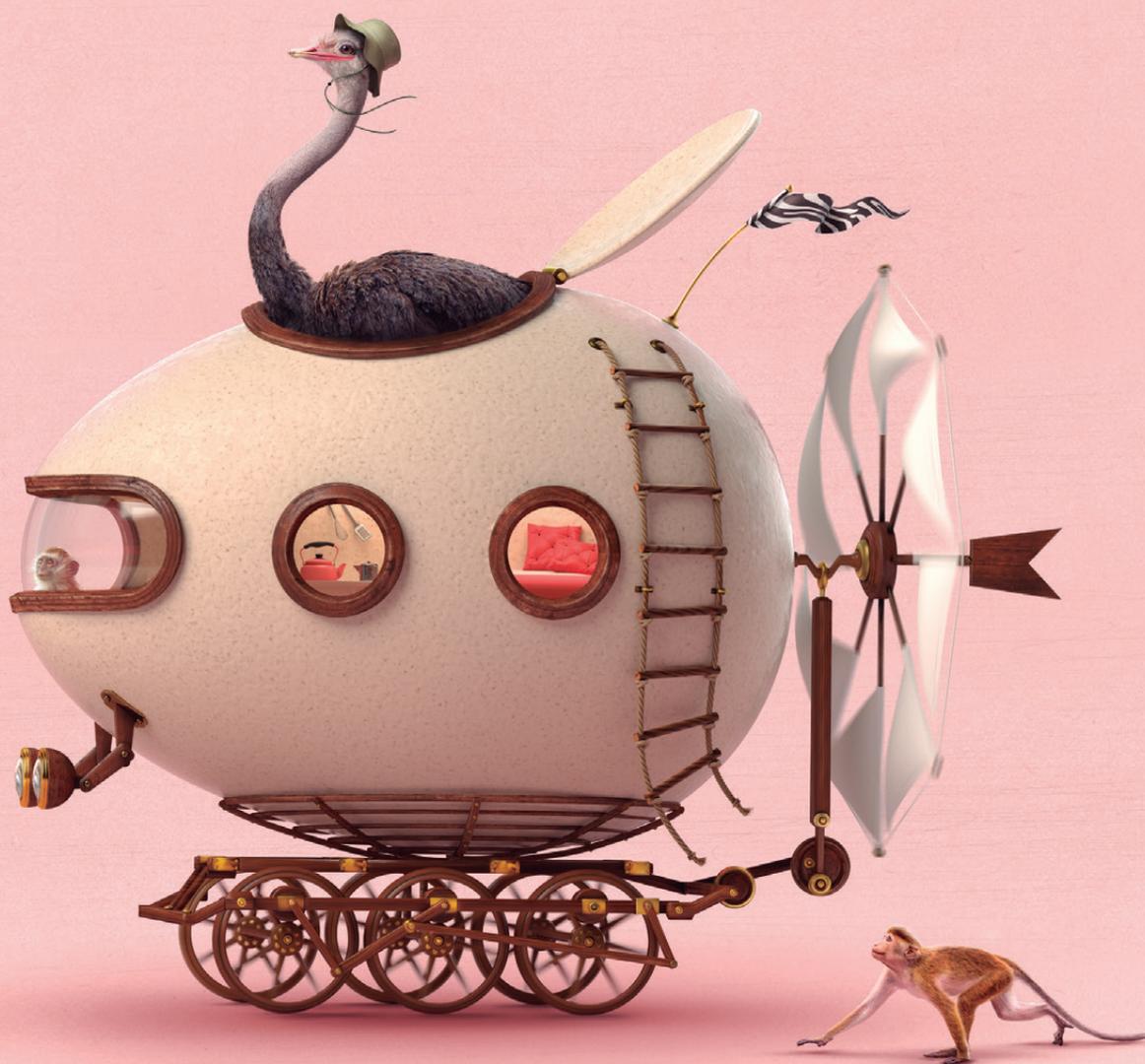
El presidente de la Diputación de Valladolid, Jesús Julio Carnero, ha ampliado la mirada al horizonte tras las próximas elecciones de mayo y ha adelantado los principales retos de futuro para la provincia de Valladolid en los diferentes ámbitos.

En primer lugar, Carnero ha apostado por **la profundización y consolidación en los próximos años del Plan Impulso**: "Ha venido para quedarse porque es la manera de expresar la colaboración con todas las entidades, asociaciones e instituciones para la mejora del empleo en la provincia".

Posteriormente, otro de los aspectos para profundizar que ha destacado Carnero, es el de las nuevas tecnologías ya que **"todo lo que se avance, es abrir oportunidades de futuro para el empleo y el asentamiento de población"** y desde el punto de vista turístico las miradas se dirigirán hacia la enología y la cultura, con los castillos como principales actores: **"El punto de arranque ha sido la presentación de la remodelación del Castillo de Fuensaldaña** y las acciones futuras se dirigirán hacia la interrelación entre castillos y otros tipos de turismo".

"Se trata de enraizar en los jóvenes la cultura del emprendimiento, abonar ese campo es tener éxito en un futuro no a largo a plazo, sino a muy corto plazo", indicaba Jesús Julio Carnero.

ES TIEMPO
DE MÓVERSE
COMO LO HARÍA
LA NATURALEZA



Conduce libre por la ciudad con nuestras soluciones a la movilidad

CRÉDITO SOSTENIBLE
Nuestro mejor precio



BANKIA RENTING
Una cuota fija al mes

Como suele suceder en los periodos de crecimiento económico, el volumen de empleo gestionado por las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) aumenta exponencialmente, lo que se traduce en una mayor temporalidad en los puestos de trabajo.

ETTS

OTRA FORMA DE CONTRATAR TRABAJADORES



MÁS TRIBUNA

A

sí se deduce al menos de los estudios llevados a cabo por los grandes economistas nacionales e internacionales,

una tendencia que ha aumentado con la llegada de las páginas web y aplicaciones móviles que recogen las ofertas de trabajo y se encargan de segmentar las mismas de acuerdo a la ubicación, la formación o la profesión a la hora de encontrar el candidato perfecto.

Aunque este tipo de empresas suelen gestionar ofertas de empleo muy ligadas a determinadas épocas del año como suelen ser los periodos vacacionales en verano o invierno o determinadas festividades como la Navidad o la Semana Santa.

Pero, **¿cómo funciona una ETT?**

Una de las grandes características del trabajo temporal se produce siempre una **triple relación**. Primero, la existente entre la ETT y el trabajador, que se conoce como **relación laboral**. La segunda, la que se produce entre la ETT y la empresa usuaria, que se denomina **relación mercantil** y la establecida entre la empresa usuaria y el propio trabajador, que es una **relación funcional o de funcionamiento**.

