

el Periòdic BUSINESS

L'ACTUALITAT ECONÒMICA DEL PRINCIPAT

Pere Brachfield
Pàg. ▶ 2

Els orígens de la moderna administració del crèdit interempresarial



Show Must Risk-On...

Aitor Fuster Vázquez de Parga

Multi-Asset Portfolio Manager



Després d'un estiu no massa convuls, tot i que, amb algun que d'altre episodi de volatilitat capitanejat per la rebel·lia de Kim Jong-un i Trump, considerem que en aquests últims mesos de l'any, l'inusual rally en la renda variable mundial podria continuar sorprenent amb ímpetu, i dic inusual perquè l'índex MSCI ACWI porta més de 15 mesos sense experimentar una correcció superior al 5%.

Durant aquests darrers mesos, els indicadors econòmics dels països OCDE han continuat mostrant un panorama de recuperació a la zona euro i als països emergents, tot i que han patit una lleugera estabilització als Estats Units. Els resultats empresarials posen de manifest aquesta millora econòmica, que van creixent en molts casos a un ritme de doble dígit. Les previsions de cara a final d'any



són igualment positives i el consens de mercat ha revisat recentment els números a l'alça.

En referència a les valoracions, actualment resultarà un tòpic parlar

d'una renda variable extremadament cara, però si observem el PER de Shiller (mesura de valoració que considera el benefici mitjà real dels darrers 10 anys, reduint així l'impacte de les

fluctuacions dels cicles econòmics) es pot apreciar que les borses estan significativament cares en comparació a la seva mitjana històrica. Aquest fet és especialment destacable per la

renda variable nord-americana, degut en gran mesura a les conegudes accions FANG (Facebook, Amazon, Netflix i Google) que han portat el mercat a nivells màxims en un entorn de baixos tipus d'interès. Des d'un punt de vista teòric, podríem pensar que en aquest entorn de tipus les valoracions actuals dels mercats de renda variable podrien estar justificades, ja que quan els rendiments en la renda fixa són baixos o, com és el cas, pràcticament nuls, la renda variable atrau una major demanda dels inversors i, conseqüentment, la ràtio preu/benefici resulta més elevada.

Tanmateix, de cara al 2018 aquest escenari favorable al risc es podria veure damnificat. A mesura que el cicle de beneficis vagi entrant en la fase de maduresa, els bancs centrals vagin reduint el programa de compra de deute i es produeixi una normalització dels tipus d'interès, les rendibilitats dels bons haurien d'anar incrementant fins arribar al punt on la complença observada fins ara en els mercats es dilueixi; serà en aquest moment en el que la correlació entre els tipus i la renda variable es torni negativa. En aquest sentit, uns tipus d'interès més alts podrien deteriorar l'economia, impactant negativament en les decisions d'inversió, el refinançament del deute de les empreses, el consum de les famílies, etc.

Actualment, el sector financer es continua beneficiant del progressiu

Passa a la pàgina següent

Pàg. ▶ 3

Punts de la llei de la Funció Pública difícils de modificar

El text és susceptible de ser millorat, però hi ha aspectes essencials del projecte

Pàg. ▶ 4

El nou codi laboral allarga la baixa de paternitat i abarata l'acomiadament

En els canvis més significatius en relació als esborranys hi ha l'ampliació de la baixa de paternitat a un mes

Pàg. ▶ 4

El volum d'aturats baixa un 20% respecte el mateix període del 2016

394 persones busquen feina, el que suposa una disminució del 20% respecte del 2016

Pàg. ▶ 4

Andorra Telecom compra el 37% de les accions d'Avatel i vol arribar al 50%

Andorra Telecom ha decidit la compra, per 16 milions d'euros, el 37% de les accions de l'empresa anomenada Avatel

«Viu cada dia com si fos l'últim».

—Marc Aureli, emperador de Roma

«No sense abans passar-te per una oficina d'Andbank i contractar les nostres assegurances de vida i salut».

