



OMPROMETIDOS

MAGAZINE EMPRESARIAL

ENERO 2021

18

CONSEJOS PARA
AHORRAR EN
IMPUESTOS

Sobrevivir al teletrabajo

Consejos, motivación y mucho más para
hacerlo más llevadero



PLUS

Entrevistas a
nuestros
clientes sobre
la crisis del
Covid-19

Carta del director, pág 4

El por qué de Comprometidos

ACTUALIDAD FISCAL - CONTABLE



Vaya Año, pág.7

Cómo ahorrar en el Impuesto de Sociedades y en el I.R.P.F.

Crisis económica, pág. 10

Cómo está afectando la crisis al tejido empresarial

ACTUALIDAD LABORAL

ERTE, pág. 13

Cambios en los ERTE y el girigay de los BOES

Plan de Igualdad, pág. 17

Reflexión sobre los planes de igualdad

Autónomos, pág. 18

Cómo sobrevivir si eres autónomo



APRENDEMOS DE:



José Luis Yzuel, pág. 21

Presidente de la Confederación Española de Hostelería (FEHR)

Carlos Girón, pág. 25

CEO Dissimilarity - Agencia de viajes y eventos

Eduardo Pérez Climent, pág. 29

Fundador EPC - Industria cinematográfica

SOMOS PERSONAS:

Aurora Sanabria, pág. 34

CEO Quiero Decir - El trabajo no presencial

Irene Jódar, pág. 39

Directora clínica Fisiocore - Fisió consejos y ejercicios para mejorar el teletrabajo

Soledad Murillo, pág. 42

Ex-secretaria General de Políticas de Igualdad



NUESTRO EQUIPO:



Cristina Pérez, pág. 47

Responsable Comercial y Marketing

Mario González, pág. 48

Responsable Área Fiscal - Contable

Inmaculada Pajuelo, pág. 49

Responsable Área Laboral

CALENDARIOS OFICIALES:

Calendario laboral, pág. 50

Calendario laboral de la Comunidad de Madrid



COMPROMISO
EMPRESARIAL
FISCAL · CONTABLE · LABORAL · JURÍDICO

CARLOS SOLANS

CEO DE COMPROMISO EMPRESARIAL

Llevo pensando casi 15 minutos qué escribir, y no era capaz de escribir nada, pero no porque no tuviera nada en la cabeza, sino porque estaba pensando en el año que ha terminado y son tantas cosas las que han sucedido en lo personal y en lo profesional que uno no sabe por dónde empezar. Dejadme hacerlo por el lado personal. Yo, como muchos españoles y como muchas personas en el mundo, he perdido a un familiar cercano, a mi tío Eduardo, a quien quiero recordar junto a todas las personas que ya no están con nosotros y mandar un abrazo a sus familias.

En lo profesional sin duda este año ha sido, el año más difícil que he vivido como profesional, y creo que hablo también por mis compañeros; no queríamos fallaros, nos necesitabais y sabíamos que teníamos que estar a la altura. Puede que nos hayamos equivocado en algunas cosas, y, probablemente, no habremos podido satisfacer todas vuestras peticiones, pero sin temor a equivocarme, y también porque así nos lo habéis transmitido durante estos meses, en la inmensa mayoría de los casos y situaciones que se han ido dando hemos cumplido con vuestras expectativas. Desde aquí, agradezco a mi equipazo el esfuerzo que ha realizado y el gran trabajo que han hecho y siguen haciendo.

Dicho esto, dicen que las crisis son grandes oportunidades, no en balde del crack bursátil de 1929 surgieron varias de las mayores compañías del mundo.

Por ello queremos hacer cosas nuevas, buscar nuevas oportunidades... En resumen, adaptarnos, pues no sobrevive el más fuerte si no el que mejor se adapta. De esta idea, nace esta revista, con mucha ilusión, pretendiendo ser un canal de comunicación entre nosotros y vosotros, que os ayude, que os aporte información e ideas, pues como dice el mismo nombre de la revista: estamos **COMPROMETIDOS**.





Comprometidos con los clientes, con las empresas, con las personas, con la sociedad... con hacer de España un país mejor y, sin duda, uno de los ejes vertebrales de un país fuerte son las empresas pues no olvidemos que son las que crean los trabajos que permiten alcanzar los sueños a mucha gente. Como decía el “gastado” Churchill: “Algunos ven al empresario como el tigre al que abatir, otros lo ven como la vaca a la que hay que ordeñar, pero pocos lo ven como el caballo que tira del carro”. Pues nosotros nacimos y estamos aquí para ayudar a ese caballo y lo conseguimos en la mayoría de los casos.

No quiero dejar pasar este primer número de nuestra revista sin mencionar que después de 18 años con Ce Consulting Empresarial, a quien estaré eternamente agradecido (nunca olvidaré a Celestino Suero), hemos decidido emprender un nuevo camino, un camino que sin duda será duro, pero nos permitirá expresarnos en plenitud y llegar a donde nuestros propios límites nos permitan.

Por último, quiero desearos a todos un feliz año 2021, en el que todo vuelva a la normalidad, y, sobre todo, que sigamos todos aquí. Un fuerte abrazo.





ACTUALIDAD FISCAL - CONTABLE

VAYA AÑO

VAYA AÑO 2020

DAVID ARAGÓN, RESPONSABLE ÁREA FISCAL -
CONTABLE COMPROMISO EMPRESARIAL

¡Vaya año! Seguro que muchos de vosotros estabais deseando de que se acabara 2020. ¡Al fin!

Parece que a nivel global, el pasado año fue una maldición y nos acordamos, en primer lugar, de la gente que ha perdido a sus seres queridos. Claro, no hay nada más importante. Y, siendo esto lo peor, no es lo único. Todos los que tenéis negocios cada día os levantáis pensando otro día de lucha. ¿A quién vendo mis productos o presto mis servicios?, ¿qué puedo hacer para no despedir a nadie de mi plantilla?, ¿qué proveedor sigue abierto?, ¿cuándo podrá realizarme el pedido? y, sobre todo, ¿cómo voy a hacer para seguir pagando mis cotizaciones sociales o los impuestos a los que tengo que hacer frente?, etc. "Con lo difícil que se han puesto las cosas en todos los ámbitos tampoco he tenido excesiva suerte con la ayuda que he recibido de las administraciones públicas, todas, sin excluir a nadie", pensarás.

Y, para terminar, como es habitual a finales del ejercicio, el asesor me dice que hay que ir viendo la planificación fiscal del cierre del año. Pero, ¿qué planificación?, me pregunto. "Suficientes cosas tengo encima y ahora me sale con éstas. Pues no me queda más remedio que citarme con él, este año por videoconferencia", añadirás.

Y desde la asesoría entendemos todo o casi todo lo que os ocurre y hemos intentado ayudar y daros la mano en estos duros momentos. Hemos estado, seguimos estando y estaremos también en este año que acabamos de estrenar para intentar aportar nuestro granito de arena para que el negocio vaya para adelante y supere este "gran bache". Por ello y pensando en el cierre fiscal anual, queremos daros ideas que hagan que la carga tributaria que se asuma sea lo más ajustada posible.

TENGO UN NEGOCIO:

El Impuesto sobre Sociedades gravará los beneficios que he obtenido en el ejercicio. Es obligado para las sociedades mercantiles y otras entidades jurídicas residentes en todo el territorio español. Estas entidades deben de presentar la declaración, aunque no hayan desarrollado actividad en el periodo impositivo del que se trate o no hayan obtenido rentas sujetas al impuesto, como norma general.

Y, ¿qué podemos hacer para reducir la carga fiscal? Aquí os dejamos algunos consejos para que cierres este año con éxito:



-Ten cuidado con declarar ingresos que no hayas realizado este año. Si estás realizando algún trabajo que empezaste este año, pero concluirá el próximo ejercicio, no tienes por qué declarar la totalidad del ingreso ahora. **Únicamente tendrás que declarar la parte proporcional del trabajo o servicio realizado a la empresa.**

-Si tienes elementos dentro de nuestro inmovilizado con un coste inferior a 300€, nadie te obliga a amortizarlos, de modo **que puedes considerar esos elementos como gasto íntegro en este ejercicio.**

-Hay que revisar si tienes deudores antiguos. Si desde la fecha en que tenían que haber ingresado ese dinero han transcurrido seis meses y todavía no lo has cobrado o tienes la certeza de que alguna de esas deudas va a ser de muy difícil cobro (por ejemplo, tu cliente está en concurso de acreedores), **tienes que dotar una provisión de gasto** que haga minorar tu resultado contable y fiscal.

-Debes revisar si dispones de impositivos negativos de otros años, no hay limitación temporal, no caducan, y tienes la oportunidad de **utilizarlas para compensar los beneficios de este ejercicio.**

-Si tienes pensado hacer una donación desde la empresa, conviene que lo hagas **antes de final de año para poder disfrutar de la deducción fiscal** que dicha aportación acarrea. Eso sí, ten cuidado, porque no todas las donaciones están sujetas a deducción, sólo aquellas que estén acogidas al “régimen especial del mecenazgo”.

-Y, por último, no olvides la deducción aplicable a los gastos de Investigación, Desarrollo e Innovación, ya que **puede llegar al 25% de los gastos efectuados** por estos conceptos.

Y QUÉ HAGO PARA MI RENTA:

Cada vez se escuchan más cosas en la televisión, en la radio incluso en los portales web se destapan con algún titular relativo al I.R.P.F., y como luego a los 10 minutos escuchas por otro lado, esto es para el año que viene o para dentro de uno, o peor, sale algún político para desmentirlo. **Al final no sabes qué es cierto y qué es un bulo.** Puede que 2021 sea otra historia, vaya por delante, pero si no cambia nada, concluirá sin hay demasiada variación con respecto al año anterior de tributación de I.R.P.F.



"Espero que este pequeño detalle os ayude a valorar lo que tenéis"

Como puntos a tener en cuenta en el ahorro de impuestos no olvidéis lo siguiente:

-Aprovecha al máximo las **deducciones autonómicas**. Por ejemplo, ¿eres consciente de que puedes deducirte la guardería de tus hijos, sus gastos educativos o lo que pagas de alquiler (en algunos casos)? Revisa estas cuestiones, porque puedes llevarte alguna alegría.

-Es importante comunicar si ha habido **cambios en tu unidad familiar**, ya que el tipo de tributación o los mínimos a aplicar pueden verse influidos.

-Hay **algunos gastos** con los que puedes ahorrar impuestos como, por ejemplo, pagos como salario en especie de las retribuciones sanitarias para los trabajadores, vales de comida o cheques por transporte, entre otros.

-Si estás inscrito a **algún colegio profesional**, pagas cuotas sindicales o cuotas a partidos políticos, has de saber que estas se pueden deducir en el I.R.P.F. y ayudarte a que la factura fiscal sea menor.

-Los **donativos** se deducen, y si repites de entidad un año más, todavía se deducen en mayor proporción.

-Aprovecha al máximo la deducción por **inversión en vivienda habitual**. Si estás en posibilidad de hacerlo y compraste tu casa con financiación antes del 1 de enero de 2013, cualquier amortización de la deuda que hagas sobre un máximo de 9.040 euros (por contribuyente) tendrá una deducción del 15% de esa cantidad. Es un buen pellizco, aprovéchalo.

-Si te encuentras cerca de cumplir los **65 años** y estás pensando en vender tu casa, aguanta hasta que los cumplas. La ganancia patrimonial que se obtenga de dicha venta, si así fuese, estaría exenta de impuestos.

-Si tienes algún **inmueble alquilado**, ten en cuenta que no sólo hay que declarar los ingresos que recibes, también puedes deducirte los gastos relacionados con dicha vivienda como seguro del hogar, anuncios, comunidad, asesoría o gastos de reparación y conservación. Ojo, debes guardar las facturas.

-Todavía estás a tiempo para **aportar dinero a tu plan de pensiones**. Recuerda que las aportaciones hasta 8.000€ recortarán la factura final del I.R.P.F.

-Y, sobre todo, vigila y controla aquellas **pérdidas patrimoniales** que tuviste en ejercicios pasados. Ten en cuenta que si este año tiene beneficios por ese concepto, podrás aprovecharte de ellas para reducir el importe total a ingresar.

Espero que estos pequeños detalles te ayuden a valorar lo que tienes y poder controlar cómo y qué cantidad puedes ahorrar en la tributación de impuestos de este ejercicio.



CRISIS ECONÓMICA



Baihas Baghdadi

CONSEJERO DELEGADO & FUNDADOR DE TRADE
& WORKING CAPITAL ([TWC](#))

El 2020 ha sido un año inusual donde hemos vivido un escenario de estrés a todos los niveles que ha superado cualquier escenario que la mente humana haya podido imaginar.

