

# Empleo y formación

Suplemento laboral del diario "Menorca"

TENDENCIAS

## La extraña pareja: salario y productividad

El aumento de los salarios ha ido tradicionalmente relacionado al aumento del Índice de Precios al Consumo. Ahora se plantea el debate de si es conveniente asociarlo al elemento de productividad

DAVID BARET

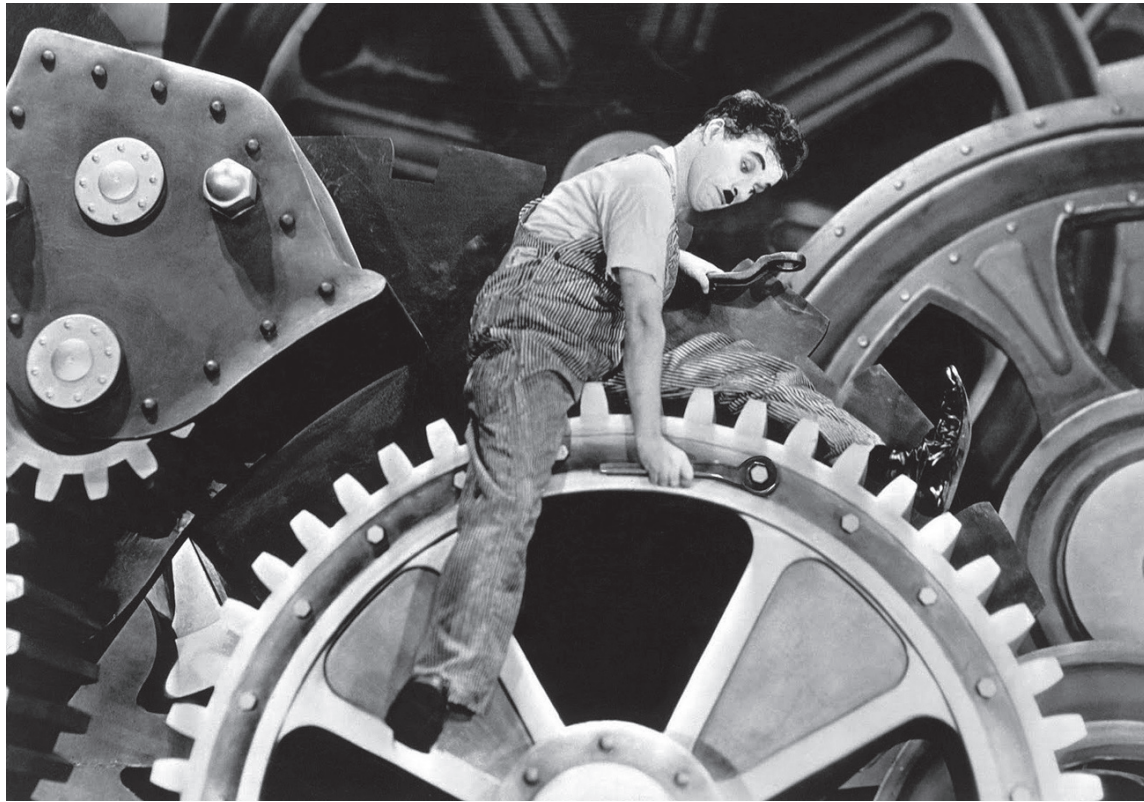
Maó

Se ha hablado mucho durante las últimas semanas sobre uno de los consejos que la canciller Merkel apuntaba en su última visita a España: desvincular los aumentos salariales de la marcha de la inflación. Sin duda, una propuesta que intenta buscar un punto de referencia distinto a los aumentos razonables, insuficientes o abusivos que se han podido producir hasta el momento y que ha abierto el debate de ligar salarios y productividad. Hoy hemos querido abordar este tema contando con las opiniones de los actores económicos de Menorca e intentado ofrecer argumentos en un sentido u otro.