—Natàlia Trouillet, gestora d'Andbank

ANDBANK /
Assegurances



Andbank Assegurances presenta les seves assegurances de vida i salut. Noves prestacions pensades per oferir-te la cobertura i tranquil·litat que necessites.

Informa-te'n a qualsevol oficina d'Andbank.

Ve de la pàgina anterior

repunt de tipus d'interès i considerem que el punt d'inflexió podria donar-se quan la correlació positiva entre la fortlesa d'aquest sector i les rendibilitats dels bons deixi de ser significativa.

Adicionalment, els mercats semblen no haver posat totalment en preu el to més *hawkish* dels bancs centrals, ja que s'aprecia un clar distanciament entre les projeccions de la Reserva Federal i les expectatives implícites de tipus d'interès descomptades per part del mercat. Si finalment la inflació repunta, podríem veure una correcció

Els mercats de renda variable es troben amb valoracions exigents

significativa en el mercat de deute que, probablement, s'acabaria traslladant al mercat de renda variable.

En última instància, concloem que els mercats de renda variable es troben amb valoracions exigents i la renda fixa corporativa cotitza amb diferencials mínims respecte el deute públic, en gran part degut a la desmesurada liquiditat injectada pels bancs centrals. Les polítiques monetàries expansives implementades pels organismes reguladors han derivat en una baixa aversió al risc de la majoria d'inversors, alts nivells de complaença i volatilitats mínimes històriques. Tal i com els propis bancs centrals han anat insinuant, esperem que al llarg del 2018 la seva in-



tervenció en els mercats es vagi difuminant i, conseqüentment, comencin a aflorar els riscos reals de determinades classes d'actius. En aquest context, em resulta oportú fer referència a la famosa citació de l'inversor americà Warren Buffet que diu: «Només quan la marea se'n va es descobreix qui ha estat nedant sense banyador».

Basant-nos en el raonament exposat abans i apel·lant al sentit comú, en l'escenari actual decidim adoptar un biaix més prudent i/o cautelós en el posicionament de les nostres carteres d'inversió. La gamma dinàmica de carteres multi-actiu es divideix en tres perfils de risc d'inversió: conservador,

La gamma dinàmica de carteres multi-actiu es divideix en tres perfils de risc d'inversió

moderat i agressiu. La nostra metodologia d'assignació d'actius d'aquestes carteres es basa en un model quantitatiu d'optimització risc/retorn i posa èmfasi en el control exhaustiu del risc i la diversificació. L'objectiu principal de gestió és reduir la màxima pèrdua potencial i oferir retorns estables amb un horitzó d'inversió a llarg termini. En aquest sentit, anirem descarregant risc a mesura que el cicle vagi avançant amb la intenció de no vendre massa aviat, però sempre atorgant més importància a la preservació de capital enfront el fet d'estar infraponderats en renda variable i, mentrestant, com diria Freddie Mercury cap als anys 90, que continui l'espectacle.

La UE rebutja negociar la relació futura amb Londres

El negociador en cap de Brussel·les, Michel Barnier, ha definit com a «punt mort» la situació actual

El negociador en cap de la Unió Europea (UE) per al *brexít*, Michel Barnier, va afirmar ahir que no recomanarà als caps d'Estat i de Govern dels Vint començar la segona etapa de negociació, centrada en la futura relació amb el Regne Unit, davant la falta d'avanços en la primera fase.

«No estic en situació, donat l'estat actual de les coses, de proposar al Consell Europeu la setmana que ve obrir les discussions sobre la futura relació», va dir el polític francès en una roda de premsa al final de la cinquena ronda de negociacions sobre la sortida del Regne Unit de la UE.

La primera etapa de les converses se centra en els drets dels ciutadans, la frontera irlandesa i l'acord financer entre Londres i Brussel·les.

Els caps d'Estat i de Govern dels països que romandran a la Unió després de la marxa britànica havien previst que per a l'octubre s'haurien aconseguit progressos suficients en aquestes tres qüestions i podria començar el debat sobre la futura relació entre la UE i el Regne Unit, però les negociacions han anat a un ritme més lent de l'esperat.