Si nos centramos exclusivamente en el aspecto financiero de lo ocurrido en el 2020 especialmente para el segmento de pequeñas y medianas empresas, el estrés al que se han visto sometidas sus tesorerías ha sido paliado en parte por los préstamos ICO que han ayudado a capear, temporalmente, la tormenta y digo “temporalmente” porque todos sabemos, aunque no lo queramos reconocer, que para la mayoría de las empresas, estos préstamos han sido pan para hoy y hambre para mañana, porque han sido una patada para delante a un balón hacia lo desconocido y sobre todo sin plan alguno de cómo van a poder devolver estos préstamos y mantener sus negocios a flote en los años venideros.

CÓMO ESTÁ
AFECTANDO
ECONÓMICAMENTE
LA CRISIS





A ese escenario tan adverso hay que sumarle las fusiones bancarias que van a tener lugar en los próximos meses y que van a suponer más contracciones del crédito. De este modo, el cielo se espera más gris y la tormenta a la que nos enfrentamos se puede calificar como una "tormenta perfecta".

La Banca, además, por necesidad más que por deseo, ha tenido que reinventarse teniendo que acudir a las nuevas tecnologías para poder evaluar los riesgos de sus clientes, fórmulas que lamentablemente usan datos financieros puros para su análisis y por ende la decisión de concesión de financiación se convierte en una decisión binaria, alejándose muy mucho de lo que la banca tradicional hacía, que era entender el modelo de negocio del cliente, sus ciclos de Cash Flow, como compra su mercancía, como la vende, cual son sus procesos de producción, etc.

En nuestro país, por el momento solo estamos en el inicio del camino para contar con una segunda línea de financieras, que complementen la propuesta bancaria existente.

En mercados más desarrollados como Reino Unido o Estados Unidos, las financieras independientes llamadas también casas de *forfaiting* o de *factoring*, que no pertenecen a ningún grupo bancario, están a la orden del día y su misión es complementar la oferta de financiación bancaria.

La financiación alternativa va a ser clave en los próximos años. Eso se debe a que va a poder crear trajes a medida para las necesidades financieras de las pymes, tal y como el sector bancario ofrece hoy en día a las grandes corporaciones y poder así hacer viables muchos pequeños y medianos proyectos empresariales que con los prestamos ICO solo no van a

poder generar suficiente caja y/o margen para poder sobrevivir.

La necesidad de los bancos de estandarizar su oferta de productos para mejorar su rentabilidad deja una necesidad sin cubrir que financieras independientes como la nuestra pueden complementar. Así, podemos asegurar que la liquidez del sistema fluya hacia las pymes y la concentración bancaria que estamos viviendo, va a incrementar la necesidad de las pymes de contar con nuevos proveedores financieros.

Aunque el cielo este encapotado y gris, creo que las pequeñas y medianas empresas, necesitan rediseñar sus estrategias financieras y salir de su zona de confort valorando la idea de buscar fuentes de financiación alternativas que les ayude a despejar el horizonte y así poder empezar a visualizar los primeros rayos del sol después de tanta tempestad.

**"La Banca, además,
por necesidad más
que por deseo,
ha tenido que
reinventarse
teniendo que acudir
a las nuevas
tecnologías para
poder evaluar
los riesgos de
sus clientes"**

ACTUALIDAD LABORAL



ERTES



Alberto Puyuelo

RESPONSABLE DEL ÁREA JURÍDICO-LABORAL DE
COMPROMISO EMPRESARIAL Y ABOGADO EN EJERCICIO

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han sido la herramienta fundamental, en el ámbito laboral, mediante la cual el Gobierno ha intentado proteger el tejido empresarial español frente a las consecuencias de las medidas de contención de la pandemia de COVID-19. Así, las restricciones a la movilidad de los ciudadanos o las limitaciones a la actividad económica han obligado a empresas y trabajadores a dejar de trabajar, o bien a trabajar mucho menos de lo que hacían habitualmente.

Los ERTE no son una institución jurídica nueva. Tampoco las diferentes modalidades aprobadas ad hoc desde marzo de este año difieren, en lo sustancial, de la figura clásica, regulada por el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollada por el Real Decreto-ley 30/2020. La idea básica detrás de este tipo de medidas es que las empresas puedan enviar al paro (de forma total o parcial, pero en principio temporal) a sus trabajadores, mientras sufran una parada o una reducción en su actividad. La teoría dice que las empresas que opten por aplicar una medida de este tipo evitarán acometer

ERTES:
DE LA
NECESIDAD
AL CAOS



despidos (que enviarían a los trabajadores al desempleo de manera permanente) y, cuando la situación mejore, podrán “repescar” a esos empleados, con lo que finalmente, todas las partes involucradas ganan algo: el Estado se evita pagar parte de las prestaciones por desempleo; los trabajadores mantienen su puesto de trabajo; y el empresario podrá superar el bache ahorrándose parte o la totalidad de las retribuciones de sus asalariados.

Para reforzar que los ERTE fueran precisamente en la dirección mencionada, el Gobierno adoptó cuatro decisiones fundamentales:

- Eximir a las empresas del pago de las cuotas a la Seguridad Social respecto de los empleados en ERTE.

- Someter dichas exenciones del pago de cuotas a la Seguridad Social al mantenimiento del empleo, por parte de las empresas que se beneficien de ellas, durante un total de seis meses.

- No permitir a las empresas acometer despidos alegando causas económicas, organizativas o de producción que estén originadas por la pandemia de Covid-19.

- Y no computar el período en ERTE a efectos de agotar, respecto de los trabajadores, el tiempo de prestación por desempleo al que tienen derecho.

Sin embargo, esta arquitectura jurídica básica ha sido planteada de forma errónea, deficientemente regulada y caóticamente gestionada. Lo que podría haber sido una buena idea, tristemente, ha ido funcionando a trompicones, con retrasos, lastrada por una burocracia inoperante, normas vagas (cuando no directamente contradictorias), y, en general, un desamparo ciudadano que ha afectado tanto a empleadores como a empleados, quienes se han visto en una situación de desinformación constante. Todo ello aderezado con una inseguridad jurídica rampante y una litigiosidad futura que me atrevo a aseverar que será abundantísima.

El primer y gravísimo error del Gobierno, en mi opinión, fue el no entender para qué sirven, en el marco de los ERTE, los diferentes documentos que la empresa debe confeccionar y entregar a los trabajadores, y qué papel debe tener la Autoridad Laboral en el procedimiento. De este modo, los documentos que se entregan a los trabajadores tienen que garantizar que éstos puedan ejercer la defensa de sus derechos frente a los Tribunales, informándoles de las medidas que al empresa va a adoptar, de sus causas, y de las posibilidades de impugnación; la Autoridad Laboral, por su parte, debe comprobar que dicho objetivo de información y garantía de defensa se cumple, o, si la empresa alega causas de fuerza mayor, examinar la realidad de dichas causas. Sin embargo, en los ERTE acometidos desde marzo de este año, nada de esto se ha cumplido.



Se ha impuesto una burocracia compleja, exasperante y tremendamente y limitante a las empresas, sin que ello haya redundado en una mejor información o una mejor capacidad de defensa de los trabajadores; y se ha arrojado a las autoridades laborales autonómicas — que venían ya desempeñando unas funciones casi testimoniales, separadas completamente de las del Ministerio de Trabajo — un volumen inasumible e

imposible de automatizar de trabajo, convirtiendo una teórica labor de control en aprobaciones generalizadas por silencio administrativo.

Si lo que se quería era aprobar la mayoría de solicitudes sin controlar nada, ¿para qué establecer una barroca burocracia y unas densas obligaciones de información y comunicación? ¿Era el Gobierno consciente de que, con ese marco jurídico, las resoluciones estimatorias por silencio devendrían firmes e inatacables en el breve plazo de cinco días, y ello independientemente de que la empresa hubiera respetado el procedimiento establecido o de la realidad de las causas alegadas por ésta?

Un segundo error y – quizá más grave todavía, ya que ha afectado (y todavía afecta) a cientos de miles de trabajadores en todo el país – es la gestión que se ha hecho, por parte del Gobierno, del pago de prestaciones por desempleo. Aquí no se pueden poner paños calientes: el Servicio Público de Empleo (SEPE) se ha visto engullido por una vorágine de caos, errores, impagos y retrasos sin que el transcurso de los meses haya servido para subsanar ninguno de los problemas iniciales, agravándose muchos de ellos con el tiempo.

El exigir, para tramitar el pago del paro a millones de trabajadores, que sea la empresa la que curse la solicitud, y para ello diseñar una herramienta tan pobre y anticuada como una burda tabla de Excel que permite y hasta fomenta graves errores en su cumplimentación; su remisión por vía de un registro general, sin comprobaciones, sin poder siquiera asignar un número de expediente y sin comunicar (en la mayoría de los casos) a los trabajadores las resoluciones de estas solicitudes.

Para colmo, el discurso del SEPE respecto a este desastre ha sido monolítico: la culpa es de las empresas, sus asesores y gestores. Lo han repetido hasta la saciedad, echando leña al fuego de un conflicto entre trabajadores, empresarios y profesionales del sector jurídico que ardió con fiereza y que, tristemente, aún sigue encendido. Y sin embargo, decenas de miles de trabajadores siguen, a día de hoy, sin haber percibido el importe de la prestación teniendo en cuenta si tienen hijos o no. O, en el peor de los casos, sin haber cobrado nada.



"Incluso para empresas pequeñas, ascenderán a decenas y hasta cientos de miles de euros."

El tercer fallo (y quizás el más importante) en el diseño e implementación de estas medidas ha sido, en mi opinión, el someter las bonificaciones y exoneraciones en las cuotas a la seguridad social que se han aplicado las empresas a unas exigencias de mantenimiento del empleo tremendamente confusas, difíciles de entender y de cumplir, y reguladas por una normativa que, siendo generosos, es técnicamente defectuosa.

Por si esto fuera poco, el Gobierno ha ido aprobando hasta media docena de normas diferentes, con disposiciones transitorias, con modificaciones de las modificaciones y diferentes períodos de vigencia. Un mastodonte normativo complejo, puntilloso, indefinido y vacuo, que ha ido creando una casuística delirante de ERTE, con vistosos nombres: por limitación, por impedimento, por cadena de valor directa o indirecta, y cada tipo y subtipo con sus propias peculiaridades y burocracia ad hoc.

La consecuencia de esta maraña normativa es fácil de prever: litigios. Litigios entre empresas y trabajadores, entre los trabajadores y el SEPE, y entre la Tesorería General de la Seguridad Social y las empresas. Será curioso observar, por ejemplo, a los jueces de lo Social y a los de lo Contencioso-Administrativo asistir a debates bizantinos sobre la aplicación e interpretación de estas normas a cuenta de la devolución -o no- de cantidades de dinero que, incluso para empresas pequeñas, ascenderán a decenas y hasta cientos de miles de euros.

El Gobierno ha ido transitando, en fin, en una situación que es justo reconocer como extremadamente compleja y difícil, de la necesidad al caos. Pero son los ciudadanos, tanto los empresarios como los trabajadores, quienes van a pagar los platos rotos. Y algo me dice que esta situación no ha hecho más que empezar. Esperemos, en cualquier caso, que el nuevo año nos traiga buenas noticias y una mejor situación para todos.

"¿Era el Gobierno consciente de que, con ese marco jurídico, las resoluciones estimatorias por silencio devendrían firmes e inatacables en el breve plazo de cinco días, y ello independientemente de que la empresa hubiera respetado el procedimiento establecido o de la realidad de las causas alegadas por ésta?"

REFLEXIÓN SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

Carlos Solans — CEO Compromiso Empresarial



Mucho más que en ningún otro orden de cosas se percibe en lo que respecta a la igualdad de género en el trabajo la dualidad existente entre las grandes empresas y las pymes. En las grandes empresas por un lado la llegada a puestos directivos puede ser mas complicada para la mujer, pero por otro lado es más difícil que haya desigualdad salarial a igual puesto y a un rendimiento similar; mientras que en la pyme esto sucede con más frecuencia. Para resolver todo esto el legislador creo en el año 2007 unas normas básicas que ha desarrollado y ampliado recientemente. No es menester de este artículo, hablar de dichas normas técnicamente sino dar mi opinión sobre esta temática, y tengo que decir que no creo que sea una cuestión de normas, éstas pueden favorecer o entorpecer determinado desarrollo o idea, es una cuestión de cultura, de lo que cada uno de nosotros lleve dentro y los prejuicios que tenemos, ya sean históricos o inculcados. Se trata de llevar a la práctica en la vida cotidiana lo que ya es normal en la calle, en las conversaciones con nuestros familiares y amigos. Se trata de que la igualdad entre hombres y mujeres en el aspecto profesional sea efectiva y real.