En cuanto a la forma y duración de los contratos gestionados por EETs, ésta dependerá del tipo de contrato, pudiendo ser el mismo por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Además, si tras acabar el contrato, el empleado continuase desarrollando su trabajo para la empresa usuaria, se le considerará contratado por ésta de manera indefinida.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ETTs



DURACIÓN DEL CONTRATO

El trabajador contratado por una ETT podrá prestar sus servicios por tiempo indefinido o por una duración determinada en la empresa que lo emplee.



CONTRATO FORMALIZADO

El contrato se deberá formalizar por escrito y ser comunicado al Servicio de Empleo público en un plazo de 10 días hábiles.



FORMACIÓN ADECUADA

La ETT deberá facilitar a los trabajadores una formación adecuada a las características del puesto de trabajo.



DERECHO A INDEMNIZACIÓN

El trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica correspondiente por la finalización del contrato.



FACILITAR INFORMACIÓN

La ETT deberá facilitar toda la información recibida sobre la empresa usuaria al trabajador contratado.

CONDICIONES LABORALES

Durante la prestación de los servicios en la empresa usuaria, los trabajadores cedidos tendrán derecho a la aplicación de las mismas condiciones de trabajo, como horas extraordinarias, períodos de descanso, que los compañeros contratados directamente por la empresa. El trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica correspondiente por la finalización del contrato de puesta a disposición.



SILVESTRE SÁNCHEZ SIERRA:

“El ser humano es el valor más importante; de lo contrario, ¿qué pintamos aquí?”

Más de cinco décadas en el negocio de la hostelería contemplan la figura de Silvestre Sánchez Sierra (Aldearrodrigo (Salamanca) 1937), quien ha sabido adaptarse a los tiempos y superar las dificultades de la crisis que dejan a su paso los ciclos de la economía con el transcurrir de los años.

CHEMA DÍAZ

S

u trayectoria, diversificada en muchos negocios (zapaterías, hostelería, el campo, el ocio...) se debe al

hecho de **invertir y 'mover el árbol' para ver qué es lo que cae.** Vive con resignación, pero con lástima todo lo que ocurre en Cataluña con un movimiento independentista que no cesa, y asegura que es algo que "no se puede permitir", al tiempo que lamenta con tristeza la realidad negativa de 'su' Salamanca, estancada e incapaz de crecer porque carece de industria y 'ganas' de tenerla.

Reconoce que volvería encantado a su pequeño pueblo (Aldearrodrigo), que le vio nacer, igual que a Salamanca, "como ha hecho mucha gente", para descansar y disfrutar pero, **a sus 82 años, reconoce que aún tiene cosas por hacer y proyectos en mente que ver crecer,** siempre poniendo en valor a su mejor arma: el ser humano. No esconde su preocupación por la ola independentista, que cada vez está yendo a más, algo que muchas veces le ha llevado a pensar en dejarlo todo y regresar a su tierra, pero... la lucha continúa.

El país vive una situación convulsa, en lo social y lo económico. ¿Cómo valora el momento actual de España alguien que ha vivido numerosos ciclos y situaciones de todos los 'colores'?

La verdad es que estoy muy preocupado por todo lo que pasa en la política actual y noto, además, que el empresariado también lo está. **Lo importante ahora mismo es crear puestos de trabajo y hacerle saber a los ciudadanos y a los jóvenes que lo que vale son la lucha y el trabajo,** hacer las cosas bien y con ilusión para seguir adelante. No hay ninguna fórmula mágica, solo el trabajo. La verdad es que hay momentos en los que uno se desmoraliza mucho, y lo veo por mis hijos que son jóvenes y cada día tienen más dificultades, pero hay que continuar.



HIJO PREDILECTO DE ALDEARRODRIGO 2011, una calle lleva su nombre (también el polideportivo), al igual que otra en la capital salmantina.

El movimiento independentista en Cataluña está cada vez más agitado; ¿cómo vive un salmantino toda la vorágine de la separación que algunos llevan al extremo?

El tema catalán en un problema de grandes dimensiones; fíjate hasta donde llega este punto... y es que, tengo un compañero que me ayuda mucho y está aburrido de todo esto y me ha dicho que se va a ir a mi pueblo, y lo entiendo a la perfección. Yo no lo hago porque tengo aquí gran parte de mi familia y negocios y porque llevo una lucha de trabajo de más de 50 años, donde me he dejado todo con la ayuda del de arriba, porque soy muy creyente. Pero, tengo claro que si pudiera irme a mi tierra con la mitad de lo que tengo ahora, me iría. **Tengo que reconocer que aquí en Barcelona estoy muy**

“Lo importante ahora mismo es crear puestos de trabajo y hacerle saber a los ciudadanos y a los jóvenes que lo que vale son la lucha y el trabajo.”

bien pese a este gran problema político y social. El otro día escuché al presidente del parlamento catalán decir que ha sido independentista y siempre lo será, sin importarle la gente y las empresas que se han ido. Tengo infinidad de amigos empresarios que también están preocupados por todo lo que está ocurriendo.

No solo Cataluña vive momentos complicados; Salamanca, su tierra natal, no despega y vive estancada con pocas posibilidades de desarrollo. ¿Por qué?

Salamanca es lo más grande; una tierra donde resplandece el sol en esa bella piedra de Villamayor, tierra de cultura, con todo lo que ofrece la Universidad... es una ciudad y provincia muy buena para vivir con dinero, claro, pero muy débil y en nuestro caso no podríamos tener allí negocios sin el apoyo de todas nuestras empresas en Cataluña. **En Salamanca, el mundo empresarial va mal, por desgracia.** Muchas veces lo digo; hago mío el discurso de Kennedy cuando fue presidente de EEUU. ¿Qué podría hacer yo por Salamanca? Amo a mi pequeño pueblo, a mi ciudad y provincia y llevaría todo allí para poder crear empresas y puestos de trabajo, pero hay pocas posibilidades.



OTROS RECONOCIMIENTOS A SILVESTRE SÁNCHEZ

EN SALAMANCA: Medalla de Oro de la Cámara de Comercio e Industria de Salamanca en 1998, Bellota de Oro en 2004, Pregonero de las Fiestas de Salamanca 2007, Pregonero de las Fiestas de Guijuelo en 2008 y Medalla de Oro de la Ciudad en 2009

Tenemos el campo, pero muchas veces es complicado crear granjas y explotaciones grandes como la nuestra, siempre con humildad, aunque para comer siempre habrá... que no falte.

¿Existe en España la cultura del trabajo y el esfuerzo?

