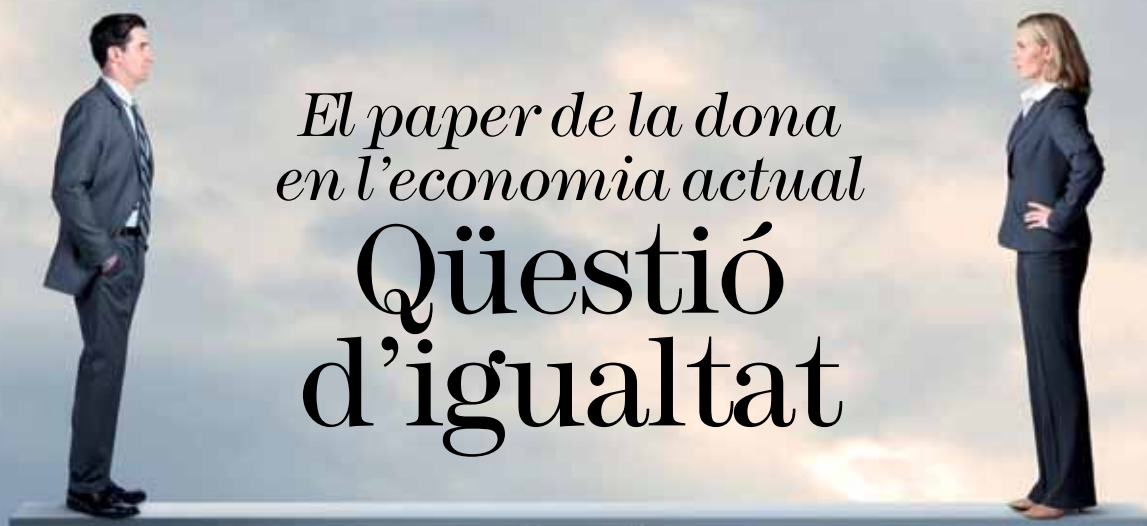




*El paper de la dona
en l'economia actual*

Qüestió d'igualtat



Entrevista amb
Jaume Casals

Rector de la Universitat Pompeu Fabra

*“Amb el pressupost actual,
el marge per mantenir el
model de la UPF serà difícil”*

Smart Banking

- ✓ Obtenció de **finançament bancari**
- ✓ Préstecs a **llarg termini** per liquiditat i **sense avals personals**
- ✓ Tramitació de **préstecs públics** (ENISA, CDTI, ICF...)
- ✓ Finançament de factures de l'**administració pública**
- ✓ Gestió de **renovacions** de finançament de circulat

Consulta'ns
com ser
col·laborador



Kreedit[®]
finançament empresarial

Passeig de Gràcia, 54, 5a. C
08007 Barcelona
T. 934 675 641 · info@kreedit.com
www.kreedit.com

Soci protector

ACCID

Associació Catalana
de Comptabilitat i Direcció

Promotor financer de



Institut Català
de Finances

*"Volem ser la corredoria independent
de la seva empresa en la contractació
del finançament bancari"*

A finals de desembre del 2018 i del mes de març d'enguany hem celebrat les Assemblees de col·legiats tal com estableixen els estatuts. La primera, per sotmetre a aprovació el pressupost de l'exercici actual i la segona, per aprovar la liquidació del pressupost i els comptes anuals del 2018, ambdues han gaudit de la confiança plena dels assistents.

En la primera Assemblea vam anunciar què és el que faríem enguany, com ho faríem i amb quins recursos econòmics comptàvem; en la segona vam fer un repàs del que havia representat l'exercici 2018 i hem comprovat que afortunadament estem en una bona situació financera i patrimonial, amb expectatives de futur raonablement bones que ens permeten escometre les inversions necessàries i endegar nous projectes.

Abans de resumir-vos què és el que la Junta de Govern té pensat per a aquest exercici val la pena recordar qui som i què fem. El Col·legi compta amb 8.000 membres, entre col·legiats, precol·legiats i membres associats, i gairebé 1.500 despatxos vinculats, amb una distribució i representació territorial envejable que cobreix tot el territori. El 2018 es van efectuar 341 activitats formatives i culturals organitzades per les Comissions i Grups de Treball que en conjunt van aplegar 6.692 assistents. L'Aula d'Economia va organitzar 397 cursos i seminaris de formació continuada que van aplegar en conjunt 7.938 alumnes; un nombre considerable d'aquests actes i activitats formatives van ser retransmesos per videoconferències a la resta de seus col·legials, tecnologia que l'actual Junta de Govern vol potenciar per millorar el seu actual funcionament.

El 2018 també es van oferir als col·legiats els serveis de borsa de treball, assessoraments tècnics, EconomistesBAN, assegurances, correu amb domini economistes.cat, signatura electrònica, la *newsletter* periòdica i revistes digitals, així com el resum de premsa i la *Revista Tècnica* digital, entre d'altres, a més de les publicacions en paper: la *Revista Econòmica de Catalunya* i l'*Informatiu de l'Economista*, que rebeu per correu postal a casa vostra. L'actual Junta de Govern té el compromís d'esforçar-se perquè el Col·legi avanci per guanyar posicions, sobretot pel que fa a prestigi i reconeixement del Col·legi i dels professionals que l'integren.

Ens vam comprometre, i així ho estem fent, a escoltar les veus del Col·legi per tal d'analitzar les seves propostes i suggeriments i incorporar-les en un pla director que la Junta de Govern està endegant. En una primera etapa vam demanar a un nombre considerable de col·legiats que ens fessin arribar la seva opinió en relació amb les fortaleces i



Anton Gasol
*Degà del Col·legi
d'Economistes
de Catalunya*

aspectes que cal millorar, així com els suggeriments que estimessin oportuns d'accions que el Col·legi podia engegar, en aquests moments estem escoltant totes les Comissions i Grups de Treball i hem iniciat una colla d'entrevistes més personals per aprofundir en la visió del Col·legi.

El Col·legi, podem afirmar, es troba molt ben situat quant a serveis i gaudeix d'un prestigi social rellevant i se'ns demana la nostra presència i participació en multitud d'actes i esdeveniments que s'organitzen. No obstant això, l'actual Junta de Govern no es vol recrear en el cofoisme i volem continuar millorant en els diferents àmbits: des de les publicacions, la formació continuada, el directori col·legial, l'aprofitament de les inversions en noves tecnologies i la programació de les activitats de les Comissions i Grups de Treball, per tal de potenciar la presència social i a través dels

mitjans de comunicació del Col·legi amb la voluntat de ser presents en tots els debats de caire econòmic i empresarial que es plantegin.

Entre les noves iniciatives, volem aprofitar el talent dels membres del Col·legi arreu de Catalunya. Volem promoure la participació dels col·legiats allunyats de les seus col·legials mitjançant convenis de col·laboració amb institucions del territori.

Tot això és factible si ho fem comptant amb la complicitat de tothom i amb la finalitat que, any rere any, el CEC guanyi prestigi, que els col·legiats ens sentim orgullosos d'estar col·legiats. I, pensant en aquells que encara no estan col·legiats i en els estudiants de les facultats d'Economia i Empresa, volem engrescar-los i fer-los adonar que val molt la pena estar col·legiat, tot posant de manifest que la quota anual, només gaudint dels avantatges col·legials, ja surt a compte. Finalment, vull refermar el compromís de la Junta de Govern i manifestar que ens esforçarem d'allò més per dur-l'ho a terme. ■

*No ens volem recrear
en el cofoisme i volem
continuar millorant
en els diferents
àmbits*

Junta de Govern

Degà: Anton Gasol Magriñà

Vicedegà: Oriol Amat i Salas

President de la seu de Girona:

Lluís Bigas de Llobet

President de la seu de Lleida:

Josep Maria Riu Vila

President de la seu de Tarragona:

Miquel Àngel Fúster Gómez del Campo

Secretari: Xavier Subirats i Alcoverro

Tresorera: Carmen García Jarque

Interventor: Benito García Débora

Vocals: Alfred Albiol Paps, Emilio Álvarez

Pérez-Bedia, Maria Josep Arasa Alegre,

Elisabet Bach Oller, Carme Casablanca

Segura, José Ignacio Cornet Serra,

Berta Ferrer Berta, Jaume Menéndez

Fernández, Miquel Morell Deltell,

Ester Oliveras Sobrevias, Ivan Planas

Miret i Sofia Rodríguez Rico

Consellers: Jesús Álvarez Rabanal, Arnau

Farré Andreu, Carlos Puig de Travy i Eduard

Soler Villadelprat



Comitè Editorial

Oriol Amat Salas, Maria Josep Arasa

Alegre, Raimon Casanellas Bassols, Martí

García Pons, Anton Gasol Magriñà, Maurici

Olivé Riu, Ester Oliveras Sobrevias, Carlos

Puig de Travy i Lluís Santaló Bel

Edita

Col·legi d'Economistes de Catalunya

Fotografia: Col·legi d'Economistes

de Catalunya

Publicitat: Gecap, SL

comercial@coleccionomistes.cat

Disseny i producció editorial:

ZETACORP-Publicacions Corporatives

(Grupo Zeta), Consell de Cent, 425.

08009 Barcelona. Tel. 932 279 416

Distribució: Ediciones Reunidas, SA

Dipòsit legal: B-36694-1989

ISSN: 2385-5983

El Col·legi no assumeix ni es fa responsable del contingut dels anuncis publicats. Les opinions recollides en els textos publicats a l'Informatiu pertanyen exclusivament als seus autors. L'opinió oficial del Col·legi l'expressa la Junta de Govern com a òrgan de govern de la institució.

Barcelona Plaça Gal·la Plàcidia, 32.

08006 Barcelona. Tel. 934 161 604

cec@coleccionomistes.cat

Girona Joan Maragall, 44, entl. 3a

17002 Girona. Tel. 972 214 533

girona@coleccionomistes.cat

Lleida Pere Cabrera, 16, 1r G

25001 Lleida. Tel. 973 210 633

lleida@coleccionomistes.cat

Tarragona Rambla Nova, 58-60, 5è A

43004 Tarragona. Tel. 977 217 042

tarragona@coleccionomistes.cat

24
28
34
44
46

Notícies

EconomistesBAN consolida la seva posició el 2018

El Col·legi en el territori

Girona, Tarragona i Lleida

Formació continuada

Aula d'Economia i Empresa

Treballem en grup

Informe 2018: Borsa de Treball

Treballem en grup

40 aniversari d'Economia de la Salut



32

Formació base:
entrevista al rector de la
UPF, Jaume Casals



20
 Gent de Casa:
 Ignasi Farreres
 Bochaca

6
 L'interès més alt:
 el paper de la dona
 en l'economia actual



36
 Comissions i Grups de
 Treball: Ana García
 (Economia i
 Sostenibilitat)

16
 Actualitat
 econòmica:
 causes i efectes
 de les vagues als
 aeroports

PARTURES				
	DESTINATION	FLIGHT	GATE	REMARKS
12:39	LONDON	CL 903	31	CANCELLED
12:57	SYDNEY	UQ5723	27	CANCELLED
13:08	TORONTO	IC5984	22	CANCELLED
13:21	TOKYO	AM 608	41	DELAYED
13:37	HONG KONG	IC5471	29	CANCELLED
13:48	MADRID	EK3941	30	DELAYED
14:19	BERLIN	AM5021	28	CANCELLED
14:35	NEW YORK	ON 997	11	CANCELLED
	PARIS	MG5870	23	DELAYED
	ROME	RI5324	43	CANCELLED



24
 Reconeixement especial a
 Enric Genescà i a Ezequiel
 Baró pels més de 34 anys
 com a membres del Consell
 de Redacció de la *Revista
 Econòmica de Catalunya*

El paper de la dona en l'economia actual

Assolir la plena igualtat entre dones i homes a l'empresa passa per buscar un model de corresponsabilitat social que resolgui disfuncions com la bretxa salarial i per liderar en valors. Les dones tenen la capacitat de transformar el món en un espai millor, però aquest canvi cultural és cosa de tots

CULTURA I IGUALTAT

Malgrat que la llei obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i a adoptar mesures per evitar la discriminació entre dones i homes, són poques les que obtenen progressos. Els autors ho atribueixen a dos elements: la cultura empresarial i el rol de la dona a l'inconscient col·lectiu

ELENA PELLICER,
Economista i consultora sènior a Crowe
elena.pellicer@crowe.es

LUIS PIACENZA,
*Expert en management consulting,
consultoria d'estratègia i operacions
i finances corporatives i soci de
consultoria a Crowe*
luis.piacenza@crowe.es

El principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones és un concepte elemental en la identitat política social i econòmica de la Unió Europea. L'any 2006 es va constituir l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere com a instrument de suport dirigit a les institucions europees i els Estats membres per al foment de la igualtat de gènere, tant a les polítiques comunitàries com a les estatals, i per a la lluita contra la discriminació per raó de sexe.

Un any més tard s'aprovava a Espanya la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, que obliga totes les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Així mateix, requereix per a totes les companyies amb més de 250 treballadors l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat com un element estratègic per tal d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats i

també eliminar la discriminació per raó de sexe.

El pla d'igualtat exigeix les empreses publicar anualment el nombre de dones en els consells i implementar mesures per al foment de la diversitat de gènere. Possiblement, aquesta mesura hagi impulsat les organitzacions a establir mètriques i indicadors de seguiment. En aquest sentit, la veritat és que les empreses espanyoles han reaccionat complint amb la normativa, si bé la implementació de les polítiques de diversitat no està donant els resultats esperats, cosa que succeeix també en altres països europeus.

Un estudi de McKinsey (McKinsey&Co., 2017) revelava una dada contundent: encara que més del 60% de les companyies espanyoles inverteix en plans d'igualtat, només el 17% està obtenint progressos significatius. Arribats en aquest punt ens preguntem què està fallant en la implantació dels plans d'igualtat. Per què no són eficaços? Des de la nostra experiència, la resposta es troba en dos elements que avui dia continuen representant grans reptes per a la societat espanyola: la cultura empresarial i el rol de la dona a l'inconscient col·lectiu. Tots dos són, en efecte, dues cares de la mateixa moneda: el que ens van ensenyar les generacions anteriors.



La cultura empresarial és el que dicta els valors, creences, actituds i conductes d'una organització; en definitiva, el seu ADN. És un element clau en la lluita per la igualtat perquè el seu impacte és encara més gran que el de les regulacions normatives. La cultura organitzativa que predomina actualment al nostre país està farcida de prejudicis i pràctiques que obstaculitzen el progrés de la igualtat; creences que no són diferents a les que

aporta l'educació, tant domèstica com institucional. En un entorn laboral on continua imperant el presencialisme laboral resulta difícil creure en la igualtat d'oportunitats, i més encara en càrrecs directius, on la desconnexió laboral continua sent una assignatura pendent. Els països que aporten els millors exemples de flexibilitat horària en les empreses aconseguirien millors nivells de responsabilitat parental i, per descomptat, altres oportunitats reals per a la dona.

Per tant, per assolir unes condicions igualitàries cal una revolució de la cultura empresarial, ja que petits canvis no poden vèncer un sistema de creences tan robust. Els líders empresarials han d'estar realment compromesos i conscienciats sobre la importància de la diversitat de gènere perquè les organitzacions afrontin aquest desafiament com una prioritat estratègica, en lloc de centrar-se en el compliment dels indicadors. Una mentalitat avançada dona lloc a mesures avançades, però les mesures per si mateixes (per exemple, copiar i enganxar un pla d'igualtat o comptar el nombre de dones a la sala del consell) no necessàriament reflecteixen un progrés de fons que qüestioni el sistema de creences.

El progrés de la dona en l'economia requereix per part de les organitzacions una revisió i autocrítica de la cultura empresarial a fi d'identificar i eliminar les barreres existents per a la igualtat d'oportunitats i impulsar la creació de normes de conducta que la fomentin. En aquest sentit, és primordial la creació de condicions que associïn els incentius adequats a les conductes esperades; iniciatives per flexibilitzar el lloc de treball, acceptar les baixes de paternitat i vincular les promocions a la consecució d'objectius en lloc de la quantitat d'hores que es passen a l'oficina.

“Per aconseguir l'apoderament de la dona, a més de generar oportunitats, les dones s'han de sentir líders, i per això hem d'educar-les amb la mateixa seguretat que els nostres líders homes”



El lideratge no és una qualitat innata; al contrari, és una actitud que es forja al llarg del temps a partir d'enfrontar-se a certes situacions que requereixen decidir entre actuar com a líder o com a víctima. En aquest sentit, l'escriptora afroamericana Alice Walker deia que “la forma més comuna de renunciar al poder és pensant que no el tenim”. Per aconseguir l'apoderament de la dona no n'hi ha prou amb generar oportunitats per fer-ho; necessitem que les dones se sentin líders i ocupin l'espai, cosa per a la qual hem d'educar-les amb la mateixa seguretat que els nostres líders homes.

Aquest segon punt implica una transformació social molt més profunda; un canvi de mentalitat que comença per l'educació que reben els més petits. Actualment, és habitual que des d'edats primerenques les nenes siguin tractades com a éssers vulnerables exposats a tota mena de perills en la seva vida quotidiana, mentre que als nens se'ls ensenya a defensar-se i a barallar-se pel que volen. No podem dissociar l'empresa de la societat: la violència contra la dona practica des de la societat té conseqüències en tots els plans perquè el normal és el que un està acostumat a veure. Mentre continuem

educant els nens homes en la creença que existeix un gènere dominant continuarem tenint una societat que, malgrat les lleis, se les enginyi per fer prevaler conductes de ramat, als carrers i als edificis corporatius.

Finalment, creiem que el lideratge millorarà amb el canvi generacional, però fan falta esforços per deixar enrere certs estereotips, ja no només de gènere sinó de tota mena: racials, d'origen i de preferències; evolucionar, acabar amb la idea arrelada en la societat espanyola i europea que alguna condició donada en néixer pot fer a alguns més lliures que a d'altres. Ja ho deia Alexis de Tocqueville (Tocqueville, 1842) analitzant l'evolució política als Estats Units: “Cal una ciència política nova per a un món totalment nou”. Doncs bé, benvinguts a aquest nou món d'iguals, la democràcia ha guanyat, tenim treball per endavant. ■

Bibliografia

De Tocqueville, A. (1842). *De la démocratie en Amérique* (vol. 1). Librairie de Charles Gosselin.
McKinsey&Co. (2017). *Women Matter: A way forward for Spain*.

IGUALTAT EFECTIVA

S'ha avançat moltíssim en la igualtat formal, però no a garantir la no discriminació de les dones. La igualtat efectiva no pot dependre d'un govern, són lleis orgàniques, sòlides, que no es poden canviar. El que sí es pot fer és un canvi cultural canviant els polítics i amb ells les polítiques d'igualtat

MIREIA DEL POZO, llicenciada en Dret.
Directora del programa de ràdio
Plusvàlua Dones, gerent del Centre
d'Estudis Econòmics i Socials
i ambaixadora d'Icloby

La igualtat efectiva és molt més que la igualtat a seques perquè estem parlant d'igualtat de gènere i d'autonomia de totes les dones i nenes. Vol dir combatre les desigualtats i la desprotecció, en les seves múltiples variants. Per tant, és un tema complex i difícil, molt, ja que exigeix coalició i entesa entre els diferents actors.