### PUNTO DE PARTIDA: LA INFLACIÓN

Afirmaba la semana pasada el profesor de IESE, Alfredo Pastor que "encallados como estábamos en la excepción española —aquí no hay crisis, las conquistas sociales no admiten retoques, nuestro sistema financiero lo aguanta todo—, la coyuntura nos ha propinado una colosal patada que nos propulsará hacia una economía que será más productiva, y quién sabe, si hacia un país más habitable." Como decía Fran Carreira en el Blog Salmón, "viendo la evolución que ha tenido el IPC desde que entramos en el euro, la evolución que han tenido los salarios en ese mismo período, y la evolución apreciable de los precios; se aprecia con claridad que las líneas son divergentes. Los salarios de los grandes directivos y empresarios, que no suelen estar referenciados al IPC sino al beneficio de las empresas, han seguido un camino muy distinto al de los salarios de los trabajadores, que año a año, y a pesar de los "incrementos" relacionados con el IPC, han (hemos) ido viendo una evidente pérdida de poder adquisitivo. Un salario de 200.000 pesetas mensuales en el año 2000 era casi inalcanzable, era casi un sueldazo, hoy 1.200 euros, no sirven para llegar a fin de mes si no hay más ingresos en la familia.

Carreira ponía un ejemplo muy gráfico sobre el pan. "Una



## Sindicatos y patronal divergen

### CAEB Y PIME, A FAVOR

Las dos entidades coinciden que el binomio salario-productividad es un aspecto imprescindible y que debe ser un tema a abordar en nuestro país de forma urgente porque estimula la productividad. El gerente de CAEB, Josep Fortuny opina que lo que se debe hacer es implicar a todos los elementos productivos de la empresa. "Cerrar las subidas salariales al IPC es caer en una espiral de inflación que deja los salarios por debajo del coste de la vida". Las empresas más productivas tienen su recompensa y las menos productivas, el estímulo para mejorar.

Desde PIME también se está de acuerdo en asociar salario y productividad y su representante, Pau Seguí, lo ejemplifica mediante la complicada situación que se va a producir en el sector del calzado en Menorca: "El actual convenio colectivo de la industria del calzado, que

entró en vigor el 1 de marzo del año pasado y que tiene una vigencia de dos años el artículo 34 especifica que tan pronto como se conozca el IPC de 2010, la Comisión paritaria practicará la revisión salarial por el exceso del IPC sobre el 0,8 por ciento que se pacta en ese momento, con efectos retroactivos a fecha 1 de marzo de 2010". Esto quiere decir que como el IPC de 2010 ha sido del 3 por ciento, los empresarios del calzado deberán pagar en la próxima nómina un incremento del 2,2 por ciento en todos los salarios, independientemente que las ventas o la productividad del año pasado fuera como fuera.

### LOS SINDICATOS, EN CONTRA

El secretario general de CCOO, Ramon Carrera, opina sobre este asunto que generalizar sobre si se debe asociar el salario a la productividad es malo y que se debería matizar. En primer lugar

porque la productividad no es un dato objetivo al no existir un índice de productividad consensado ni oficial y por otro lado, porque detrás de esta medida se esconde la voluntad de desaparición de los convenios colectivos, cosa que para su sindicato es una "causa belli". "El problema de la competitividad en nuestro país radica en el modelo de crecimiento por el que se ha apostado basado en una competencia por precio y no por tecnología o por I+D+i. No se puede competir por precio porque esto irremediablemente va ligado a salarios"

En cuanto a UGT, su secretario general, Servando Pereira carga directamente contra la idea apuntada por la canciller alemana. "Los inventos que los haga en su país. No estoy de acuerdo con esta medida porque lo que vamos a generar es mayor competitividad entre los propios trabajadores y esto va a perjudicar el clima laboral".

barra de 250 gramos costaba 45 pesetas en el año 2001, ahora cuesta 95 céntimos de euro, un incremento cercano al 400% en 10 años. Sólo el incremento del IVA del 16 al 18 ha supuesto un

alza de la mayoría de los precios de un 2% en la segunda mitad del año pasado (a lo que hay que sumar los redondeos al alza), a eso hay que sumar los incrementos periódicos del precio de la ener-

gía, las comisiones bancarias, y así un largo etc. Algunos precios han bajado (pisos y coches), pero han subido los tipos de interés de las hipotecas, que no están referenciados en el IPC.