Es cierto que en muchas ocasiones la gente se ha hecho un poco vaga y se ha acomodado; llegan las 7 de la tarde y se quieren ir a casa o no quieren venir a trabajar los fines de semana... **para crear empresas hay que echar muchas horas. Yo hay días que estoy trabajando más de 16 horas y tengo 82 años**, aunque es cierto que esto tampoco es vida. Llevo casi 70 años trabajando y vengo de una familia muy humilde; mantener 500 puestos de trabajo en la hostelería no es nada fácil.

¿Cuál es el secreto para tener ganas de seguir el día a día de sus empresas a los 82 años?

Lo más importantes de todo es **llevar una vida ordenada, tener cuidado con muchas cosas, especialmente con la noche, dormir, descansar y tener mucha ilusión por las cosas.**

También pensar en tu bien y el de tu familia y la sociedad. Tengo un letrero en mis restaurantes que invito a leer a la gente cuando viene: **humildad, respeto, educación y tratar a la gente como quieres que te trate a ti**, porque en este mundo siempre hay más días malos que buenos. Los jóvenes deben tener ilusión y no desesperarse porque tienen que seguir insistiendo aunque al principio no salgan las cosas. Yo cuando me voy a dormir ya tengo planeado lo que haré al día siguiente.

¿Le ha otorgado más la sociedad de lo que usted le ha dado a ella en todos estos años?

Ésta es una interesante reflexión; todo tiene que ser correspondido. Mis padres me educaron así, en

la sencillez y **me considero una persona normal y agradecida; no tengo dudas de que la sociedad es una maravilla porque existe mucha gente buena y humana.** Fíjate, a lo largo de mi trayectoria me han hecho decenas de homenajes y a mí esas cosas no me gustan porque me pongo muy nervioso. Mis padres me educaron en la sencillez (eran pastores y gente humilde), aunque tengo una relación social a la que no puedo renunciar, pese a que haya cosas que me cuesten. **En mis restaurantes me llama gente de una mesa u otra y siempre voy encantado a atenderles, esas cosas también dan fuerzas.** Si preguntas en Barcelona a los taxistas, la mayoría me conoce, igual que los Mossos, la Policía... es algo mutuo, porque soy una persona normal.

¿Qué valor le da al ser humano en su negocio empresarial?

El ser humano es lo más importante, de lo contrario... ¿qué pintamos aquí? Personalmente, es lo que me ha hecho crecer y es algo que intento destacar cada vez que puedo. Es el valor más importante en la vida pero, a la vez, el ser humano debe ser educado, debe estudiar, formarse con todas las posibilidades que hay ahora y, especialmente, que se lo crea; pero sin creerse más que nadie, eso nunca. Yo valoro mucho la riqueza de mi pueblo, de Salamanca... hay que enseñar también cómo ser un buen trabajador. Todos valemos mucho y siempre hay que intentar unir en lugar de fomentar la separación. Hay que intentar estar a la altura de los demás y prestar ayuda siempre que el de al lado la necesite.

“Mis padres me educaron así, en la sencillez y me considero una persona normal y agradecida; no tengo dudas de que la sociedad es una maravilla porque existe mucha gente buena y humana.”

El agua es un derecho humano para cualquier persona, sea quien sea y esté donde esté.

2019 No dejar a nadie atrás

Agua para todos



AQUAVALL

AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

www.aquavall.es

@aqua_vall

En plena cuenta atrás para la puesta en marcha de un ambicioso proyecto dinamizador del tejido empresarial abulense, denominado 'Tracción Ávila', el presidente de la Confederación Abulense de Empresarios (CONFAE), Juan Saborido Lecaroz, defiende la necesidad de que todos los agentes implicados en el desarrollo económico de Ávila y provincia aúnen esfuerzos para conseguir atraer nuevas empresas, especialmente del sector industrial, hacia los polígonos abulenses. Diálogo Social, Corredor Atlántico e infraestructuras son algunos retos para la organización empresarial de Ávila.



JUAN SABORIDO,

PRESIDENTE DE CONFAE

“Tracción Ávila permitirá fortalecer el tejido industrial de la provincia abulense”

Isabel Andrés

E

El Diálogo Social de Ávila ha impulsado el Plan Ávila 20.20 'Estrategia para la industria y el empleo', ¿en qué consiste esta iniciativa?

El Diálogo Social abulense trabaja, desde verano de 2017, la iniciativa **Ávila 20.20 'Estrategia para la Industria y el Empleo'**, que nació

Ávila tiene la oportunidad de despegar al conectarse al Corredor Atlántico a través de la futura autovía A-40, que unirá Ávila y Maqueda

del trabajo conjunto de Diputación Provincial, Ayuntamiento de Ávila, sindicatos y CONFAE, que incluye **propuestas muy concretas para la industrialización de la provincia de Ávila**, partiendo del dimensionamiento del tejido industrial, las bases para la innovación tecnológica y la digitalización, los instrumentos financieros y los entornos industriales. A ello se suman medidas específicas en sectores industriales prioritarios

como la agroalimentación, la automoción y sus componentes y equipos, la energía, el medio ambiente y las tecnologías de la información y las comunicaciones; amén de una serie de actuaciones complementarias a modo de medidas de acompañamiento, necesarias para dar soporte estructural a tales objetivos.

En el marco de la Estrategia Ávila 20.20, CONFAE lidera el proyecto 'Tracción Ávila' para atraer empresas a la provincia abulense, ¿Qué medidas incluye?

Efectivamente, el proyecto 'Tracción Ávila' emana directamente de ese **plan Ávila 20.20 y se fraguó en la Mesa Conjunta del Diálogo Social**. Ante la lentitud de avances en la estrategia, los empresarios hemos dado un paso al frente y hemos puesto en marcha, gracias al convenio firmado con la Diputación Provincial. Contiene una serie de líneas de trabajo bien definidas que deben servir para sumar esfuerzos y recursos en la búsqueda de oportunidades para atraer industria, promover la actividad comercial y el consumo en toda la provincia y, como consecuencia de ello, generar empleo.

¿Cuáles son esas líneas de trabajo y cómo se desarrollarán?

'Tracción Ávila' contará con una **oficina específica, dotada con personal especializado y recursos propios**, que trabajará intensamente por la captación de inversiones, mediante una acción comercial que facilitará a las empresas interesadas su implantación en Ávila, ayudando a las gestiones desde la adquisición de suelo industrial hasta la formación de trabajadores, e incluye la gestión integral de proyectos, promoción comercial e internacionalización y una plataforma comercial. Esperamos que en primavera pueda entrar en funcionamiento.

¿Qué mejoras en infraestructuras reclaman los empresarios de Ávila?