Per sort hi ha normativa, abundantíssima: la de les Nacions Unides, els convenis internacionals, els convenis comunitaris, la Constitució espanyola, la llei catalana, pionera i extraordinària. Totes aquestes normes versen sobre una igualtat formal (en això s'ha avançat moltíssim) però no garantint la igualtat efectiva, la no discriminació, el tracte desigual en els iguals.

Els factors de discriminació no apareixen sols. Cal que diferenciem entre discriminacions i bretxes, ja que les bretxes impliquen diferència. Trobem bretxa als sous, en l'àmbit professional, als càrrecs, a l'excedència, a l'hora de triar estudis universitaris (on a les carreres tècniques i científiques hi ha una gran manca de dones), a les pensions.

A principis de novembre del 2018 la majoria de diaris i programes radiofònics començàvem amb aquest titular: "El 52% de la població no cobra el salari de novembre i desembre". És una dada tan sorprenent que ens fa venir al cap una sèrie de preguntes automàticament: com? Que hi ha persones que no cobren el sou? Durant dos mesos? Per què no el cobren? Qui són? Perquè n'hi han tantes? Més de la meitat de la població. Com és possible que això passi?

Un titular així, amb dades numèriques tan clarividents, fins i tot per a aquells que no som



economistes, i que ens planteja tantes preguntes en mil·lèsimes de segons, ens condueix a llegir la notícia o a escoltar el programa.

El 52% de la població és femenina, és dona. Per tant, són les dones les qui no cobren els dos darrers mesos de l'any. Però això no és exactament així perquè, si ho fos, seria il·legal. A final dels mesos de novembre i desembre reben la nòmina i la cobren, però comparativament parlant amb perspectiva anual, si ho prorrategem, el resultat ve a ser l'acumulatiu a dos mesos respecte al que guanya l'home. Resultat en negatiu per a la dona. Resultat negatiu que perpetuem de per vida perquè l'arrosseguem fins a les pensions.

De mitjana, l'home té una pensió de 1.300 € al mes i la dona, de 900 € al mes. Ens trobem amb una diferència de 400 €, que no és poc, ans al contrari. Que no han de pagar igual les factures homes i dones? Que no han d'omplir la nevera? O és que a les dones els fan rebaixes dels serveis bàsics, com llum, aigua, gas, pa, llet, etcètera pel fet de ser dones? L'atur és de 890 € al mes per a l'home i de 749 € per a la dona. Aquí la diferència és de 150 €. De nou en negatiu per a la dona. No es tracta que ningú sigui en negatiu, o en detriment els uns d'altres, es tracta que sigui igual.

Es tracta que tothom pugui viure en condicions dignes i que ningú no depengui econò-

micament d'un altre. Perquè després passa el que passa: 1) que la pobresa té rostres de dona, invisibilitzada, encruelint-se en les famílies monoparentals, 2) que es produeix violència econòmica, la més invisibilitzada de totes les violències masclistes i 3) un llarg etcètera que té la seva arrel en els diners. Els diners com a tals traduïts en bretxa salarial.

Una bretxa salarial entre el 21 i el 23% a Espanya, fins al 26% a Catalunya (dades que a casa nostra no es produïen des del 2008) i del 42% en l'àmbit de l'hostaleria. A Europa la bretxa salarial és del 16%. Si entrem a les pensions, en general, la bretxa salarial de mitja és del 37-38% però per a aquelles dones de més de 80 anys és del 50% o més. Posa els pèls de punta. Com viuen (o malviuen) aquestes persones? Cal tenir present, per entendre aquestes últimes dades, que la fotografia de pensions d'ara és la fotografia de la societat d'anys enrere.

Dos factors determinen la pensió: quants anys s'han treballat (cotitzat) i els ingressos obtinguts (base). En els dos factors la dona hi surt perdent: per excedència i baixes per maternitat. La darrera reforma ens diu que els



factors determinants de la pensió, en lloc de calcular-se sobre la base dels últims 15 anys (com era fins ara) es farà amb molts més. Aquesta tendència no és favorable, tenint en compte que la maternitat arriba a més edat per motius laborals i de reestructuració social. Les autònomes mereixerien un capítol a part perquè se'n porten la pitjor part: 550 € al mes i amb aquest import un no pot viure.

Per tant, segons les dades, sumat al fet que l'esperança de vida de les dones ha augmentat als 85 anys, sembla que tindrem pensió però no per viure de la pensió.

És curiós, i molt, que en uns moments on s'estan professionalitzant els ventres de lloguer no siguem capaços de professionalitzar la maternitat natural, penada laboralment parlant. L'informe d'Hisenda ens parla de "la factura de maternitat" on la seguretat social cobreix una part. Alerta! Hi ha un errada de lèxic o... de concepció. No es tracta d'una factura. Es tracta d'una inversió. I això cal tenir-ho clar per fer el salt i avançar de la manera que toca, en lloc de quedar-nos aturats i arribar a la igualtat l'any 2088. Una igualtat, per suposat, en drets. No física ni cerebral,

“El compromís per la igualtat efectiva és de tots i de totes. Implica formació de tothom a tots els escenaris possibles: família, escola, treball i territori. El camí no pot ser excloent”

que tant ens enriqueix. Una igualtat, per fi, des de l'equitat i efectiva.

Aquest canvi de lèxic, aquest canvi de concepció i paradigma, "de la factura a la inversió", som tots i totes qui l'hem d'impulsar. Amb la petita i mitjana empresa, que no la poden matar d'impostos ni assumir la maternitat per partida doble amb la persona que es posa de part més l'alta a la Seguretat Social de la persona substituïda. Junts, tots, cal que exigim, des de les polítiques, a les administracions públiques

i a l'Estat aquest dret social. I és que els mateixos números ens indiquen que som a la cua d'Europa en la bretxa salarial a les pensions.

El dret laboral i del treball està pensat per a les grans empreses, no per a les petites. La realitat a casa nostra és que el teixit empresarial està majoritàriament format per la petita i mitjana empresa, i cada cop més, i en proliferació, per la microempresa. No existeix una bona coordinació entre polítiques laborals i de cotització (conciliació, maternitat, temps parcial). Probablement rau aquí un dels motius: per no ajustar-se la llei a la realitat.

Els plans d'igualtat són obligatoris en empreses de més de 250 treballadors. La Direcció General de la Dona té publicats plans d'igualtat, per tant les empreses petites (i interessades) els poden copiar. Els plans d'igualtat són un instrument de diagnòstic però no són normes jurídiques. Sinó, com és que no hi ha dones a dalt? Els plans d'igualtat necessiten complicitats amb els diferents agents socials i fer-ne un bon seguiment per tal d'assegurar la correcta aplicació.

La igualtat efectiva no pot dependre d'un parlament ni d'un govern. Són lleis orgàniques, lleis estables, que per canviar o ser derogades necessiten l'acord de la majoria. Per tant, no ens deixem entabanar per discursos polítics d'última fornada. Les lleis orgàniques són lleis sòlides. El que sí pot canviar són els polítics i amb ells les polítiques d'igualtat i fer un canvi cultural.

Veiem exemples: a la TV un senyor a una senyora "millor conduïxo jo o no arribarem mai", "primer posa't maca" o "amb el que tu trigues a arreglar-te". Això no pot ser, no es pot dir, políticament és incorrecte. Aquest tarannà afecta negativament l'avenç de la igualtat i la igualtat és un tema de sostenibilitat. I sostenibilitat implica natalitat i demografia.

A França les polítiques públiques en matèria de natalitat i de gent gran són molt serioses perquè a França la gent gran és un valor. A Espanya seria bo que en prenguéssim bona nota i imitéssim.

El compromís per la igualtat efectiva és de tots. De tots i de totes. Què implica? Formació. No només dels nens i nenes, sinó de tothom a tots els escenaris possibles: família, escola, treball i territori. Per fer-ho cal comptar amb tots. El camí no pot ser excloent. Per això, des d'aquestes línies, t'animo que t'hi sumis. Formació, formació i més formació. Total, el saber no ocupa lloc, oi? ■



DE LA CONCILIACIÓ A LA CORRESPONSABILITAT

L'objectiu del projecte COPERSONA és la recerca d'un nou model de corresponsabilitat social que sigui sostenible i es pugui implementar al nostre país. I per aconseguir-ho s'ha posat el focus als tres primers anys de la vida del nadó, que és quan es prenen les decisions familiars de la cura

JOANA AMAT, llicenciada en Dret
Presidenta de FIDEM i COPERSONA
Vicepresidenta d'Amat Immobiliaris

Pas imprescindible per aconseguir la igualtat real, ODS número 5 de l'agenda de les Nacions Unides. Cada dia et pots preguntar: per on començo? La igualtat, el sostre de vidre, les dones als consells d'administració, la violència de gènere, la bretxa salarial, les càrregues de la llar, la quantitat de coneixement perdut de tantes i tantes dones que renuncien a la seva carrera professional.

Quin camí ens pot portar a l'objectiu? Com resollem totes i cada una d'aquestes vies, totes elles importantíssimes?

Quines institucions han d'actuar? Què podem fer les dones empresàries? Què pot fer FIDEM?

La nostra fundació fa anys que treballa per aconseguir la igualtat, la visibilitat, per ajudar les joves emprenedores i perquè les dones més grans tinguin una segona oportunitat, provem nous sistemes de flexibilitat laboral, sistemes de maternitat a la carta, treballem per detectar i erradicar la violència de gènere a les empreses, per moltes i moltes coses, però amb la sensació de no arribar-hi.

El darrer terç del segle passat es va escriure molt sobre conciliació, es va legislar, i les dones sobretot, però també moltes empreses i institucions, es van posar a treballar sobre aquest concepte. "Com cal fer compatible la maternitat i les tasques de la llar amb la vida laboral."

Però al cap dels anys vam percebre que havíem caigut en un parany, les dones teníem més facilitats, guarderies, teletreball, però al final la trista realitat és que les dones continu-



en treballant en les tasques de la llar el doble que els homes, va començar a córrer la idea de la *superwoman*, dona estressada, que ho vol fer tot i tot molt bé a risc de la seva salut i de la renúncia a la seva vida personal.

Cada cop veiem més clar que la base de tot era en el nucli familiar, però ben lluny de fer-ne responsable la família, parlem directament de responsabilitat social, la família i els fills és un projecte comú i ha d'estar protegit, impulsat i valorat per la societat, parlem de treballar perquè des de tots els actors socials s'enfoqui com cal resoldre el compartir i gaudir de la cura dels fills, com es pot exercir de pares sense necessitat d'abandonar ni la feina ni cap carrera professional.

I sobretot la societat necessita nens, volem i estimem els nens i per tant avui ho podem ja considerar com un projecte de país, d'aquí el fet que parlem de corresponsabilitat social i no familiar.

Un empresari hi té un gran paper, ja que pot ser el sancionador o, tot el contrari, l'inductor perquè el seu treballador, sigui home o dona, assumeixi de ple dret la paternitat i lluiti perquè es millori en temps i prestacions, tindrà empleats més satisfets i per tant més compromesos amb el seu projecte, el mateix

passarà amb els grans influenciadors, com mestres o personal sanitari.

Tots els grans influenciadors, en especial dels primers anys de la vida del nadó, s'han de mobilitzar per aconseguir que sigui possible fer compatible la vida laboral i familiar.

Si aconseguim elaborar un model molt més avançat de corresponsabilitat social i per tant arribem a posar les bases per a la igualtat real, *de facto*, s'aniran resolent a poc a poc i una a una la resta de disfuncions que genera la desigualtat, començant en primer lloc per la bretxa salarial, que no deixa de ser un peatge ocult però realíssim que paguem les dones pel fet de poder ser mares, la societat ens descompa i ens fa assumir les conseqüències de la maternitat, com si la maternitat no fos un gran bé social. En el moment que home i dona comparteixin beneficis i càrregues de la maternitat no hi haurà cap justificació per a la bretxa salarial, ja que les oportunitats a les carreres professionals també s'hauran igualat.

I seguint per aquest camí, si la dona no té cap necessitat d'abandonar la vida laboral perquè està degudament compartida la seva funció a la llar, econòmicament serà ja sempre independent i lliure, per tant el primer pas per poder resistir i sobreviure en casos de violència de gènere.

Si l'abandonament de carreres professionals per causa de la maternitat ja no es produeix, la massa crítica de dones que aniran aconseguint llocs de més reconeixement professional anirà creixent, totes sabem que necessitem una gran massa crítica de "comandaments intermedis dones", si volem aconseguir arribar a trencar el sostre de vidre i per tant iniciar el punt d'inflexió cap a la igualtat als consells d'administració.

Un cop fet aquest camí és quan la societat haurà recuperat tant de coneixement perdut fins ara, ja que es dona la paradoxa que sur-



ten més i més dones altament qualificades de les universitats i en canvi una gran part acaben en llocs de treball que aporten poc valor o, el que és pitjor, abandonant la vida laboral.

Per tant hem de generar aquest canvi de paradigma del cercle viciós al cercle virtuosos corregint pas a pas i creant models culturals nous que ens apropin a solucions ja existents i amb èxit en altres països europeus però adaptats a la idiosincràsia del nostre país i també a la seva economia, generant si fes falta fórmules transitòries en especial quant a prestacions fins assolir l'objectiu.

Sobre la base d'aquestes reflexions FIDEM i MATERS, les primeres empresàries i les segones mares recents es van trobar dissenyant un projecte per arribar a aconseguir-ho. Vam formar un nucli inicial amb altres associacions de dones empresàries ASO-DAME, AD de Lleida, Talent Femení.

El projecte l'hem anomenat COPERSONA, i té com a finalitat la recerca d'aquest nou model de corresponsabilitat social que si-

“Un model més avançat de corresponsabilitat social resoldrà la resta de disfuncions de la desigualtat, començant per la bretxa salarial”

gui sostenible, per tant que es pugui arribar a implementar al nostre país. Per fer-ho hem posat el focus als tres primers anys de la vida del nadó, que és quan es prenen les decisions familiars de la cura.

Metges, llevadors, assistents socials, mestres, catedràtics, empresaris, caps de recursos humans i sindicats, tots junts a la recerca del mateix objectiu, amb el compromís, un cop trobat el nou model, d'iniciar una segona etapa que serà molt més lenta però imprescindible que és la de treballar pel canvi cultural que segur que ha de comportar aquest nou model, des de la base de la societat.

Ens hem compromès entre tots a aconseguir canviar les regles del joc i que aquest segle XXI sigui el segle de la igualtat, malgrat les amenaces que van sortint arreu, fruit segurament de la resistència al canvi. Estem segurs que ho aconseguirem. ■

Entitats que treballen avui en el projecte COPERSONA:

FIDEM, MATERS, Asodame, Ad Lleida, Talent Femení, Institut Català de la Salut, Schneider Electric, Rosa Sensat, ESCI, UPF, UVIC, UdG, Cecot, Pimec FemCat, Respon cat, UGT, CCOO, Famílies LGTBI, Fundació Grup 7, Homes Igualitaris, AIJEC, ICO, Kid'Clusters, Mútua de Propietaris, Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona, Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya, Col·legi de Periodistes de Catalunya, Col·legi d'Economistes de Catalunya, Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya, Port de Barcelona, Montse Crespin (filòsofa), Amat Immobiliària, Anudal, Encofrats Alsina, FICOSA, Fundació Salut i Persona, Mullor Service.

MARES I EMPRENEDORES

Des de la seva experiència personal i professional, l'autora recull les d'altres mares emprenedores, la majoria d'elles autònomes amb microempreses. Analitza les dificultats que es troben i els valors i les actituds que han de tenir o desenvolupar per tal de gestionar les seves empreses

ELISABET BACH,
Membre de la Junta de Govern del
Col·legi d'Economistes de Catalunya

Moltes dones, com jo mateixa, combinem l'atenció als fills i la gestió del negoci. Podem dir que som mares emprenedores, independentment de la fase en la qual estigui la nostra empresa. En el meu cas, les meves filles han crescut alhora que he desenvolupat la meua activitat. Ara elles tenen 20 i 18 anys i la consultoria, 11, i puc exposar les idees amb certa perspectiva.

Segons l'informe *Situació del treball autònom a Catalunya*, el desembre del 2016 la major part de persones afiliades al RETA (Règim Especial de Treballadors Autònoms) s'identifica amb el concepte de persona autònoma com a persona física (59,1%). El percentatge de dones dins d'aquest col·lectiu se situa en el 35,1%. Segons el mateix informe, la dinàmica que ha tingut ha estat de creixement, ja que les afiliacions de dones s'han incrementat en un 3,1% mentre que la d'homes ho ha fet en un 1%.

Fins aquí les xifres. Perquè darrere d'aquestes dades hi ha persones concretes, dones amb noms i cognoms, la majoria amb microempreses, ja que o bé no tenen persones assalariades o bé en tenen menys de deu.

Hi ha diferents articles en els quals mares emprenedores de renom presenten la seva experiència. Les anomenen *mompreneurs*, i és que ser mare i ser emprenedora implica exercir dos rols alhora; és com desenvolupar dues feines, totes dues de molta intensitat, amb un nivell de compromís molt elevat. El gran avantatge, expliquen les *mompreneurs* en aquests articles, és la flexibilitat, que permet no fallar en els compromisos de feina i, alhora, adaptar-los a les pròpies necessitats.

Quan fem conversa amb altres dones emprenedores sobre per què van iniciar la seva



activitat o per què són autònoms, les respostes van en la línia de desenvolupar una feina que els agradi, ser la pròpia cap, prendre les pròpies decisions, guanyar autonomia, tenir més flexibilitat i conciliar vida personal i professional.

En els diferents articles, les *mompreneurs* presenten diverses recomanacions per tenir èxit en ser mares i emprenedores alhora. Aquests consells inclouen aspectes com gestionar bé els horaris, desconnectar de la feina quan ets a casa, demanar ajuda quan és necessari, implicar els fills en el que fas en el negoci, cuidar-te, formar-te constantment, utilitzar eines que t'ajudin a ser més productiva, mantenir una visió a mitjà termini i anar etapa a etapa.

En el cas de les mares emprenedores amb les quals col·laboro, la maternitat en si és un

“Ser mare i emprenedora implica exercir dos rols alhora; desenvolupar dues feines de molta intensitat, amb un nivell de compromís molt elevat”

canvi que, en la mesura que és possible, es planifica també a escala empresarial. La persona autònoma, especialment en el cas de les persones físiques i de les microempreses, exerceix dues funcions dins del negoci: d'una banda, desenvolupa una professió i, de l'altra, gestiona l'empresa. Com cal suplir algú que, a banda de prestar directament un servei o organitzar una producció, també exerceix la tasca comercial, organitza la feina, gestiona les compres i fa el seguiment econòmic del negoci? En conseqüència, si opta per la baixa per maternitat, la substitució és complexa i no es pot improvisar. En el cas de les microempreses, en moltes ocasions, els seus components es reparteixen les responsabilitats i tasques de la nova mare durant la baixa per maternitat. En casos de persones físiques individuals, la vinguda d'una criatura pot fer que la mare freni la seva activitat durant uns mesos i, a continuació,



la reprengui amb més força, fins i tot, reorientant l'empresa per a un millor encaix família-activitat professional.