### LA PRODUCTIVIDAD

Coinciden los expertos consultados en señalar el hecho que tratar de medir los aumentos de productividad al trabajo no siempre es fácil porque, entre otras cosas, no todas las profesiones van ligadas a un resultado de ventas o de producción. Tal y como nos explica el consultor y experto en productividad, Fran Marco Latorre, "mejorar la productividad no es una cuestión de relojes y mediciones sino que depende del conocimiento que las personas tengan de lo que hay que hacer. La gente trabaja, y cuando sabe, trabaja bien.

Según Marco, lo difícil de lograr en productividad no son los procedimientos, procesos y medios, sino lograr que el personal laboral los conozca. En este sentido, Joan Sánchez de Proquame afirma que "la productividad es una idea sencilla y compleja al mismo tiempo".

Las dos fuentes consultadas afirman que "es una cuestión de gestión del conocimiento" porque de lo que se trata es que "las personas completen el conocimiento específico que tienen para desempeñar adecuadamente su trabajo". Puede parecer una cuestión sencilla, pero en la práctica no lo es tanto, porque requiere una clara comprensión del proceso mediante el cual la gente puede adquirir nuevos conocimientos y la única forma de crear nuevo conocimiento a partir de la información o de lo que se acostumbra a denominar como conocimiento explícito, es el aprendizaje.

Por ejemplo, en el caso de los visitadores médicos de la industria farmacéutica; tras una jornada laboral a veces más amplia de lo normal promocionando productos, no es razonable esperar que se sienten frente al ordenador al llegar a su casa. Tiene mucho más sentido tratar de aprovechar productivamente los tiempos muertos que tienen en sus desplazamientos o esperas para que preparen sus visitas y entrevistas en función de las características de sus interlocutores. Lo cual incluye un factor de enorme importancia, y es que el mejor aprendizaje en el entorno corporativo es mediante la práctica de aquello que hay que realizar en el puesto de trabajo.

# EL MANTRA DEL TALENTO

**JOSÉ MANUEL CASADO**

presidente de 2.C (Casado Consulting)



Llevo más de veinticinco años trabajando como consultor para empresas de todos los tipos, sectores, tamaños y países en proyectos relacionados con diseño organizativo, gestión del cambio y mejora de resultados a través de las personas. A lo largo de todo este tiempo he disfrutado, aprendido y comprobado alguna que otra evidencia.

Desde que empecé esta profesión vengo oyendo, con mayor o menor intensidad según el sitio, lugar y circunstancias, más o menos lo mismo: "La gente es lo más importante"; pero... si le soy sincero, y a tenor de mi experiencia, le diré que siempre, siempre, he comprobado que es más lo que se dice que lo que realmente se hace.

Los directores generales, consejeros delegados, presidentes y demás directivos de primer nivel no han desperdiciado la más mínima ocasión para declarar públicamente que sus profesionales son su capital más valioso, lo que marca la diferencia respecto a otras empresas, lo que supone su ventaja competitiva, y bla, bla, bla...

La crisis que vivimos nos ha tirado de bruces ante un nuevo terreno de juego en el que comenzamos una nueva partida. Empiezan a darse nuevas cartas, incluso muchos de los jugadores son distintos. Nuestros compañeros y competidores de mesas son diferentes y además las reglas del juego son desconocidas. La crisis ha puesto de manifiesto muchas cosas; entre otras, una sobrecapacidad instalada en casi todos los sectores y países, que ha acentuado aún más las capacidades de las naciones emergentes y ha hecho que, como en casi todas las crisis anteriores, las organizaciones se olviden del crecimiento y centren su atención en el denominador; es decir, en los costes, reduciendo como sea y a corto plazo los gastos de explotación. Ante esta situación, nos encontramos con un tema como es la gestión de personas, del talento o como queramos llamarle, cuya gestión, la verdad, es hoy -aunque también ha sido siempre, - esquizoide y paradójica.