Ávila tiene la oportunidad



**JUAN SABORIDO
LECAROZ,**
presidente de la
Confederación
Abulense de
Empresarios

de despegar al conectarse al Corredor Atlántico a través de la futura autovía A-40, que unirá Ávila y Maqueda y entroncará directamente con el trazado del citado corredor en el noroeste de España, puesto que se convertirá en ruta alternativa del tráfico que llega desde el sur y se dirige al noroeste, evitando su paso por Madrid. **Es preciso también conectar Ávila con la A-6 por autovía y mejorar la N-110. El Corredor Atlántico es nuestra oportunidad de engancharnos al futuro, al desarrollo y a la generación de oportunidades, y se requiere una implicación real de las administraciones públicas para llevar a cabo este proyecto.** También es prioritario que se mejoren las comunicaciones por ferrocarril entre Ávila y Madrid, Valladolid y Salamanca.

¿Qué medidas estima necesarias para el desarrollo económico de Ávila?

Para atraer nuevas empresas y permitir a las existentes que crezcan **es necesario apostar por la modernización de los polígonos industriales**. CONFAE reclama que se destine una partida de un millón de euros, consignada en los Presupuestos Generales del Estado de 2018 para el Plan Ávila 2020, en la **digitalización de 17 polígonos de Ávila y provincia, dotándolos a todos de fibra óptica**. Pero hay más. Precisamos de un puerto seco funcional, que sea nudo logístico hacia el noroeste. Y en una provincia como Ávila no podemos olvidarnos de la necesidad de luchar contra la despoblación y de impulso al desarrollo económico del medio rural.

Soluciones a la medida para la financiación de las pequeñas empresas y los autónomos



IBERAVAL

SUPERA LOS 27.000
SOCIOS Y AVANZA HACIA EL
LIDERAZGO EN EL SECTOR
DE LAS GARANTÍAS

Javier Martín



ACTO DE CONMEMORACIÓN DE LOS 20 AÑOS, PRESIDIDO POR PILAR DEL OLMO, que también sirvió para la firma del acuerdo anual de Iberaval con las entidades financieras presentes en Castilla y León



IBERAVAL TIENE PRESENCIA EN TODA CASTILLA Y LEÓN, dado que dispone de sedes en todas las capitales de provincia y en Ponferrada. Además, cuenta con sucursales en Madrid (en la capital, Alcobendas y Fuenlabrada), en Logroño (La Rioja) y en Vigo (Pontevedra).

A punto de cumplir 40 años de servicio a las pymes, los autónomos y los emprendedores, **Iberaval se ha propuesto avanzar en un camino que no siempre es sencillo: crecer, pero además mantener su rigurosa política de riesgos,** en un contexto en el que ya cuenta con casi el 60 por ciento de su capital aportado por los propios financiados (socios partícipes), aunque también cuenta entre sus accionistas con socios institucionales. “Iberaval es de todos sus socios, y nuestra función es serles útiles a todos ellos”, afirma el presidente de Iberaval, José Rolando Álvarez.

Por lo pronto, **Iberaval es la sociedad de garantía (SGR) española líder en número de socios, con más de 27.300** (sobre un total de 130.000 que hay en España), además de la más activa si nos fijamos en los datos del año pasado, cuando formalizó más de 4.000 avales que permitieron financiar miles de proyectos de todo tipo. **La clave, según expone Álvarez, es “facilitar el impulso empresarial, porque de esa manera se crea empleo”,** precisamente el principal quebradero de cabeza de las administraciones en los últimos años.

¿Cómo funciona Iberaval?

Esta SGR despliega operaciones por un importe medio de 100.000 euros a devolver en unos seis años. Operaciones, asegura el presidente de Iberaval, “tan comunes como la reforma de un negocio, la adquisición de equipamiento o el apuntalamiento de puestos de trabajo”. De esa manera, agrega, “una familia puede sacar adelante su proyecto vital”, que, gracias al respaldo de Iberaval, presentará unos costes menores y plazos de devolución más amplios. El apoyo de una SGR como ésta hace que los bancos -que son quienes finalmente prestan el dinero- atiendan más fácilmente aquellas propuestas que llegan con un aval.

De esta manera, **se convierte en un instrumento fundamental para que las pequeñas empresas puedan lograr financiación,** porque para ellas el grifo del crédito en ocasiones sólo gotea... una realidad que no viven las grandes empresas que, en momentos como el actual, y pese a la incertidumbre latente, nadan -por lo general- en liquidez.

Iberaval tiene presencia en toda Castilla y León, dado que dispone de sedes en todas las capitales de provincia y en Ponferrada. Además, cuenta con sucursales en Madrid (en la capital, Alcobendas y Fuenlabrada), en Logroño (La Rioja) y en Vigo (Pontevedra).



IMAGEN DE UNA SALA DE IBERAVAL, en la que pueden leerse algunos de los valores de la misión y visión empresarial de la SGR

20 años de ADE Financia

Se da la circunstancia de que **Iberaval trabaja de una manera muy estrecha con el Instituto Empresarial (ICE) de Castilla y León**, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda. De esa colaboración surgió, en el año 2000, el **programa ADE Financia**, que, en estos 20 años de aplicación, ha contribuido a la creación de 3.566 empresas y 11.261 nuevos empleos.

Esa efeméride se conmemoró recientemente, y la consejera Pilar del Olmo se refería a este programa señalando que **“ha sido muy importante para Castilla y León, por sus resultados”**, y explicó que, “en estas dos décadas hemos vivido épocas en las que el crédito corría con mayor fluidez y otras como la crisis económica, en un periodo en el que Iberaval y ADE Financia han jugado un papel fundamental”.

ADE financia ha ayudado a 11.000 proyectos empresariales, con una inversión asociada superior a los 1.500 millones de euros.

José Rolando Álvarez, por su parte, avanzaba entonces que **ADE Financia 2019 ya está operativo**,

con doce líneas diferentes por importes que van desde los 6.000 a los 600.000 euros, a la par que abundaba en que “Castilla y León cuenta con el ecosistema económico donde una pyme se financia mejor, de toda España, con mucha diferencia sobre cualquier otra autonomía”.

La realidad, tal como apuntaba Pilar del Olmo, es que **“los préstamos bonificados de Iberaval también han llegado a ‘start-up’ y proyectos novedosos”** y, además, se han reforzado con iniciativas como ADE empleo, un programa de fomento del emprendimiento vinculado a la generación de empleo, y a dos instrumentos financieros, dirigidos a crecimiento, y a I+D+i, promovidos por el ICE y cofinanciados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión europea.

Todos ellos son elementos de atracción empresarial, que forman parte del engranaje de la Lanzadera Financiera, en el que se encuentran una parte importante de las entidades financieras presentes en Castilla y León, con las que también colabora Iberaval.