Ja durant l'etapa de creixement dels infants, algunes mares emprenedores defineixen els horaris de feina segons els dels fills i filles. En ocasions, es produeix un canvi de rol per part de la mare en el negoci, de manera que li permeti fer les funcions que creu millor per tal de fer créixer la seva empresa i desenvolupar-les en un horari adequat per a l'atenció a la família. Això comporta reorganitzar l'empresa des d'aquesta nova perspectiva.

Un dels elements més importants per a aquest equilibri constant família-empresa és l'ajuda. Tal com diu la majoria d'articles, de la parella, de la família i de terceres persones tant personalment com professionalment.

Aquest suport es fa més difícil en el cas de famílies monoparentals, en les quals les responsabilitats no es poden repartir amb la parella o bé es fa més complex de fer-ho. Aleshores, per a la mare emprenedora encara és més important el suport de la família o de terceres persones.

En la mesura que el negoci generi recursos suficients per pagar altres professionals en qui delegar el negoci o bé generi un sou ade-

quat per tenir un suport a casa, la mare emprenedora podrà tenir un ajut que podrà remunerar i crear ocupació. En cas contrari, el suport vindrà de l'àmbit personal, fora del mercat laboral i, atès que no estarà retribuït, serà poc valorat, no mesurat i invisible a la societat.

La Llei de reformes urgents del treball autònom va incorporar una sèrie de mesures en la forma de càlcul de les prestacions per maternitat i paternitat del treball autònom, bonificacions de la quota durant els descansos per maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural i la possibilitat de fer una baixa parcial. Un petit avenç en la conciliació familiar, centrat especialment en l'aspecte econòmic.

La funció de mare varia a mesura que els fills es fan grans: sempre cal ser-hi, però de manera diferent. No es tracta d'estar sempre amb els fills. Es tracta, a voltes, d'actuar, a voltes, d'escoltar, a voltes, de parlar, a voltes, d'animar i, sempre, d'acompanyar. És un aprenentatge constant.

Algunes autores argumenten com el fet de ser mares ens pot fer millor emprenedores. La pressió del temps i la intensitat dels dos rols fa que portin el *multi-tasking* a un nivell

molt alt. Les mares, diuen, estem acostumades a treballar en un entorn variable, a no tenir les "respostes correctes", a fiar-nos de les nostres opinions i percepcions per prendre decisions. Desenvolupem una habilitat negociadora, empatia vers l'altre, una forta resistència a les dificultats i una gran dosi de paciència. Habilitats i entrenaments tots ells molt útils quan desenvolupes i gesticiones un negoci.

Il·lusió, resiliència, capacitat de treball i molta motivació són valors que observo de forma reiterada en les persones emprenedores amb les quals col·laboro. Tots ells són valors i actituds que es valoren com a molt importants avui dia tant si desenvolupes una empresa com si treballes per compte d'altri. En aquesta línia, en els articles s'aconsella implicar els fills en el dia a dia del negoci com a forma que valorin l'emprenedoria i, alhora, passar més temps junts. És un *win-win* mutu.

I és que ser mare i emprendre són dues activitats que una incideix en l'altra, en nosaltres mateixes, en el nostre entorn familiar i en el nostre negoci, a més de generar riquesa i ocupació en el territori. ■

Bibliografia

- Martín Vives, J.; Santana, J. A.; Castell, P.; Ferrer, R.; Olivella, M.; Villar, V. (2017). *Situació del treball autònom a Catalunya 2016*. Generalitat de Catalunya, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Col·lecció Estudis i informes 47.
- Pickard-Whitehead, G. (2018). *What is a Mompreneur? - Small Business Trends*. [online] *Small Business Trends*. <https://smallbiztrends.com/2018/12/mompreneur.html> [accés: 9 de febrer de 2019].
- Weber, P. (2017). *Mompreneur quotes: Entrepreneur Advice From Women Who Run Businesses—and Families, Too* - 99designs Blog. [on-line] 99designs. <https://99designs.es/blog/business/mompreneur-quotes/> [accés: 9 de febrer de 2019].
- Garcia Fuster, P. (2017). *'Mumpreneurs' a jornada completa*. [on-line] Via Empresa. https://www.viaempresa.cat/empren/mumpreneurs-a-jornada-completa_24379_102.html [accés: 9 de febrer de 2019].
- TEDx Naperville (2011). *Why Moms Make The Best Entrepreneurs*. [video] <https://www.youtube.com/watch?v=aDAFM0HTI44> [accés: 9 de febrer de 2019].
- Piazza, J. (2017). *How Being A Mom Can Make You A Better Entrepreneur*. [on-line] Forbes.com. <https://www.forbes.com/sites/jopiazza/2017/06/01/why-becoming-a-mom-makes-you-a-better-entrepreneur/#2f20736b718a> [accés: 9 de febrer de 2019].



LIDERANT AMB VALORS

Més enllà d'aspirar a ser grans intel·lectuals o a fer alguna carrera de ciències, les dones estan cridades a humanitzar i a reconvertir el món en un espai molt millor per a tots, un espai on tingui cabuda l'ètica i els valors. La revolució 4.0 en la qual estem reclamant noves professions de futur

M.^a ÁNGELES TEJADA,
Directora general de Public Affairs de Randstad

Des de fa més de quatre segles, dones com Teresa d'Àvila havien d'ocultar el seu coneixement i el talent perquè senzillament la societat no podia acceptar que pogués existir cultura femenina, molt abans, sobre el segle V, dones com Hipàcia eren difícilment acceptades en una societat dominada per homes. És probable que hagin canviat moltes coses i que ja no hàgim d'ocultar-nos en noms masculins com George Sand o Fernando Caballero, però la societat continua sense assimilar aquesta normalització de gènere i, si bé en molts àmbits existeix una certa acceptació, les diferències persisteixen.

Un buit important té a veure amb les noves professions de futur que reclama aquesta revolució 4.0 en la qual ens trobem i que té



a veure amb els anomenats STEM, em refereixo a carreres de ciències relacionades amb la tecnologia, les matemàtiques i l'enginyeria en les quals continua havent-hi dificultat perquè les dones se sentin reclamades a aquest tipus d'estudis fins fa poc considerats masculins i això comença a ser preocupant per a les empreses que objectivament reclamen talent.

Com va definir la professora Victoria Cirlot, existeix un encès rebuig a la figura de l'intel·lectual, en el nostre món, sembla ser que en aquest moment digital, la cultura s'està tornant tan "líquida" que està perdent el prestigi, tot el contrari del que succeïa en el segle passat en el qual es considerava imprescindible, ja que la cultura portava aparellada una idea de llibertat que actualment sembla no estar de moda.

En els temps actuals sembla que cultura i poder no és un binomi que es compleixi especialment en el món de la gran política i això va en detriment dels ciutadans i de la societat en general, potser l'única resposta enfront de tot això hauria de venir del món econòmic, encara que no tant de les grans corporacions, sinó de l'emprenedoria en general que normalment resideix en les petites i mitjanes empreses i per a mi, de forma especial, en les dones empresàries, perquè mai no hem tingut una generació de dones millor preparada en tots els aspectes i penso que és el moment de prendre el timó de la societat.

De cap manera cal deixar que la flama s'apagui, ni que es frustri tantes esperances de molts joves, homes i dones, que efectuen la transició entre la universitat o el cicle professional cap a l'empresa amb la il·lusió de poder desenvolupar els seus coneixements i el talent confiant en empreses que estiguin liderades per persones que sàpiguin del seu negoci prou per oferir-los un futur amb certa seguretat, i que a més tinguin l'ètica i els valors necessaris per convertir el seu propi somni en un projecte per ser compartit per tots els que en formen part, homes i dones que poden aportar tot el seu talent.

Aquí hi ha una enorme oportunitat per a moltes dones que estiguin disposades a liderar la seva pròpia vida i alhora compromeses amb el seu projecte de realització personal, clar que això comporta certs sacrificis, cal buscar la conciliació familiar (imprescindible la corresponsabilitat), ser flexibles per adaptar-se als canvis d'una transformació tecnològica imparable i mantenir la competitivitat a través d'una formació contínua, però el premi final consisteix a mantenir la credibilitat i l'autoestima, i els asseguro que val la pena, ja que probablement i més enllà d'aspirar a ser grans intel·lectuals o STEM, que està molt bé, les dones estem cridades a humanitzar i a reconvertir el món en un espai molt millor per a tots. ■



**Una cosa és dir que treballem en PRO dels professionals.
Una altra és fer-ho:**

Compte Expansió Plus PRO

Bonifiquem la seva quota de col·legiat

1 / 6

Aquest nombre és indicatiu del risc del producte. Així, 1/6 és indicatiu de menys risc i 6/6 és indicatiu de més risc.

Banco de Sabadell, S.A. es troba adherit al Fons Espanyol de Garantia de Dipòsits d'Entitats de Crèdit. La quantitat màxima garantida actualment pel fons esmentat és de 100.000 euros per dipositant.

Remuneració fins a			
10%	+	0	+
de la seva quota de col·legiat màxim 50 euros* el primer any.		comissions d'administració i manteniment.	
	+	3%TAE	+
		Primer any fins a 2,74% TAE. Saldo màxim a remunerar 10.000 euros. ¹	
			1%
			de devolució en els principals rebuts domiciliats i sobre les compres amb targeta de crèdit en comerços d'alimentació ² , màxim 50€ bruts al mes.

Truqui'ns al 900 500 170, identifiqui's com a membre del seu col·lectiu, organitzem una reunió i comencem a treballar.

*Bonificació del 10% de la quota de col·legiat amb un màxim de 50 euros per compte amb la quota domiciliada, per a nous clients de captació. La bonificació es realitzarà un únic any per a les quotes domiciliades durant els 12 primers mesos, comptant com a primer mes, el de l'obertura del compte. El pagament es realitzarà en compte el mes següent dels 12 primers mesos.

1. Per tenir accés a aquesta retribució, els titulars han d'haver fet amb les seves targetes de crèdit una compra en el mes anterior al mes a remunerar i tenir un saldo mitjà mensual al banc superior a 30.000 euros en recursos, calculat com la suma de saldos del mes anterior de dipòsits, renda fixa a venciment, assegurances de vida-estalvi, fons d'inversió, valors cotitzables i no cotitzables, plans de pensions, plans de previsió d'EPSV i BS Fons Gran Selecció. No es tindrà en compte per al càlcul del saldo mitjà el saldo existent en aquest Compte Expansió Plus ni en cap altre de les mateixes característiques en el qual els titulars siguin intervinents. Si que es tindrà en consideració el nombre de cotitzadors, de manera que el saldo mínim existent a l'entitat com a requisit serà el per proporcionalment per a cada cotitular. No es remuneraran els saldos durant el primer mes de vida del Compte Expansió Plus.

En cas que no s'arribi per part dels titulars al saldo mínim que dona dret a la retribució del Compte Expansió Plus, la liquidació es farà al 0% per aquest concepte. Rendibilitat primer any: per al tram de saldo diari que excedeixi els 10.000 euros: 0% TIN. Per al tram de saldo diari des de 0 fins a un màxim de 10.000 euros: 2,919% TIN, 1,8191% TAE (calculada tenint en compte els dos tipus d'interès per al supòsit de permanència del saldo mitjà diari durant un any complet des de l'alta del compte). Exemple de liquidació: saldo al compte de 15.000 euros diaris, saldo diari sobre el qual es remunera: 10.000 euros; freqüència mensual; interessos liquidats a l'any: 270,82 euros; data contractació: 30/06/18; data primer pagament d'interessos: 31/08/2018; data final primer any: 30/06/2019.

Rendibilitat resta d'anys: per al tram de saldo diari que excedeixi els 10.000 euros: 0% TIN. Per al tram de saldo diari des de 0 fins a un màxim de 10.000 euros: 2,919% TIN, 1,9910% TAE (calculada tenint en compte els dos tipus d'interès per al supòsit de permanència del saldo mitjà diari durant un any complet a comptar des del segon any del compte). Exemple de liquidació: saldo al compte de 15.000 euros diaris, saldo diari sobre el qual es remunera: 10.000 euros; freqüència mensual; interessos liquidats a l'any: 296,77 euros; data inici segon any: 30/06/19; data primer pagament d'interessos: 31/07/2019; data final segon any: 30/06/2020.

2. Li abonarem fins a 50 euros bruts al mes, sempre que l'import de la devolució sigui igual o superior a 5 euros i hagi fet una compra durant el mes amb les seves targetes de crèdit.

- Rebuts domiciliats de llum, gas, telèfon fix, mòbil i Internet.
- Rebuts domiciliats que corresponguin, com a emissor, a organitzacions no governamentals (ONG) registrades en l'Agència Espanyola de Cooperació i els rebuts de col·legis, escoles bressol i universitats carregats durant el mes. S'ha de tractar de centres docents espanyols (públics, privats i concertats) i en queden exclosos les despeses d'acadèmies particulars, col·legis professionals o despeses diferents a les d'educació. Tampoc s'hi inclouen les despeses en concepte de postgraus, màsters i doctorats.
- Operacions de compra fetes amb targeta de crèdit incloses en la liquidació del mes, amb les targetes modalitat Classic, Or, Premium, Platinum i Shopping Or el contracte de les quals estigui associat a aquest compte, en determinats establiments comercials d'alimentació inclosos i que es poden consultar a la pàgina www.bancosabadell.com/cuentaexpansionplus.

Oferta vàlida per a nous comptes oberts des del 24/12/2018 fins al 30/06/2019 amb la domiciliació en el Compte Expansió Plus PRO d'una nova nòmina, pensió o ingrés regular mensual per un import mínim de 3.000 euros (se n'exclouen els ingressos procedents de comptes oberts en el grup Banc Sabadell a nom del mateix titular). També cal haver domiciliat dos rebuts domèstics en els dos últims mesos.

Els titulars d'un Compte Expansió Plus PRO en podran disposar d'un altre d'addicional sense requisits de domiciliació de nòmina, pensió o ingressos mensuals recurrents. I, a més a més, tots els Comptes Professional que vulgui, sense comissió d'administració i de manteniment (rendibilitat Compte Professional: 0% TAE).

Pot fer extensiva aquesta oferta als seus empleats i familiars de primer grau.

sabadellprofessional.com

**Captura el codi QR i
conèix la nostra news
'Professional Informa'**



DEBAT SOBRE GESTIÓ AEROPORTUÀRIA

Causes i efectes de les vagues als aeroports

El professor de la Cranfield University i director d'Aviation DataWorks, Pere Suau-Sanchez, l'economista Joan Bóveda i el degà de la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat Pompeu Fabra (UPF), Walter Garcia-Fontes, conduïts per Víctor Bottini, debaten amb estudiants d'Economia i Empresa de la Universitat Pompeu Fabra sobre els motius i les conseqüències de les vagues en el sector del transport aeri

ADRIÀ GRATACÓS TORRAS, periodista
cecpremsa@coleccionomistes.cat

La Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat Pompeu Fabra, ubicada al Campus de la Ciutadella, va acollir una nova edició del *Ràdio Cafè de l'Economista*, un debat en format de tertúlia que té l'objectiu de tractar i analitzar diversos temes d'actualitat econòmica d'alt interès per als joves economistes i per als estudiants de les facultats d'Economia i Empresa de les universitats catalanes.

Sota la premissa *Causes i efectes de les vagues aeroportuàries* i la conducció de l'economista i periodista Víctor Bottini, el debat pretenia desgranar els principals factors que provoquen la convocatòria de vagues i aturades laborals a l'Aeroport de Barcelona-El Prat de forma sistemàtica amb l'arribada de l'estiu i el període de vacances o bé esdeveniments rellevants com el MWC.

El professor de la Cranfield University i director d'Aviation DataWorks, Pere Suau-Sanchez; l'economista i membre de la Comissió d'Economia del Turisme del Col·legi d'Economistes de Catalunya, Joan Bóveda, i el degà de la Facultat d'Economia i Empresa i professor de la UPF, Walter Garcia-Fontes, van ser els encarregats d'encendre un debat amb els estudiants de la Facultat d'Econo-

mia i Empresa sobre els motius que han portat l'Aeroport de Barcelona a viure vagues i aturades, que han afectat la mobilitat de milers de persones.

El debat va partir d'un dels interrogants més recurrents en els mitjans de comunicació: com afecten les vagues a la imatge de la capital catalana? Una qüestió que els tres ponents es van afanyar a desmitificar: "No crec que Barcelona estigui més etiquetada que qualsevol altra ciutat d'Europa", va assegurar Bóveda, el qual va titllar les vagues aeroportuàries com un fenomen recurrent a les grans ciutats europees des de fa anys. Una afirmació amb la qual va coincidir Garcia-Fontes. "Més que un impacte econòmic, les vagues tenen un impacte polític per la por a la imatge de caos que es pot donar", va afirmar, fent entrar així el quid de la qüestió que va obrir el debat: "Al final podem arribar a la conclusió que l'aeroport té una gestió política", va cloure. Principalment, la gestió política és la que, segons els ponents, ha propiciat, en part, la creació d'un caldo de cultiu favorable al descontentament de molts dels professionals que treballen als aeroports i, conseqüentment, a la convocatòria de vagues. I per analitzar la gestió d'aeroports com el de Barcelona ens hem de remuntar al 2010.



Walter Garcia-Fontes,
degà de la
Facultat
d'Economia i
Empresa de la
Universitat
Pompeu Fabra

“S’hauria de separar el model *low cost* de les problemàtiques laborals”

“La desregularització ha propiciat la creació d’empreses *low cost* que estan duent a terme unes polítiques laborals que tenen un impacte positiu en el preu de volar, però un impacte negatiu en les condicions laborals.”



“El 2010 Aena va passar de ser un ens públic a esdevenir una societat mercantil estatal, cosa que va implicar un programa d'estalvi molt important”, va assegurar Suau-Sanchez, el qual va identificar el 2012 com la segona data clau per analitzar el context de canvis que ha viscut l'operadora aeroportuària espanyola. “La llei 20/2012 canvia el sistema de caixa única a una de caixa doble, que implica que les activitats aeronàutiques no poden ser compensades per altres activitats de l'aeroport i, per tant, s'han de sustentar per si soles. En ocasions, això implica subcontractacions i externalització de serveis per reduir costos”, va advertir.

“La gestió política ha propiciat, en part, el descontentament de molts professionals”

La gestió aeroportuària d'Aena, doncs, fomenta un model que incita la reducció de costos i, conseqüentment, la precarització laboral, també amb les licitacions a la baixa, recurrents a l'Estat, les quals tenen un impacte significatiu en el descontentament laboral. Tot plegat esdevé un factor de risc per al cor-

A sota, d'esquerra a dreta,
Joan Bóveda, Víctor Bottini,
Walter García-Fontes
i Pere Suau-Sánchez, ponents.





Joan Bóveda,
economista i
membre de la
Comissió
d'Economia
del Turisme
del Col·legi
d'Economistes
de Catalunya

“Les vagues tenen impacte polític per la imatge de caos”

“Més que sancions, el que seria efectiu serien unes fortes penalitzacions per retard en el pagament de les indemnitzacions als afectats.”

recte funcionament dels aeroports que se suma al fenomen *low cost*.

“El desenvolupament econòmic, segons dades macroeconòmiques, és positiu, però el progrés social i desenvolupament econòmic de les persones i els treballadors va cap a un altre costat”, va assegurar el professor de la Cranfield University. I tot i que els viatgers ja assumeixen que quan viatgen poden tenir disrupcions a causa de vagues, inclemències meteorològiques potenciades pel canvi climàtic o per mala gestió de les companyies aèries, darrere s'amaga un model amb efectes que van més enllà dels retards. “La desregularització ha propiciat la creació d'empreses *low cost* que estan duent a terme unes polítiques laborals que tenen un impacte positiu en el preu de volar, però un impacte negatiu en les condicions laborals”, va assegurar Garcia-Fontes.