Sin lugar a dudas si uno analiza los datos de afiliaciones, categorías profesionales, salarios medios en España uno ve claramente, que en los menores de 45 años existe en el mercado de trabajo una igualdad mucho más efectiva, existen más hombres que mujeres pero no es una diferencia

ni siquiera significativa, el salario es muy similar, pero es a partir de los 45 años donde esto se acrecienta, y donde de verdad se percibe una brecha salarial. Si lo pensamos, es a finales de los 80 y sobre todo en los 90 donde se produce una incorporación más masiva de la mujer al mercado de trabajo y son aquellos que van a empezar (algunos sin duda lo han hecho ya) a superar la franja de los 45 años, por lo que en resumen es que en esa franja de edad debería cambiar la tendencia en unos pocos años.

Lanzo una pregunta: ¿Son las normas aprobadas las indicadas para llegar a una igualdad real y efectiva de la mujer y el hombre en el mercado de trabajo? Mi opinión es que no, son normas burocráticas que incluso pueden llegar a entorpecer, personalmente pienso que más que normas impuestas hay que realizar acciones de otro tipo, concienciación, educación, publicidad y propaganda al respecto. Pero las normas vigentes tienen mucha carga burocrática y son complejas. Personalmente creo que se podría haber conseguido los mismo de una manera mucho más simple y barata (por cierto), pues los planes de igualdad tal y como están concebidos son caros y complejos, tanto si los haces internamente (hay que destinar muchos recursos), como si pides ayuda de un externo, por ejemplo nosotros, que aunque libera recursos internos no deja de ser un coste directo.

Está claro que la igualdad efectiva y real llegará más pronto que tarde, que requiere no sólo de buenas palabras sino de hechos, y sobre todo, de la conciencia de las personas, de la educación y del ejemplo.

¿QUÉ ME PASA DOCTOR? PUES QUE ES UD. AUTÓNOMO

Daniel Álvarez — Asesor Laboral

Dada la crisis sanitaria que vivimos derivada del Covid-19, también conocido como coronavirus, es lógico pensar que el año 2020 ha sido muy duro en términos profesionales para casi todo el mundo. Ahora bien, si hablamos de los trabajadores autónomos, entendemos que este colectivo ha sido golpeado de forma brusca por la pandemia. Ser autónomo es arriesgado, complicado y requiere gran esfuerzo, dedicación, perseverancia y, sobre todo, paciencia. En nuestro país, se viene considerando al autónomo como una especie en peligro de extinción en el mercado de trabajo, debido a la escasez de apoyos por parte de los organismos públicos.

Durante este año, se han ido aprobando diferentes medidas con el objetivo principal de ayudar e impulsar la actividad de este sector. Vamos a realizar una síntesis de las principales novedades en el ámbito sociolaboral, no necesariamente en orden cronológico:

-Prestaciones extraordinarias y ordinarias por cese de actividad de los autónomos, con sus respectivas prórrogas y revisiones, hasta el 31 de enero de 2021.

-Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), para empresas y autónomos con trabajadores a su cargo, con sus respectivas prórrogas y revisiones, hasta el 31 de enero de 2021. **El 19/01/2021 el Gobierno llegó a un nuevo acuerdo con los agentes sociales para prorrogar los ERTE desde el 1/02 hasta el 31/05, en condiciones similares a las existentes hasta ahora. Esperamos confirmación de los detalles en el BOE. Mientras, te invitamos a suscribirte a nuestra newsletter para estar al día de las modificaciones.*

-Derecho de los autónomos societarios a la Tarifa Plana de la Seguridad Social.

-Moratoria y/o aplazamiento de cuotas con la Seguridad Social.

-Opción por una mutua colaboradora con la Seguridad Social.



-Nueva prestación para autónomos que sufren un accidente laboral.

-Moratoria de deudas hipotecarias, de créditos sin garantía hipotecarias y del alquiler para autónomos y pymes por el coronavirus.

-Derecho a percepción del bono social por parte de trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad o hayan visto reducida su facturación.

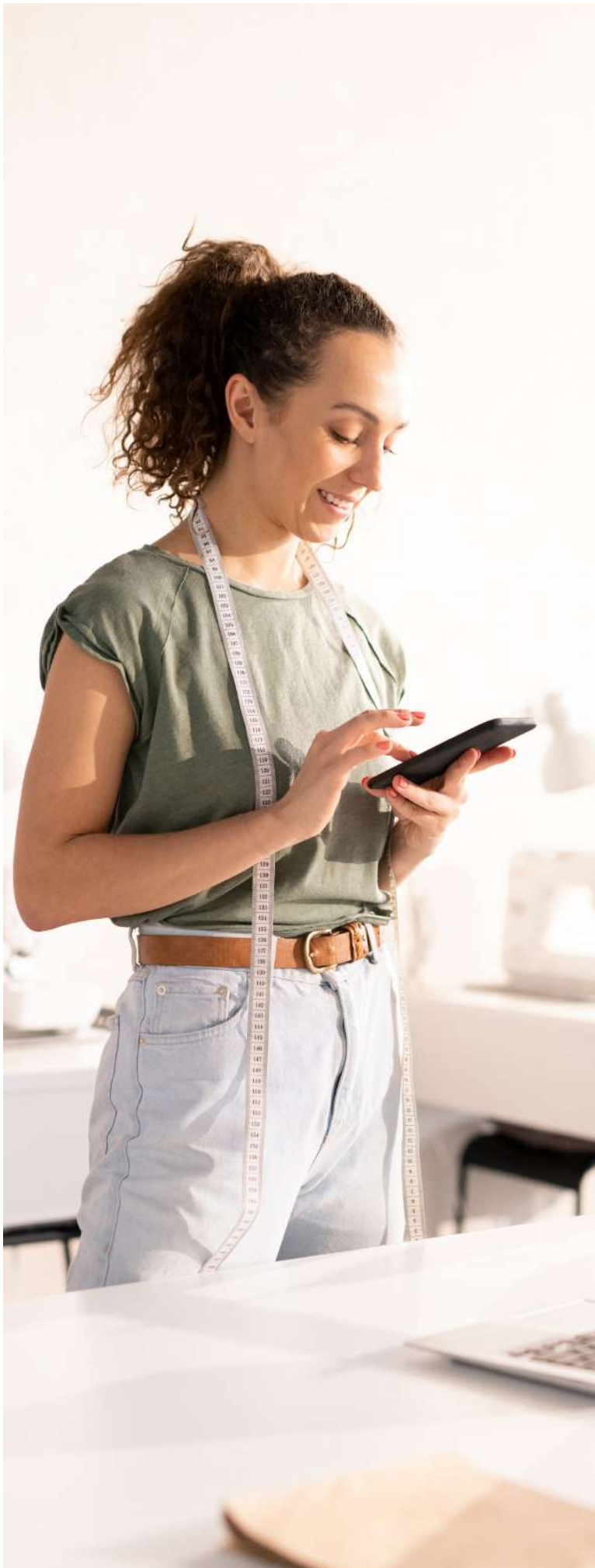
-Suspensión de facturas de electricidad, gas natural y productos derivados del petróleo que correspondan a periodos de facturación que contengan días integrados en el estado de alarma.

-Aplazamiento extraordinario del calendario de reembolso en préstamos concedidos por Comunidades Autónomas y entidades locales.

-Permiso retribuido recuperable para los trabajadores a cargo de empresas o autónomos de actividades consideradas como no esenciales.

-Aplazamiento extraordinario de liquidaciones de impuestos para pymes y autónomos.

Todas estas medidas son bienvenidas, si bien la pregunta que nos surge es la siguiente: ¿Son estas ayudas suficientes para evitar importantes pérdidas económicas? La respuesta no es fácil y genera debate.



Con la situación actual, es más que probable que se hayan generado nuevas oportunidades de negocio, donde el autónomo tendrá que adaptarse a la sociedad tecnológica y moderna actual. El fomento del comercio en Internet, redes sociales o páginas web, la inversión en el comercio online, la utilización de políticas atrayentes para los clientes, la facilidad en la compra y la atención y cuidado del cliente serán algunos de los pilares sobre los que se tendrán que apoyar los autónomos en la puesta en marcha, desarrollo y funcionamiento de su actividad.



Asimismo, la Administración se tiene que ver implicada, facilitando la puesta en marcha de autónomos, la agilización en los trámites burocráticos y mostrarles apoyo y seguridad, ya que tienen una vital importancia en el tejido productivo español.

En conclusión, saldrán adelante aquellos que tenga la percepción de una crisis como una oportunidad y aprendizaje. Me gustaría mencionar dos frases que, bajo mi punto de vista, pueden ser un punto de inflexión para los autónomos:

«Acepta los riesgos, toda la vida no es sino una oportunidad. El hombre que llega más lejos es, generalmente, el que quiere y se atreve a serlo» – Dale Carnegie

«Las dificultades dominadas son oportunidades ganadas» – Winston Churchill

¡APRENDEMOS DE ...!



1º EDICIÓN COMPROMETIDOS



¿CÓMO HA AFECTADO EL COVID-19 A LA HOSTELERÍA?

JOSÉ LUIS YZUEL, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE HOSTELERÍA (FEHR)

-¿Cuál cree que es la situación de la hostelería respecto al resto de países desarrollados? ¿Seguimos siendo el referente o “la envidia mundial”?

-En España tenemos un modelo de socialización en el que la hostelería ocupa un papel protagonista. Esto tiene un fuerte impacto en nuestro modelo turístico, ya que los extranjeros que nos visitan valoran mucho nuestra forma de relacionarlos, nuestro ocio asociado y bares y restaurantes, que no se produce en otros países del mundo. En este sentido tenemos un modelo único que debemos cuidar, ya es un valor intangible que nos diferencia de los demás, y que como sociedad forma parte de nuestra cultura.

-Por qué cree que en España no se está apoyando a un sector masivo que sustenta la economía del país y que más aporta al PIB (alrededor de un 6,2%) y da empleo a miles de trabajadores junto con el turismo? ¿Cree que están siendo efectivas las políticas y ayudas que se están implementado?

-Desafortunadamente, las ayudas están muy lejos de ser una bomba de oxígeno para el sector, ya que, a diferencia de lo que sucede en los países de nuestro entorno, las medidas restrictivas, que se han concentrado en nuestro sector, no han venido acompañadas de manera inmediata de ayudas directas que permitan la subsistencia de los negocios. Desde un primer momento no se ha tratado con la suficiente seriedad al sector turístico, y especialmente a la hostelería, teniendo en cuenta que el sector empleaba a 1,8 millones de personas antes de la crisis a través de los más de 300.000 establecimientos que lo componían. Estamos hablando de muchas personas que pueden perder su empleo si desde las diferentes Administraciones no se ponen en marcha ayudas de carácter urgente.



-¿Por qué cree que la hostelería continúa siendo el sector más castigado si se ha comprobado que la mayoría de los contagios provienen de reuniones ajenas a los restaurantes y las terrazas?

- Esto es algo que no alcanzamos a entender, ya que desde un primer momento se ha puesto en el foco de todas las restricciones a este sector y se le ha criminalizado cuando los propios datos del Ministerio de Sanidad reflejaban en su última actualización que sólo el 2,9% de los contagios se han producido en la hostelería, mientras que los encuentros privados en domicilios han concentrado más del 15%, porque bajamos la guardia al estar en un entorno privado. Desde el primer momento hemos sido un sector responsable que, como no podía ser de otra manera, hemos antepuesto los criterios sanitarios, pero también hemos pedido evidencias científicas que avalasen las decisiones que se tomaban y nunca hemos tenido respuesta en este sentido.

-¿Considera que con estas sanciones se está “metiendo miedo” a los clientes y consumidores?

-Es evidente que todos nos enfrentamos a una situación nueva en la que necesitamos la mayor certidumbre posible y en este sentido la obligación de las diferentes Administraciones es actuar con seriedad y rigurosidad y dotar de confianza a los ciudadanos. Muchas de las medidas adoptadas han puesto a la hostelería en el foco, generando una crisis de confianza por parte de los clientes. Aún así, como comentábamos antes, somos un país con una fuerte vinculación con la hostelería, por lo



que, intentado ser positivos, esta crisis ha puesto en valor el fuerte apoyo que hemos tenido por parte de los ciudadanos.