«Aquesta setmana hem treballat amb un esperit constructiu, hem aclarit certs punts però, però, no hem donat grans passos endavant», va assegurar ahir Barnier.



De fet, ha constatat que les converses sobre l'acord financer es troben en un «impàs extremadament preocupant».

«En el seu discurs de Florència (el 22 de setembre), Theresa May (primera ministra britànica) va afirmar que el Regne Unit honorarà els compromisos adop-

tats com a membre de la Unió i aquest és un compromís important. Aquesta setmana, però, el Regne Unit ens ha dit que encara no estava preparat per precisar aquests compromisos. Per tant, no hi ha hagut negociació sobre aquest tema», va afegir.

Així, el negociador va reconèixer que

s'han acontentat «amb discussions tècniques, útils, però tècniques».

També va manifestar la seva esperança que «amb voluntat política» es puguin aconseguir avanços en els dos pròxims mesos, dies després que el president del Consell Europeu, Donald Tusk, assenyalés que serà necessari «refle-

xionar cap a on ens dirigim» en les negociacions, si no hi ha un progrés suficient abans de desembre.

Per la seva banda, el ministre britànic per al *brexít*, David Davis, ha confiat que els caps d'Estat i de Govern dels països que seguiran a la Unió donaran llum verda a l'inici de la segona etapa de les converses durant la cimera europea del 19 i 20 d'octubre, malgrat les declaracions de Barnier.

«Espero que els líders dels Vint proporcionin a Michel els mitjans per explorar formes d'avançar», ha declarat, i ha destacat que passar a la segona fase interessa tant al Regne Unit com al club comunitari.

Sobre la possibilitat que no s'arribi a un acord amb Brussel·les, el ministre britànic va afirmar que el seu Govern ha d'estar preparat per a opcions alternatives, encara que va admetre que no és el desitjable.

«Clarament aquest procés de negociació té com a objectiu aconseguir un pacte per a ambdues parts i aquest és el premi al qual aspirem però, si això no és possible, el Govern ha d'estar llest per a les alternatives», va comentar Davis.

Dimecres, la primera ministra britànica ja va anunciar que dedicarà nous recursos econòmics perquè el Regne Unit prepari plans de contingència que incloguin la possibilitat d'abandonar la Unió sense un acord. Mentrestant, Barnier va subratllar que no aconseguir un pacte de sortida seria «un molt mal acord».

«Per ser clars, per la nostra part, estarem preparats per fer front a qualsevol eventualitat», ha afegit l'excomissari gal, si bé ha mostrat el seu convenciment que «amb voluntat i sobre la base dels compromisos de Theresa May a Florència podrem sortir d'aquest impàs».

El Govern veu «difícil» modificar certs punts de la llei dels funcionaris

Els treballadors de l'Administració perdran el seu lloc si tenen avaluacions negatives i els triennis es substitueixen per quinquennis

El ministre portaveu, Jordi Cinca, ha explicat que, tot i que encara hi ha aspectes de la nova llei de la Funció Pública que es poden millorar durant les reunions de la comissió consultiva que s'han iniciat aquesta setmana, hi ha «qüestions essencials que formen part de l'essència del projecte» que són «difícils de modificar». En concret, Cinca ha parlat de les qüestions que primen de manera més significativa, com són la carrera professional i les mesures adoptades per acotar l'impacte econòmic i donar sostenibilitat a la Funció Pública. Una de les mesures que s'engloben dins d'aquest paquet és l'augment de la periodicitat dels complements salarials, passant de triennis a quinquennis. Amb tot, Cinca ha assegurat que, tot i que el Govern vol mantenir les mesures per no tenir creixements de despesa insostenibles, alhora es poden oferir avantatges que millorin la qualitat de vida dels treballadors i la seva perspectiva professional.