Ens trobem, doncs, davant un fenomen global? Els ponents es van mostrar segurs que sí, tot i que en el cas de la gestió dels aeroports operats per Aena s'hi poden desgranar encara més agreujants. “Per posar-ne un exemple, a Itàlia hi ha 44 vagues en transport programades per al 2019, de les quals 16 són en el sector aeri”, va assegurar Suau-Sanchez. “La pregunta és quin context de competència hi ha en els aeroports”, va reflexionar Bóveda. Un context que, tot i semblar un model de competència perfecta, amaga un model monopolístic. “Les companyies aèries busquen situacions monopolístiques, però les busquen en rutes. Només competeixen en grans mercats

“**El consumidor té a les seves mans la decisió si accepta, o no, determinats models**”

on hi ha pastís per a tots”, va assegurar Suau-Sanchez.

“I en aquest context, com es compaginen els drets dels usuaris amb els drets laborals?”, va preguntar Bottini, qui va recordar que algunes companyies aèries apliquen acords amb condicions lleonines als treballadors com per exemple signar un contracte en un país diferent o bé haver de cobrar el sou en el país estranger. L'economista i conductor del debat va convidar a la reflexió tot esmentant que “darrere de la problemàtica de no agafar un vol hi ha un problema encara més gran que pateixen els treballadors del sector”. El que resulta indubtable és que l'hàbit dels consumidors també ha canviat. “Fa 30 anys, un vol al Vietnam et costava el sou d'un mes i mig, mentre que ara es busquen les gangues i això també té efectes sobre el servei”, va assegurar Bóveda. I darrere les gangues, apareixen els problemes. “En un context de reducció de costos i de sous, tots hem anat aprenent a viatjar, a planificar-nos i a prescindir de certes companyies aèries”, va afegir.



Pere Suau-Sanchez,
professor
de la Cranfield
University
i director
d'Aviation
DataWorks

“El 2010, Aena va passar a ser una societat mercantil”

“Ens oblidem que el consumidor té una responsabilitat i té a les seves mans la capacitat de decisió si accepta, o no, determinats models.”

“Les companyies aèries busquen situacions monopolístiques, però les busquen en rutes. Només competeixen en grans mercats on hi ha pastís per a tots.”

El risc de quedar-se a terra quan s'ha d'agafar un avió sempre hi és i hi serà. I tot i l'existència de drets per part del consumidor, les companyies aèries juguen amb avantatge. “La regulació protegeix les companyies aèries quan es tracta de situacions alienes al seu control”, va subratllar Suau-Sanchez. I el marge d'acció de l'usuari passa per reclamar els seus drets i per empènyer cap a un model regulador més estricte. “Més que sancions, el que seria efectiu serien unes fortes penalitzacions per retard en el pagament de les indemnitzacions als afectats”, va plantejar Bóveda.

Però, davant d'un marc regulador en el qual no es dibuixen eventuais canvis significatius en el curt termini, a l'usuari encara li queda la carta del consum responsable. “S'hauria de separar el model de negoci *low cost* de les problemàtiques laborals, però fins que això no passi hem de ser conscients que estem contractant un model que també afecta els treballadors de la companyia”, va assegurar Garcia-Fontes. La clau d'èxit de les *low cost* passa pel seu volum de vendes, i això interpel·la directament els usuaris. “Ens oblidem que el consumidor té una responsabilitat i té a les seves mans la capacitat de decisió si accepta, o no, determinats models”, va afegir Suau-Sanchez. Ens tro-



ben, doncs, davant d'un nou model on els preus baixos i la reducció de costos regnen l'oferta. Estem, però, disposats a fer prevaler els drets de tots, tant treballadors com usuaris per davant de tot? També per davant de volar a preus molt baixos? ■



Víctor Bottini,
economista
i periodista

“Com es compaginen els drets dels usuaris i els drets laborals?”

“Darrere de la problemàtica de no agafar un vol hi ha un problema encara més gran que pateixen els treballadors del sector com per exemple haver de signar contractes amb condicions leonines.”

Preguntes dels estudiants de la Facultat d'Economia i Empresa de la Universitat Pompeu Fabra



Oriol March: *Es pot ajudar més el consumidor?*

Ens hem d'acostumar a exercir els nostres drets com a consumidors i amplificar la denúncia mitjançant les xarxes socials. En l'àmbit regulador, seria molt més eficient un sistema de multes per a les companyies aèries que les compensacions als usuaris. La unitat d'acció, deixant tota la responsabilitat al consumidor, és molt més complicada.

Helena Kerstjens: *Com es pot capgirar la situació laboral dels treballadors des de l'Administració?*

En el cas de les companyies aèries és complicat perquè ens trobem amb treballadors que viuen a Barcelona però que treballen per a empreses d'altres països. Hi ha convenis d'empresa, però des

d'un punt de vista de negociació col·lectiva, hi ha mala solució. La legislació s'hauria d'esforçar per separar el model de negoci *low cost* de problemàtiques laborals. Tenir un consum responsable és la darrera carta que li queda per jugar al consumidor.

Joel Jaén: *S'està estenent el model *low cost* cap a les companyies de bandera?*

Les grans línies aèries estan creant filials perquè no poden baixar les condicions laborals sense crear-ne una. Ho fan per abaixar salaris i poder competir amb l'oferta *low cost*. Moltes de les línies aèries de bandera han desaparegut els darrers anys. Ens trobem davant un nou model on es busca maximitzar els beneficis per davant de tot.



IGNASI FARRERES

“L’augment del salari mínim és una decisió de justícia social”

L'economista i exconseller de Treball de la Generalitat analitza la situació econòmica actual i la tasca del Col·legi

ADRIÀ GRATACÓS TORRAS, periodista
cecpremsa@coleconomistes.cat

Licenciat en Ciències Econòmiques i màster en Direcció i Administració d'Empreses per ESADE, Ignasi Farreres va ser conseller de Treball de la Generalitat de Catalunya durant més d'una dècada, on la seva tasca va destacar per l'impuls de la petita empresa, la creació de la renda mínima garantida d'inserció (PIRMI) i la creació del Servei Català de Col·locació. Actualment és president del Centre d'Estudis Econòmics i Socials, i enguany celebra el 50è aniversari com a membre del Col·legi d'Economistes de Catalunya.

Vostè compleix mig segle com a col·legiat. Quina opinió li mereix la tasca feta des del Col·legi d'Economistes de Catalunya?

Crec que és bo que els professionals, tant en l'àmbit privat com públic, pertanyin a una corporació o un col·legi professional que defensi els interessos de la professió i faciliti el contacte amb companys de la mateixa formació acadèmica. La meua col·legiació em va permetre, des del primer moment, poder estar al dia a nivell professional i formatiu. Els col·legis oficials fan una funció social i corporativa immensa que permet mantenir la cohesió del col·lectiu.

Al llarg d'aquests 50 anys ha pogut viure des de dins l'evolució del Col·legi d'Economistes. Què en destacaria?

Amb aquests anys he constatat que el CEC cada vegada és més present a la societat,

mitjançant activitats, pronunciaments públics, enquestes de situació econòmica... crec que és un servei que ha anat augmentant i ha aconseguit tenir cada cop més presència, intensitat i incidència. I ho ha fet no dedicant-se únicament a assumptes interns, sinó projectant també el seu pensament sobre la societat. He tingut la sort de participar-hi activament i de viure com el CEC ha estat àgil per adaptar-se a les necessitats de la societat.

El Centre d'Estudis Econòmics i Socials (CEES) té l'objectiu d'estudiar i investigar la realitat i la problemàtica econòmica i social catalana, espanyola i europea dins del marc de la globalització i proposar possibles solucions. Quina valoració fa de la conjuntura econòmica catalana?

Bona però amb cautela. Després de la gran crisi iniciada el 2008 portem uns anys de creixement econòmic positiu. Ara ens anuncien una desacceleració per als propers

exercicis; alguns alarmistes confonen desaccelerar amb decreixement i crisi. El terme desaccelerar vol dir que hi haurà creixement positiu encara que amb menys intensitat. És el que significa quan passem del creixement del 2,6% produït el 2018 al 2,2% anunciat per al 2019 i el 2% el 2020.

Ens diuen que alguns vents de cua deixaran de bufar, com el preu del petroli, els tipus d'interès o les relacions comercials entre els EUA i la Xina. Això ens obliga a fomentar els nostres propis vents de cua. Les nostres produccions continuen sent competitives en costos i en qualitat, per tant, cal mantenir el ritme positiu d'exportacions. També una modificació del turisme, apostant per un turisme de més qualitat i despesa *per capita* pot ser positiu.

Parlem ara del mercat laboral. Catalunya va tancar el 2018 amb les xifres d'atur més baixes des de l'inici de la crisi econòmica, el 2008. Però l'enquistament de la temporalitat i la pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors són rèmores del mercat laboral. Cal una nova reforma laboral estructural?

No cal una nova reforma. Potser seria precís introduir-hi alguns retocs o compensar alguna de les seves conseqüències. Per exemple, és evident que la crisi i la reforma laboral van propiciar l'ajustament salarial. Es va guanyar competitivitat per la via dels costos laborals. Una vegada assolida la recuperació econòmica, els salaris han de

“El Col·legi és un servei que ha anat augmentant i ha aconseguit tenir cada cop més presència, intensitat i incidència”



tornar a pujar, han de recuperar poder adquisitiu i el consum intern ha de créixer. Així mateix, els convenis col·lectius han de recuperar vigor. Aquests dies de gener del 2019 s'ha arribat a un acord en el conveni col·lectiu del tèxtil i la confecció, que estableix un salari mínim de 14.000 € anuals. Aquest és el canvi que cal seguir.

En general, la temporalitat és una característica inherent a certs tipus d'activitats de caire esporàdic o intermitent. No es pot suprimir, ja que suposaria la desaparició de molts llocs de treball. El que passa és que sovint es fa un ús inadequat i abusi del contracte temporal aplicant-lo a tipus de feines que requereixen d'un contracte indefinit. Això genera també més precarietat de la indispensable. S'ha de treballar en la direcció de donar ple sentit a la paraula flexiseguretat, que alguns interpreten sols en l'accepció de la flexibilitat però s'obliden de la seguretat.

L'atur juvenil és elevadíssim; quines idees creu que podrien contribuir a revertir aquesta situació?

És normal que l'atur juvenil sigui elevat, especialment en els trams d'edat més joves. Els nois de 16 anys, a excepció d'aquells que estudien, es converteixen en demandants d'ocupació. Per què no són contractats? Per diferents causes, com ara portar la motxilla del fracàs escolar a sobre, no posseir qualificacions professionals mínimes o no tenir formació suficient en llengües. En moments d'eufòria de la construcció o del

“Tampoc no seria absurd que l'augment de l'SMI fos aplicat tenint en compte l'IPC de cada territori”

turisme, molts joves que estaven en fase de formació van abandonar els estudis per passar a ocupar feines poc qualificades però ben retribuïdes. Les sortides s'han de cercar en acabar de formar-se i estudiar idiomes, traslladant-se si convé a països de la Unió Europea per agafar experiència. També s'ha d'inculcar la flexibilitat geogràfica per trobar feina.

Pel que fa als joves que tenen estudis veiem com a Espanya i a Catalunya comptem amb un desequilibri acusat entre les vocacions i oficis elegits. Tenim un excés d'estudiants universitaris, cosa que fa que els costi trobar feina relacionada amb la seva formació. Per contra, hi ha un dèficit acusat d'estudiants de formació professional. Es dona la paradoxa que molts llocs de treball oferts per les empreses no s'ocupen per manca de joves amb la formació necessària. S'hauria de fer un esforç per intentar prestigiar la formació professional, ja sigui en etapes de formació inicial o mitjançant la introducció progressiva de la formació dual, especialment per la via dels gremis.

També els professionals sèniors estan patint certa estigmatització i dificultats per accedir al món laboral. Com es pot combatre?

En aquestes dificultats hi concorren diverses circumstàncies, unes d'objectives i d'altres subjectives o una barreja d'ambdues. Els sèniors, normalment, tenen familiars a càrrec, cosa que fa que aspirin a ingressos superiors. Tenen experiència professional però també poden tenir mancances de formació, especialment en noves tecnologies i digitalització. I a això s'hi afegeixen més dificultats per reciclar-se i actualitzar-se laboralment.

Hi ha una mentalitat difosa entre alguns empresaris de preferir un aspirant jove a un de més gran per a un mateix lloc. Pensen que serà més dúctil i adaptable a la feina. Els sèniors aspiren més a assolir una jubilació anticipada en condicions econòmiques mínimes que a cercar una feina de mínims. Una altra sortida que tenen els professionals sènior passa per fer valdre la seva experiència i convertir-se en un empresari per compte propi.

La mesura presa per l'executiu espanyol d'apujar el salari mínim interprofessional (SMI) fins als 900 € pot jugar a favor o en contra de la recuperació del mercat de treball?

Contra les previsions pessimistes del Banc d'Espanya, diverses investigacions d'arreu no permeten afirmar que els augments de l'SMI tinguin conseqüències negatives so-

bre el nivell d'ocupació. El cas més recent és el d'Alemanya, on l'SMI es va elevar als 1.498 € mensuals i no ha empitjorat l'atur. En un context de creixement econòmic i de millora de la productivitat, un augment de l'SMI és perfectament assumible. Pot donar-se el fet que alguns llocs de treball molt poc productius es perdin, però podrien ser compensats sobradament pels nous llocs creats per l'expansió econòmica. En tot cas, l'augment de l'SMI en un país com el nostre –que és molt inferior al dels principals països del nostre entorn– és una decisió necessària de justícia social.

Ara bé, és evident que no tots els territoris d'Espanya tenen idèntic IPC ni nivell de productivitat. L'augment de l'IPC als salaris és també un tema de justícia social i de lluita contra la pobresa. Per tant, tampoc no seria absurd que l'augment de l'SMI fos aplicat tenint en compte l'IPC de cada territori. Segurament, seria una aplicació més racional. En definitiva, cal pensar que l'augment de l'SMI en un context de creixement econòmic busqui arrossegar a l'alça altres salaris de les empreses. Això pot repercutir en un augment de les compres dels treballadors i, fins i tot, pugui representar un augment de l'activitat comercial i productiva que porti un augment del nivell d'ocupació. ■



2.626 persones ja tenen l'App del Col·legi!



coleconomistes.cat/app

Descarrega-te-la!



Els nous col·legiats i col·legiades comparteixen les seves experiències



Laia Vilalta és graduada en Administració i Direcció d'Empreses per la UPF amb el títol de màster en Assessoria Fiscal per la Barcelona School of Management (UPF). “He estat treballant en l'àmbit de la fiscalitat, principalment a l'oficina de Barcelona d'un despatx membre exclusiu de WTS Global. Formava part de l'equip especialitzat en l'impost sobre societats, responsable tant d'assumptes nacionals com internacionals consistents en l'assessorament recurrent a empreses, consultes fiscals específiques, grups de consolidació fiscal, preus de transferència i reestructuracions. Recentment, m'he incorporat a l'àrea econòmicofiscal del despatx EADE consultors, establert a Lleida. Com a nova col·legiada, espero trobar en el Col·legi un espai de creixement acadèmic i professional. El Col·legi m'obre les portes a una diversitat de serveis que em permeten estar al corrent de les novetats, formar-me en aquells temes que poden ser d'interès en la pràctica diària de la professió i, alhora, m'aporta tots els beneficis que implica estar en contacte amb altres professionals.” ■

Roger Romagosa és llicenciat en Economia per la UB i màster en Gestió Pública i Anàlisi de l'Entorn Econòmic per la UAB i la UOC. Exerceix com a economista en l'àmbit de l'anàlisi i estudis; primer, com a professional independent i per a l'Observatori de la PIMEC i, des de fa dos anys, a la Direcció General d'Anàlisi Econòmica de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda de la Generalitat. “Aquestes feines m'han permès analitzar dades, transmetre coneixement, a més d'adquirir-ne al voltant de temàtiques diverses; des de punts de vista complementaris. La meua relació amb el Col·legi ha estat creixent: l'any passat vaig coescriure un article per al 3r Congrés d'Economia i Empresa per finalment col·legiar-m'hi. Vaig decidir fer aquest últim pas amb l'objectiu de participar en la Comissió d'Economia Catalana. Crec que el Col·legi ha de ser un espai de debat sense més límits que el rigor, i espero continuar gaudint dels coneixements d'altres professionals i contribuir a aquesta funció, entre les múltiples que duu a terme el Col·legi.” ■

Guillem Bou és graduat en Comptabilitat i Finances per la Universitat de Girona, i des de sempre li han agradat “els números, ja que, en certa mesura, esdevenen un llenguatge propi”. Des de fa més de set anys, treballa a l'assessoria Bou & Associats a la seu central de Girona, “aportant un valor afegit als clients en diverses matèries”.

Els motius principals que l'han portat a col·legiar-se són “ampliar els meus coneixements en matèria comptable i fiscal, conèixer persones emprenedores i proactives per establir noves sinergies i, en els millors dels casos, idees de negoci que es puguin portar a la pràctica”. Alhora, “m'he col·legiat per créixer professionalment i personalment a partir dels valors que m'han inculcat des de sempre: esforç, sacrifici i disciplina”, afegeix.