-¿Cree que no se están midiendo correctamente los niveles de contagio en bares y restaurantes? Por otro lado, ¿el Ejecutivo cuenta con sus valoraciones/peticiones en la implementación de los diferentes planes de sanidad? ¿Sería más efectivo un plan conjunto que uno por cada comunidad autónoma?

-Como comentaba al principio, los datos oficiales revelan que en la hostelería sólo se han producido el 2,9% de los casos, por lo que no se entienden las duras medidas adoptadas por la Administración. Desde el primer momento nosotros hemos tendido nuestra mano al Gobierno central, y posteriormente a las Comunidades Autónomas para participar en el proceso de toma de decisiones y que las medidas adoptadas tuvieran el menor impacto posible en el sector.

Retomando lo comentado en la pregunta anterior, todo aquello que dote de confianza a los ciudadanos es bueno, no sólo para el sector, sino para la economía en general, por lo que creemos que debería haber un plan central que garantizase esa confianza y que pudiese moldearse en función de las circunstancias de los territorios.

- ¿Cuál sería la medida menos dañina para el sector? ¿Reducción de aforos, cierres parciales, cierre total...? ¿Cuál es el escenario que se espera respecto a las fechas señaladas? ¿Se está notando un descenso en el número de reservas de cenas de empresa? ¿Se ha planteado una reestructuración general de los horarios de servicio?

-Nosotros en el momento actual pedimos que nos dejen trabajar, que dejen de arruinarnos con las medidas que se están estableciendo y nos dejen poder salvar los negocios. Los propios datos del Ministerio de Sanidad ponen de manifiesto que la hostelería no es foco de contagio, por lo que no se entiende la concentración en el sector de medidas restrictivas. El sector necesita certidumbre para poder organizar su actividad y necesita ayudas de carácter urgente para poder soportar la situación con el descenso de actividad que está sufriendo.

"Todos nos enfrentamos a una situación nueva en la que necesitamos la mayor certidumbre posible"

Esto es lo que ha sucedido en los países de nuestro entorno. En Francia el anuncio del cierre de establecimientos vino acompañada desde el minuto uno de una ayuda de 10.000 € al mes para las empresas. Desde el punto de vista positivo sí que hemos detectado que los clientes quieren seguir disfrutando de la hostelería, y es cierto que la mayoría opta por espacios abiertos, pero también que se han adaptado bien a los nuevos horarios y han hecho un esfuerzo por adelantar la hora de las cenas.

- Muchos negocios han ampliado su servicio en terrazas (con la inversión en capital material que eso conlleva) con el fin de estimular la demanda. ¿Están recibiendo lo que se esperaba? ¿Hasta cuándo cree que durará esta laxitud con respecto a los permisos de los ayuntamientos? ¿Cómo cree que está trabajando en este aspecto el Ministerio de Consumo?

- Resulta difícil para las empresas poder acometer más gastos e inversiones y más sin tener la certidumbre, por parte de las Administraciones, de la efectividad de esas medidas o que éstas supongan un garantía para el mantenimiento de la actividad. Los permisos en materia de terrazas son una competencia autonómica, por lo que al igual que ha sucedido con otros ámbitos, como impuestos o las propias restricciones, ha habido una situación muy dispar. En cuanto al Ministerio de Consumo, desde el primer momento de esta crisis, no ha sido excesivamente empático ni ha hecho las cosas fáciles al sector.

- ¿Cuál cree que será el futuro del ocio nocturno? ¿Por qué siempre ha sido el más castigado?

- Desde un primer momento el foco se puso en este segmento de actividad. Es cierto, que es más complicado el control de las medidas de seguridad en estos locales, porque a veces los propios clientes de estos locales no están tan concienciados. En cualquier caso es necesario que se acometan medidas que eviten la desaparición de este segmento de ocio. España tiene una oferta de ocio nocturno muy desarrollada con un disfrute muy grande de la noche, que es un modelo copiado por muchos países, y que estamos convencidos que volverá una vez que pase esta crisis, pero para ello es necesario que las Administraciones apoyen con ayudas directas a todas esas empresas que ahora no pueden desarrollar su actividad.



-¿A qué cree que se debe tanta falta de predicción en el ámbito de la restauración, a pesar de que se sabía con seguridad que nos enfrentaríamos a una segunda ola? ¿Cómo calificaría el trato de las autoridades a los dueños y empleados de bares y restaurantes?

-En varias ocasiones hemos mostrado nuestras quejas por la falta de planificación y continua improvisación por parte de las Administraciones. Este hecho no permite a los hosteleros organizarse. Al mismo tiempo hemos mostrado nuestra disposición a colaborar con ellos y buscar, de manera conjunta, las mejores soluciones para el sector.

Creemos que las autoridades no han respetado a este sector ni le han dado su sitio ni su importancia, siendo un sector que emplea a 1,8 millones de personas y aporta el 6,2% del PIB.



-Muchos negocios no saben cómo proceder a la compra de bienes con los proveedores porque desconocen qué pasará al día siguiente debido a que se producen cambios prácticamente de la noche a la mañana. ¿Qué les aconsejaría para no disminuir su rendimiento y evitar mayores pérdidas?

-Ese es precisamente una de las consecuencias de los continuos cambios, que no permite a las empresas poder tener una planificación. Es difícil aconsejar en este sentido porque hay demasiadas realidades y tipos de establecimientos.

-Ha aumentado el IVA de las bebidas azucaradas de un 10 a un 21%, pero esta medida no ha afectado de momento a los hosteleros. ¿Cuáles son las previsiones a corto-medio plazo en el sector? ¿De qué dimensiones sería su implementación?

-Se trata de una medidas, que impacta de forma directa al consumo, que se va a retraer. Con ello el Gobierno demuestra también una gran falta de sensibilidad con un sector como el de la hostelería, gravemente afectado por la pandemia, que no puede asumir más medidas que impacten en el consumo. Son muy necesarias de manera urgente medidas que lo impulsen y no que lo frenen.



RESILIENCIA EMPRESARIAL



Carlos Girón

COFUNDER Y CEO EN [DISSIMILITY COMUNICACIÓN](#)

«Se buscan hombres para viaje peligroso. Sueldo escaso. Frío extremo. Largos meses de completa oscuridad. Peligro constante. No se asegura el regreso. Honor y reconocimiento en caso de éxito».

En 1907 este anuncio fue publicado en el Times y respondieron a la llamada más de 5.000 aspirantes.

El reclamo formaba parte de los preparativos que Ernest Shackelton había puesto en marcha para afrontar la que sería la expedición más increíble de todos los tiempos. Cruzar la Antártida a bordo del *Endurance*.

El relato de cómo Shackelton logró salvar a toda su tripulación después de más de cuatro meses atrapados por una banquisa Antártica, pasó a la historia como un ejemplo inigualable de Resiliencia aplicada a la gestión de crisis.

EL VALOR
DE LA
ADAPTACIÓN
EN TEMPOS
DE COVID.
RESILIENCIA
Y PENSAMIENTO
POSITIVO

dissimilarity





La tripulación del *Endurance* jugando un partido atrapados en el hielo o realizando anclajes en el hielo. Mantener a la tripulación unida, motivada, positiva y activa permitió a Shkelton conseguir lo que parecía imposible. El liderazgo resiliente fue su secreto para remontar la situación.

A comienzos de marzo de 2020, el día a día en nuestra empresa consistía en idear fórmulas de comunicación para nuestros clientes que después materializábamos en eventos de gran formato. Una actividad frenética que desarrollábamos un equipo de más de 50 personas, entre creativos, diseñadores, directores de producción, editores de vídeo, equipos externos de freelance y otros colaboradores. Todo iba bien. Estábamos creciendo y nuestros proyectos eran considerados como creativos, disruptivos y de alto impacto por clientes como Google, La Liga, Oracle, YouTube, Sage y otros muchos de diversos sectores empresariales.

Y de repente nuestro mundo se paró en seco. Una frenada de 100 a cero en apenas una semana.

Dice Dean Robb, autor de *Building Resilient Organizations* que las organizaciones resilientes se caracterizan por “la capacidad de crear y disolver estructuras, proporcionar seguridad en medio del cambio, gestionar las consecuencias emocionales del mismo, y aprender, desarrollarse y crecer ante las dificultades”

Nos pusimos a ello la primera semana. Teníamos ante nosotros un viaje plagado de incertidumbres. Con un país confinado y nuestro sector a temperatura empresarial de cero absoluto, tratamos de imaginar cómo serían los siguientes meses. Nos movíamos en un territorio sin cartografiar y pusimos la materia gris, en modo pensamiento lateral a trabajar.

Había algo que sí sabíamos. La comunicación es inherente al ser humano. Las grandes organizaciones seguían teniendo la necesidad de comunicarse internamente, con sus clientes y *partners*, con la sociedad. Todas las empresas tienen algo en común: Necesitan comunicarse. También sabíamos que, durante muchos meses, no podrían hacerlo de manera presencial.

Con esta idea nos pusimos manos a la obra. Dibujamos lo que creíamos que sería el futuro, haciéndonos sólo una pregunta: ¿Qué queríamos para *Dissimilarity*? La respuesta vino sola. Queremos convertirnos en la organización líder en producción de eventos digitales. Diseñar y producir encuentros digitales bajo el mismo paraguas conceptual con el que diseñamos y producimos los presenciales. Innovando y aplicando nuevas formas de entender nuestro trabajo, desarrollando fórmulas novedosas aplicadas desde nuestra plataforma, y sobre todo haciéndolo con recursos propios, sin depender de terceros.

Esta parte era una de las claves. Necesitábamos tener el control absoluto del entorno digital sin tener que subcontratar servicios a terceros. Para ello, empezamos de cero. Nos pusimos en modo *start up*.

"Y de repente nuestro mundo se paró en seco. Una frenada de 100 a cero en apenas una semana"

Invertimos en diseñar y montar nuestro primer estudio con capacidad para desarrollar eventos digitales de cualquier magnitud. Y sobre todo invertimos en talento. Contratamos a los mejores en su campo, diseñadores de entornos web, ingenieros de Audio Visuales, expertos en gestión de señales digitales, técnicos de *streaming* diseñadores gráficos, editores de vídeo, creadores de entornos 3D y guionistas. En apenas tres semanas la fisionomía de nuestra empresa cambió de manera radical y probablemente para siempre.

Pronto el ecosistema que conocíamos mutó en una organización 100% digital. Nuestros equipos de productores comenzaron a organizar los encuentros híbridos (eventos en los que contamos con parte de los ponentes en un espacio físico y desde ahí conectamos con otra parte de los ponentes deslocalizados y emitimos para la audiencia). Nuestros equipos de producción digital comenzó a realizar encuentros 100% online.

En paralelo cerramos varios acuerdos de colaboración para contar con nuestro propio espacio de Eventos físicos retransmitidos en *streaming*, montando nuestra primera sala de gran formato con capacidad para 60 personas y posibilidad de conectar ponentes desde cualquier parte del mundo.

Durante estas primeras semanas de hiperactividad el abismo que teníamos delante seguía en el mismo sitio y no había dejado de crecer. Pero, ahora, habíamos construido unas alas preciosas que nos iban a permitir sobrevolarlo con éxito.

Pronto el mapa de nuestro viaje empezó a dibujarse y cobrar sentido. A finales de marzo comenzamos a producir eventos digitales, y ya en abril la temperatura en nuestra organización ascendió a cifras compatibles con la vida. A finales de julio habíamos producido más de 40 encuentros nacionales e internacionales y a fecha de hoy, después de más de 150 eventos producidos, podemos decir que el viaje ha merecido la pena.

Nadie tiene las claves para afrontar una crisis de estas características con éxito. Pero si hay algunos marcadores que pueden ayudarnos a entender estos procesos.



La pasión por lo que hacemos y por hacerlo desde la excelencia. Es una de ellas. Sin pasión no hay ilusión y sin ilusión las complicaciones se hacen insalvables.

La creatividad es otra de ellas. Junto al pensamiento positivo funciona como un arma de destrucción masiva de obstáculos. En todas las organizaciones hay personas de enorme valía con soluciones creativas. Es muy importante identificarlas y apostar por ellas. Retener el talento es tema para otro foro, pero es fundamental poner en marcha acciones que permitan a las empresas poder contar con los mejores. Sólo con equipos de primera división se puede optar a ganar la Liga y nosotros, como directores de nuestras empresas somos los responsables de hacer que esto ocurra.



La resiliencia en nuestras organizaciones probablemente sea el núcleo que unifica con eficacia cualquier proceso de cambio. La RAE lo define como: "Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos".