Les manifestacions del ministre es produeixen després que des dels indicats s'asseguri que l'avantprojecte de Llei de la Funció Pública encara pot patir modificacions estructurals i contràries al que es pot llegir a l'esborrany actual,

fins i tot el polèmic tema del pas dels triennis d'antiguitat a quinquennis.

Així ho va explicar ahir a la tarda Gabriel Ubach, després de la reunió de la Comissió Consultiva entre sindicats i membres del Ministeri de la Funció Pública.

«El secretari d'Estat de la Funció Pública ens ha tramès per part de la ministra que hem de seguir treballant en la Comissió Consultiva i que encara tot és susceptible de canviar», va dir Ubach. «Ens han demanat que els tinguem confiança però ja ho veurem», va deixar clar el portaveu de l'USdA, mentre feia evident el seu escepticisme cap al sobtat canvi d'actitud del Govern que ara voldria incloure la percepció dels sindicats a la llei final, mentre que les negociacions prèvies no es van veure reflectides en absolut a l'esborrany.

«Reclamem un òrgan que sigui vinculant per a les decisions i així ho hem expressat a la reunió amb el Govern», va declarar Ubach.

«Nosaltres continuarem fent la nostra feina i si la Comissió Consultiva només ha de ser un element que avaluï les decisions de Govern, sense incloure els punts de vista dels sindicats, no entrarem al joc», va assegurar el portaveu de l'USdA.

Segons els sindicats, el Govern els va



assegurar ahir que «estudiaran» la proposta per a un sistema vinculant, tot i que no els va donar cap data per a aquesta decisió. Des de l'USdA són conscients que la creació d'un nou òrgan a mitjans d'octubre per a resoldre un assumpte que cal tancar abans de finals d'any és complicada.

«De moment, el Govern ens segueix

demanant un vot de confiança per poder treballar aquesta llei en Comissió Consultiva però ja els hem dit que si tot el peix està venut, no val la pena ni que ens reunim», va sentenciar Ubach.

Amb la nova llei de la Funció Pública els treballadors podrien perdre el seu lloc de funcionari si no efectua correctament la seva tasca de manera reitera-

da. Així consta en l'esborrany de llei que la ministra Eva Descarrega ha lliurat als representants sindicals. Concretament, el nou text legislatiu incorpora un punt que deixa clar que «l'obtenció continuada de resultats negatius pot comportar el trasllat de llocs de treball, i fins i tot la pèrdua de la condició de funcionari o treballador públic indefinit». A més, un resultat negatiu també comportarà la «no valoració del mèrit durant el corresponent període considerat en els processos de selecció o promoció interna en què participi el funcionari o treballador públic indefinit».

En el mateix apartat, s'exposa que la finalitat de l'avaluació és valorar «la iniciativa i la participació en la millora dels serveis que es presten als ciutadans, el rendiment i l'activitat extraordinària o el compliment d'objectius i l'assoliment de resultats». Obtenir avaluacions positives és «una condició necessària perquè el personal funcionari i el treballador públic indefinit assoleixin els graus de desenvolupament professional».

A l'esborrany també hi consten els principals canvis que ja han anat sortint a la llum les darreres setmanes. Entre ells, el canvi de triennis a quinquennis i el canvi de denominació d'eventuals a interins

Els orígens de la moderna administració del crèdit interempresarial

Pere Brachfield

@PereBrachfield



Director de Brachfield Credit & Risk Consultants

A la moderna administració del crèdit interempresarial, és a dir, del crèdit comercial que s'atorga als clients per fomentar les vendes, se li denomina credit management. Aquesta disciplina de les ciències empresarials va tenir el seu origen en els Estats Units fa més de 115 anys, com ho demostra el fet que la National Association of Credit Management (NACM) va ser fundada als EUA l'any 1896 i compta en l'actualitat amb més de 60.000 socis. Els Estats Units d'Amèrica del Nord han estat sempre un país en què ha existit una gran cultura creditícia, circumstància que li ha permès assolir els més alts nivells en la gestió del crèdit. Gràcies a la percepció que el crèdit és una cosa molt important en l'activitat empresarial va néixer el credit management, ja que la filosofia empresarial americana va impulsar aquesta funció que va tenir un enorme auge a partir de 1930. La visió en les empreses nord-americanes va ser que calia deixar



de banda la percepció estàtica dels balanços i passar a un concepte dinàmic de gestió dels comptes de clients.