En un futur no gaire llunyà, li agradaria matricular-se en un màster de fiscalitat per a pimes “per tal d'especialitzar-me en aquesta àrea i poder assessorar millor les empreses i les persones que així ho requereixin”, clou. ■

Relació d'altres col·legials de desembre del 2018 a gener del 2019

Álvarez Salarich, David
Artalejo Ferrer, Martí
Batlle Mercadé, Josep
Bernal Sosa, Verónica Sarai
Bou Casas, Guillem
Brito Plasencia, Marlene del Rosario
Companys Larroya, Héctor
Francisco
Contreras Barrabino, Abel
Corts Tudel, Pilar
Cuadrat Morillo, Elisabet
Culebras Escrivà, Juli
Diez Portugal, Xavier
Farré Cagiao, Aida
Faura Poy, Valentín
Fenoy López, Clàudia
Fernández Serrano, Josepa
Florido Bas, Miriam
Frias Díaz, Nerea
Fumea, Cristina Madalina
García Bañón, Juan
García Romero, Marc

García Cristia, Javier
Ghencea, Florina Alice
Gómez Molina, Fabián
González Polo, Daniel
González Díaz, Mario
Hernández López, Jessica
Hernández Asín, Paula
Hors Navarrete, Guillem
Irastorza Madariaga, Josu
Mirena
Jiménez-Arenas Alpuente, Patricia
Jorba Tomàs, Javier
Josa Cortada, Maria Teresa
Luis Pericot, Marc
Mansilla Comas, Laura
Manzanal León, Sònia
Martín Delgado, Xavier
Martín Astudillo, Álvaro
Martínez Martínez, Mónica
Martínez Fuertes, Josep
Oriol
Mas Capdevila, Beatriz

Miserachs Guix, Raimon
Molina Arenas, Laura
Moliné Ripoll, Jordi
Moncunill Hernández, Júlia
Monné Torres, Albert
Morales Martínez, Enrique
Morillo Vega, María del Pilar
Mula Pérez, María de los Angeles
Oliveras Ortiz, Jordi
Olsina Pau, Francisco
Javier
Pallás Gabás, Jonás
Parra Carrazo, Marta
Peciña Rando, Ricardo
Pedrol Cudós, David
Pelleja Tomas, Xavier
Pellisa Pujol, Miriam Mercè
Petit Cendoya, Cristina
Pizarro Vera, María de los Angeles
Planells Silveira, Kelly
Pol González, José María

Pons Pons, Marina
Prats Torruella, Anna
Punsoda Roses, Cristina
Raventós Gastón, Olga
Rincón García, José Ignacio
Ripoll Agustí, Jordi
Rodríguez Bracero, Ylenia
Romagosa Ponce, Roger
Romeo Carazo, David
Romero Rubio, Antonio
Roses Riera, Adrià
Sabau Gracia, David
Salcedo Serrano, Romina
Montserrat
Sancho Escarp, Raquel
Sandalinas Bresolí, Miquel
Santamaria Duch, Santiago
Segura Campos, Xavier
Segura Doménech, Antonio
Serrano Díez, María Nelia
Sola Meseguer, Cristina
Soto Panadero, María
Carmen

Térmens Gabernet, Miquel
Tolós Martínez, Jordi
Tuset Ponce, Maria
Vallcaneras Montero, Guillem
Vallverdú Queralt, Maria
Teresa
Vicens Sans, Pere
Vilà Santaularia, Santiago
Vilà Fanals, Anna
Vilalta Eritja, Laia
Vives Tanganelli, Àngel
Vizcaino Torres, Raquel
Zaragoza Fernández, Alberto

EconomistesBAN consolida el 2018 la seva posició en l'ecosistema emprendedor i inversor català

El 2018 a la xarxa de *business angels* del Col·legi d'Economistes de Catalunya gairebé es va duplicar el percentatge de projectes presentats als fòrums inversors que van aconseguir finançament. Concretament, el 16,6% dels projectes presentats van

aconseguir finançament al llarg de l'any 2018, vers el 9,52% aconseguit al 2017.

"Hem aconseguit una millora de l'eficiència important que ens permet continuar creant noves oportunitats de negoci", va assegurar el president d'EconomistesBAN, Pol Font,

en la 33a edició del Fòrum Inversor, en la qual es van fer públics els resultats aconseguits per la xarxa de *business angels*.

Al llarg de l'any 2018, la xarxa d'EconomistesBAN va acollir prop de 200 projectes (939 projectes en el període del

2014 al 2018) i el percentatge de finançament del total de projectes es va situar en el 3% (contra el 2,5% del 2017).

Des de la creació l'any 2012, EconomistesBAN ha facilitat inversió a un total de 20 projectes emprendors, 15 dels quals continuen actius actualment, han facturat més de 18 milions d'euros el 2018, ocupen actualment 234 persones de forma directa i generen 1.618 llocs de treball addicionals de manera indirecta.

"El percentatge rellevant de supervivència dels projectes invertits es deu al fet que som una xarxa d'un col·legi professional que, a banda de facilitar finançament, ofereix als emprendors un capital qualitativament expert en gestió econòmica i financera", va apuntar Font. ■



Presentació de l'edició 78 de la *Revista Econòmica de Catalunya*: 'Ciutat i innovació. Espai de coneixement i de creació'

El Col·legi d'Economistes de Catalunya va presentar el passat mes de febrer el número 78 de la *Revista Econòmica de Catalunya*, titulat 'Ciutat i innovació. Espai de coneixement i de creació' a l'entorn d'una taula rodona presidida pel degà del Col·legi, Anton Gasol.

L'acte va incloure un reconeixement especial a Enric Genescà i a Ezequiel Baró, pels més de 34 anys com a membres del Consell de redacció de la *Revista Econòmica de Catalunya*.

El degà va donar la benvinguda als assistents i tot seguit va cedir la paraula al catedràtic de la Universitat de Barcelona (UB) i director de la *Revista Econòmica de Catalunya*, Martí Parellada.

La taula va estar coordinada per Montserrat Pareja-Eastaway, professora de la

Universitat de Barcelona (UB), i hi van participar el professor de la Universitat Rovira i Virgili Josep Maria Arauzo-Carod, l'economista i catedràtic emè-

rit de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), Francesc Solé Parellada, i l'economista i professor de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

Joan Trullén. Podeu accedir al número 78 de la *Revista Econòmica de Catalunya* al web del Col·legi, secció "Publicacions". ■



“Els Sèniors creixen”

El passat mes de desembre del 2018 se celebrava la primera reunió de la recent constituïda Junta Gestora de la nova Comissió de Professionals Sèniors de l'Associació Intercol·legial de Col·legis Professionals de Catalunya, integrada per representants de les Comissions de Sèniors dels col·legis professionals del grup promotor (Col·legi de Metges de Barcelona, Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya, Col·legi d'Economistes de Catalunya, Col·legi de Farmacèutics de Barcelona, Col·legi de Periodistes de Catalunya, Col·legi de Procuradors dels Tribunals de Barcelona i

Col·legi d'Actuaris de Catalunya) que s'ha ampliat amb el Col·legi d'Educatores i Educadors Socials de Catalunya i a la qual està previst que s'incorporin properament els Col·legis d'Arquitectes de Catalunya, el Col·legi d'Advocats de Barcelona, el Col·legi d'Odontòlegs i Estomatòlegs de Catalunya i el Col·legi de Psicòlegs de Catalunya. En el futur es podria ampliar amb altres col·legis professionals que ho sol·licitin.

Les principals finalitats d'aquesta nova Comissió són defensar els drets i interessos dels seus membres; promoure l'organització de tot tipus d'activitats professionals, culturals,

formatives, lúdiques o esportives adreçades als professionals sèniors dels col·legis membres de l'Associació Intercol·legial i ajudar a la constitució de comissions o de grups de professionals sèniors en aquells col·legis interessats que encara no en disposin.

A mode d'exemple comentem algunes de les activitats més destacades organitzades fins ara pel grup promotor d'aquesta iniciativa. Des del 2012 celebrem un Concert Intercol·legial anual on participen les formacions musicals (orquestra i corals) dels diferents col·legis. Des del 2015 celebrem un cicle de conferèn-

cies intercol·legial anual on els representants de cada col·legi parlen d'un tema d'interès general a la seu d'un altre col·legi com a intercanvi de coneixement de les diferents disciplines dels col·legis implicats. El passat any 2018 es va instaurar un Concurs de Pintura i aquest any 2019 s'estrena un de Fotografia.

Amb la incorporació de nous col·legis, les sinergies i les experiències creixen, fent més gran i atractiva la pertinença al nostre fins ara Grup d'Economistes Sèniors, que a partir d'aquest any 2019 passarà a denominar-se Comissió d'Economistes Sèniors. ■



**15%
dto**

**Más de 50.000 hoteles
en todo el mundo**
Reserva en: club.hotelius.com/coleconomistas

Models econòmics sostenibles

El 23 d'octubre, el Grup de Treball d'Economia Social va organitzar la conferència *Nous models econòmics sostenibles. Transformació de les relacions entre productors, distribuïdors i consumidors* amb la participació de **Carlos Trias**, vicepresident del Comitè Econòmic i Social Europeu (CE), que va exposar el contingut d'un dictamen que han elaborat sobre models econòmics sostenibles.

Aquest comitè el componen 350 membres de diversos països i mira d'estudiar aspectes sobre els interessos socials, econòmics i culturals compartits i plasmar-los en projectes viables.

En un context de la Unió Europea que, tot i ser un model manifestament avançat, ha tingut i té moments de crisi, de desigualtats i d'escepticisme per part de diversos col·lectius, la fragmen-

tació política demana –ens diu–, un nou acord general inclusiu, integral, democràtic i participatiu, que posi més el focus en les persones.

El dictamen del comitè proposa una aposta institucional, tot donant suport a la marca Europa, amb un plantejament global i un reforç a la recerca d'aquest temes, especialment pel que fa als nous models econòmics emergents, amb un im-

puls econòmic, fent èmfasi en el finançament públicoprivat, impulsant els productes i serveis sostenibles i donant suport especialment als projectes pilot sobre aquests aspectes.

Com a proposta d'exemple, exposa el *co-housing*, ecosistema cooperatiu de residència amb serveis comuns d'energia, aigua, calefacció, internet i fins i tot, si cal, amb moneda i amb possibilitat també de banca, espais de treball compartit (*co-working*) i, per descomptat, internet, entre d'altres.

Aquest espai intergeneracional i assequible, amb espais comuns de convivència, pot portar (i ja ho està fent en alguns projectes) a un nou dinamisme social, mediambiental i fins i tot de govern propi.

La sessió va continuar amb un animat torn de preguntes i comentaris per part dels assistents i del ponent. ■



La bioeconomia al Col·legi d'Economistes

Arran de la col·laboració de la Comissió d'Economia i Sostenibilitat i la Comissió d'Economia Agroalimentària s'ha iniciat un cicle sobre diferents aspectes de la bioeconomia, d'acord amb el calendari següent:

1. Bioeconomia, una oportunitat empresarial (celebrada el passat 18 de febrer amb notable èxit i la participació de **Roberto García Torrente**, director de Negoci Agroalimentari de Cajamar; **Fran-**

cesc Gambús, diputat al Parlament Europeu, i **Denis Boggio**, vicepresident del Gremi de la Fusta i el Moble i delegat del Sector Fusta Catalunya).

2. Bioeconomia de les infraestructures verdes (27 de maig).

3. Bioeconomia i innovació (octubre del 2019).

4. La bioenergia dins del cicle de l'economia circular (febrer del 2020).

Per què aquests debats? Les orientacions vers un desenvolupament sostenible i la lluita contra

el canvi climàtic ens exigeixen una nova mirada envers els recursos renovables. En aquest sentit la bioeconomia (és a dir, els recursos que neixen de la producció biològica del planeta) és la gran fàbrica de productes renovables i, com a tal, des d'un punt de vista empresarial, és una font de noves oportunitats i generadora de nova ocupació.

Nous productes, vells productes amb noves utilitats, noves tecnologies per a la transformació dels productes biològics, noves

solucions seran el tema dels nostres debats.

La bioeconomia, en aquest sentit, no és un nou concepte, és una nova denominació actualitzada al segle XXI que vol afegir una mirada més intensa i actualitzada des d'un punt de vista científic i tecnològic sobre una realitat que ja coneixem i a la qual no havíem donat fins ara prou importància. És també l'oportunitat de valorar el sector primari, un sector imprescindible, el més imprescindible, que sovint menystenim.

Bioeconomia és el concepte vers un gran canvi, és l'eina vers la gran transició cap al desenvolupament sostenible. Els canvis que s'albiren són de tal intensitat que d'aquí a 20 anys tot haurà canviat més del que imaginem.

Al Col·legi ens hi aproparem a través de prestigiosos ponents amb l'ànim de descobrir noves oportunitats per pujar a aquest tren que està agafant velocitat. ■



VIII Congrés ACCID i APC

"Nous temps, Noves oportunitats"

www.accid.org/viii-congres

6 i 7 de juny de 2019

IQS School of Management
(Via Augusta, 390-Barcelona)

Trobada de professionals, acadèmics, empreses i Administracions Públiques

Es tractaran els següents temes:

Comptabilitat de Gestió, Comptabilitat Financera, Reforma comptable, Compliance, Informació no Financera, Responsabilitat Social, Valoració d'Empreses, Big Data, Bon Govern, Gestió empresarial integradora, ...

Organitzen:



Col·legis fundadors:



Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya
= EL C0L·L361

Suports Institucionals:



Informació ACCID:

Edif. Col·legi d'Economistes de Catalunya · Plaça Gal·la Placidia, 32, 4a · Planta · 08006 Barcelona · Tel. 93 416 16 04 extensió 2019 · info@accid.org



Seu territorial del Col·legi a Girona

ECONOMIA DE LA DEFENSA I ECONOMIA DE LA PAU

Un dels primers treballs del Grup d'Economia Solidària de Girona va ser trobar-nos amb Jordi Calvo, doctor en Pau, Conflictes i Desenvolupament i coordinador del Centre Delàs d'Estudis per la Pau

ROSAURA JIMÉNEZ XIBERTA
Economista, membre del Grup
d'Economia Solidària de Girona
rosaura@capdevilaeconomistes.com

Ens podeu explicar què és l'economia de la defensa?

L'economia de la defensa intenta donar resposta a la pregunta per què hi ha guerres al món. La decisió política d'aplicar els recursos públics limitats a despesa militar comporta costos d'oportunitat importants, en el sentit que l'aplicació a altres activitats permetria atendre requeriments alternatius (sanitat, educació...). Espanya a la dècada 90-2000 va dedicar 40.000 milions d'euros a l'economia de la defensa, i actualment hi ha sobre la taula la proposta del Govern anterior de gastar 30.000 milions més en modernització de l'armament militar.

Des de la caiguda del mur de Berlín i el final de la guerra freda, la despesa militar es va reduir molt però a partir de l'11-S s'ha establert una dinàmica arreu d'augment continuat dels pressupostos militars. És en aparença una contradicció que els països més democràtics, com els Estats Units, el Regne Unit i França són els que més recursos destinen a l'economia de defensa, juntament amb totes les economies occidentals que pertanyen al bloc guanyador de la Segona Guerra Mundial, i que representen entre el 60 i el 70% de la despesa militar anual mundial.

Parlem de la indústria armamentística que hi ha a Catalunya i quina és la seva importància... No és un sector rellevant econòmicament a Catalunya, on no hi ha pràcticament indústria armamentística. Les raons hi ha qui les cerca en motius polítics, així des de la dictadura es va evitar instal·lar cap indústria militar a Catalunya i

es va afavorir la seva instal·lació en altres llocs de l'Estat més afins al règim. Altres estudis opinen que es va afavorir la instal·lació d'aquestes empreses, inicialment públiques, en zones econòmicament deprimides per generar llocs de treball i reactivar l'economia. Els últims anys el sector empresarial català ha intentat atreure indústria militar d'àmbit més tecnològic, empreses aeroespacials i de tecnologia electrònica militar. I finalment algunes d'elles tenen certa presència al territori.

Quines són les variables econòmiques que condicionen la despesa militar i què opineu dels tòpics keynesians sobre creixement/innovació i despesa militar? Els estudis fets fins ara no estan fets amb prou rigor. Per saber l'impacte de l'R+D en el desenvolupament econòmic d'un país, s'ha de fer un estudi a molt llarg termini amb moltes variables, i no hi ha cap estudi fet amb l'honestedat, la llibertat i la independència necessàries per determinar que la dedicació de recursos a R+D militar té més efectes positius que si s'haguessin

dedicat aquests mateixos recursos a R+D civil. És veritat que internet o el transistor o els satèl·lits són conseqüència directa de la recerca militar, però no és menys cert que els programes d'R+D de defensa són secrets, i els invents no es posen a l'abast de la societat civil fins que no ha finalitzat tot el procés, i per tant estem segurs que internet hagués estat a l'abast de la ciutadania 20 anys abans amb recerca civil i no militar.

Amb el procés a Catalunya hem vist aparèixer la polèmica sobre la necessitat o no d'un exèrcit en una suposada Catalunya independent, i així s'ha revifat l'antiga discussió sobre si és possible o no un país sense exèrcit... No cal un exèrcit. Una part important de la societat i del món acadèmic i polític es pregunta com es podria justificar des d'un debat obert i democràtic la dedicació de tants recursos a un sector que no aporta res i que a més no és necessari. No hi ha amenaces d'invasió i, des d'un punt de vista econòmic, tenir una estructura militar seria una decisió totalment ineficient. Com a país petit i partint de zero seria molt més eficient dedicar tots aquests recursos a la diplomàcia, que és el que ja fan en l'actualitat molts països petits. Per als països grans entrem en un debat diferent, ja que utilitzen els exèrcits bàsicament per al control de zones (l'Orient Mitjà...) i per al control de rutes de mercaderies. És cert que hi ha una pluralitat de funcions pròpies d'un Estat, com ara el control de l'espai aeri i marítim, que s'han de preveure, però això es podria fer amb cossos de seguretat que no estiguin militaritzats. Els militars són un cos totalment independitzat de la resta de la ciu-

“El sector empresarial català ha intentat atreure indústria militar, com ara empreses aeroespacials i de tecnologia electrònica militar”



Hauríem de tenir més economistes especialitzats en economia de la defensa per tenir un debat plural, obert i rigorós

2% del PIB. Els nostres estudis assenyalen que si afegim, tal com exigeixen els criteris de l'OTAN, a la despesa del Ministeri de Defensa, que és el 0,9% del PIB, les partides militars "amagades" en altres ministeris i partides arribem a una despesa real militar de l'1,5 a l'1,7% del PIB.

Hi ha un visió política que no comparteixo que propugna l'augment en despesa militar per mantenir l'hegemonia mundial en mans dels EUA i els seus aliats. Però les possibles amenaces no ho justifiquen. L'opció de més seguretat a través de més força militar i l'ús de la por no ens porta a un món més segur sinó tot el contrari, no genera benestar ni felicitat per a la població i ens col·loca com a enemics d'algú en aquest món globalitzat.

Quin paper creu que hem tingut els economistes en aquest terreny? L'economia de la pau no s'estudia a les universitats, però paradoxalment sí que s'estudia a la carrera militar, hauríem de començar a tenir més economistes especialitzats en la matèria per poder tenir un debat plural, obert i rigorós. ■

El Centre Delàs d'Estudis per la Pau rep el nom en record a J. Manuel Delàs, que va ser president de Justícia i Pau de Girona i abans comandant de l'Exèrcit. Podeu consultar els seus estudis a www.centredelas.org

tadania, amb regles i funcionaments propis, amb un objectiu: preparar-se per a una hipotètica invasió, en un moment en què aquesta visió ja no forma part de la lògica de les relacions internacionals. Les conclusions de la majoria de les anàlisis de seguretat són que generar més conflictes només comporta un increment dels col·lectius de persones o països que t'identifiquen com un "enemic" i que senten com a propi el greuge d'haver estat agredits pel teu exèrcit. És això, precisament, el que ha passat amb la guerra contra el terror, s'ha fet un ús de la força militar que ha agreujat encara més el conflicte.

Llavors, quina és l'explicació de per què els països tenen exèrcit? Perquè sempre l'han tingut, no hi ha cap més explicació. En el debat actual la indústria armamentística fa servir la seva influència per reafirmar la necessitat però, si tinguéssim un debat obert i sincer, no podríem trobar cap justificació al fet de per què es dediquen 1,7 bilions a l'any a despesa militar. La fam i altres qüestions que estan en els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni se solucionarien només amb una petita part de la despesa militar mundial anual.

Recentment hem llegit als diaris la polèmica entre el president Trump i els socis europeus recriminant-los l'incompliment de l'objectiu del 2% en

despesa militar, què significaria per a Espanya accedir a aquesta demanda?