En nuestras organizaciones, estamos obligados a potenciar los aprendizajes necesarios para aumentar la resiliencia en nuestros equipos. Fomentar entornos colaborativos, promover la toma de decisiones por parte de los trabajadores, empatizar con sus circunstancias personales y poner nuestro empeño en crear políticas que potencien al máximo asuntos tan vitales para la vida de las personas como la conciliación. Crear ecosistemas que reduzcan el estrés y la incertidumbre, y así hasta el infinito, hasta ser capaces de imprimir en el ADN de nuestra empresa. Esa es nuestra misión si queremos estar preparados para afrontar el futuro con ilusión.

En nuestra compañía, afortunadamente, esto nos venía de serie y desde el primer día de vida de *Dissimilarity*, la resiliencia ya aparecía como un pilar fundamental de nuestra cultura empresarial.

Hay mucha literatura al respecto. Información inspiradora que puede darnos pistas de cómo acometer políticas internas que nos preparen para surfear con éxito cualquier situación de crisis.

Sinceramente, cuando mi socio Javier y yo decidimos emprender y fundar *Dissimilarity*, nuestro objetivo era crear un espacio que permitiera a las personas poder desarrollar sus carreras y conciliar su trabajo con sus proyectos vitales. Por supuesto que somos *costumer focus* pero esto era compatible con hacer el trabajo que nos apasiona en un entorno de gente feliz.

Probablemente, tenemos que remontarnos a esos orígenes para identificar el verdadero motor que nos ha traído hasta aquí.

Dice un antiguo proverbio chino que "cuando soplan vientos de cambio, mientras algunos construyen muros que los protejan, otros levantan molinos".

Yo creo que estas alturas todos sabemos que los vientos de cambio hace años que llegaron para quedarse y la resiliencia en las organizaciones es la herramienta perfecta para diseñar nuestros propios molinos y ponerlos a funcionar.

Seguimos navegando en aguas desconocidas, pero ahora conocemos las herramientas que nos llevarán al mejor de los puertos posibles.

*"Sin pasión no hay ilusión
y sin ilusión las complicaciones
se hacen insalvables"*

dissimilarity

CARLOS GIRÓN — CO-FOUNDER y CEO

CUANDO AMAS TU TRABAJO MÁS QUE LA JUBILACIÓN

Eduardo Pérez Climent — Fundador EPC



Una mascarilla tupida y oscura, por mucho que esconda las facciones de la cara, no consigue esconder esa sonrisa con la que Eduardo Pérez Climent nos recibe en la sede de Equipos Profesionales Cinematográficos S.A (EPC). Con el orgullo de quien lleva 30 años al frente de un negocio que lleva las iniciales de su nombre, nos enseña las diferentes estancias de su sede en Madrid, donde el presente de la tecnología más actual confluye con los equipos y las cámaras con las que se inició en el mundo del cine.

“Me gusta coleccionarlas, de vez en cuando me doy un caprichito”, admite antes de comenzar la entrevista, en la que no hacen falta las preguntas porque él mismo narra lo que podría ser el guion de su película autobiográfica.

-¿Cómo surgió la empresa?

-El mundo del cine estaba dominado por los americanos. Comencé a hacer prácticas, sin cobrar nada, lo que pare entonces se llamaba meritorio. Me di cuenta de que hacía falta material para hacer películas, como accesorios o los chasis de las cámaras. Yo trabajaba como técnico, ayudante de cámara, y aproveché ese vacío para llenarlo. Las primeras cámaras que compré salieron de préstamos de mis hermanas.

-¿Cómo fue su primer contacto con el cine desde un punto de vista profesional?

-Fue casi por casualidad. Me fui con unos amigos a una piscina y resulta que nos utilizaron de extras en la inauguración de la piscina porque estaban rodando la escena. Me daba mucha curiosidad todo lo que estuviera relacionado con cámaras y demás. Fue el detonante para buscar ese meritorio en películas con Espartaco Santoni, Paco Rabal o Marujita Díaz.

-Con el desarrollo de la tecnología, muchos piensan que se acabará haciendo películas con móviles. ¿Cuál es su opinión al respecto?

-Me parece absurdo intentar hacer películas con móviles. Es como el que tiene un cuaderno maravilloso y cree que por eso puede hacer un buen guion. Si tienes cabeza, probablemente no te hará falta ni el lápiz ni el papel. Es una pena, pero siempre hay excepciones. En todas las fiestas del cine, como en los Goya, la mayoría de las fotografías se hacen con móviles. No es ejemplo, no se puede hacer algo serio. Existen grúas y materiales que pueden darte una calidad completamente diferente.

"Ese misterio y esa profesionalidad se han perdido, ahora se ve todo en el momento. Ha desaparecido la incertidumbre"

"YO ME RESISTÍ MUCHO A ENTRAR EN EL MUNDO DEL VÍDEO"

-¿Lo digital ha restado magia a la profesión de cineasta?

-Yo creo que sí. Estuve en un rodaje hace relativamente poco y cuando llegué me di cuenta de que el director ni siquiera estaba en el set de rodaje, sino que lo estaba siguiendo desde una habitación con un monitor. Se ha perdido el misterio y la profesionalidad. Ahora puedes ver la toma en el momento y puedes rectificarla. Antes era completamente diferente: tenías que llevar una cubeta y líquido para revelar las imágenes. Antes no tenías ni idea de lo que fuera a salir delante del objetivo. Ahora un rodaje está lleno de monitores y de gente que da su opinión, aunque no sea necesaria, sobre todo los que yo llamo "usuarios" de la electrónica. Parece que cualquiera puede hacer cine y no es así, es una disciplina que hay que aprender.

-¿Le costó entrar en el mundo del vídeo?

-Muchísimo. Yo renegaba del vídeo y al final tuve que aceptarlo, manteniéndome firme en mis principios. Unos meses antes de comenzar la pandemia me compré una cámara de 35mm en Ámsterdam y se está usando. Aposté por lo que me parecía lo mejor, teniendo en cuenta que en España se han quitado los laboratorios de revelado y que el rodaje en ese formato es ya difícil de encontrar.

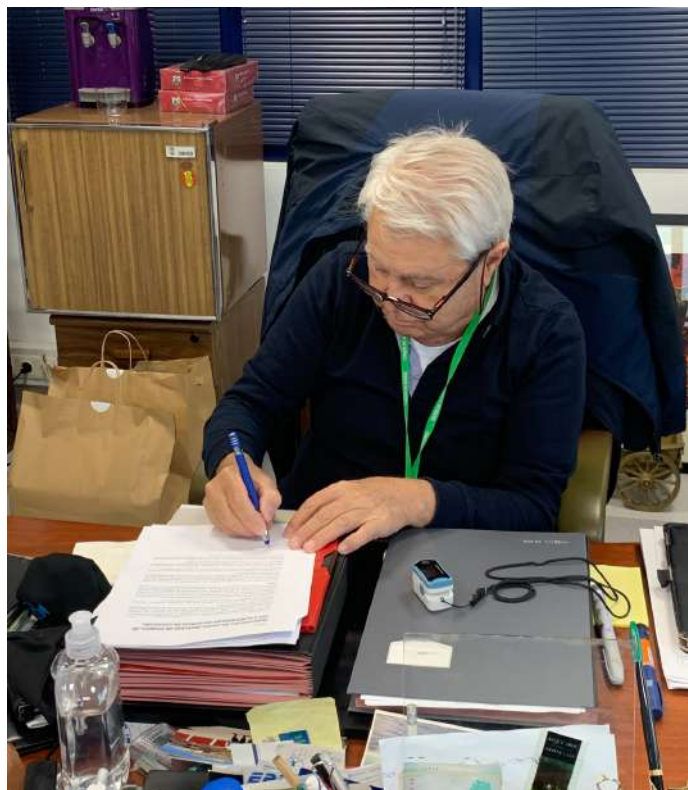
-¿Cómo valora el equipo que compra? ¿Lo elige por intuición?

-En parte sí, aunque de vez en cuando cae algún caprichito. Nos guiamos por lo que nos dice el mercado y la experiencia. Según nos vaya contando las fábricas. Lógicamente hay muchas cosas que no terminas de amortizar. Entre todo, acabas compensando, pero hay cosas que no es que te equivoques, pero que te lo puede pedir de repente un día un director de fotografía, un tipo de lente por ejemplo, y si no tienes ese producto o ese material ya no cuentan contigo. En cualquier caso, son equipos muy caros y hay que reflexionar si compensa ese desembolso o no.



-EPC ha trabajado con todo tipo de equipos humanos, desde grandes producciones a pequeñas. ¿Siente predilección por alguna de ellas?

-Esta es una profesión en la que debes confiar al máximo y esa confianza te la puede dar cualquier producción. Para mí el dinero no es lo importante, sino el resultado que estas productoras ofrecen a raíz de utilizar nuestros equipos. Nuestra última colaboración ha sido con *El Cid* y, al parecer, el resultado es extraordinario.



"El día que iba a firmar un nuevo leasing, me devolvieron todo el material a la oficina"

-¿Qué es lo que más le gusta del cine?

-No puedo elegir algo en particular. He trabajado con personas extraordinarias y muy trabajadoras, me siento muy satisfecho con todo lo que ha sucedido hasta ahora. El cine es mi único hobby, mi vicio, y me encanta ese no parar que le caracteriza.

-¿Cómo ha sido el impacto de la pandemia en el negocio?

-Poco a poco nos estamos recuperando, porque se han retomado algunos rodajes, pero, en general, ha sido nefasto. Hemos estado tres meses completamente parados. Sin ir más lejos, el día que iba a firmar un nuevo leasing, me devolvieron todo el material y los equipos a la oficina. Nos vimos en la obligación de realizar ERTE, pero nuestros empleados cobraron el total de sus sueldos durante esos meses. Es lo mínimo que podíamos hacer por nuestro equipo de profesionales.

-¿Cómo afronta el futuro como profesional y como persona?

-Llevo prácticamente toda la vida dedicándome a esto y así quiero que sean mis últimos días. Si me muero aquí, encantado. No tengo otra cosa que hacer, es mi única forma de entender la vida. Seguiré en la oficina, yendo a rodajes de visita... No sé salir de este ambiente y el equipo que me rodea, incluidos mis hijos, me empuja a que siga estando al pie del cañón.

-¿Cuál es la filosofía de EPC?

-Disponibilidad 24/7 y quien no vale, ni gratis. Es decir, quiero que la empresa se caracterice por la disposición y calidad del personal. Me siento muy afortunado de tener el personal que tengo a mi lado porque mantienen el espíritu que deseo que aprecien nuestros clientes. ¡Tenemos a los mejores técnicos!

- ¿Ve con nostalgia las películas que se hacían en la época dorada del cine español?

- Antes se hacía cine muy comercial, que a mí me gusta mucho. Estamos hablando de esos grandes clásicos de Gracita Morales, Fernando Esteso o Alfredo Landa. Era cine muy desenfadado, aunque sí que había un toque sensible de ese con el que acabas echando una lágrima. Gracias a esas películas conocí a Rocío Dúrcal, una persona excelente, entre otros actores. Pero claro, eso no quiere decir que el cine de ahora no sea bueno, en absoluto. Pero es tan diferente... irreconocible.

- ¿Cuál diría que es uno de sus mejores recuerdos en el oficio a lo largo de estos años?

- Recuerdo largas sesiones de rodaje con un importante productor rumano, un gran profesional, muy exigente. Llegó un momento en el que le dije que no trabajaría jamás con él. Era déspota y altanero, pero como técnico debo reconocer que fue un gran profesional porque se dio cuenta de lo difícil que era rodar entonces y empatizó conmigo. Al principio le gustaba rodar en 25 FPS y quería que todo fuera rápido. Lógicamente no era tan fácil como darle a un botón, había que cambiar el rollo, el objetivo... Al final, ¡acabó siendo él quien me llevaba de un lado a otro el maletín de los objetivos!



*"Disponibilidad 24/7
y quien no vale,
ni gratis"*

La industria cinematográfica española no sería lo mismo sin los servicios de EPC. Y no nos extraña, porque la cantidad de equipos de los que dispone en su almacén pone en evidencia que tres décadas se quedan cortas para una empresa con tanto potencial. En ella han confiado multinacionales de la talla de Panavision y Kodak ha confiado en su imagen para que el negocio de Eduardo Pérez lo represente en exclusiva en España y Portugal.