El concepte clau d'aquesta nova orientació en la direcció d'empreses consistia a considerar els comptes i saldos de clients com una cosa viva, sent imprescindible gestionar aquests comptes diàriament per augmentar la rendibilitat. Aquesta nova posició en el management empresarial tenia en compte la importància en el balanç dels comptes de clients com a part essencial de l'actiu circulant, és a dir representava un elevat percentatge del patrimoni de les empreses. Els directius i mànagers de les companyies nord-americanes tenien

com a missió protegir aquesta inversió del seu actiu i per tant era imprescindible gestionar aquest bé de la manera més eficaç i obtenir la màxima rendibilitat. Els objectius principals del credit management van ser els d'alleugerir de manera òptima el realitzable en comptes de clients i maximitzar els fluxos de cobrament reduint els terminis mitjans de cobrament. Així mateix, van aparèixer els conceptes d'avaluació del risc de clients, classificació del crèdit i determinació del cost financer dels saldos vençuts i no vençuts de deutors.

Per tant, la perspectiva americana era considerar que la gestió dels saldos de clients era una cosa que havia de con-

trolar molt de prop, reduint el risc client mitjançant una adequada gestió de tots els comptes a cobrar i fent que els crèdits vençuts es cobressin al termini convingut. Per a la mentalitat de les empreses nord-americanes els comptes de clients no havien de representar un last de l'activitat empresarial i calia evitar els saldos de clients costosos i improductius. Les partides per cobrar havien de reduir-se al màxim cobrant puntualment els saldos vençuts i reduint el termini de pagament dels clients.

El següent país on es va introduir el credit management -sota la influència directa del seu veí nord-americà- va ser Canadà, ja que el Canadian Institute of Credit Management va ser constituït el 1910. El credit management es va introduir a Europa a partir dels anys 30, i ho va fer en primer lloc en el Regne Unit, on la influència de les empreses nord-americanes va donar lloc a l'aparició d'una nova forma de gestionar el crèdit comercial. L'any 1939 va ser constituït el Chartered Institute of Credit Management (CICM), al Regne Unit, que va ser la primera associació europea de credit managers i a més va ser durant més de dues dècades l'únic centre d'estudis de credit management a Europa. Bastants anys després, el 1963, va ser fundada a Irlanda la segona associació europea de credit managers, la Irish Institute of Credit Management (IICM), i l'any 1968 va ser constituïda a Suècia la Svenska Kreditmannaföreningen, que és l'associació sueca de credit managers. Poc temps després al sud d'Europa es constitueixen diverses associacions professionals; a França l'Association Française des Credit Managers et Conseils (AFDCC) va ser fundada el 1970, a Itàlia l'Associazione Credit Managers Itàlia (ACMI) va ser creada el 1976 i a Espanya la primera associació de cre-

dit managers va ser constituïda el 1979.

En l'actualitat hi ha a tot Europa una vintena d'associacions professionals de credit managers, i a tot el món s'han constituït associacions i instituts de credit management. Així mateix existeix una Federació Europea d'Associacions de Credit Management: FECEMA, Federation of European Credit Management Associations que reuneix totes les associacions professionals de credit managers a Europa i que manté una estreta col·laboració amb les institucions europees. De totes les associacions europees, l'entitat més important, és el Chartered Institute of Credit Management (CICM) -antigament denominada Institute of Credit Management (ICM)- que agrupa més de 10.000 professionals del Regne Unit, seguida per l'AFDCC Association Française des Credit Managers que compta amb més de mil membres.