27.300
SOCIOS

Iberaval es la sociedad de garantía (SGR) española líder en **número de socios, con más de 27.300 (sobre un total de 130.000 que hay en España)**, además de la más activa si nos fijamos en los datos del año pasado, cuando formalizó más de 4.000 avales.



11.000
PROYECTOS

ADE financia **ha ayudado a 11.000 proyectos empresariales, con una inversión asociada superior a los 1.500 millones de euros.**



11.261
EMPLEOS

En el año 2000, surge el programa **ADE Financia**, que, en estos 20 años de aplicación, ha contribuido a la **creación de 3.566 empresas y 11.261 nuevos empleos.**



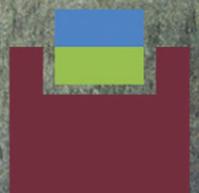
DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

CASTILLO DE FUENSALDAÑA CASTILLO DE LOS CASTILLOS

NUESTRA HISTORIA –
NUESTRO PATRIMONIO –
NUESTRA CULTURA –

VEN A DESCUBRIRLO

+Info



Castillo
de Fuensaldaña

El Programa Integral de Cualificación de Empleo y la Escuela de Negocios buscan formar a las personas para ofrecerles mayores posibilidades dentro del mundo laboral.



LA CÁMARA DE COMERCIO FOMENTA LA **EDUCACIÓN** COMO MÉTODO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

JUAN PASCUAL

La Cámara de Comercio de Valladolid apuesta fuertemente por la formación como método para que los trabajadores de la ciudad y la provincia adquieran las competencias necesarias para encontrar un puesto de trabajo, o para mejorar su capacitación en el lugar que ya

ostentan. Para ello, han creado dos programas de formación, destinados a alumnado diferente, pero que comparten un objetivo: capacitar a las personas para poder desarrollar una mejor vida laboral.

El Consejo Europeo adoptó en abril de 2013 la **Recomendación del establecimiento de la Garantía Juvenil**, cuyo objeto es **garantizar que todas las**

personas jóvenes menores de 30 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleadas. Gracias a esta iniciativa europea nació el conocido como PICE.

El PICE (Programa Integral de Cualificación de Empleo) fue



NUEVOS CURSOS DEL PLAN DE GARANTÍA JUVENIL

diseñado conjuntamente por Cámara de España y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) y puesto en marcha en 2015 para **mejorar la cualificación e inserción profesional**. El objetivo fundamental es facilitar y aumentar la inserción laboral de los jóvenes menores de 30 años (entre los 16 y los 29 años). Para ello, lleva a cabo diversas líneas de actuación enfocadas tanto a la formación como al acercamiento del joven al mundo empresarial, aprovechando la vinculación que existe entre las Cámaras de Comercio y las empresas en las diferentes regiones.

Desde la Cámara de Comercio de Valladolid se orienta a los jóvenes teniendo en cuenta su situación y sus necesidades formativas contando al mismo tiempo con la formación que demandan las empresas de la provincia. Esto posibilita su acceso a prácticas, así como su inserción laboral. En este sentido, cabe señalar que los datos de inserción a lo largo de estos tres años son altamente positivos, habiendo logrado **la inserción de 586 jóvenes en diversos puestos de trabajo**. En este sentido, cabe destacar que el Programa

GARANTÍA JUVENIL

El Consejo Europeo adoptó en abril de 2013 la Recomendación del establecimiento de la Garantía Juvenil, cuyo objeto es garantizar que todas las personas jóvenes menores de 30 años reciban una **buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas** en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.



1.250 JÓVENES

En términos generales, desde su puesta en marcha hasta el cierre de 2018, **se han inscrito en el Programa Integral de Cualificación de Empleo un total de 1.250 jóvenes**, se han orientado a 1.072, e impartido formación troncal a 960 y específica a 872.

Integral de Cualificación de Empleo cuenta con la cofinanciación de la Diputación de Valladolid, así como por el Fondo Social Europeo.

En términos generales, desde su puesta en marcha hasta el cierre de 2018, se han inscrito en el **Programa Integral de Cualificación de Empleo un total de 1.250 jóvenes, se han orientado a 1.072, e impartido formación troncal a 960 y específica a 872**.

La variedad de cursos es muy amplia. En este sentido, actualmente se encuentran activos cursos de carretilla elevadora, de asistente personal para personas con dependencia en colaboración con El Puente Salud Mental Valladolid, de vigilante de seguridad en colaboración Europol Valladolid, de monitor de ocio y tiempo libre, de inglés con prueba de Oxford y certificado de nivel o de monitor de fútbol.

El segundo programa educacional que se ofrece desde la Cámara de Comercio no **va dirigido** a las personas que buscan un empleo, sino a aquellas que ya lo tienen, pero quieren **mejorar su eficiencia**

y capacitación laboral, la Escuela de Negocios.

Para la Cámara de Comercio la formación es un objetivo prioritario, siendo esta una de las palancas esenciales a la hora de impulsar la competitividad de las empresas. Así, la Escuela de Negocios se convierte en uno de los principales pilares para esta prioridad, en la que, desde su puesta en marcha en 1992, ya han pasado por sus aulas **más de 3.200 alumnos**. Además, conscientes de las necesidades específicas de cada sector en general, y cada empresa en particular, la Escuela de Negocios realiza formación a medida ajustándose a las demandas concretas que puedan surgir en las organizaciones, con formaciones in Company.

La experiencia y conocimientos del profesorado y los directores académicos de cada Master han consolidado a la **Escuela de Negocios como principal retenedor de talento de nuestra comunidad**, con más de 25 años a sus espaldas aportando profesionales formados a las empresas de nuestra región que, junto a los diferentes programas de empleo autonómicos, nacionales y europeos, así como el Plan de Garantía Juvenil, ha conseguido que nuestra institución inserte laboralmente a 3 personas cada semana.



DESDE EL AÑO 1992, LA ESCUELA DE NEGOCIOS HA FORMADO A MÁS DE 3.200 ALUMNOS, de los cuales más del 60% eran directivos, mandos intermedios y profesionales. El nivel de inserción laboral de esta escuela, la primera de Castilla y León, supera niveles del 70%, con una amplia mayoría de estudiantes que encuentra trabajo en su área antes de los seis meses de finalizar la formación.

La Escuela de Negocios en cifras

Desde el año 1992, la Escuela de Negocios ha formado a **más de 3.200 alumnos**, de los cuales **más del 60% eran directivos, mandos intermedios y profesionales**. El nivel de **inserción laboral** de esta escuela, la primera de Castilla y León, supera niveles del **70%**, con una amplia mayoría de estudiantes que encuentra trabajo en su área antes de los seis meses de finalizar la formación. **En algunos Máster, la inserción alcanza el 100%**, como es el caso de la edición 2017-18 del Executive Master en Organización de la Producción, o el 90% en el caso del Máster en Dirección en Comercio Internacional en su edición 2017-18.