En primer lloc hem de preguntar-nos quina utilitat tindria. Afortunadament les armes no s'utilitzen gaire, es compren, es queden obsoletes i se'n compren de noves, econòmicament és una decisió molt poc eficient dedicar més recursos encara a uns béns que no s'utilitzen per a res. Però és que, si ens posem en l'escenari desafortunat que fossin realment utilitzades per destruir, la decisió econòmicament parlant encara seria més nefasta, destruïm béns, infraestructures, persones, oportunitats... Tant el no-ús com l'ús signifiquen un retrocés en l'economia en global. En segon lloc, ja estem dedicant una quantitat molt propera al

Especialistes en càtering per a reunions de treball, pastisseria, plats cuinats i salat

Boci

Via Augusta 112, 08006 Barcelona tlf. 932371313 www.boci.cat



Seu territorial del Col·legi a Tarragona

L'ENERGIA JOVE A TARRAGONA

Quan et plantejes la idea de formar part del Col·legi que agrupa i representa les persones professionals del sector al qual et dediques, et venen al cap algunes raons per fer-ho, i no només pel simple fet de formar-hi part

DIANA CALABUIG, economista
diana@margaritasmountain.com

La Viquipèdia ens dona com a definició de *joventut* els primers temps en l'existència d'alguna cosa i pot ser sinònim d'energia, vigor i frescor. També ens diu que els joves busquen desenvolupar un sentit de pertinença i, per això, s'agrupen amb els seus semblants.

Des de la seu de Tarragona, s'està apostant per aquest valor, aquesta energia que podem aportar per treballar en diferents aspectes de l'activitat professional i col·legial. Com a mostra clara d'aquest convenciment, del Comitè Executiu de Tarragona formem part Arnau Farré, Toni Bartolí i jo mateixa, en representació del grup de joves de la nostra seu. Formem part del grup de joves de Catalunya i, coincidint amb l'entrada de la nova Junta de Govern del Col·legi, hi comptem amb un representant des del passat setembre que ens ajudarà a transmetre les nostres idees i inquietuds.

És per tot això, i per l'esperit d'avançar que compartim, que ens hem marcat com a missió crear valor al col·lectiu. I això s'ha de traduir en fer partícip de les activitats oferides a totes les persones joves col·legiades.

Aquest és un treball de fons, que portem coent des de ja fa uns anys i, per dur-lo a terme, estem avançant en diferents aspectes. Hem aconseguit consolidar un grup de joves de forma activa i amb compromís dins el Col·legi, que any rere any lluitem per fer-lo créixer. Mitjançant trobades i reunions mensuals, els nostres principals eixos d'actuació són:

- Definir la proposta de valor que demanden els joves i que ens ajudi a fixar els objectius com a grup.

- Concretar i executar un calendari d'activitats dirigides a joves, on intercanviar coneixements, inquietuds i experiències. Aquestes activitats van des de jornades de formació fins a actes lúdics on establir lligams i relacions més enllà de l'àmbit estrictament professional.
- Organitzar actes amb altres agrupacions i col·legis professionals de joves, donant visibilitat a l'Agrupació de Joves Economistes, creant sinergies i vincles amb aquests agents externs al nostre col·lectiu. Cal destacar la trobada i creació del Lobby Joves CATSud, que vam liderar i que aglutina les organitzacions i col·legis de joves més representatius del territori; també els actes i contactes amb PIMEC Joves, amb els quals ja hi ha signat un conveni de col·laboració.
- Proposar idees i accions al Col·legi que ajudin a incrementar la base tant de col·legiats com de precol·legiats, fet que ajuda a "connectar" amb estudiants.
- Treballar per dinamitzar i incrementar l'activitat de joves dins el Col·legi d'Economistes amb, per exemple, una Trobada Anual de Joves Economistes rotatòria en les diferents seus.

A aquestes accions que ja són una realitat, volem que s'hi sumin totes aquelles idees que siguin d'interès i que sortiran del treball de camp que preparem. Per tal de descobrir la proposta de valor que s'ofereixi, hem definit el pla següent:

1. Sessió de reflexió on esbrinarem les tasques que ens trobem (moltes d'elles segurament seran compartides amb la resta de col·legiats). Hem d'identificar:

- a) Què ens preocupa de la professió, quines són aquelles tasques o aspectes que més ens inquieten, que no ens deixen dormir.
- b) Què ens aporta i ens fa feliços de la professió. Tot i que sembli increïble, també en traiem coses molt bones que ens donen moments d'alegria. Volem saber quins són els que compartim.

2. Elaborar una enquesta. El nostre objectiu és obtenir una informació al més representativa i àmplia de la realitat. Per això traslladarem les idees que haurem tret de la sessió presencial (a la qual anirem tots els joves que hi participin) a tots els joves per tal que aportin la seva visió.

3. Buidar-ne la informació extreta. Per descobrir les inquietuds, alegries, necessitats més importants, compartides i que marquen la nostra professió.

4. Treure'n conclusions. El més important de tot: entendre què ens trobem al davant. Si no entenem què tenim, no optimitzarem les propostes ni recursos per donar resposta al nostre perfil que, en definitiva, és el que marcarà el futur d'aquesta economia.

5. Proposar necessitats dels joves col·legiats. Creiem que, d'aquesta manera, estarem treballant amb la informació real, no amb intuïcions, amb accions històriques o amb accions que altres professionals puguin fer.

Aquest treball ha de permetre compartir amb el Col·legi la realitat del col·lectiu de joves per reflexionar sobre la proposta de valor actual i estudiar si s'ha de redefinir o adequar l'oferta del Col·legi als professionals joves.

Des del grup de joves de Tarragona, creiem necessària la implicació, la valoració i la conformitat per part del Col·legi. Per fer realitat aquesta cohesió i potenciar les nostres forces, és imprescindible la suma de totes les persones que compartim la professió, a les quals fem una crida a sumar-se al projecte. ■

Seu territorial del Col·legi a Lleida

ACTIVITATS DEL NOU COMITÈ EXECUTIU

A la seu territorial de Lleida s'han començat ja a desenvolupar noves tasques en aquesta etapa actual, seguint les línies del programa d'actuació previst

JOAN PICANYOL I TARRÉS

Primer vocal del Comitè Executiu CEC Lleida

Haver iniciat fa uns mesos un nou cicle del Col·legi d'Economistes a Lleida implica haver-nos posat en funcionament a escala de Comitè Executiu per fer noves tasques i activitats. Algunes, culminant el treball que s'havia estat gestant en mesos precedents, com és el cas de la Jornada dels Economistes, celebrada de forma del tot reeixida a finals de novembre. D'altres, encaminades a l'assoliment dels objectius que ens havíem marcat, clarament en línia als que ja apuntava al número anterior d'aquest *Informatiu*. D'aquestes activitats recents, en voldria destacar algunes per la seva significació.

La primera es va produir pocs mesos després de la presa de possessió del renovat equip del Col·legi amb la presentació del nou Comitè Executiu al rector de la Universitat de Lleida des del l'any 2011, Roberto Fernández, el qual finalitza el guiatge de la UdL aquest proper mes de maig. No cal dir que ens va acollir al seu despatx amb la seva acostumada calidesa i expressivitat. Ens va explicar, entre altres coses, la tasca, a vegades no sempre fructuosa, que es va proposar dur a terme en aquests vuit anys, des de la incorporació com a rector. Voldria destacar l'especial i emotiva menció que ens va fer pel treball esmerçat en buscar uns més amplis patrocinis dins el món de l'empresa de manera que l'ajudessin a poder desenvolupar millores en recerca i investigació dels diferents programes universitaris de la UdL. Ens va parlar també, i amb complaença, de la tasca acadèmica que ha desenvolupat en aquesta Institució, la qual ha superat en l'actualitat els més de 10.000 estudiants en programes oficials. En finalitzar la trobada, aprofitant la nostra visita al rector, el president del Comitè de Lleida, Josep Ma Riu, en nom del nostre Col·legi va fer entrega al senyor Fernández, com a donació per a la universitat,

dels dotze volums que recullen els treballs efectuats en el marc del 3r Congrés d'Economia i Empresa de Catalunya, "Cap a un model eficient i equitatiu", celebrat a Barcelona el passat mes de maig.

Gràcies a la bona connexió existent entre el Col·legi i la UdL, dins d'aquest mes de gener, va tenir lloc a la Sala de Junes de la Facultat d'Economia, Dret i Turisme de la Universitat de Lleida una jornada de portes obertes del Màster de Comptabilitat, Auditoria i Control de Gestió. Aprofitant l'avinentsa, es va fer una cuidada presentació del Col·legi d'Economistes de Catalunya per part del president del Comitè Executiu a Lleida, Josep Maria Riu, acompanyat del vicepresident, Joan Turmo. L'objectiu va ser molt clar: donar a conèixer amb detall el Col·legi d'Economistes als graduats assistents a fi d'engrescar-los en la col·legiació, tot remarcant-los els avantatges que se'n deriven. La resposta no podia ser més positiva per part de la gran major part dels presents a la jornada.

L'objectiu d'engrandir el Col·legi amb esdeveniments com aquest, quan es fan bé, ja sa-

bem que acostuma a proporcionar uns resultats del tot satisfactoris i aquesta vegada no en va ser pas una excepció.

He parlat d'alguna de les primeres activitats desenvolupades a les Terres de Ponent per part del Comitè Executiu de Lleida per la importància que tenen, però no són pas totes. Entre d'altres, i també important, ha estat l'hàbitual i concorreguda celebració a Lleida amb un format actual i atractiu d'una renovada Jornada Concursal, la desena, dedicada a dos temes d'actualitat: El "Concurs de les persones físiques: la segona oportunitat" i "El nou dret de separació del soci extern per falta de distribució de dividends". En un altre apartat es descriu el desenvolupament de la jornada de forma extensa.

Com a conclusió, estem tenint un inici de curs molt enfocat als objectius prioritaris que enguany es volen desenvolupar pel Comitè Executiu de Lleida del Col·legi. Sempre amb la finalitat d'aconseguir una implantació ben arrelada al territori i als professionals de l'economia de la societat i empreses lleidatanes. ■



El Comitè Executiu de Lleida amb el rector de la UdL.

JAUME CASALS

“Amb el pressupost actual de la UPF, el marge d'actuació serà cada cop més estret”

Per cinquè any consecutiu, la Universitat Pompeu Fabra ha estat reconeguda com la millor de l'Estat; la punta de l'iceberg d'un sistema educatiu català que, malgrat les adversitats i la manca de finançament, continua sent un referent en recerca i innovació, i que afronta nous reptes com la generació i transferència de nou coneixement

ADRIÀ GRATACÓS TORRAS, periodista
cecpremsa@coleccionomistes.cat

Catedràtic de Filosofia del Departament d'Humanitats de la Universitat Pompeu Fabra i membre numerari de l'Institut d'Estudis Catalans, Jaume Casals és des del 2013 rector de la Universitat Pompeu Fabra. Ferm defensor de l'autonomia universitària, les seves principals línies de recerca comprenen la gènesi grega del pensament modern i contemporani i la filosofia i la literatura.

La UPF ha estat reconeguda per l'U-Rànking com la millor universitat de l'Estat espanyol. Com valora aquest reconeixement?

Els darrers anys la UPF ha consolidat la seva posició en diversos rànquings internacionals i nacionals. Aquest posicionament ens fa més visibles i, des d'aquesta perspectiva, la nostra presència és molt positiva. En el cas de l'U-Rànking, a més, ocupem aquest primer lloc des de la seva creació el 2013, cosa que fa el reconeixement encara més meritori. Ara bé, nosaltres hem de dur a terme la nostra activitat amb coherència i rigor i els rànquings no poden condicionar la nostra política.

Per què creu que les universitats catalanes repunten en els rànquings? Quins diria que són els valors afegits comuns?

Per entendre els bons resultats del sistema català és imprescindible considerar l'estilització en recerca, en docència i, embrionàriament, en innovació que han estat capaces d'assumir les universitats (algunes més que d'altres) i certs rectors d'universitats. Ho han fet en un context advers, amb un finançament ridícul a l'Europa d'avui i amb unes restriccions normatives complexes i absurdes, impròpies del concepte proverbial d'autonomia universitària. Les universitats poden ser resistents, però autònomes...

“Hem creat UPF Ventures, una start-up amb la qual volem incrementar les relacions entre universitat i empresa”

Un dels reptes de les universitats passa per poder donar resposta a les necessitats de les empreses. Quin paper creu que ha de jugar la universitat en la creació del teixit productiu del país?

Les universitats hem de fer un pas més enllà en la generació i transferència de nou coneixement. A la UPF hem creat UPF Ventures, una *start-up* amb la qual volem incrementar les relacions entre universitat i empresa en una doble direcció: reforçant la transferència de coneixement generada des de l'acadèmia i, alhora, identificant reptes d'innovació en el teixit industrial i empresarial local i internacional per donar-los resposta des de la universitat.

Les universitats també són capaces de crear les seves pròpies iniciatives empresarials. Quin balanç fa de la creació d'empreses *spin off*?

La creació d'empreses és un aspecte millorable a la UPF, si bé hem de tenir present que la creació de *spin offs* no és l'única via de transferència: les càtedres d'empresa, la consultoria i assessorament o els encàrrecs de projectes són també eines que, en una universitat com la UPF, nas-



cuda a l'entorn de les ciències socials i les humanitats, prenen gran rellevància.

Cal més col·laboració entre el sector empresarial i el sector acadèmic?

M'agradaria destacar que, si vol ser forta, la universitat pensada com una universitat de recerca necessita incorporar la creativitat acadèmica a les previsions de les organitzacions i empreses i intentar alimentar tant l'economia de mercat com la societat civil i els sistemes de l'Estat en comptes d'asservir-se als motlles preestablerts i complir amb allò que en certa manera "ja se sap".

En més d'una ocasió ha manifestat que la UPF es troba infrafinançada. Quins efectes comporta per a la gestió de la universitat?

Amb el pressupost actual, la UPF fa la seva activitat ordinària. Crec que això no és l'esperable d'una universitat fundada per assegurar una formació de la màxima qualitat als millors estudiants i que s'ha consolidat com una universitat intensiva en recerca. Amb el pressupost actual, el marge d'actuació de la UPF per mantenir el model i endegar nous projectes serà cada cop més estret. Dir que una universitat va bé perquè té les factures pagades és una solemne bestiesa.

Quins creu que són els principals reptes de la comunitat universitària a Catalunya?

Hem de ser capaços d'adaptar-nos als nous temps. Des de la UPF hem de poder donar resposta a les noves necessitats i reptes globals en totes les vessants: la docència i la recerca que impartim, però també en la nostra mateixa organització. Recentment hem introduït alguns canvis en aquesta línia, reorganitzant-nos per crear una estructura que doni un suport més àgil i eficient als nous projectes estratègics en docència i en recerca que estem promovent per esdevenir decisius en l'Europa de les ciutats. ■

Hem de donar resposta a les noves necessitats i reptes globals: en la docència i la recerca, però també en la nostra organització

LA FORMACIÓ

El repte permanent del professional del segle XXI

L'Aula d'Economia i Empresa continua brindant als col·legiats la possibilitat d'actualitzar coneixements i adquirir les habilitats per fer-ho en aquests temps de revolució tecnològica

MARTÍ GARCÍA PONS
Secretari acadèmic
secretariacademic@coleconomistes.cat

Els que us acosteu al Col·legi amb els Ferrocarrils Catalans potser us heu fixat en un cartell publicitari que es troba a les andanes i que diu *Your life is a start-up*. És l'anunci d'una escola de negocis dirigida a estudiants d'ADE. La campanya publicitària, protagonitzada per alumnes del centre i lluny de les corbates i les americanes, segur que atrau l'atenció del públic jove. Una *start-up* és un terme utilitzat per definir aquelles empreses que es troben en edat primerenca o de nova creació i que presenten grans possibilitats de creixement. Anteriorment, la idea d'emprendre un negoci o empresa semblava només possible per a aquelles persones amb capital, però la irrupció de les noves tecnologies ha permès que qualsevol persona pugui fer realitat els seus somnis a través de les *start-ups*. Tu sí que pots! Sembla, doncs, un bon missatge per als joves que comencen! Però el terme només s'aplica quan el projecte està arrencant i sempre que sigui escalable.

La finalitat de l'Aula d'Economia i Empresa és facilitar als col·legiats la possibilitat d'especialitzar-se

L'any a l'Aula d'Economia i Empresa, en xifres

2018	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Total
Nombre de cursos	276	45	40	36	397
Inscrits	5.994	1.112	846	463	8.415
Hores de formació	2.905	196	191	170	3.461

Però és així en el cas d'una carrera professional? En una recent visita al Col·legi d'alumnes de l'escola ESIC, el missatge coincidint dels professors que els acompanyaven i dels membres del Col·legi que els vam rebre va ser clar: "Quan acabes els estudis reglats, comença una nova fase més llarga i més intensa de formació, que no te fi". Així ho afirma Charles Chen Yidan, fundador de Tencent Holdings Ltd., "els estudiants d'avui han de convertir-se en aprenents de per vida".

L'analista Alfonso Durán postulava ja fa 35 anys que l'èxit es basa en la capacitat de maximitzar l'ajustament a l'entorn. Entorn que, a la vegada, experts com Charles-Edouard Bouée anomenen amb l'acrònim VUCA, volàtil, incert (*uncertainty*), complex i ambigu. I la revolució tecnològica i la robotització en són els detonants. El professional del segle XXI necessita reciclar constantment els seus coneixements i adaptar-se als canvis tecnològics, socials, econòmics i organitzatius que impacten en la realitat que l'envolta i on ha de sobreviure.

Malgrat tot, les conclusions que resulten d'un recent informe de l'OCDE (Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic) són preocupants: dos terços dels adults espanyols no s'estan formant ni augmenten els coneixements professionals, quan resulta que un 52% dels treballadors s'enfronten a un risc significatiu d'automatització. I contràriament al que es podria pensar les persones que exerceixen ocupacions amb més probabilitats de desaparèixer es formen menys que els treballadors que exerceixen una ocupació poc amenaçada per la tecnologia.

Però, això afecta els nostres col·legiats? I com els podem ajudar des del Col·legi? Sí, sens dubte afecta els nostres col·legiats. Mes enllà de previsions apocalíptiques sobre la desaparició de certes professions col·legiades (C. Frey i M. Osborne, 2013), l'economista, el comptable, l'assessor fiscal, l'auditor no només han d'actualitzar els coneixements sobre la seva especialitat, també s'han de dotar de les habilitats i ca-



pacitats tècniques i personals per poder-ho fer en una societat tecnològicament revolucionada, socialment diversa i econòmicament complexa. I en això el Col·legi i l'Aula d'Economia poden ser una peça clau.

L'objectiu principal del Col·legi és fomentar el desenvolupament dels professionals de l'economia i de l'empresa i vetllar perquè les activitats professionals ofereixin a la societat les garanties suficients de qualitat i competència. I per fer-ho l'Aula d'Economia i Empresa n'és l'instrument.

La finalitat de l'Aula d'Economia i Empresa és facilitar, principalment als membres del Col·legi, la possibilitat d'especialitzar-se o aprofundir en els coneixements necessaris per a l'exercici de la seva activitat professional, per tal d'adequar-se a les necessitats de l'empresa i de les institucions i organitzacions en general.

Durant l'any 2018 s'han fet 397 cursos, amb un total de 3.461 hores de formació i l'assistència de 8.415 assistents. La majoria dels cursos han versat sobre les àrees d'especialització del Col·legi, especialment de l'àmbit fiscal. Però també cal destacar les àrees de TIC i gestió d'empreses.