La crisis esté haciendo que lo importante sea reemplazado por lo urgente, que nos centremos en el corto plazo y nos olvidemos del mañana para sobrevivir en el hoy. Si no, fíjese en cuáles son las preocupaciones actuales de los CEO. La prestigiosa institución de investigación empresarial The Conference Board, realiza cada año un estudio entre un grupo



importante de grandes corporaciones para intentar priorizar los retos fundamentales a los que se enfrentan los presidentes y directores generales de las compañías. No hace falta decir, que en los cinco o seis años antes de la crisis el tema de la gestión de personas era uno de los principales y siempre ocupaba los primeros puestos de este famoso ranking denominado Top Ten Challenges. Sin embargo, hace apenas unos meses, The Conference Board llevó a cabo una edición especial para comprobar si la crisis económica había modificado las preocupaciones de los directivos.

La conclusión de esa edición especial podría ser pan y agua; es decir, centrarse en aquellas cosas que ayuden a la compañía a sobrevivir. En un contexto turbulento en el que no se tiene control sobre el mismo, los altos ejecutivos están focalizados en cómo reaccionar ante esta situación y creen que su rol consiste fundamentalmente en ejecutar eficazmente sus operaciones para conseguir mantenerse a flote en una circunstancia en la que impera el caos. La crisis que vivimos alumbra tres nuevos retos a la lista de las diez máximas preocupaciones de los altos ejecutivos: resultados de la economía global, riesgo financiero, (incluye liquidez, volatilidad y riesgo del crédito) y confianza. Además de estos tres aspectos, que en el pasado no aparecían entre los diez prioritarios en la agenda de preocupación, los otros siete son que los directivos ejecuten la operación de manera consistente, rapidez y capacidad para adaptarse a los

cambios, mantener cierta sostenibilidad del negocio, conservar clientes leales, mejorar la productividad y obtener un crecimiento rentable.

Como ya estará imaginado: ni rastro sobre la gestión del talento. Nada de nada. La crisis ha conseguido que los retos del largo plazo, que tanto nos preocupaban hace apenas unos meses, hayan sido destronados de sus posiciones en el ranking para ser sustituidos por acciones para sobrevivir a corto plazo. Desapareció del mapa, por ejemplo, lo de "encontrar talento directivo cualificado", lo de "retener a los mejores" o lo de conseguir "ser la empresa preferida para trabajar" y otras gaitas parecidas.

Todo ello nos lleva a resaltar la provocación de la esquizofrenia de la que antes hablábamos y que tiene que ver con lo que suelo denominar "El Doble Discurso": una cosa es lo que la empresa dice que hace en gestión de personas y otra lo que realmente hace. Este doble discurso se construye sobre un eje público y manifiesto y otro privado y latente. El primer discurso, público y manifiesto, es el que todos los altos directivos, con el más puro estilo sofista y casi sin saber lo que dicen, exhiben en cuanto pueden en cualquier lugar público en el que haya gente: cuanto más mejor - y sin ningún tipo de pudor: "Nuestras personas son el activo fundamental y crítico", "nuestros profesionales son nuestra fuente de valor", "somos una empresa de personas y para personas", etcétera, etcétera. El privado o latente es aquel otro que sale a la luz en cuanto los

resultados empresariales no son los esperados; entonces los directivos comenzamos a justificarnos diciendo: "Sí, nuestra gente es muy importante, pero tenemos que despedirlos para salvar la cuenta de resultados de nuestra empresa". Además, son estos directivos los que como si con ellos no fuera, hablan de despedir a los demás, que cuanto menos tiempo lleven en la organización mejor, porque nos costará menos, pero se olvidan de incluirse ellos mismo en el bombo de la fortuna hacia el INEM despreciando de esta forma la posible mejor decisión a tomar, ya que si uno solo de los miembros de ese sesudo comité, convertido en "Santa Inquisición", se fuera de la empresa, con el ahorro de su sueldo, la compañía podría evitar despedir a 15 o 20 de sus mejores trabajadores.

Como al principio les decía, llevo muchos años trabajando apasionadamente en temas de mejora resultados a través de las personas y a lo largo de todo este tiempo he vivido profesionalmente varias situaciones de incertidumbres. Recuerdo la crisis de principios de los años 90, la del año 2000 y la que ahora estamos pasando, y he comprobado que las organizaciones siempre han actuado igual: en momentos de crecimiento y buenos resultados aseguran que creen en su gente más que en nada en el mundo, y en momentos de dificultad demuestran todo lo contrario.