Des d'una perspectiva històrica, sens dubte l'interès de les empreses europees pel credit management va augmentar considerablement a partir de la crisi petrolífera de l'any 1973. Aquesta crisi econòmica va provocar uns alts índexs d'inflació i elevats tipus d'interès, que van marcar una nova tendència en la gestió empresarial. Aquesta nova orientació estava bàsicament encaminada a optimitzar els seus recursos financers i rendibilitzar les seves inversions en clients. A partir d'aquest moment el credit management va cobrar molta importància i la majoria de les empreses europees van incorporar departaments de credit management a les seves estructures. La forta recessió econòmica internacional de l'any 1982 va servir per reforçar la utilitat del credit management a les empreses, consegüentment la majoria de les empreses multinacionals o les grans empreses europees tenen avui dia departaments de credit management.

L'acomiadament serà més barat i la baixa de paternitat s'allarga a un mes

En cas de comiat no causal la compensació es manté en 25 dies per any treballat fins a un màxim d'un any

El grup parlamentari demòcrata ha entrat a tràmit parlamentari les tres proposicions de llei que tenen per objectiu reformar el Codi de relacions laborals: la llei de les relacions laborals, la llei d'acció sindical i patronal i la llei reguladora del conflicte col·lectiu. Ho ha fet després d'analitzar les gairebé 270 aportacions que han fet els agents socials i econòmics del país, i entre els canvis més significatius respecte als esborranys presentats a l'abril, hi ha l'ampliació dels permisos.

Així, després d'introduir l'allargament de la baixa de maternitat a cinc mesos, finalment el text també amplia de 15 dies a un mes la baixa de paternitat, dos permisos que es poden sumar i passar d'un progenitor a l'altre, i que també s'apliquen en cas d'adopció o acollides. També es creen dos permisos més: un de no retribuït de quatre mesos per tenir cura de fills menors d'edat hospitalitzats, i una suspensió del contracte de tres mesos en casos de violència de gènere, per evitar que la víctima pugui ser acomiadada.

Pel que fa a les indemnitzacions per acomiadament, es mantenen les modificacions introduïdes per DA a l'abril. En cas de comiat no causal la compensació es manté en 25 dies per any treballat fins a un màxim d'un any, però en acomiadaments impropis, injustificats

o indeguts, la indemnització serà només un 25% superior a la d'un no causal, quan fins ara era de 45 dies per any treballat, i fins a un màxim de 24 mensualitats, quan actualment és de 30. El conseller general demòcrata Josep Anton Bardina ha justificat la decisió per la necessitat de compensar el cost que tenen les prestacions que s'introdueixen, com les millores en els permisos.

També es redueix la durada dels preavis. Si la decisió de rescindir el contracte és de l'empresari, el màxim preavis passa de 90 a 30 dies, mentre que si és el treballador que marxa, haurà de deixar un màxim de 15 dies en comptes de 30 com fins ara. Bardina ha justificat aquesta reducció perquè en la majoria de casos «és difícil perpetuar les situacions» en què un treballador ha de continuar treballant quan ha estat acomiadat.

Pel que fa a les hores extres, DA proposa que en lloc de ser retribuïdes per trams com fins ara, es paguin totes al mateix cost, que inicialment s'havia fixat en un 35% més i finalment s'ha augmentat fins al 40%. A més, amb les aportacions dels col·lectius s'ha suprimit el màxim d'hores extres que es podien fer diàriament, de manera que el primer topall serà setmanal, fixat en 12 hores.

Un dels canvis introduïts arran de les aportacions fetes durant els darrers



sis mesos és l'eliminació de la disposició que encomanava el Govern a crear un fons de capitalització -que s'havia de nodrir amb aportacions tant de l'empresari com del treballador durant la seva vida laboral- en un termini de dos anys. Després d'analitzar-ho amb els agents socials, en no veure clara l'aplicació d'aquesta nova figura i que xoca amb la Llei de la CASS, DA ha optat només per demanar el Govern que en un any disposi d'un estudi que analitzi la qüestió. La desaparició d'aquesta mesura, a més, comporta l'eliminació de la possibilitat que les empreses puguin reduir la jornada laboral dels treballadors per motius econòmics, ja que aquesta

mesura s'havia de compensar precisament amb el fons.