Desde la Escuela de Negocios se han gestionado **más de un millar de puestos en prácticas** y se han obtenido más de 200 acuerdos de

colaboración con empresas. Además, **más de 200 docentes forman parte del claustro cada año, con una nota media de evaluación superando el 8 sobre 10**, y un nivel de recomendación del 90%.

Por otro lado, el material que ponemos a disposición de los alumnos es en su mayoría de elaboración propia y especialmente adaptado a las particularidades de cada Máster. **El valor añadido que aportamos con este tipo de formación queda patente por la implicación tan alta del tejido empresarial de nuestra Comunidad Autónoma**, no sólo a través de nuestras empresas colaboradoras, sino mediante los distintos Convenios para la realización de prácticas, visitas o experiencias prácticas que se realizan durante la formación.

Desde el año 1992 la Cámara ha formado a más de 3.200 alumnos, más del 60% directivos, mandos intermedios y profesionales.

Más del 70% de inserción laboral, la gran mayoría consigue trabajo en sus áreas antes de los 6 meses de finalizar la formación.

Descúbre...

NUESTRAS SOLUCIONES ADECUADAS A SU CENTRO



Limpieza Profesional por sectores
Limpieza y desinfección de Hospitales
Limpiezas Especiales
Limpiezas de Obra



Poda, Siembra de plantas,
Suministro de abonos y fertilizantes
Fumigación, aplicación de tratamiento de plantas
Recolecta y eliminación de hojas



Recepción
Conserjes
Controladores de accesos
Azafatas



Inspecciones técnicas
Mantenimiento Preventivo, Normativo y Predictivo
Mantenimiento Conductivo y Correctivo
Eficiencia Energética



Consultoría e Ingeniería Logística
Soluciones en Logística Sanitaria
Gestión de Stocks
Outsourcing logístico



Equipos Técnicos especializados
Personalización de protocolos
Capacidad de respuesta



Últimas tecnologías de recogida
Optimización del nº y tipología contenedores
Vehículos adecuados a la tipología
del núcleo de población

Ofrecemos soluciones innovadoras en el sector de servicios adecuadas a sus centros: **Limpieza, Jardinería, Mantenimiento, Logística, Servicios auxiliares, Gestión de residuos y Servicios a Personas.**

Respondemos a las necesidades de nuestros clientes, gracias a una amplia red de trabajo formada por **300 delegaciones** y **50.000 colaboradores** que operan a nivel internacional.



Generamos... espacios agradables

983 132 222



www.onet-cleaningandservices.es



EN 2008 se marcó máximo de empresas en Castilla y León, mientras que en 2014 tocó fondo tras 6 años de caídas”

SOLO EL 1,9 POR CIENTO de las empresas de la Comunidad son Sociedades Anónimas”

BURGOS HA SIDO LA PROVINCIA DONDE MÁS HAN CRECIDO las empresas en los últimos 20 años (24,65%) y Palencia en la que menos (0,09%)”

Evolución de la empresa en **CASTILLA Y LEÓN** y su distribución por provincias

Nuestra Comunidad contaba en 2018 con un total de 161.986 empresas, un 12,5 por ciento más que hace 20 años. El incremento en las dos últimas décadas ha sido progresivo, si bien se produjo una caída durante los años de la crisis. Valladolid, León y Burgos conforman el Top 3 de las provincias de la región.



Texto: **FERNÁN LABAJO**

El número de empresas en Castilla y León a **1 de enero de 2018 era de 161.986**, lo que supuso un aumento del 0,2 por ciento anual, según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE). Se trata del **cuarto año de subida consecutivo después de seis años de bajada derivados de la situación de crisis** en la que se encontraba sumergido todo el país. Esto supone el **4,9 por ciento del volumen nacional**.

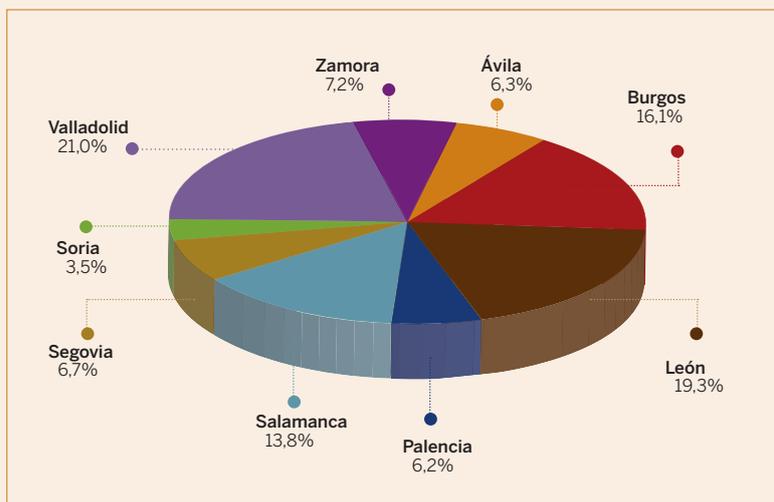
Se confirman, por tanto, las buenas cifras del último lustro, ya que la crisis afectó duramente al sector empresarial de Castilla y León. Y es que, si bien en 2008 se tocó techo de la década con un total de 173.209, comenzó entonces un largo camino por el desierto transformado en seis años consecutivos de bajada hasta rozar cifras de hace dos décadas en 2014, cuando estaban inscritas 159.473.

Hasta esos años de crisis, el crecimiento desde el año 1999 había sido progresivo. Antes de terminar el siglo XX, Castilla y León contaba con 143.953 empresas, un número que fue más o menos 'in crescendo' hasta llegar a un **aumento del 20 por ciento, marcando el mencionado máximo de 2008.**

En la actualidad, y ya parece que con **la recesión económica superada, el 7,4% de total de empresas regionales corresponde al sector Industrial** (11.976 empresas), el 14,6% al de la Construcción (23.627), el 23,5% al del Comercio (38.059) y el 54,5% al del Resto de los Servicios (88.324). Del mismo modo, cabe destacar que **la mayoría de ellas son personas físicas, seguido de Sociedades Limitadas**

EVOLUCIÓN POR PROVINCIAS

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL NÚMERO DE EMPRESAS ACTIVAS EN CASTILLA Y LEÓN (1 DE ENERO DE 2018)



FUENTE: INE.