Nuestra propuesta es una nueva filosofía o un nuevo Mantra del Talento que acabe con el cinismo en el que se haga lo que se diga y se diga lo que se cree. Este doble

discurso repleto de paradojas y contradicciones, es el me animó a titular mi nuevo libro *El Mantra del Talento*, porque al igual que la mayoría de las organizaciones no han sido capaces de superar, incluso diría que viven inmersas en ella, la disociación que estas contradicciones y paradojas provocan, hay otras -las menos- que contemplan la gestión de sus personas o capital humano como una filosofía en la que basan sus decisiones y sin el sentido finalista -o quizá debiera decir utilitarista- del término que impera en la mayoría de las compañías.

Aquellas que creen en sus personas y basan su gestión en ellas y para ellas, y no en el corto plazo de la cuenta de resultados del mes o del trimestre, son las que muestran mejores realizaciones de manera más sana y sostenible. Son estas empresas las que contemplan la gestión de personas como una filosofía o un mantra. Esta palabra de origen sánscrito está formada por los términos manah y trayate, que significan mente y liberación. Por eso se suele decir que el mantra es un instrumento para liberar la mente del flujo constante de pensamientos que la confunden; y en este sentido es en el que consideramos que deben ser interpretadas las personas en las empresas: necesitamos una nueva y honesta filosofía de gestión de personas y esta es, precisamente, nuestra propuesta del Mantra del Talento para superar el doble discurso.

José Manuel Casado es el autor del libro "El mantra del talento"

## EMPLEO Y FORMACIÓN

## CURRÍCULUM VITAE

SALVA BAÑULS ROSELLÓ | ENCARGADO DE ALMACÉN DE FRUTA

# “Un buen jefe debe tener, sobre todo, una buena empatía con sus trabajadores”

DAVID BARET

Maó

## 1 ¿Cuál es su profesión?

Soy encargado del almacén de frutas y verduras en Maó en una empresa familiar.

## 2 ¿Qué cualidades hacen falta para serlo?

La verdad es que para ser encargado necesitas sobre todo una mente despejada y demostrar que eres capaz de abarcar todo el equipo, los pedidos y lo que haga falta.

## 3 ¿Cómo se ha formado?

En mi caso, la formación se la debo a la experiencia con mi padre. Fui un rebelde de pequeño pero todo lo que he aprendido en el almacén ha sido gracias a él. Me imagino que mi carácter inquieto me ha convertido en alumno aventajado. Vengo de una familia de emprendedores que arrancó mi padre prácticamente desde cero y que tuvo muchos años en los que mi madre se quejaba que únicamente venía a casa para dormir. Fueron años de mucho trabajo e ímpetu que no sé si sería capaz de luchar en el mismo sentido porque estar demasiados años en una sola cosa, me cansa. Tengo demasiado nervio y necesito cambiar de chip.

## 4 ¿Qué dificultades encuentra en Menorca para llevar a cabo su profesión?

Lo que pasa en Menorca es que hay poca variedad de mercado y no puedes tener siempre de todo y en cantidad. El cliente, como es lógico, quiere un buen precio pero también un surtido variado y aunque en ocasiones te solicita una gran cantidad, en otras no. Creo que a veces no es consciente que estamos en una isla y la dependencia del transporte marítimo provoca que si como distribuidores pedimos que nos traigan demasiadas limas, por ejemplo, pero nadie las quiere esa semana, las vamos a tener que tirar. En cambio, la siguiente semana se quejaran porque aquel día no tienes. Nosotros podemos servir cualquier cosa que nos pidan, pero en un plazo de 24 horas. Lo que hemos tenido que hacer es que si el pedido no se hace antes de las 11 de la mañana del día anterior, no podemos servir ese producto. Esto en la Península no pasa porque hay rotación.

## 5 ¿Se come mucha fruta y verdura en Menorca?

Si lo tengo que responder en base a nuestra venta, te diría que no, pero no lo sé exactamente porque toda la fruta que venden las grandes superficies, no la contro-

lo. Lo que sí que es verdad es que las frutas más habituales como manzanas, naranjas, mandarinas o plátanos son las reinas del pedido, como te puedes imaginar. Como distribuidores, trabajamos con muchísimos payeses de la Isla y estamos afectados por el ritmo estacional que multiplica por diez el consumo en verano pero que el resto de meses cae en picado. Por cierto, ¡los melones y sandías cultivadas en Menorca son una delicia!