Què aporta la formació impartida pel Col·legi? L'enfocament pràctic, la impartició dels cursos per professionals i acadèmics experts, però sobretot la possibilitat de poder compartir experiències, coneixements, inquietuds i dubtes amb altres professionals proactius i interessats en la matèria. En definitiva, fer *networking*.

L'oferta preveu no només els cursos habituals de taules dinàmiques d'Excel enfocats als diferents àmbits d'actuació de l'econo-

Oferta de formació

Àrees	Cursos	Inscrits	Hores
Altres àrees (les TIC)	19	235	167
Auditoria	34	750	642
Comptabilitat	45	695	345
Control de gestió	7	53	70
Economia Financera	20	213	168
Fiscal	156	4.229	1.124
Gestió d'Empreses	32	370	199
Jurídica	13	373	57
Mercantil	35	825	222
Laboral	20	286	152
En col·laboració	16	386	314
Totals	397	8.415	3.460

mista, i que són d'aplicació immediata, també s'estan realitzant cursos d'anàlisi de dades, d'intel·ligència artificial i de *big data* per a economistes. I en un sentit més transversal el mes de febrer del 2019 s'ha fet un curs de nou hores sobre fiscalitat de l'economia digital.

En l'àmbit de les habilitats personals i de recursos humans, també es pot assistir a sessions de *coaching*, la gestió del temps o el *mindfulness*. La direcció d'equips interdisciplinaris, la resolució de conflictes o les tècniques de negociació col·lectiva.

Per altra banda, un conjunt de cursos que estan agafant entitat pròpia són els que podríem anomenar de gestió de despatxos. La gestió de la marca pròpia, model de preus, la gestió del talent, la retribució o la transformació digital dels despatxos en serien exemples. Cursos de gestió enfocats a despatxos i impartits per especialistes en aquest sector.

Però l'activitat de l'Aula va dirigida a tots els professionals de l'economia i de l'empresa en el sentit més ampli del terme, tant als despatxos professionals com també als economistes d'empresa. En aquest sentit les propostes formatives abasten des dels membres dels consells d'administració fins als directius o comandaments, com als que exerceixen com a autònoms. Tres exemples al respecte. El primer, un curs que es farà el proper mes d'abril, modulats en tres sessions sobre noves eines de gestió (Canvas, metodologia *lean*, principis *agile*). El segon, el programa de formació integral per a membres i assessors de consells d'administració (que inclou dinar-*networking*). I el tercer "la gestió econòmica del negoci; el *kit* de l'autònom".

En línia amb les darreres tendències, també volem fer esment de l'organització, durant el darrer quadrimestre, d'un curs en l'àmbit de la gestió i de les capacitats i competències professionals amb la metodologia *Management Colors* desenvolupada per Singularnet amb la tècnica d'aprenentatge de la gamificació, que trasllada la mecànica dels jocs a l'educació professional per tal d'aconseguir millors resultats, absorbir coneixements i millorar habilitats concretes.

Paral·lelament, cal esmentar que s'ha posat en marxa, amb el suport de la Generalitat de Catalunya, la sisena edició del programa Consolida't de suport a la consolidació, l'enfortiment i la reinvençió del treball autònom. Aquest programa és gratuït i té per objectiu l'assessorament personalitzat i la formació per a la millora de la gestió empresarial. Està previst que hi participin 72 autònoms de les quatre demarcacions territorials de Catalunya.

Per últim, el Col·legi també participarà en el programa de cursos subvencionats pel Consorci de Formació Continuada de Catalunya amb l'organització de set cursos i un total de 225 hores, que tindran lloc dels mesos d'abril a setembre del 2019. ■

“El professional del segle XXI necessita reciclar constantment els seus coneixements i adaptar-se als canvis”

ANA GARCÍA, PRESIDENTA DE LA COMISSIÓ D'ECONOMIA I SOSTENIBILITAT DEL COL·LEGI D'ECONOMISTES DE CATALUNYA

“Les empreses han d'incorporar la sostenibilitat al seu ADN”

Des de la Comissió d'Economia i Sostenibilitat, el Col·legi d'Economistes de Catalunya treballa en la sensibilització sobre l'impacte ambiental en la gestió de les empreses

ADRIÀ GRATACÓS TORRAS, periodista
cecprensa@coleconomistes.cat

Licenciada en Ciències Econòmiques i Empresariales per la Universitat de Barcelona i PMD per ESADE, Ana García és experta en finances i desenvolupament sostenible. És membre de l'Energy Institute (organització professional de la indústria energètica localitzada a Londres) i presidenta de la Comissió d'Economia i Sostenibilitat del Col·legi d'Economistes de Catalunya (CEC).

La Comissió d'Economia i Sostenibilitat del Col·legi d'Economistes de Catalunya fa anys que treballa per remarcar la importància de l'economia en el medi ambient. Ha guanyat pes la sensibilització sobre l'impacte ambiental en la gestió de les empreses?

Sens dubte, s'ha recorregut un llarg camí, però des de fa uns anys tot ha evolucionat amb una gran rapidesa. A finals de l'any 2015 els governs de les Nacions Unides van signar els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), que preveuen 169 metes sobre aspectes socials, ambientals i econòmics. Les empreses que han adoptat els ODS s'han compromès amb l'Acord de París, cosa que comporta un canvi en la mentalitat corporativa empresarial. Els ODS han comportat que les empreses dissenyin les seves estratègies d'actuació d'acord amb la identificació dels impactes que generen els seus negocis i també a establir objectius i metes. Qualsevol empresa que estigui interessada a millorar el seu valor a llarg termini ha d'incorporar dins del seu ADN la sostenibilitat.

Des de la Comissió d'Economia i Sostenibilitat es dibuixen tres pilars fonamentals per a la sostenibilitat: el social, l'ambiental i l'econòmic. Quins avantatges presenta integrar aquests tres elements?

Avui dia les polítiques estan adreçades a incentivar la inversió baixa en carboni. Els *stakeholders* interessats demanen des de fa anys aquesta informació a les empreses i decideixen les seves estratègies d'inversió sobre la base de si són sostenibles o no. Quan s'implementen mesures reguladores les empreses comencen a adonar-se dels beneficis d'un enfocament sostenible: les seves operacions, la millora en la gestió del risc, les relacions entre parts interessades, l'estalvi de costos, la creació de valor i la millora del posicionament del mercat.

Cap a quines alternatives energètiques ens hem d'encaminar?

Ens trobem davant d'una revolució tecnològicoenergètica. Aquest canvi de model energètic requereix més inversió amb un efecte en la creació de més llocs de treball i menys dependència energètica. Davant d'aquests reptes s'han de donar els senyals adequats al mercat, als inversors i que els recursos s'apliquin de manera correcta. La descarbonització només es pot produir on les energies renovables estiguin recolzades amb tecnologies de suport que puguin cobrir el *back-up*. El *World Energy Outlook* ens indica que el *mix* energètic s'està transformant amb una participació de les renovables que suposaran el 40% l'any 2040 (actual-



ment es troba en un 25%), tot i que el carbó i el gas continuen sent les fonts més utilitzades. Mentre la demanda energètica no es pugui controlar, s'ha de maximitzar l'eficiència energètica i per fer-ho calen polítiques econòmiques de regulació.

Pot ser l'economia circular una solució global per a la reducció d'emissions?

Sens dubte és molt important i prioritària per mitigar el canvi climàtic. La innovació transformadora per a una indústria baixa en carboni ajudaria a reduir el 70% de les emissions de carboni l'any 2030, segons l'estudi del Club de Roma de l'any 2015. Les tres estratègies que sustenten una economia circular són l'estratègia renovable, l'eficiència energètica i l'eficiència de materials. S'ha d'adoptar, doncs, un conjunt de mesures polítiques que fomentin aquesta economia circular. Per fer-ho, s'haurien de reforçar les polítiques existents en energies renovables, ecodisseny i comerç d'emissions, entre d'altres. També cal reforçar els objectius de reciclatge i reutilització; augmentar la durada dels productes i virar cap a un model de negoci on l'objectiu no sigui vendre productes sinó vendre rendiment són altres mesures necessàries. En definitiva, cal cercar enfocaments alternatius que puguin funcionar a llarg termini. ■

RESPONDE CON SEGURIDAD TÚ ERES LA REFERENCIA



NUEVO MEMENTO Fiscal 2019

168€
4% IVA NO INCLUIDO

El Memento Fiscal 2019 ofrece el análisis más exhaustivo de **toda la fiscalidad** en un solo volumen. Se trata de la primera referencia de consulta para asesores fiscales, directores financieros y para el resto de profesionales relacionados con la fiscalidad, por su rigor y por la rapidez de acceso a la información que procura.

Diseñado de arriba abajo para encontrar al instante soluciones rigurosamente fundamentadas con más de 19.000 citas a la legislación, jurisprudencia y doctrina administrativas más reciente y relevante. **Accede a la última información para tomar decisiones con total seguridad.**

Sumario

 **3.000** PÁGS. APROX.

PARTE 1.ª IMPUESTOS DIRECTOS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
Impuesto sobre el Patrimonio
Impuesto sobre Sociedades
Regímenes especiales del Impuesto sobre Sociedades
Transparencia fiscal internacional
Impuesto sobre la Renta de no Residentes
Convenios y tratados internacionales
Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

PARTE 2.ª IMPUESTOS INDIRECTOS

Impuesto sobre el Valor Añadido
Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados
Impuesto sobre las Primas de Seguros
Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte

PARTE 3.ª IMPUESTOS Y RECARGOS NO ESTATALES. TASAS. TRIBUTOS SOBRE EL JUEGO

PARTE 4.ª PROCEDIMIENTO

PARTE 5.ª OBLIGACIONES FORMALES

PARTE 6.ª ENTIDADES SIN FINES LUCRATIVOS Y MECENAZGO

PARTE 7.ª TABLAS E INFORMACIONES PRACTICAS

ADQUIÉRELO AHORA LLAMANDO AL **91 210 80 00**

Balanç d'actes d'hivern

Aquestes són les activitats més destacades que el Col·legi d'Economistes de Catalunya ha organitzat entre l'1 de desembre de 2018 i el 28 de febrer de 2019

COMISSIÓ D'ASSESSORS FISCALS



Debats Fiscals

Dirigits per Miriam Jiménez-Ridruejo, assessora fiscal a Jiménez-Ridruejo y Asociados, SLP; Josep Sotelo, assessor fiscal a Audioconsultores Advocats i Economistes, SLP; i Pedro Villar, Gabinet Assessor Fernández, SL. Els debats oberts de consultoria fiscal van tenir lloc el mateix dia, abans de les sessions temàtiques.



'Comprovació de valors'

Sessió temàtica a càrrec de Ricard Beltran, cap d'àrea d'Estudis i Anàlisi de l'Agència Tributària de Catalunya. Videoconferències amb les seus de Girona i Tarragona.*



1a i 2a edició sessió informativa AEAT: 'Novetats en les declaracions informatives'. A càrrec de tècnics de les Dependències Regionals de Gestió i

Informàtica Tributària de l'AEAT i celebrada a la sala d'actes de l'AEAT.*



Anàlisi de les últimes novetats tributàries
Sessió temàtica a càrrec de Jordi Bertran, economista i soci de Bertran Ribera Assessors. Videoconferències amb Girona i Tarragona.*



'Derivacions de responsabilitats tributàries'

Sessió temàtica a càrrec de José María Ibáñez, cap de la Unitat de Derivacions i Mesures Cautelars de la Dependència de Recaptació de l'AEAT a Tarragona. Videoconferències amb Girona i Tarragona.

JUNTA DE GOVERN



Assemblea Ordinària de Col·legiats

Per a l'aprovació del pressupost del Col·legi d'Economistes de Catalunya per a l'any 2019.



Taula rodona: 'Brexít dur o negociat? Estem preparats?'

Amb la intervenció d'Anton Gasol, degà del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Ferran Tarradellas, director de la Representació de la Comissió Europea a Barcelona; Paul Clark, agregat d'Afers Econòmics i Laborals de l'Ambaixada Britànica a Madrid; Eva Prada, directora de la Cambra de Comerç Britànica a Espanya; Sofia Rodriguez, sotsdirectora general i Chief Economist del Banc Sabadell i membre de la Junta de Govern del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Santiago García-Milà, economista i sotsdirector general d'Estratègia i Comercial del Port de Barcelona, i Diego Guri, sotsdirector general d'AMEC-Associació d'Empreses Industrials Internacionalitzades. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.* **



Presentació del llibre 'Turbulències i tribulacions'

Amb la participació com a ponents d'Albert Carreras, catedràtic de la UPF i membre del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Andreu Mas-Colell, catedràtic de la UPF i Col·legiat de Mèrit del Col·legi d'Economistes de Catalunya, i Ivan Planas, membre del Col·legi d'Economistes de

* Documentació a disposició dels interessats al web del Col·legi. ** Vídeo disponible a youtube.com/economistescat.

Catalunya. Videoconferència amb la seu de Tarragona.**



El factor empresarial i la creació de riquesa. Les claus d'una llarga trajectòria a partir del paradigma Escofet. Amb la intervenció d'Anton Gasol, degà del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Alfred Pastor, professor emèrit de l'IESE i Col·legiat de Mèrit del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Carles Sudrià, economista i catedràtic d'Història Econòmica de la Universitat de Barcelona, i Emili Farré-Escofet, economista i autor del llibre *Escofet, símbol industrial de Barcelona*.**

COMISSIÓ D'AUDITORS DE COMPTES | REA + REGA CATALUNYA



'L'Ebitda, càlcul i utilitat en la revisió analítica d'una auditoria de compte'

Sessió tècnica amb la participació d'Emili Gironella Masgrau, economista i auditor de comptes, com a ponent. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.*



Sessió tècnica d'auditoria: 'L'auditor davant la consolidació' | Homologada REA i RECC

A càrrec de Francesc Gómez, economista, doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials per la UAB. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.*



Sessió tècnica d'auditoria: 'El control de qualitat en auditoria de comptes'. A càrrec de Francesc Garreta, economista i auditor, soci-director d'Equifond Auditores, SL, vicepresident de la Comissió d'Auditors de Comptes | REA Catalunya.*

COMISSIÓ DE COMPTABILITAT



'Diferències que presenten les NIIF i els US GAAP en la informació financera de les empreses'. Conferència a càrrec d'Albert Valero, auditor, professor de NIIF, USGAAP i Consolidació al Centre d'Estudis Financers, i amb la participació d'Oriol Amat, catedràtic de la UPF, vicedegà del Col·legi d'Economistes de Catalunya i vicepresident de l'ACCID, i Daniel Faura, president de l'ACCID. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.



Conferència: 'El tancament comptable 2018' | Homologada REA i RECC

A càrrec de la ponent Gemma Soligó, eco-



Presentació del número 78 de la Revista Econòmica de Catalunya. 'Ciutat i innovació. Espai de coneixement i de creació'. Taula rodona amb la participació de Josep Maria Arauzo-Carod, professor de la URV; Francesc Solé Parellada, economista i catedràtic emèrit de la UPC, i Joan Trullén, economista i professor de la UAB. Va moderar Montserrat Pareja-Eastaway, professora de la UB. La presentació va anar a càrrec de Martí Parellada, catedràtic de la UB i director de la *Revista Econòmica de Catalunya* i la benvinguda va anar a càrrec d'Anton Gasol, degà del Col·legi d'Economistes de Catalunya. L'acte va reconèixer Enric Genescà i Ezequiel Baró pels més de 34 anys com a membres del Consell de Redacció de la *Revista Econòmica de Catalunya*.**

nomista i auditora. Sòcia de Grant Thornton. Membre de la Junta Directiva de l'ACCID. Videoconferències amb les seus de Lleida i Tarragona.*

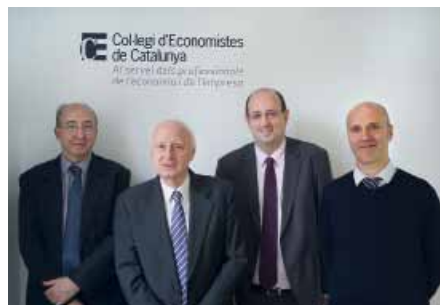
COMISSIÓ D'ECONOMIA I SOSTENIBILITAT



'Informació no financera (obligatòria). Transparència i sostenibilitat'

Conferència organitzada conjuntament amb la Comissió de Comptabilitat a càrrec de Maria Eugènia Bailach, economista i auditora, membre de la Comissió d'Economia i Sostenibilitat del Col·legi d'Economistes de Catalunya. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.*

COMISSIÓ D'ECONOMIA FINANCERA



Reunió del panel d'experts de l'IEBE

Sobre el resultat de l'enquesta a l'entorn de la previsió de tancament de l'IBEX a 31 de març.*



Fòrum inversor EconomistesBAN-edicció XXXIII. Organitzat pels business angels EconomistesBAN del Col·legi d'Economistes de Catalunya.**

COMISSIÓ D'ECONOMIA CATALANA



'Valoració de la conjuntura econòmica catalana'. Roda de premsa organitzada pel Grup de Conjuntura de la Comissió d'Economia Catalana a càrrec de Modest Guinjoan, president de la Comissió d'Economia Catalana, i dels seus membres, Jordi Goula, Xavier Cuadras i Albert Carreras.*



'Octubre del 17 i la retirada de dipòsits públics de bancs catalans. Riscos i conseqüències'. Debat a Càrrec de Guillem López Casasnovas, catedràtic d'Economia a la Universitat Pompeu Fabra i Col·legiat de Mèrit del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Robert Casajuana, soci de SLM i

director acadèmic d'ISEFi, i Alex Font, cap d'Economia del diari Ara. Videoconferències amb les seus de Lleida i Tarragona.**

COMISSIÓ D'ECONOMIA DEL TURISME



'Èxits i dificultats de 15 anys d'operador d'apartaments turístics a Barcelona'

Debat a càrrec de Xavier Gurgui, empresari, expert en gestió immobiliària, valoració d'immobles i fiscalitat.

COMISSIÓ D'ECONOMIA DEL CONEIXEMENT I INNOVACIÓ



'La revolució en el món de la propietat intel·lectual a Europa, els EUA i la Xina.'



'Impacte econòmic de l'aplicació de l'article 155'. Conferència a càrrec de Joan Ramon Barberà i Gomis, professor associat de Dret Administratiu de la UPF i doctor en Dret; Pau Villòria i Sistach, comissionat de la Presidència per al Desplegament de l'Autogovern i autor de l'*Informe sobre l'impacte en l'acció de Govern durant els mesos que va durar la intervenció econòmica*, i Joan Martínez i Vergel, periodista, exassessor del secretari general de la Presidència i autor del llibre *El 155: tot allò que no te n'han explicat*. Va presentar i moderar David Ros i Serra, membre de la Comissió d'Economia Catalana. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.**

Oportunitats de finançament i desenvolupament de l'R+D per a la creació de pimes globals'. Taula rodona amb la intervenció de Julià Manzanar, vicepresident de la Comissió del Coneixement i Innovació del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Rubén Bonet, CEO de Fractus; Jacint Soler, director de Col·lectius i Relacions Internacionals de PIMEC; Pere Condom, director del programa Catalunya Emprèn i director de l'Àrea d'Emprenedoria i Formació del Departament d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya, i Francisco Mingorance, IP Europe. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona. * **

COMISSIÓ D'ECONOMIA DE LA SALUT



40è aniversari de la Comissió d'Economia de la Salut. 'Taula 1: punt de partida i expectatives'

Conferència amb la participació de Joan Josep Artells, president de Sanidad, Comunicación y Gestión del Conocimiento; Lluís Bohigas, president de la Comissió d'Economia de la Salut del Col·legi d'Economistes de Catalunya; Vicente Ortún, professor emèrit del Departament d'Economia i Empresa de la UPF i investigador principal del Centre de Recerca d'Economia i Salut de la UPF; Joan Rovira, professor associat de la Escuela Andaluza de Salud Pública i editor principal de la revista *Cost Effectiveness and Resource Allocation*. Va presidir l'acte Francesc Raventós, exdegà del Col·legi d'Economistes (any 1979). Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona. **

COMISSIÓ D'ECONOMIA AGROALIMENTÀRIA



Primera ponència sobre 'Bioeconomia, una oportunitat empresarial'

Organitzada conjuntament amb la Comissió d'Economia i Sostenibilitat a càrrec de Robert García, director d'Innovació Agroalimentària a Cajamar; Francesc Gambús, eurodiputat independent al Parlament Europeu, i Alba Cabañas, directora de Sostenibilitat i Energia de Foment del Treball. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona. **

Visita a Unió Corporació Alimentària A les instal·lacions de Reus.