Desde el año 1999, todas las provincias de Castilla y León han visto incrementado el número de empresas, si bien ese aumento ha sido mayor en unos territorios que en otros. Lo que sí tienen en común todos ellos es que **el año 2008 tocaron su techo histórico y, a partir de ahí, comenzaron un descenso que varió en los ejercicios posteriores,** ya que en unas se percibe un crecimiento progresivo a partir del año 2014 y, en otras, los datos muestran diferentes picos y valles estadísticos.

El número de empresas por provincia en la región va en proporción a su población. Así, Valladolid (33.998), León (31.276) y Burgos (26.031) encabezan una lista que continúan Salamanca (22.373), Zamora (11.632) y Segovia (10.793), y que cierran Ávila (10.170), Palencia (10.024) y Soria (5.689).

No obstante, **el crecimiento en los últimos 20 años no está ligado al número de empresas de cada territorio.** En este sentido, **Burgos ha sido la provincia donde más han crecido, concretamente**

un 24,65 por ciento. Le sigue Valladolid, con un crecimiento desde el año 1999 del 21,54 por ciento, y Segovia, con un 12,75 por ciento. Por el contrario, Palencia es la que menos creció en este aspecto, apenas un 0,09 por ciento.

Así las cosas, **el peso empresarial de cada provincia en Castilla y León** es del 6,3 por ciento en Ávila, el 16,1 en Burgos, el 19,3 en León, el 6,2 en Palencia, el 13,8 en Salamanca, el 6,7 en Segovia, el 3,5 en Soria, el 21,0 en Valladolid y el 7,2 en Zamora.



SECTOR INDUSTRIAL

En la actualidad, y ya parece que con **la recesión económica superada, el 7,4% de total de empresas regionales corresponde al sector Industrial** (11.976 empresas), el 14,6% al de la Construcción (23.627), el 23,5% al del Comercio (38.059) y el 54,5% al del Resto de los Servicios (88.324).

y Comunidades de Bienes. Solo el 1,9 por ciento son Sociedades Anónimas.

Como cabe esperar en una Comunidad con nueve provincias y una dispersión territorial como la de Castilla y León, **el crecimiento y la distribución de las empresas ha sido en los últimos 20 años muy dispar en cada uno de los territorios que la componen. Valladolid, León y Burgos encabezan la lista.**

EMPRESAS POR PROVINCIA Y CONDICIÓN JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN - A 1 DE ENERO DE 2018

	TOTAL	Sociedades anónimas	Sociedades de responsabilidad limitada	Sociedades colectivas	Sociedades comanditarias	Comunidades de bienes	Sociedades cooperativas	Asociaciones y otros tipos	Organismos autónomos y otros	Personas físicas
Ávila	10.170	130	2.555	0	1	633	65	239	59	6.488
Burgos	26.031	636	7.487	0	0	843	162	3.631	126	13.146
León	31.276	610	9.721	3	0	1.776	142	625	123	18.276
Palencia	10.024	181	3.046	0	0	415	58	338	72	5.914
Salamanca	22.373	269	6.812	0	0	1.394	174	614	114	12.996
Segovia	10.793	213	2.844	0	0	690	76	280	43	6.647
Soria	5.689	145	1.671	0	0	429	50	261	34	3.099
Valladolid	33.998	747	11.450	3	0	2.001	176	1.223	176	18.222
Zamora	11.632	152	3.391	6	0	406	58	365	57	7.197
CASTILLA Y LEÓN	161.986	3.083	48.977	12	1	8.587	961	7.576	804	91.985

FUENTE: INE.

EMPRESAS POR PROVINCIAS DE CASTILLA Y LEÓN - A 1 DE ENERO DE 2018

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ávila	9.742	9.904	9.842	9.855	10.211	10.319	10.611	10.900	11.434	11.708	11.455	11.414	10.740	10.735	10.316	10.046	10.175	10.080	10.178	10.170
Burgos	20.882	21.493	21.315	21.586	22.159	22.882	23.733	24.504	25.372	25.891	25.567	25.397	25.208	25.196	25.072	24.761	25.301	25.583	25.811	26.031
León	28.736	29.297	29.381	29.611	30.256	30.992	31.664	32.359	33.563	34.012	33.564	33.126	32.669	32.386	31.620	31.134	31.387	31.427	31.173	31.276
Palencia	10.023	10.110	10.041	10.024	10.297	10.399	10.575	10.694	11.060	11.111	10.964	10.825	10.760	10.640	10.447	10.319	10.229	10.131	10.021	10.024
Salamanca	20.569	21.800	21.176	20.538	21.199	21.417	22.281	22.859	23.594	23.869	23.481	23.376	23.010	22.626	22.549	22.303	22.316	22.259	22.347	22.373
Segovia	9.572	9.775	9.754	9.698	9.960	10.371	10.580	11.032	11.629	11.906	11.697	11.597	11.392	11.218	11.091	10.664	10.772	10.806	10.738	10.793
Soria	5.344	5.421	5.402	5.500	5.595	5.701	5.825	5.900	6.008	6.087	6.041	5.885	5.865	5.907	5.831	5.794	5.903	5.790	5.741	5.689
Valladolid	27.971	29.314	29.417	29.326	30.252	31.152	32.012	33.494	35.173	36.053	35.479	35.254	34.857	34.309	33.451	32.790	33.322	33.587	33.967	33.998
Zamora	11.114	11.326	11.447	11.358	11.519	11.771	11.915	12.114	12.486	12.572	12.378	12.098	12.008	11.977	11.776	11.662	11.714	11.701	11.643	11.632
CASTILLA Y LEÓN	143.953	148.440	147.775	147.496	151.448	155.004	159.196	163.856	170.319	173.209	170.626	168.972	166.509	164.994	162.153	159.473	161.119	161.364	161.619	161.986

FUENTE: INE.



Cuidamos nuestra provincia, disfrútala



Diputación de Segovia

www.segoviaturismo.es





EL PLAN ACTÚA, UN COMPROMISO SOCIAL DE LA EMPRESA

El concepto de la empresa, durante muchos años contemplado desde un punto de vista meramente económico, ha abierto paso a su consideración como un elemento fundamental de carácter social e íntimamente incardinado con la vida y el desarrollo personal de todos sus actores.

MÁS TRIBUNA

En este escenario nace el **'Plan Actúa: Emergencias Urbanas'** como idea del departamento de Riesgos Laborales de la Confederación de Organizaciones de Empresarios

El objetivo principal del **PLAN ACTÚA** es dar valor a las empresas de Salamanca, aumentar su formación y hacerlas visibles y comprometidas ante la sociedad.

Salmantinos (CONFAES), que viene a cubrir un vacío en materia de prevención y emergencias, y que conecta a la empresa con la sociedad.