La cantidad de material que pone a disposición de los usuarios, ya sean producciones nacionales (*30 monedas*, *Quien a hierro mata*, *Legado en los huesos*) o internacionales (*Juego de Tronos*, *White Lines*, *The Crown*) es extraordinaria y bien surtida, ya que marcas como Supertechno, Scorpio, Panther, Moviecam, Sony o Arri no faltan en su inventario. Se nota de lejos que Eduardo cuida con mimo a cada una de sus ópticas, sus lentes o sus grúas y que las saca partido, porque cada una de ellas encierra la historia de un equipo que lo ha dado todo por sacar un proyecto adelante y desea que eso perdure.

Independientemente de cómo le vengan dadas, el fundador de EPC sabe que es el alma de la empresa y que sin él probablemente quede un hueco por cubrir. Por eso, no cesa en su empeño de darlo todo por su negocio hasta el final porque, al fin y al cabo, ha sido y sigue siendo su vida.

-¿Y uno de los sustos más grandes que hayan tenido?

Nos robaron un equipo de cinco cámaras, pero al final las conseguimos de nuevo. Nos las alquilaron y, al no devolvérmolas, nos intentamos poner en contacto con esas personas, pero no había manera de hacerlo. Cuando al final dimos con ellos, nos enteramos de que habían puesto a la venta las cámaras en una página web de segunda mano. Resulta que estaban a la venta con nuestra insignia de EPC puesta, ni siquiera se habían molestado en quitarla. Cuando logramos hacerles una encerrona, pudimos rescatar tres de ellas. Las dos mejores ya las habían vendido, pero, oye, ¡algo es algo!

-¿Cómo cree que trata España a su cultura?

-Todo el mundo piensa que el cine está subvencionado, pero no es verdad. Cuenta con pequeñas subvenciones, pero poco más. Por eso ha sido uno de los sectores más castigados. Aquí te lo juegas a una y todos forman parte de un círculo en el que, si pierde uno, pierden todos. De todos modos, creo que tampoco debería subvencionarse todo. Hay que enseñar a trabajar para luego conseguir propósitos y, sobre todo, al trabajo a cambio de algo. Vamos, como todo en la vida.



SOMOS PERSONAS

"Solo sabiendo quiénes somos podremos empezar a ser mejores para nosotros mismos y para los demás"

Jorge Bucay

EL TRABAJO NO PRESENCIAL: CUANTO MÁS HUMANO MÁS FÉRTIL

Aurora Sanabria — Quiero decir



Se puede empezar por crear las condiciones para adaptar el escenario al resultado. Me explico. De forma tradicional el escenario era un espacio y un tiempo: La oficina y la jornada laboral; y fuera, nuestras vidas eran libres y privadas. Ahora esos dos ámbitos, privado y profesional, están solapados y eso tiene consecuencias. En cuanto a las personas, todos hemos encontrado ventajas y desventajas: Desde la deliciosa manera de iniciar la jornada con un café en la mesa de la cocina sin atascos ni estrés por cumplir una estricta hora de entrada, hasta la delirante manera de terminar la jornada pasadas las diez de la noche sin haber cenado ni hecho deporte ni habernos ocupado de hijos, padres, pareja y amistades. En cuanto a la empresa, el ahorro de costes por espacio y desplazamientos forma parte de las ventajas, y la improvisación de protocolos, tecnologías y modelos de organización del trabajo son algunas de las desventajas inmediatas. No me propongo desgranar las peculiaridades, sino reflexionar sobre **qué factores condicionan la predisposición al compromiso en este escenario a distancia**, y en consecuencia, la mayor motivación, el rendimiento y la satisfacción de las personas y de las organizaciones.

Empiezo por decir que las soluciones de trabajo desde fuera de la oficina que hemos ido improvisando debido a la pandemia, no son más que “remedios” poco útiles en muchísimos casos.

El trabajo no presencial debería consistir en hacerse responsable de un proyecto o de parte de él, siendo muy conscientes de cómo afecta nuestro cometido al proyecto general y a la organización, velando por el cumplimiento de nuestra parte de responsabilidad en el reconocimiento de la interdependencia de tareas, roles, departamentos y niveles.

El trabajo no presencial podría aportar a la persona y a la empresa mucho más que estar ocho horas conectados con la intranet, las plataformas o las pantallas si se reconocen y se promueven al menos dos cambios esenciales:

-Trabajar por objetivos y no (no solo) por horario.

-Favorecer el acceso a los otros de forma más *pull* (me conecto a un lugar común cuando me va bien y estoy listo) que *push* (se me impone la presencia virtual continuamente sin contar conmigo y no puedo avanzar).

*"Iniciar la jornada
con un café
en la mesa
de la cocina
sin atascos ni
estrés por cumplir
una estricta hora
de entrada"*





Sin embargo, mal entendido, no estar presentes nos supone infinitas contrariedades:

- Horarios infinitos y absurdos.
- Presión de control y vigilancia desmedidos.
- Conexiones improductivas y videoconferencias inútiles.
- Recorte de tiempos y apremio por aportar nuestra parte de trabajo.
- Desinformación, desconocimiento de cómo avanzan los demás y la empresa.
- Soledad y desánimo.
- Sensación de falta de pertenencia y tendencia a sentirnos alineados.
- Ausencia de conciliación y desequilibrio en las relaciones familiares.

Reconocer el cambio para asumir que el nuevo escenario es la autonomía, la independencia, el compromiso y una dedicación equilibrada y conciliadora y poner así a personas y compañías en el camino de un nuevo paradigma altamente beneficioso para la productividad de unas y otras, **entendiendo que no se trata de cumplir horarios pero sí plazos, no se trata de supervisión y vigilancia sino de confianza y autogestión de responsabilidades, no se trata de órdenes sino de información adecuada y abundante que facilite llegar a soluciones, no se trata de desconfiar sino de inspirar y motivar.** Y desde numerosas experiencias, nos llegan testimonios de que quienes saben delegar e informar cuidadosamente de sus expectativas a un lado y a otro de la posición de mando, obtienen resultados infinitamente más prósperos, comprometidos e inmediatos que quienes ejercen la tiranía y manifiestan el miedo a la pérdida del control. Cuando las relaciones laborales están nutridas por el trato respetuoso, la certeza de la responsabilidad de los otros, la colaboración abierta, el trabajo no presencial puede ser por sí mismo fuente de ideas y soluciones más comprometidas e inmediatas porque hay un espacio mayor para la productividad individual y un deseo mayor de compartir después esos hallazgos o resultados. Vernos obligados a no compartir un espacio único y rutinario nos está demostrando que nos necesitamos. Así pues, bien entendido, el trabajo en remoto nos trae innumerables beneficios:

- Flexibilidad
- Autocontrol y “autoliderazgo”
- Concentración profunda y productividad.
- Conexiones que son fructíferas y útiles.
- Momentos de ocio y descanso encajados en nuestras necesidades: siesta, deporte, aficiones...
- Momentos para otras responsabilidades distintas a la laboral encajados en nuestras necesidades: Cuidado de otros, citas médicas, casa, familia, estudio, voluntariado...

"VERNOS OBLIGADOS A NO COMPARTIR UN ESPACIO ÚNICO Y RUTINARIO NOS ESTÁ DEMOSTRANDO QUE NOS NECESITAMOS"



Y en esta dicotomía, la pregunta: ¿Estamos logrando humanizar este nuevo paradigma? **Más que nunca antes, la convicción de que pertenecemos a un equipo que nos necesita y la excelencia de la comunicación entre todos los miembros es vital para un desempeño que logre humanizar y hacer motivador, productivo y vinculante este nuevo paradigma.** Algunas prácticas convenientes ayudan a desarrollar el trabajo a distancia alcanzando todo el potencial de sus ventajas.



EN LA POSICIÓN DE LIDERAR

- **Comunica.** Mucho, muy claramente y tanto al grupo reunido como a cada miembro en particular.

- Haz claros y explícitos los **“Porqués”**. Cuando uno entiende el sentido de su misión no solo es más fácil de cumplir sino que genera el deseo de comprometerse.

- Desgrana y transmite muy bien los **“Paraqués”**. Saber cómo afecta mi contribución al resultado final y al de otros genera deseo de pertenencia y sentido de equipo, imprescindible cuando no hay presencia física.

- **Transparencia informativa.** Avances y retrocesos, tener al equipo siempre al día y comprensión de los retrasos o incumplimientos, entendiendo de qué manera podemos ayudar al logro.

- **Feedback.** Flujo constante de la valoración de lo hecho y recordatorio y nuevas explicaciones de lo pendiente, si alguien no conoce un problema no lo puede solucionar.

- **Agradece:** Los esfuerzos de tus compañeros, las aportaciones, las anticipaciones.

- **Escucha,** pregunta, interésate por otras opiniones y propuestas.

- **Rectifica.** La agilidad del teletrabajo nos permite pulsar, evaluar y mejorar continuamente.

- **Sé ejemplar.**

EN LA POSICIÓN DE TEAM MEMBER

- **Cumple. Demuestra compromiso.**

- **Pregunta y repregunta.** Asegúrate de que tu equipo, tus mandos y tú estáis entendiendo lo mismo.

- Obtén para cada trabajo la mejor información disponible, **asegúrate de saber por qué, para qué, cómo, cuando, dónde, con quién...**

- No asumas, **no des por hecho.**

- Contrasta con el resto del equipo, mantén una **conexión fluida y frecuente con tus compañeros** tanto como con tus jefes.

- **No te sobre-expongas** por figurar.

- **Pide.** Haz un recuento razonado y sensato de tus necesidades tecnológicas, personales y profesionales para rendir al máximo y con ganas de hacerlo.

- **Explica. Tus dudas, tus desconocimientos, tus dificultades.** Y no olvides acompañar cada problema que expongas de soluciones de hayas anticipado, tal vez sean esas, tal vez no, pero estate abierto al diálogo.

- Puedes colaborar (igual que demandar) con el establecimiento razonable de **plazos y revisiones**, anticipando las necesidades.

- Fija **horarios, descansos**, ejercicio, límites, ocio... No seas más papista que el Papa, sé solidario con tu equipo.

- Conviértete **en el ejemplo** de tus compañeros.





Esta es una aportación de QuieroDecir (www.quierodecir.net), formadores y divulgadores de conocimientos y comportamientos más humanos e inspiradores en la empresa a través de cursos y talleres ajustados a cada necesidad. Nuestra visión: “Sin conversación no hay progreso”, nuestro compromiso: Brindar Instrumentos para la Conversación.

La cabecera de esta publicación es **Compromiso Empresarial**, hagamos **recuento de compromisos apuntados para la eficiencia y contribución al incremento del rendimiento y del bienestar laboral:**

- Claridad de objetivos con calendarios precisos y abordables.
- Transparencia informativa:** la verdad clara, tal y como es, concisa y fluyendo en todas direcciones.
- Respeto a los horarios y la conciliación.
- Provisión de tecnologías adecuadas y formación para sacarles todo el partido individualmente y en equipo.
- Delegar: crear un clima de confianza y favorecer la autonomía de cada implicado es fundamental.
- No abusar de las conexiones presenciales online**, pero no debemos abandonar los hábitos de vernos las caras, evitando, eso sí, los extremos: el exceso de reuniones innecesarias o el abandono por la desidia de tantas pantallas es bastante habitual.
- Análisis de **resultados en un town hall** periódico. Qué enseñanzas estamos obteniendo respecto de lo que funciona bien y mal en el equipo. Ocasionalmente provocar encuentros en talleres online para el acuerdo de medidas que favorezcan el avance y la mejora.
- Generar encuentros virtuales siempre con horario cerrado y agenda.
- Crear foros**, plataformas y espacios virtuales para mantenerse siempre informado y poder informar.



A person stands on a dark, rocky outcrop at sunset. The sun is low on the horizon, casting a warm, golden glow across the sky and reflecting in the water below. The sky is filled with soft, textured clouds. The water is calm, with the sun's reflection clearly visible. Large, dark rocks are scattered in the foreground and middle ground. The overall mood is serene and contemplative.

*Ninguno de
nosotros es
tan bueno,
como todos
nosotros
juntos*



FISIO-CONSEJOS Y EJERCICIOS PARA MEJORAR EL TELETRABAJO Y NO LESIONARSE EN EL INTENTO

Irene Jódar, directora de la clínica Fisiocore

En tiempos de pandemia dónde el teletrabajo ha venido para quedarse estamos afrontando distintas situaciones nuevas, entre ellas los problemas derivados de trabajar en casa en un espacio que quizás no está tan acondicionado como debería y en unas condiciones no demasiado recomendables. Irene Jódar, directora de Fisiocore, nos cuenta *tips* para hacer nuestra jornada más llevadero.