Pel que fa als tipus de contractes, la nova llei de relacions laborals preveu fins a catorze tipologies, i com a novetat es crea el contracte de relleu o successió, pel qual durant sis mesos conviuran una persona que arribi a l'edat de jubilació i el seu substitut; i el contracte de continuïtat de la vida laboral, que permetrà que, en cas d'acord amb l'empresari, quan una persona arribi a l'edat en què pot percebre la pensió de jubilació, si aquesta no arriba al llindar de cohesió social, la podrà percebre i alhora continuar treballant fins als 72 anys per seguir cotitzant a la CASS.

Andorra Telecom compra el 37% d'Avatel, que opera a Màlaga, Cadis i Alacant

Quan fa tot just una setmana que Andorra Telecom va anunciar la venda del 66% de les accions que tenia de Más-Móvil, obtenint un benefici de 16 milions d'euros, ha confirmat la compra del 37,3% de les accions de la companyia Avatel, per un import, també de 16 milions, però amb l'objectiu «d'adquirir fins al 50% de les accions» d'aquesta empresa, tal com ha posat en relleu el ministre d'Ordenament Territorial i president del consell d'administració d'Andorra Telecom Jordi Torres. D'aquesta manera, Andorra Telecom s'ha reservat el dret de compra del 12,7% de les accions que li restarien fins al 50% i per les quals hauria de pagar 5,5 milions.

L'empresa en la qual ha decidit participar la companyia de telecomunicacions opera ara com ara a Màlaga, Cadis i Alacant i dona uns 30.000 serveis a clients, especialment estrangers que viuen en urbanitzacions on hi ha poca oferta i «aquesta empresa està aprofitant aquesta oportunitat», segons ha afegit el director general d'Andorra Telecom, Jordi Nadal, que ha remarcat que es tracta d'una companyia creada arran de la fusió de cinc petites empreses i que compta amb «actius tangibles», està «sanejada» i genera beneficis. De fet, de cara a aquest any espera tancar amb dos milions de beneficis i una facturació de vuit milions d'euros.

El millor setembre dels darrers 9 anys

El nombre global de demandants de feina al Servei d'Ocupació a finals del mes de setembre es va situar en 394 persones, així ho va comunicar el ministre portaveu, Jordi Cinca. Segons el ministre, en comparació amb setembres anteriors, aquestes dades són les «millors» xifres d'ocupació dels darrers 9 anys.

Les 394 persones inscrites al servei suposen una disminució del 20,1% pel que fa al mateix període de l'any passat, quan se'n van registrar 493. A més, la variació respecte el mes d'agost passat va ser del +4,2%, ja que durant aquell mes hi van haver 378 persones inscrites. Cinca va destacar que aquest augment de persones desocupades entre agost i setembre és totalment «habitual» i que es deu sobretot a la finalització de la temporada alta o d'estiu. Ja que el sector del turisme -que és qui practica revifa el mercat laboral durant els mesos estivals- pateix una gran davallada i molts dels seus treballadors veuen finalitzats els seus contractes.

D'altra banda, el ministre portaveu va comunicar que el nombre total d'assalariats del passat mes de juliol va ser de 36.761 persones, el que suposa una variació a l'alça del 2,8% respecte al mateix mes de l'any anterior, en què n'hi va haver 35.771 assalariats inscrits a la Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS).

La mitjana d'assalariats durant els darrers dotze mesos és de 37.224, amb una variació positiva del 2,6% respecte a les dades del mateix període anterior.

vell de l'any 2011, moment en el qual es van enregistrar 36.457 assalariats, i molt per sobre dels mesos de juliol del 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016, quan hi va haver 34.945, 34.252, 34.617, 35.174 i 35.771 respectivament.