## 6 ¿Y se tira mucho género?

Ser una de las empresas más veteranas, nos permite calcular bastante bien los excedentes. Además, la unión hace la fuerza y desde que colaboramos con Menorca Fruit, salvamos mejor las situaciones de roturas de stock o de sobrantes.

## 7 ¿Cómo ve el futuro de su profesión?

No lo veo claro, si te soy sincero. Hay mucha competencia con las grandes superficies que se traen la fruta de fuera. Al principio nos compraban a nosotros pero ahora se nos saltan directamente como intermediarios y traen un palet de fruta para abaratar sus costes. Para ganarte la vida vendiendo fruta y verdura debes vender mucha cantidad porque es un negocio de rotación, no de margen.

Un kilo de naranjas cuesta sesenta

céntimos, nosotros le añadimos siete porque cuatro ya se los lleva el transporte. Tengo un amigo carnicero que me dice que tiene claro que con un solomillo se gana lo que yo gano con dos cajas de naranjas... ¿Me entiendes?

## 8 ¿Y por eso estás haciendo un curso de monitor de actividades acuáticas para discapacitados?

Este curso que estoy haciendo lo hago porque me llena como persona, es muy gratificante. He tenido la oportunidad de conocer gente que llamamos erróneamente discapacitados y creo que es de las mejores cosas que me han sucedido en la vida. Me encanta ayudar sin esperar nada a cambio y cuando vi que el Govern de Menorca organizaba el curso, me apunté sin pensarlo. Mi trabajo diario empieza a las cinco de la mañana y acaba a las dos del mediodía. Me quedan las tardes y el fin de semana...

## 9 ¿Sabe hacer vacaciones?

Muy buena pregunta... me cuesta mucho irme más de tres días.

## 10 ¿Cuál fue su primer trabajo?

En el almacén, con trece años, organizando y arreglando las cajas vacías de fruta y colocando bandejas de champiñones.

## 11 ¿Por qué cambiaría o no cambiaría de trabajo?

Por dejar de levantarme cada día a las cinco de la mañana y estar toda la vida moviendo cajas. Por eso cambiaría. Sin embargo, no lo cambiaría porque acabamos a mediodía y porque además cobramos por “ir al gimnasio”.

## 12 ¿Hasta que edad le gustaría trabajar?

Si pudiera escoger, hasta el próximo mes de abril que cumplo 33 pero si tengo que hacerlo hasta los 100, lo haré sin ningún problema.

## 13 ¿Qué cualidades debe tener un buen jefe?

Un buen jefe debe tener fundamentalmente una buena empatía con sus trabajadores. Yo intento tenerla en el almacén en mi trabajo como encargado. Estoy convencido que una buena motivación es el mejor aliciente. Hoy en día nos pasa con los chavales que vienen a trabajar en verano que dejan de venir algún día porque dicen que se cansan. Es un tema al que ya estamos acostumbrados y por eso sería partidario de dar un plus de dinero para aquellos que no fallaran nunca. En verano hemos llegado a tener una plantilla de dieciocho personas y en invierno somos seis.

## 14 ¿Qué valora más como trabajador? (Ordene de mas a menos)

- Relación con los compañeros
- Horario
- Sueldo
- Satisfacción Personal
- Mejora en formación
- Posibilidades de promoción



Nombre y Apellidos: Salva Bañuls Roselló  
Lugar y Fecha Nacimiento: Gandia (Valencia) 16-4-1978  
Lugar de trabajo: Illa Fruits (Ginesito)