Es fundamental adoptar una buena postura, hacer las pausas correspondientes y elegir un buen mobiliario son las claves para teletrabajar y cuidar de nuestra salud al mismo tiempo. Además, debes ser consciente de las pequeñas “manías” posturales y contar con el punto de vista de un experto, ayudará a evitar futuros dolores en cervicales, zona lumbar y piernas.

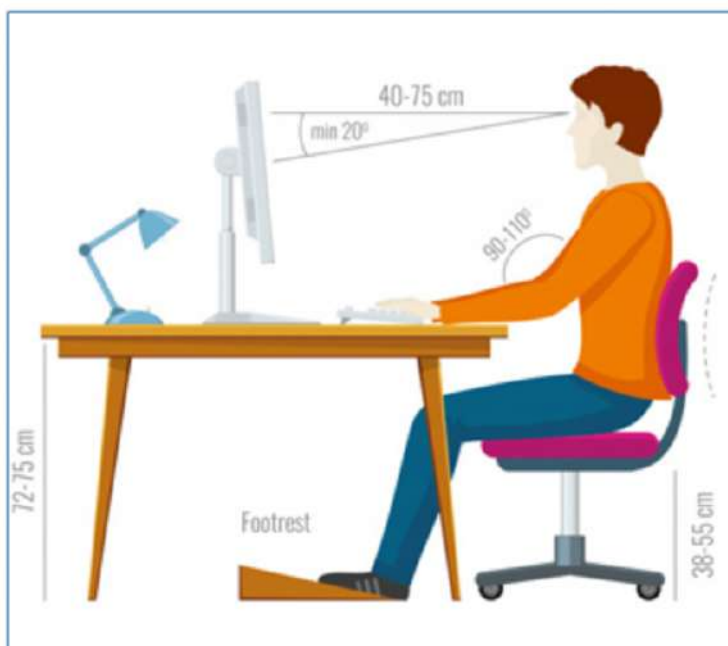
Si bien pensábamos que se trataba de una solución temporal, el teletrabajo ha llegado a nuestras vidas para quedarse, convirtiendo muchos hogares en despachos improvisados.

Desde el punto de vista fisioterapéutico, el teletrabajo no sólo implica un cambio en las rutinas diarias, sino que trae consigo otras consecuencias: el aumento del sedentarismo y/o la reducción de la actividad física. Como resultado de estos y otros muchos factores derivados, suele ocurrir que a los pocos días o semanas empiezas a sentir malestar y pesadez en distintas partes de tu cuerpo. Más allá de la luz, el mobiliario y los recursos disponibles, desde Fisiocore hemos querido analizar desde el punto de vista de la Fisioterapia, las principales “manías” que cometemos a la hora de teletrabajar y proponer consejos para evitarlas y mejorar, al mismo tiempo, la salud. Ha llegado el momento de poner en práctica estos sencillos consejos cuanto antes cuanto antes.



-ADAPTA TU PUESTO DE TRABAJO A LAS NECESIDADES LABORALES

Sabemos que contar con un lugar de trabajo adecuado es fundamental, sobre todo en puestos que requieren entre 6 y 8 horas frente a una pantalla, ¿pero te has parado a pensar si tu espacio de trabajo cumple con los mínimos que tu bienestar corporal requiere? El primer paso para conseguir un cambio es **analizar las necesidades del puesto desempeñado y adaptar los recursos disponibles**. Nuestra recomendación es prestar **especial atención a la colocación de la pantalla** (siempre a la altura de los ojos y no más abajo), así como a la elección de la mesa y la silla de trabajo. Puesto que el principal requisito es siempre la comodidad y evitar posibles sobrecargas en cuello y hombros derivadas de largas jornadas de trabajo, lo ideal es **elegir una mesa no muy alta y una silla con respaldo** para mantener siempre una postura correcta.



¿Tienes un fitball en casa? Este recurso es muy interesante a tener en cuenta ya que te ayudará a fortalecer la musculatura de la espalda y a poner especial atención en la postura que adoptas en el día a día.

TIP: Para los que no contéis con un *fitball* en casa y sintáis pequeñas molestias en la espalda durante la jornada laboral, os recomendamos **realizar estiramientos alejando la silla de la mesa y dejando caer el cuerpo hacia delante**. ¡Vas a sentir una relajación asegurada al instante!

-NO PASAR DEMASIADO TIEMPO EN LA MISMA POSTURA O REALIZANDO EL MISMO GESTO

Muchas veces no somos conscientes y, al encontrarnos enfrascados en una tarea concreta, olvidamos mover nuestro cuerpo para evitar posibles molestias. Gestos tan sencillos como levantarte a por un vaso de agua o unos breves ejercicios para relajar las muñecas y el cuello, serán clave para cumplir con tu jornada laboral sin dolores derivados de la misma.



Toma nota y **cambia de postura o levántate de la silla cada 20-30 minutos**, ¡ya verás cómo notas la diferencia!

-HAZ PAUSAS Y MANTÉN UNA VIDA ACTIVA

Sabemos que la falta de tiempo y el elevado volumen de trabajo del día a día puede hacer que te olvides de estas dos premisas fundamentales para evitar futuras lesiones y molestias. Desde Fisiocore creemos que la clave está en **incluir ciertas rutinas en tu día a día para que tu cuerpo no sufra las consecuencias y aprovechar al máximo cada momento**. ¿Por qué no utilizar los descansos de cinco minutos para subir y bajar escaleras en casa? ¿O emplear parte de la hora de la comida para dar un paseo rápido y respirar aire puro? Cualquier opción que escojas será perfecta siempre que cumplas con los objetivos establecidos.



- NO IMPROVISES POSTURAS

El teletrabajo, y el ambiente relajado que se crea al hacerlo desde casa, invita a caer en la tentación de sentarse en el sofá, acomodarse en la cama con el ordenador en las rodillas o acabar cruzando inconscientemente las piernas. Posturas bastantes comunes que solemos adoptar y de las que no somos plenamente conscientes.

Adoptar una manera correcta de trabajar, y evitar de paso posibles lesiones, es ideal y más si pasas largas horas sentado. Nuestro fisio-consejo hacerlo siempre con las rodillas a la misma altura que las caderas, apoyando la espalda en el respaldo y colocando los pies correctamente en el suelo o en un reposapiés.

Con ello, debes prestar **especial atención a la postura de los brazos, los hombros y, sobre todo, las muñecas también es fundamental.** Muchas de las lesiones se producen por no reposar estas últimas sobre el teclado o no apoyar el antebrazo en la mesa de trabajo.

TIP: Si sientes que tus manos se cargan a lo largo del día por el uso continuado del ratón o presentas lesiones previas de muñeca previos relacionados con el uso de este periférico, apuesta por un ratón ergonómico que se adapte a bien a tu muñeca.

Por último, recomendamos aprovechar las últimas horas del día, una vez terminada la jornada laboral, para hacer una rutina corta de estiramientos y relajar todo el cuerpo. Os proponemos esta para empezar y os invitamos a mantener una vida lo más activa posible escogiendo actividades que ayuden a fortalecer el cuerpo y relajarlo al mismo tiempo como podrían ser el Pilates o el Yoga.

Esperamos que, una vez comencéis a poner en práctica estos sencillos trucos, notéis cómo vuestro cuerpo se relaja y las molestias se reducen. De todos modos, en caso de sentir que los dolores comienzan a reaparecer, recomendamos acudir a un especialista lo antes posible para evitar que se compliquen con el paso de las semanas.

CONCILIACIÓN LABORAL



Soledad Murillo

EX-SECRETARIA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

-Con el inicio del Estado de Alarma, muchas empresas optaron por implantar el teletrabajo. ¿Hasta qué punto ha beneficiado o perjudicado a los trabajadores y, en concreto, a las mujeres?

-El teletrabajo es solo un medio de conexión con la empresa, o con la administración. Lo importante es saber qué papel tiene cada persona en el hogar, hombres, mujeres, hijos e hijas. Para quienes tienen el hogar como el lugar de descanso, o de ayuda a la responsable del hogar, el teletrabajo ha supuesto “meterse” en su habitación, o reutilizar el salón para atender los requerimientos laborales, no ha cambiado su forma de estar en el hogar, solo que se ha ahorrado el tiempo de transporte.

CONCILIACIÓN
LABORAL
EN TIEMPOS
DE PANDEMIA



mismos derechos, en cuanto a permisos por cuidado de hijos e hijas que debería ser el doble de tiempo que en las familias no monomarentales, esta es la nueva forma de definir las a juzgar por el número de cabezas de familia, un 92% datos del INE recopilados en 2019. Espero que en esta nueva legislatura sea posible que se homologuen los derechos y parte de los fondos europeos que llegaran a España se utilicen para subsanar esta injusticia.

-¿Cómo afectó mental y físicamente la cuarentena en aquellas mujeres que teletrabajaron con niños pequeños? ¿Cómo les afectaría un segundo confinamiento?

-¿Por qué a ellas les ha perjudicado en mayor medida que a ellos? En la práctica, ¿siguen siendo ellas las menos favorecidas?

-Sí, siempre están trabajando más horas. Según el último estudio de Eurostat, que mide el uso del tiempo, en España las mujeres dedican 2 horas diarias más que los hombres en tareas del hogar. Los señores se dedican a la administración, o a resolver problemas con el coche, el jardín, etc. Porque lo que hay que medir es la responsabilidad del cuidado. Yo misma hice una encuesta, donde preguntaba a varones entre 35 y 55 años en qué interfería la familia en su agenda, y la pregunta más contestada fue la tranquilidad que tenían puesto que delegaban en la familia, en la esposa y en las hijas.

-¿Qué se ha echado de menos en la nueva Ley de Teletrabajo en materia de igualdad?

-Creo que el teletrabajo perjudica a las mujeres, pero también creo que su forma de estar en el hogar con combinando el slogan ya lo hago yo, o bien, estoy muy cansada y nadie percibe mi esfuerzo. Implica que no hay un reparto de obligaciones en casa, lo que se ha definido la división sexual del trabajo, los varones aportaban la renta principal y las mujeres un sueldo menor, pero con la estructura ocupacional tan precaria ya resulta tradicional y conservador este tipo de división de tareas.

-Las familias monoparentales han sido las grandes afectadas de la crisis sanitaria. ¿Qué políticas apoyan y protegen este tipo de unidades familiares? ¿Han sido las más afectadas económicamente?

-Desgraciadamente y, aún teniendo responsabilidades políticas, no conseguimos que las familias monoparentales disfrutaran de los





- Como el primer confinamiento. Sin cambiar las reglas solo se agudizará la falta de exigencia en repartir el cuidado. Las mujeres creen que les corresponde a ellas y por lo tanto no tienen suficiente fuerza para impugnar su rol. No creo que el teletrabajo lo agudice, lo que se agudiza es estar encerrada en una casa con niños que no asisten a sus clases y, por lo tanto, se intensifica la dedicación a los mismos. También es cierto que hay padres que han respondido, son excepcionales y, por supuesto, hombres con un claro sentido de la corresponsabilidad. Ellos son un ejemplo del respeto por la pareja, porque no descargan en ella lo que también es su obligación: hacer los deberes, preparar cenas o salir a jugar al parque.

-Uno de los últimos estudios realizados por el Observatorio Social de la Fundación La Caixa revela que, a pesar de los avances conseguidos en los últimos años en materia de feminismo, siguen siendo las mujeres las que sacrifican su trabajo para cuidar a su familia. ¿Cuál es el panorama que nos espera en el futuro? ¿Cuánto tiempo vamos a tardar en salvar esa brecha de género actual?

-Que las mujeres exijan a sus compañeros sentimentales o maridos, que los hijos e hijas es una tarea compartida. En el Código Civil, en el año 2005 se añadió al artículo 68 la obligación de compartir las tareas, y esto se recuerda en el momento de todas las ceremonias civiles y eclesiásticas. Pero ya sabemos que la costumbre y los modelos femeninos y masculinos que se han tenido en casa, al final ganan la partida.

-La pandemia ha puesto en evidencia que urge que haya corresponsabilidad con los hombres. ¿Cuál es el proceso de cambio de los roles de género en el ámbito familiar? ¿Cuál es el papel de la opinión pública en este aspecto?

-La pandemia ha sido una suerte pantalla abierta donde todo el mundo se ha visto a sí mismo haciendo lo que siempre hacía en el hogar. Desde “ayudar” a “organizar” (no cuesta imaginar a quién corresponde cada verbo) La cultura familiar es la primera que normaliza esta desigualdad en el uso del tiempo. Nunca he entendido cómo se puede consentir una explotación relativa al cuidado de hijos, o de ancianos y nadie se escandaliza por ello. Si las familias lo

entienden, la opinión pública lo entiende también.