Cinca també va destacar que la massa salarial total del mes de juliol del 2017, es va situar en 72,98 milions d'euros, amb una variació positiva d'un 3,2% respecte el mateix període de l'any anterior. Pel que fa al salari mitjà declarat a la CASS del mes de juliol, es va situar en els 1.985,24 euros, registrant una variació positiva del 0,5% respecte el salari mitjà del mes de juliol del 2016, que va ser de 1.976,19 euros.

Per tot plegat, Cinca va puntualitzar que el mercat laboral andorrà està patint una millora notable, així com que el Principat segueix notant una estacionalitat d'estiu i hivern en diversos sectors, com el del treball. El mes de setembre s'ha tancat amb un descens del volum d'inscrits al Servei d'Ocupació a la recerca de feina respecte del mateix mes de l'any passat. Així, la quantitat de persones inscrites era de 394, la qual cosa representa un 20,1% menys que el mateix mes de l'any passat. En canvi, respecte del mes d'agost es dona un increment del 4,2%, ja que llavors hi havia 378 persones inscrites. Aquest lleuger increment, segons Cinca, està relacionat amb el final de temporada alta.

Aquestes xifres de persones sense feina registrades al mes de setembre, segons ha posat en relleu Cinca, són les millors dades d'ocupació dels darrers nou anys.



El perill de les xarxes per a les empreses

Carlos Fernández Guerra, un dels *community manager* més populars del món ha detallat, en una conferència al Centre de Congressos d'Andorra la Vella, els reptes que cal afrontar a nivell empresarial i d'usuari, la importància de la transformació digital i les noves oportunitats i tendències de les xarxes socials.

Convidat per Actua, Fernández ha explicat, en la seva primera visita a Andorra, l'estratègia comunicativa que va fer servir a la Policia Nacional espanyola i que van convertir el compte de Twitter @policia en un dels més seguits del món. Aposta per l'originalitat per arribar al màxim nombre de gent però també ha alertat dels perills de les xarxes

per a les empreses.

Per Fernández quan es treballa amb xarxes socials és fonamental «l'adaptació al moment, a les circumstàncies, al lloc i l'audiència». També ha advertit dels perills de les xarxes socials per a les empreses. «El principal és no adaptar-se a elles i tenir por i, sobretot, cal confiar en un professional i no deixar la gestió en mans d'amic o d'un conegut», ha dit.

Fernández també és professor de Comunicació en més de 30 màsters, cursos especialitzats, escoles d'empreses i universitats. Actualment és el director digital i Social Media de l'empresa Iberdrola.

La normativa europea sobre el tabac s'implementarà en cinc anys

Dilluns va començar una nova ronda de reunions entre Andorra i la Unió Europea per a l'acord d'associació. L'objectiu d'aquesta nova trobada és arribar a una posició definitiva respecte a la qüestió del tabac, i intentar tancar la negociació pel que fa a la lliure circulació de mercaderies. Així, un cop acordat el període de transició de vint anys i la quota d'importació de 1.600 tones anuals durant els deu primers anys, ara s'ha de debatre el calendari d'implementació de la normativa europea sobre la indústria del tabac que la UE demana en contrapartida.

Segons fonts properes a la negociació, Andorra es compromet a adaptar aquesta nova legislació en un període de cinc anys, i que una de les primeres mesures a aplicar sigui l'eliminació de la publicitat del tabac, a demanda dels mateixos fabricants. La proposta ja ha estat enviada i parlada amb Brussel·les. Pel que fa a l'eliminació de la publicitat, el sector és el primer interessat en aplicar la mesura, ja que en ser un dels pocs territoris de la Unió Europea on encara es permeten els anuncis, el cost que hi han de destinar és elevat per l'interès que hi tenen les marques internacionals. Per tant, la seva prohibició els suposarà un estalvi important en el seu compte de despeses. Una altra de les mesures a implementar és que els paquets de tabac hagin d'incloure missatges publicitaris sobre salut pública, a més d'una codificació per garantir-ne la seva traçabilitat, que ajudi a lluitar contra el contraban de tabac.