En sus inicios el 'Plan Actúa' nace como una iniciativa de I+D que pretende cubrir con medios de la empresa el periodo que transcurre

entre una emergencia urbana y la llegada de los servicios sanitarios o cuerpos de seguridad. Esta propuesta de CONFAES se basa en los estudios realizados que detectan el alto nivel de desconocimiento sobre la gestión de emergencias básicas, sobre las obligaciones en esta materia de los empresarios o la preparación inadecuada de los trabajadores ante una situación de riesgo o una emergencia.

Los responsables del proyecto celebran reuniones periódicas con los Servicios de Emergencia y los Cuerpos de Seguridad para, mediante la firma de acuerdos, coordinar y optimizar los medios y las actuaciones.

Inicialmente el 'Plan Actúa' se ocupa de formar a empresarios y trabajadores de negocios situados en las diferentes zonas de la ciudad, capacitándoles para atender cualquier tipo de emergencia que pudiera producirse tanto en el domicilio de la propia empresa como en las zonas adyacentes. Los establecimientos y empresas participantes en el proyecto gozan de un distintivo 'Punto Actúa' que sirve como referencia para solicitar en caso de un siniestro de cualquier tipo, ayuda y colaboración tanto para el aviso de los servicios de emergencias como para la prestación de auxilio hasta el momento en que estos lleguen.

En ningún caso, el plan pretende suplantar las tareas y competencias de los cuerpos de seguridad y los servicios de emergencias, y sí complementar y cubrir ese espacio de tiempo que puede ser vital.

LAS CIFRAS DEL PLAN ACTUA

EMPRESAS Y TRABAJADORES

450 EMPRESAS VISITADAS

150 EMPRESAS FORMADAS

600 TRABAJADORES FORMADOS

FORMACIÓN A ESCOLARES

5 COLEGIOS VISITADOS

2 TALLERES INFANTILES

+ 1500 ESCOLARES FORMADOS



COLABORACIÓN INSTITUCIONES

Subdelegación del gobierno, Policía Nacional, 112 (CyL), Ayuntamiento de Salamanca, Cruz Roja, Guardia Civil, Afecir y Emergencias de Asturias

TALLERES REALIZADOS Y OTRAS ACTUACIONES

15 TALLERES formativos sobre emergencias y primeros auxilios

3 TALLERES Sobre fuegos y Seguridad

150 PERSONAS Formación específica a monitores de tiempo libre

+ 400 PERSONAS FORMADAS



+ 500 PERSONAS Taller de seguridad en Ferias y Fiestas de Salamanca

WWW.PLANACTUA.COM



EL PLAN ACTÚA CRECE

Lo que nació como un proyecto para las empresas del centro de Salamanca pronto se convirtió en un modelo exportable a otros ámbitos de actividad como colegios, institutos y diversos colectivos tanto de la propia ciudad como de la provincia. **En la actualidad, el PLAN ACTÚA abarca a toda la provincia de Salamanca y recibe permanentes solicitudes de información de diversas provincias del territorio nacional.**

Los técnicos del 'Plan Actúa' participan en numerosas actividades en todo el territorio nacional en los que son requeridos para informar, difundir y asesorar sobre la puesta en marcha de programas similares.

Más Tribuna

el espejo editorial de la actividad económica y social de Castilla y León

En el ADN editorial de Tribuna Grupo ocupa un lugar preminente el ámbito de la empresa y la economía regional. Con este motivo nació a principios de 2017 nuestro 'MAS TRIBUNA', un repositorio de revistas monográficas, en edición premium, que recorre uno por uno los distintos sectores motrices del futuro económico de Castilla y León.



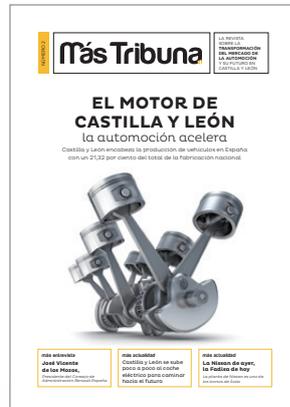
Número 0
Febrero 2017

La revista sobre **la Evolución Digital y Tecnológica en Castilla y León.**



Número 1
Junio 2017

La revista sobre **la Transformación Sanitaria en Castilla y León en el siglo XXI.**



Número 2
Septiembre 2017

La revista sobre **la Transformación del Mercado de la Automoción y su futuro en Castilla y León.**



Número 3
Diciembre 2017

La revista sobre **la situación del sector Turístico Profesional de Castilla y León.**



Número 4
Marzo 2018

La revista sobre **el liderazgo de Castilla y León en el sector agroalimentario.**



Número 5
Junio 2018

La revista sobre **el valor estratégico del medio ambiente y la energía en Castilla y León.**



Número 6
Septiembre 2018

La revista sobre **la apuesta tecnológica por la innovación en las empresas de Castilla y León.**



Número 7
Diciembre 2018

La revista sobre **Proyección turística de la región: de Castilla y León al mundo.**

Próximos números Más Tribuna

Os presentamos los números de nuestra revista premium Más Tribuna para su edición 2019

MARZO 2019

La revista sobre el desarrollo empresarial en Castilla y León y sus protagonistas



JUNIO 2019

La revista sobre los puntales económicos de Castilla y León



SEPTIEMBRE 2019

La revista sobre el desarrollo rural en Castilla y León



DICIEMBRE 2019

La revista sobre el valor estratégico del turismo en Castilla y León



Nuestras revistas, con periodicidad trimestral, se distribuyen desde su inicio a una base de datos de empresas, profesionales e instituciones, con más de 10.000 registros, a los que llegamos tanto por envío postal del formato papel (Revista Premium, 100-120 páginas) como en formato electrónico, y a través de la distribución y entrega en eventos propios y colaborativos de Tribuna Grupo, o en ferias comerciales representativas dentro de los sectores tratados en cada publicación. Nuestras revistas pueden también consultarse on-line en nuestros 9 diarios digitales y en plataformas como Issuu.

CONTACTO

Redacción: redaccion@tribunagrupo.com

Publicidad: publicidad@tribunagrupo.com

Tfno.: 902 103 379

www.tribunagrupo.com





CASTILLA Y LEÓN



**ORGULLOSOS
DE NUESTROS
PRODUCTOS,**

Cualquier momento es bueno
para estar con mis amigos.
Y si es para compartir un buen almuerzo
y degustar la variedad de productos
de nuestra tierra, mucho mejor.
Son momentos irrepetibles.
Disfrutar en compañía de lo nuestro,
con la seguridad de que la calidad
de nuestros productos nunca falla.

Una tierra y unos productos
para sentirse orgulloso.

**ORGULLOSOS
DE NUESTRA
TIERRA**



CASTILLA Y LEÓN



**Junta de
Castilla y León**