**Salva Bañuls o “Pati”**, como le llaman sus amigos es una **caja de sorpresas**. Una especie de McGiver impulsivo, inquieto y autodidacta que se apasiona con todo lo que toca y que quema las etapas de la vida con rapidez pero sin perder detalle. Nacido en el seno de una **familia empresaria de la fruta y la verdura**, llegó a Menorca de su Valencia querida con tres años. A su padre le tocó por sorteo entre cinco hermanos

que debía montar el negocio en la Isla. Salva trabajó desde el primer día en el almacén aunque quiso abrirse camino por su cuenta. **Estudió Bellas Artes** pero tuvo su primer hijo con 17 años y aparcó los pinceles. Hizo de **guardia jurado** los fines de semana en las discotecas para pagarse la reforma de su casa, trabajó un verano ayudando a un amigo en su negocio por las tardes para aprender la técnica de la **fibra de vidrio** y cualquier reto que le proponían, era una motivación. Lo importante para él es no parar nunca. **Se levanta cada día a las cinco de la mañana** para hacer lo que haga falta en el almacén, desde repartir fruta,

a cobrar una factura o arreglar una puerta que no acaba de cerrar bien. Cuando acaba a las dos del mediodía, se lanza tras sus aficiones porque me confiesa que **es la persona que más hobbies tiene en Menorca**. Ahora complementa su trayectoria vital y profesional con un **curso para ser monitor de actividades acuáticas para gente con diversidad funcional**. Los deportes le chiflan y ayudar a los demás le llena de satisfacción. Me acaba recitando el proverbio del aikido, un arte marcial que practicaba: **“Vencer significa derrotar el deseo de disputa que albergamos en nuestra mente”**: una caja de sorpresas

# ANUNCIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

## OFERTAS TRABAJO

**HAZTE AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

**SUBALTERNO** en tu Ayuntamiento o Consell...

PREPARACIÓN A MEDIDA

CLASES EN GRUPO

TUTORÍAS INDIVIDUALES

TALLERES ESPECÍFICOS

AMPLITUD DE HORARIOS

**971 37 24 70**

**GRUPO HOTELERO** en Menorca zona Ciutadella precisa jefe de mantenimiento y zona Mahón: jefe de recepción y subdirector. Enviar CV al mail: rrrhmen@gmail.com

**CHICA** responsable, buenos informes con experiencia en el cuidado de personas mayores por horas o interna y/o limpieza. Disponibilidad inmediata. Vehículo propio. Tel. 679.270.008.

### MAÓ

Por ampliación de plantilla se requiere: **ODONTÓLOGOS/AS** ODONTOLOGÍA GENERAL Y PRÓTESIS. Con experiencia demostrable. Conocimientos de inglés. *Enviar CV con foto actual a S'Arravaleta, 3 2º piso Mahón, info@clinicadentalmahon.com*

**DESPACHO EN MAHÓN** busca persona con conocimientos de contabilidad y fiscal. Interesados enviar C.V. con foto al Diario Menorca, a la ref: 96641

### CIUTADELLA

**SE BUSCA** socio-capitalista para empresa en Ciutadella. Absoluta confidencialidad. Solo personas realmente interesadas. Seriedad absoluta. Tel: 605.49.30.11.

### ALAIOR

**SE NECESITA** Cocinero para restaurante italiano en Son Bou. Experiencia demostrable en pizza y pasta. Tel. 609.257.924.