GRUP DE TREBALL DE RETAIL



'El comerç i els serveis a Barcelona: el comerç a Barcelona avui i reptes de futur'. Conferència organitzada conjuntament amb l'Associació Catalana de Ciència Regional, a càrrec de Carles Carreras, catedràtic de Geografia Humana de la Universitat de Barcelona; Santiago Pagès, economista i president del Grup de Treball de Retail del Col·legi d'Economistes de Catalunya, i Sergi Mari, gerent de Turisme, Comerç i Mercats de l'Ajuntament de Barcelona. Videoconferències amb les seus de Girona i Tarragona.



'Turisme i comerç: els grans reptes per a l'economia urbana del segle XXI'

Conferència-debat organitzada conjuntament amb la Comissió d'Economia del Turisme, a càrrec de Santiago Pagès, president-coordinador del Grup de Treball de Retail, i de Lluís José Llorca, Managing Director Spain de Global Blue España, SA. Va presentar i moderar Josep Ros, president de la

Comissió d'Economia del Turisme. Videoconferència amb la seu de Tarragona. **

GRUP DE TREBALL DELS ECONOMISTES SÈNIORS



'Seguretat alimentària i persones grans'

Conferència amb la participació de Maria Assumpció Roset, doctora en Farmàcia. Va donar la benvinguda Santiago Iglesias, president del Grup de Treball dels Economistes Sèniors del Col·legi d'Economistes de Catalunya, i va presentar Josep Anton Poch, doctor en Farmàcia, representant dels Sèniors del Col·legi de Farmacèutics. Videoconferències amb les seus de Girona, Lleida i Tarragona.



Visita cultural guiada pel barri de Sant Andreu amb visita a l'església de Sant Pacià i lògia maçònica

Sortida cultural: 'Passeig per la Barcelona romana'



Visita cultural guiada a les reserves del Museu Nacional d'Art de Catalunya (MNAC)



Presentació del llibre 'L'enlairament. cap a la nova societat'. A càrrec de Robert

Plana, llicenciat en Ciències Físiques, doctor en Electrònica i autor del llibre.**

GRUP DE TREBALL ECONOMISTES PER UNA ECONOMIA SOCIAL



'El capital risc d'impacte. Casos d'èxit de finançament d'empreses que treballen per construir un món millor'

Taula rodona organitzada conjuntament amb l'Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció (ACCID) amb la participació com a ponents de Joan Bertran, cofundador i CEO de Cebiotex; de Sergi Capell, soci-fundador de 1000friends i La Casa de Carlota, i del Sr. Xavier Pont, cofundador i director general de Ship2B. La introducció va anar a càrrec de Maite Soler, presidenta

del Grup de Treball d'Economistes per una Economia Social del Col·legi d'Economistes de Catalunya, i de Ramon Bastida, economista, professor de la UIC i la BSM-UPF i coordinador de la Comissió de Comptabilitat de Cooperatives i ENLS de l'ACCID. Videoconferències amb la seu de Tarragona.

GIRONA



Novetats de les campanyes informatives

Sessió informativa de l'AEAT celebrada a Sala d'Actes de l'AEAT de Girona i a càrrec de Juan Robleda, tècnic de Gestió Tributària de l'AEAT, i de Ricard Tetas i Josep M. Rigau, tècnics d'Informàtica Tributària de l'AEAT.

'L'apropiació del descobriment d'Amèrica: una conspiració d'Estat?'

Cinefòrum amb la participació de Jordi Bilbeny, llicenciat en Filologia Catalana per la UAB, doctorat en Història Moderna a la UB, escriptor i investigador, que va comentar la projecció.



LLEIDA



Presentació del Col·legi d'Economistes de Catalunya al màster oficial en Comptabilitat, Auditoria i Control de Gestió. A càrrec del Sr. Josep Maria Riu, president del Comitè Executiu de la seu de Lleida. A la Sala de Juntes de la Facultat de Dret, Economia i Turisme de la Universitat de Lleida.

Novetats en les declaracions informatives. Sessió informativa de l'AEAT celebrada a Sala d'Actes de l'AEAT de Lleida i a càrrec de tècnics de les Dependències Regionals de Gestió i Informàtica Tributària de l'AEAT.



Entrega dels llibres del Congrés a la UdL

En una trobada del Col·legi amb la Universitat de Lleida el president del Comitè Executiu de la seu de Lleida, Josep M. Riu i Vila, ha fet entrega de la col·lecció dels llibres del 3r Congrés d'Economia i Empresa de Catalunya al rector de la UdL, Magnífic Senyor Roberto Fernández Díaz, per al fons bibliotecari de la UdL.

TARRAGONA



Novetats en les declaracions informatives de l'AEAT. Va comptar amb la participació de Guillermo Serrano, cap de la Dependència de Gestió de l'AEAT de Tarragona, i German Puerto, cap de la Dependència d'Informàtica de l'AEAT a Tarragona.

La forma intel·ligent de pagar la residència geriàtrica



Amb el programa Pensium el seu habitatge paga el preu de la residència, i manté sempre els seus estalvis i la propietat, sense hipoteques i avals.

Sol·liciti la guia Pensium i un estudi personalitzat sense compromís: www.pensium.es

Balmes, 83 Principal 1a. 08008 Barcelona.
Tel: 93 880 64 80

Pensium SL està inscrita amb el núm. 738/2017 al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (Registre estatal, Llei 2/2009).

PENSÍUM
Com pagar la residència geriàtrica



UN 14% DE CREIXEMENT EL 2018

Superada la barrera de les 350 ofertes l'any

S'acaba de fer pública la memòria del 2018 del Servei d'Orientació i Assessorament Professional (SOAP) del Col·legi d'Economistes de Catalunya (CEC)

RICARD LACUESTA, psicòleg
Servei d'Orientació Professional del
Col·legi d'Economistes de Catalunya
orientacioprofessional@coleccionistes.cat

En el transcurs de l'any 2018 es van publicar 355 ofertes a la Borsa de Treball del Col·legi d'Economistes de Catalunya, provinents de quasi 300 empreses diferents. Analitzant l'evolució d'aquesta variable, la publicació d'ofertes de treball en el Col·legi d'Economistes de Catalunya es va incrementar quasi un 14% respecte a l'any 2017, quan es van publicar 313 ofertes. En el gràfic adjunt s'observa l'evolució del nombre d'ofertes els darrers cinc anys:

Per altra banda, durant l'any 2018 s'han efectuat 614 inscripcions dels col·legiats a les ofertes abans indicades, això significa que no arriben a dues persones col·legiades de mitjana per oferta publicada; en concret són 1,73.

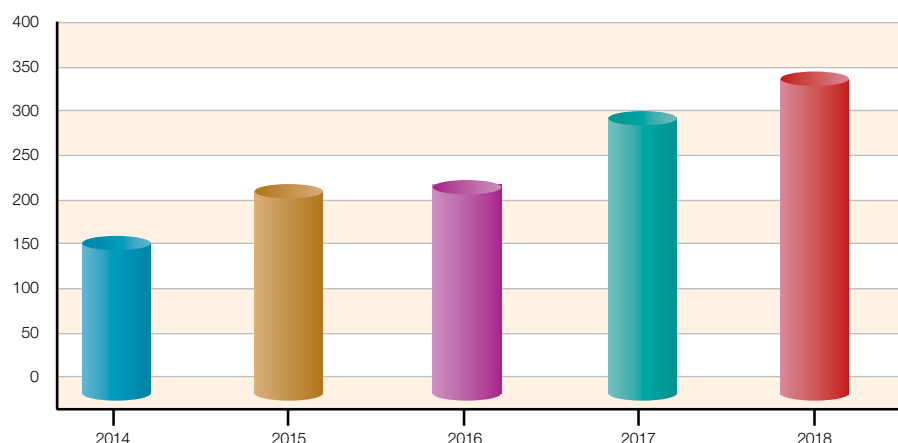
D'aquesta manera, es confirma la tendència a la baixa ja observada els anys anteriors; hem passat de poc més de deu candidats per oferta publicada a la Borsa de Treball el 2014 als quasi dos d'aquest any anterior. Són significativament pocs.

Però, per què passa això? O bé tenim menys persones col·legiades en atur o en recerca proactiva d'una nova feina o, potser, la qualitat de les ofertes publicades és baixa i interessen menys als nostres col·legiats i col·legiades. Segurament es confirma que el mercat laboral crea llocs de treball, però aquests llocs sembla que no són atractius ni pels salaris, ni pels nivells professionals, per a les persones col·legiades.

Lamentablement, una gran majoria de les empreses que publiquen ofertes a la Borsa de Treball del Col·legi no fa pública la retribució prevista dels llocs que pretenen cobrir i, per tant, no podem confirmar, per aquesta via, que les ofertes publicades siguin poc atractives.

En canvi, podem trobar altres indicadors més laterals que ens ajudin a entendre-ho; quasi un 40% de les ofertes publicades corresponen a dos grans col·lectius: tècnics fiscalistes, habitualment temporals, i llocs de suport en l'àmbit de les finances. Per l'altra banda, poc més d'un 2,5% de les ofertes publicades corresponen a llocs de direcció de primer nivell o similar (consells d'administració, consellers, direcció general, conseller delegat, *country manager* o director de divisió). Si

Evolució del nombre d'ofertes 2014-2018

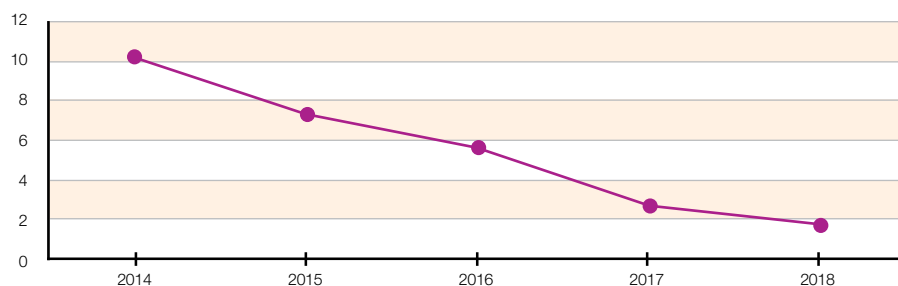


Això significa quasi 30 ofertes mensuals de mitjana l'any 2018; l'any 2017 eren al voltant de les 26 ofertes de mitjana mensual, el 2016 no arribaven a les 20 ofertes de mitjana, el 2015, poc menys de 19, i el 2014 gairebé 14. En aquests cinc anys el nombre d'ofertes publicades a la Borsa de Treball del nostre Col·legi s'ha més que duplicat. Aquesta evolució reflecteix la que s'ha produït en el mercat laboral.

En resum, segueix la tendència d'anys anteriors, que les empreses recorren cada vegada més al CEC per buscar professionals de l'economia, però el nombre de candidats que obtenen per poder cobrir les vacants cada vegada és més baix. Sembla clar considerar que tan pocs candidats de mitjana, per oferta publicada, són insuficients per resoldre amb qualitat un procés de selecció.

“Els últims cinc anys, el nombre d'ofertes publicades a la Borsa de Treball del CEC s'ha més que duplicat”

Mitjana de col·legiats per oferta publicada



afegim que més del 57% dels col·legiats té més de 50 anys i, en canvi, poc més del 17% té menys de 41 anys, segurament trobarem explicacions al fet de per què es presenten pocs candidats del Col·legi a les ofertes que es publiquen.

Convé subratllar que, si bé la tendència es consolida i les empreses obtenen pocs candidats per cobrir les vacants, recorreran a altres fonts per reclutar personal.

Per tant, si creiem que disposar d'una borsa de treball de qualitat, valorada pel

mercat i utilitzada per les organitzacions redundarà en benefici dels col·legiats i col·legiades, aleshores cal que ens esforcem per canviar la tendència.

Sabem que els millors venedors del Col·legi són els nostres mateixos col·legiats així com les empreses i els despatxos associats. Per tant, cadascú de nosaltres podem posar el nostre gra de sorra per ajudar a aquest canvi, ja sigui difonent els nostres serveis, utilitzant la Borsa de Treball per cobrir les vacants als nostres despatxos, animant els joves a col·legiar-se,

però també hem de recomanar-la quan col·legues, clients o coneguts necessitin seleccionar economistes.

Per afavorir el canvi de tendència, el CEC ha canviat recentment el *software* de gestió de la Borsa de Treball amb l'objectiu de facilitar l'accés a les empreses i als nostres col·legiats i col·legiades, i també per poder recollir i analitzar millor les dades, tenir eines per proposar millores futures i facilitar la gestió del dia a dia. ■

“Les empreses recorren cada vegada més al CEC per buscar professionals de l'economia”

DOCTORS MIRAVÉ

ODONTOLOGIA 360°

Entre d'altres especialitats:

- Ortodòncia invisible
- Odontologia Infantil
- Odontologia Integrativa

Disposem d'un servei de gestió de l'ansietat dental

Serveis sense cost per col·legiats i familiars (mateix domicili):

- Visites Odontològiques
- Higiene dental anual
- Visites odontològiques urgència
- Rx intra-orals
- Tarifes preferencials per la resta de tractaments

C/Muntaner 239 Telf. 93 200 93 39

Ens hem unit, hem ampliat i seguirem creixent plegats

www.mirave.es



E38031253

40 anys d'Economia de la Salut

El Col·legi d'Economistes va ser l'escenari de la celebració del 40 aniversari de la Comissió d'Economia de la Salut, secció que va ser impulsada per un grup d'economistes fa 40 anys per estudiar les relacions entre economia i sistema sanitari

RICARD BOSCH
Editor del blog RBA Salut i Gestió
bosch.ricard@gmail.com

La celebració va consistir en una taula integrada per quatre ponents que havien tingut un protagonisme molt significat en la creació d'aquesta comissió. La va presidir el Sr. Francesc Raventós, exdegà del Col·legi d'Economistes, i hi van participar com a ponents Joan Josep Artells, Lluís Bohigas, Vicente Ortún i Joan Rovira.

Francesc Raventós va obrir la taula felicitant els organitzadors de l'acte. Després de fer una mirada al passat i al present de l'economia de la salut, va recordar que de cara al futur "la societat ha de garantir la continuïtat del sistema sanitari, amb totes les seves característiques tot i que els recursos són escassos", i va defensar que això només es pot aconseguir amb eficiència i mitjançant comportaments ètics. Tot seguit va donar la paraula al primer ponent.

Joan Josep Artells va situar els orígens de l'economia de la salut en el món al final de la dècada dels 50, i pel que fa a Catalunya va remarcar el trienni 1979-1982 com a punt fundacional, basant-se en els diferents esdeveniments que van tenir lloc en aquells anys. Va situar Barcelona com a primer nucli a partir del qual es va expandir l'economia de la salut a la península Ibèrica. Finalment, va remarcar l'asimetria existent entre el coneixement de què es disposa en l'àmbit de l'economia de la salut i la seva influència en les polítiques sanitàries.

Tot seguit va intervenir **Lluís Bohigas**. En la intervenció, recordant el primer Congrés d'Economia de l'any 1979, va dir que cap altre col·legi professional a l'Estat no havia donat suport a l'economia de la salut. Bohigas va destacar que, avui, un 93% dels gerents del sector sanitari són metges en

contraposició a l'NHS britànic, on no hi ha cap metge que gestioni un hospital, i va explicar que, gràcies a aquell impuls inicial, el nombre d'economistes que ara treballen al sector farmacèutic i a l'administració sanitària s'ha incrementat molt.

Tot seguit va ser el torn de **Vicente Ortún**. A banda de nomenar un per un bona part dels assistents, el professor Ortún va explicar que l'economia de la salut ha guanyat reconeixement i valor científic, i que el seu impacte ha tingut més efecte entre els professionals que no pas en l'àmbit polític. Ortún va afirmar que l'economia de la salut no és una cosa només d'economistes sinó de tots plegats.

Finalment, va intervenir **Joan Rovira**, que va explicar com s'havia iniciat en el terreny de l'economia de la salut, com la veu ara (i en aquest punt va remarcar que finalment el món sanitari ha acceptat la rellevància de l'economia de la salut) i com aquesta ha fet una aportació positiva al sistema sanitari.

Cal destacar que en acabar les intervencions va prendre la paraula Xavier Trias, que va viure en primera persona les inquietuds d'aquest grup d'economistes, i que va definir molt bé el que van significar per a la sanitat catalana. L'exconseller de Sanitat va dir "vau ser capaços de generar una cultura nova". Magnífica definició que resumeix molt bé l'aportació de l'economia de la salut a la millora del sistema sanitari. ■



Viatges de somni a preus irresistibles

Prepara les maletes i gaudeix de grans circuits amb descomptes exclusius de fins a **500 €**

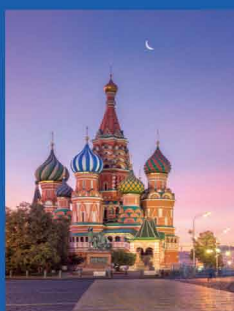
Amb el RACC, planificar és estalviar



ÍNDIA Triangle d'aur

8 dies
des de
1.199 €

Vols + hotel 4*/5*+ visites



RÚSSIA Moscou i Sant Petersburg

9 dies
des de
1.080 €

Vols + hotel 4*+ visites



EGIPTE El Caire i creuer pel Nil

8 dies
des de
1.045 €

Vols + hotel 4*+ visites



PANAMÀ Panamà i Playa Bonita

9 dies
des de
1.255 €

Vols + hotel 5*+ visites



CANADÀ Costa Oest

9 dies
des de
1.660 €

Vols + hotel 3*/4*+ visites

RACC

Preus per persona en habitació doble. Preus dinàmics subjectes a variació en funció de la disponibilitat de places. Sortides des de Barcelona. Descompte de fins a 500 €. Per a reserves fetes entre el 04/03/19 i el 05/04/19. No acumulable amb altres promocions o descomptes. Consulteu condicions.

**Hi som
per ajudar**

Jornada dels economistes 2019

Reserva't la data!

Barcelona, 25 d'octubre

Lleida, 28 de novembre

Girona, 21 de novembre

Tarragona, 7 de novembre

XXIV Jornada dels Economistes

#JornadaCEC2019