-También en una encuesta realizada por este Observatorio se revela que las tareas domésticas y el cuidado de los niños han sido labores asumidas en su mayoría por mujeres, mientras que los hombres se han encargado de ir a la compra. ¿Por qué cree que no se ha producido un reparto más equitativo de las tareas?

-El problema no es quién va a la compra, sino quién hace la lista de la compra. El problema no es llevar al hijo al dentista, sino saber que tiene que ir al dentista, con qué periodicidad debe ir al médico, las vacunas y cualquier ejemplo de atención, como responsables no como “pinche” que va donde le dicen. ¿por qué van a cambiar los varones, si las mujeres que están con ellos apenas protestan, y si lo hacen es sin cuestionar la división sexual del trabajo? Por qué van a perder tiempo que no sea el dedicado a pensar en su trabajo, no en vano el rol masculino también debe cambiar, todavía a un hombre se le juzga por su nómina, y por el sector en el que trabaja. Por eso son tan valientes los hombres que rompen con esas reglas y saben que su valor no está en función de su salario, sino del modelo que quieren dar a sus hijos.

"Que las mujeres exijan a sus compañeros sentimentales o maridos, que los hijos e hijas es una tarea compartida"



-Algunas empresas presumen de haber permitido a sus trabajadoras la elección de un horario flexible debido a la necesidad de esa conciliación laboral. ¿Han sido suficientes los esfuerzos de los empresarios o se han vulnerado los derechos de las trabajadoras y madres?

-Aún no hemos involucrado a las empresas en incentivos para los trabajadores (masculino plural). No es un asunto de las madres, porque pasada la alimentación materna. ¿por qué va a ser un asunto femenino? No hay que defender los derechos de las trabajadoras, que las mujeres se encarguen de la vida doméstica no significa que “deban” hacerlo.

En enero de 2020 estuve en Estocolmo en una reunión con empresarios que nos invitaron por el permiso de paternidad obligatorio que ya tenemos en España. Y allí, me sorprendió que contaban que un hombre saliera del trabajo y no tuviera prisa por regresar a casa, era tratado como un irresponsable. Mientras ni la familia, ni la sociedad reproche una conducta egoísta, y lo vea natural, no habrá cambios.

-De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), el año pasado se registró en España el menor número de nacimientos de toda su serie histórica. ¿Hasta qué punto ha afectado esta crisis económica mundial en la brecha de género?

-El promedio de natalidad en España es de 1,3 mujer por hijo. ¿Por qué somos el país con menor natalidad del mundo? (si restamos el Estado Vaticano, por razones obvias). Yo creo que responde a dos factores: Primero, porque la estructura familiar es muy tradicional, la mayoría de los hombres mayores de 50 años ha vivido en hogares con una forma de distribuir las tareas entre mujeres y hombres sumamente tradicional. Y el segundo factor, es la falta de servicios públicos gratuitos para el cuidado de niños de 0 a 2 años.

Lo mismo sucede con respecto al cuidado de las personas mayores que se delegan sin ningún pudor en las mujeres que forman el círculo familiar. Y con la pandemia, muchas de estas personas han vuelto a casa y su cuidado corre a cargo de ellas... otra vez.

¿QUIERES CONOCERNOS?



EQUIPO COMPROMETIDOS

CRISTINA PÉREZ

Responsable Comercial y Marketing

Me siento muy afortunada, la verdad que sí. Llevo en esta empresa desde el primer momento, cuando todavía no había clientes que atender y sí mucho por hacer, cuando un día me ponía el traje de comercial y otro el de pintora (de brocha gorda) o el de electricista, ha sido muy divertido y muy emocionante.

Son muchos años y muchos cambios, muchas personas que han pasado por aquí y a las que recuerdo con gran cariño, y de las que he aprendido mucho también. Hemos crecido mucho, lo que parecía un sueño se ha convertido en una realidad, creo que el motor ha sido darle importancia a las cosas que de verdad son importantes, las personas, tanto los compañeros como a los clientes, con los que también me siento como una compañera... después de tantos años y tantas circunstancias que hemos vivido a su lado, compartiendo sus “momentos”, los buenos y los menos buenos, puedo decir que me encanta mi trabajo, ser partícipe de alguna manera en todos esos proyectos y sueños de las personas que tengo a mi lado y aportar un granito de arena en que se hagan realidad, todo un lujo del que me siento muy orgullosa.

-UN LIBRO: *El cuento nº 13*, no he pasado más miedo con un libro que con ese

-UNA CANCIÓN: *Cositas pequeñas*, de Nolasco, sea cuando sea y donde sea, me hace feliz

-TRES COSAS QUE TE ENCANTAN DE TU TRABAJO: el ambiente con mis compañeros, cualquier evento/comida/tapas con ellos y que Mario me “chinche”

-QUÉ TE GUSTA MÁS DE TUS COMPIS: su involucración, compromiso y empatía con el resto

-EN LA OFICINA TE CONOCEN COMO O ESO CREES: la bruja de la escoba, yo lo llamaría asertividad, pero bueno...

-QUÉ SUPER PODER TE GUSTARÍA TENER: visión de auras

-CUÁL CREES QUE TIENES: la empatía, aunque un poco bruji también soy

-SI PUDIESES ELEGIR OTRA PROFESIÓN, SERÍAS: cantante, ya sé que me echaron de un coro, pero me hubiese encantado

-QUÉ APORTAS/HACES EXCEPCIONALMENTE EN TU TRABAJO: empatía con mis compis y los clientes, aunque a veces me ponga los dos zapatos del otro... Nadie es perfecto

MARIO GONZÁLEZ

Responsable Área Fiscal - Contable

Ante todo soy padre y eso me apasiona... Mi pequeña me ha dado grandes satisfacciones, mucho amor y grandes oportunidades de aprender y ver el mundo con otros ojos que no conocía hasta ahora.

Me encanta mi trabajo, con sus horas extras y sus noches de insomnio pensando en cómo solucionar algo que se ha quedado pendiente o lo que me queda por resolver mañana... Es cierto que es un poco estresante y que hay días que “me liaría la manta a la cabeza” jaja pero me siento muy orgulloso y satisfecho de mi grado de compromiso y vinculación con mi trabajo y de los buenos resultados de las cosas bien hechas en el día a día.

Llevo 18 años en esta empresa, desde el principio... me siento muy orgulloso de nuestro crecimiento y la progresión que hemos tenido, del gran equipo que hemos formado y de todo lo que nos ha aportado esta aventura, tanto profesional como personalmente. Claro que también es responsable de mis canas jajaja pero, en fin, no podía ser perfecto.

-UN LIBRO: *Drácula*, de Bram Stroker

-UNA CANCIÓN: *Bohemian Rhapsody*, de Queen

-TRES COSAS QUE TE ENCANTAN DE TU TRABAJO: el ambiente con mis compañeros, chingar y meter cizaña con todos y sobre todo cuando nos juntamos a tomar cervezas

-QUÉ TE GUSTA MÁS DE TUS COMPIS: su compromiso, esfuerzo y cultura de empresa, son todos unos *cracks*

-EN LA OFICINA TE CONOCEN COMO O ESO CREES: como el pitufo gruñón, me suelo quejar bastante, no soy de los que se callan

-QUÉ SUPER PODER TE GUSTARÍA TENER: superpoderes para poder teletransportarme y poder visitar todos los lugares del mundo, me encanta viajar

-CUÁL CREES QUE TIENES: saber escuchar

-SI PUDIESES ELEGIR OTRA PROFESIÓN, SERÍAS: futbolista, sería el Oliver Atón que le haría ganar la Champions a mi querido Atlético de Madrid

-QUÉ APORTAS/HACES EXCEPCIONALMENTE EN TU TRABAJO: fomento la conexión del equipo en la empresa y siempre estoy a disposición de todos para ayudar y escuchar



INMACULADA PAJUELO

Responsable Área Laboral



- **UN LIBRO:** *Los renglones torcidos de Dios*, de Torcuato Luca de Tena

- **UNA CANCIÓN:** *The Best*, Tina Turner

- **TRES COSAS QUE TE ENCANTAN DE TU TRABAJO:** la cercanía de todos, familiaridad y la flexibilidad que me ofrece

- **QUÉ TE GUSTA MÁS DE TUS COMPIS:** todo, lo bueno y malo, cómo son

- **EN LA OFICINA TE CONOCEN COMO O ESO CREES:** no sé si me conocen. Algunos sí, pero no puedo decir que todos

- **QUÉ SÚPER PODER TE GUSTARÍA TENER:** conceder deseos... para hacer feliz a la gente

- **CUÁL CREES QUE TIENES:** don de gentes, amabilidad, sociabilidad, empatía

- **SI PUDIESES ELEGIR OTRA PROFESIÓN, SERÍAS:** monitor de tiempo libre

- **QUÉ APORTAS/HACES EXCEPCIONALMENTE EN TU TRABAJO:** yo como persona

Mi resumen de mi vida profesional... conciliación jajaj. Me encanta mi trabajo, disfruto mucho del día a día, de la relación con mis compañeros y con los clientes. Pese al esfuerzo que supone hacer malabares para ser madre y profesional hoy en día... es complicado de educar a tus hijos y comprometerte con tu trabajo, con las cosas bien hechas y con la satisfacción de saber que estás dando lo mejor de ti en el día a día de tu trabajo, sabiendo que te queda otra dura jornada al llegar a casa... pero se puede, con esfuerzo, dedicación y amor por el trabajo bien hecho, con ayuda, conciliación y muuuucha paciencia.

Llevo en esta empresa casi 10 años, he crecido, he aprendido, he llorado y he reído, y mucho, y es que una de las cosas más importantes para mí en el día a día son tus compañeros, esa segunda familia con la que pasas más tiempo que con la tuya... muy feliz de ser parte del equipo de Compromiso Empresarial.

¿CÓMO PODEMOS AYUDARTE?



En Compromiso Empresarial sabemos lo complicado que puede resultar llevar el día a día de tu negocio con toda la energía y tiempo que necesita, llevamos más de 20 años ayudando a empresarios a conseguir sus objetivos de negocio.

Nuestro propósito es ayudarte a hacer realidad tu sueño empresarial. Nos comprometemos a luchar día a día por tus intereses, ayudándote a reducir tu carga fiscal. Optimizando las áreas de tu negocio que se puedan mejorar y resolviendo los problemas que te surjan con pasión y eficacia. Más de 500 empresas ya confían en nosotros.

¿QUIERES SER UNA DE ELLAS?

SERVICIOS

FISCAL

CONTABLE

LABORAL

JURÍDICO

- | | |
|---------------------|------------------------|
| • IMPUESTOS | • INTERNACIONALIZACIÓN |
| • CONTABILIDAD | • PRL |
| • ABOGADOS | • LOPD |
| • DESPIDOS - EREs | • COMPLIANCE |
| • RRHH | • SEGUROS |
| • CORPORATE FINANCE | • PATENTES Y MARCAS |
| • NÓMINAS | • BLANQUEO CAPITALES |

COMPROMISO EMPRESARIAL CONSULTORES S.L.

www.ceriosrosas.es Tl: 91 395 23 58 info@ceriosrosas.com

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

■ Fiesta municipal

■ Fiesta de ámbito nacional

■ Fiesta autonómica

Enero:

1 - Año Nuevo
6 - Epifanía del Señor (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad de Madrid, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, La Rioja, Murcia, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias, Ceuta, Melilla)

Marzo:

19 - San José (Comunidad de Madrid, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias).

Abril:

1 - Jueves Santo (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad de Madrid, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, La Rioja, Murcia, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias, Ceuta, Melilla)
2 - Viernes Santo.

Mayo:

1 - Fiesta del Trabajo.
3 - Lunes, Traslado del Día de la Comunidad de Madrid
15 - San Isidro

Octubre:

12 - Fiesta Nacional de España

Noviembre:

1 - Todos los Santos
9 - La Almudena

Diciembre:

6 - Día de la Constitución
8 - Inmaculada Concepción
25 - Natividad del Señor

Datos de la empresa

Empresa:

Domicilio:

Actividad:

Convenio Colectivo:

Festivos:

Horario habitual:

Días laborables:

Vacaciones:

Sábados:

Domingos:

Jornada anual de: horas

Horario verano:

La empresa

El representante de
los trabajadores

En a de de 2020

“LAS FORTALEZAS ESTÁN EN NUESTRAS DIFERENCIAS, NO EN NUESTRAS SIMILITUDES”

STEPHEN COVEY



COMPROMISO

— EMPRESARIAL —

FISCAL · CONTABLE · LABORAL · JURÍDICO

WWW.CERIOSROSAS.ES