**¡LÉANOS EN DIRECTO!**

**Inundaciones en Pakistán. Necesitamos tu ayuda!**

**SA NOSTRA**  
2051-0099-88-1005493853

**LA CAIXA**  
2100-0947-15-0200077741

**BANCA MARCH**  
0061-0180-65-0026100112

**COLONYA CAIXA DE POLLENÇA**  
2056-0004-46-4102002366

**CAIXA RURAL**  
3147-7031-15-1073347526

**BANC DE SABADELL**  
0081-0430-11-0001017109

**CAM**  
2090-6420-20-0040083104

**BANCAJA**  
2077-0897-41-3100135080

Cada vegada més a prop de les persones

## CONVOCATÒRIA SOIB 2010-2011 (PREFERENTMENT DESOCUPATS)

	DATA D'INICI	DURADA	ENTITAT	Nom municipi
COMPETÈNCIA CLAU MATEMÀTICA NIVELL 2	PA	20H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
PREVENCIÓ DE RISCOS PER ELECTRICITAT, RELATIU ALS TREBALLS DE MUNTATGE I MANTENIMENT	PA	20H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	MAÓ
TÈCNIC DE SISTEMES MICROINFORMÀTICS	09/02/2011	500H	CENTRE DE FORMACIÓ CIUTADELLA (971.381.900 MENORCA@FORH.ES)	CIUTADELLA
ALEMANY: GESTIÓ COMERCIAL	PA	209H	CENTRO DE ESTUDIOS IDIOMAS MENORCA (971.368.611 IDIOMASMENORCA@TERRA.COM)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA ANGLESA NIVELL 2	PA	35H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
TRANSPORT DE MERCADERIES PERILLOSES I CISTERNES	PA	36H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	MAÓ
GESTIÓ DE RESIDUS URBANS I INDUSTRIALS	14/02/2011	288H	CARITAS DIOCESANA MENORCA TIV (971.368.139 )	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA ANGLESA NIVELL 3	PA	50H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA CASTELLANA NIVELL 2	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA ANGLESA NIVELL 2	PA	35H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
ATENCIÓ SOCIO SANITÀRIA A PERSONES EN EL DOMICILI	PA	600H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
GUIA PER ITINERARIS EN BICICLETA	PA	264H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU MATEMÀTICA NIVELL 2	PA	20H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
NETEJA DE SUPERFÍCIES I MOBILIARI EN EDIFICIS I LOCALS	PA	230H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
FORMACIÓ BÀSICA COMPLETA EN INFORMÀTICA A NIVELL USUARI	PA	66H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
PREVENCIÓ DE RISCOS. AULA PERMANENT	PA	8H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	CIUTADELLA
SOCORRISTA AQUÀTIC	14/03/2011	240H	AJUNTAMENT DE MAO POLIESPORTIU MUNICIPAL DE MAÓ (971.356.515 )	MAÓ
OPERACIONS BÀSIQUES DE CUINA	PA	350H	ESCOLA D'HOSTELERIA DE LES ILLES BALEARS (971.172.648 APOLONIA.SERVERA@UIB.ES)	CIUTADELLA
ALFABETITZACIÓ INFORMÀTICA: INFORMÀTICA I INTERNET	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
MECÀNICA DE MOTORS NÀUTICS I COMPONENTS MECÀNICS NAVALS	PA	220H	CENTRE DE REFERENCIA NACIONAL EN NAUTICA (971.369.000 CRNNAUTICA@CAIB.ES)	MAÓ
MECÀNICA DE MOTORS NÀUTICS I COMPONENTS MECÀNICS NAVALS	PA	235H	CENTRE DE REFERENCIA NACIONAL EN NAUTICA (971.369.000 CRNNAUTICA@CAIB.ES)	MAÓ
OPERACIONS BÀSIQUES DE RESTAURANT I BAR	PA	200H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	SANT LLUÍS
SERVEIS AUXILIARS D'ESTÈTICA	PA	420H	CONSELL INSULAR DE MENORCA HOTEL PORT DE CIUTADELLA (971.356.050 )	CIUTADELLA
PROMOCIÓ TURÍSTICA LOCAL I INFORMACIÓ AL VISITANT	PA	690H	CENTRO DE ESTUDIOS IDIOMAS MENORCA (971.368.611 IDIOMASMENORCA@TERRA.COM)	MAÓ
OPERACIONS BÀSIQUES DE PISOS EN ALLOTJAMENTS	PA	380H	ESCOLA D'HOSTELERIA DE LES ILLES BALEARS (971.172.648 APOLONIA.SERVERA@UIB.ES)	CIUTADELLA
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA CASTELLANA NIVELL 2	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
FORMACIÓ BÀSICA COMPLETA EN INFORMÀTICA A NIVELL USUARI	PA	66H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
E-COMMERCE	PA	200H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
FORN I BRIOXERIA	PA	283H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
OPERACIONS AUXILIARS DE MANTENIMENT I TRANSPORT INTERN EN LA INDÚSTRIA ALIMENTÀRIA	PA	275H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
SERVEIS DE RESTAURANT	21/03/2011	245H	ESCUELA DE TURISMO DE BALEARES (MAO) (971.350.508 MBENEJAM@ETB-BALEARES.ES)	MAÓ
ALFABETITZACIÓ INFORMÀTICA: INFORMÀTICA I INTERNET	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
PREVENCIÓ DE RISCOS PER OBRA DE PALETA	PA	20H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	CIUTADELLA

PA Pendent d'assignar