

EMPLEO

CON TRADICIÓN

47

años de antigüedad
acumula laAsociación Española de Dirección
y Desarrollo de Personas (Aedipe)

ENTREVISTA a Ricard Alfaro, presidente de Aedipe Catalunya

“Ahora mismo las empresas tienen miedo a contratar”



Ricard Alfaro, presidente de Aedipe Catalunya, fotografiado en la sede de la entidad, en el paseo de Gràcia de Barcelona

JORDI ROVIRALTA

Nuria Peláez

Aedipe Catalunya, una de las delegaciones territoriales de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas, integra a 1.000 responsables de Recursos Humanos de las principales empresas catalanas. La entidad pretende ser un punto de debate sobre las funciones de estos profesionales y lucha por convertirse en un lobby en la reforma de temas como la negociación colectiva. “Queremos que se tenga en cuenta nuestra opinión, porque somos nosotros los que luego nos tenemos que sentar a negociar con los sindicatos”, dice su presidente, Ricard Alfaro.

¿Cómo está afectando la crisis a la gestión de las personas?

Cada vez hay menos presupuestos para personal y a menudo los recortes son imprescindibles. Los responsables de recursos humanos ahora estamos orientados al corto plazo, a intentar hacer las reestructuraciones minimizando el impacto para las per-

sonas. Pero la coyuntura está generando una oportunidad: tenemos que hacer más con menos recursos. Lo que genera titulares son los ERE, pero hay empresas que lo están haciendo tan bien o mejor que antes de la crisis, empresas que cuidan a sus empleados e incluso que siguen contratando gente.

¿Cuáles son los problemas más acuciantes que detectan en su día a día?

Vemos situaciones que nos preocupan y entristecen. Por ejemplo, ahora es más difícil cambiar la jornada a un trabajador, que despedirlo. Muchas empresas, sobre todo las pequeñas, tienen auténtico miedo a contratar nuevos empleados. Es muy grave, pero cuando el crecimiento de negocio implica un crecimiento de plantilla, el empresario se lo piensa dos veces. Hay empresas que prefieren renunciar a un pedido para no tener que contratar personal eventual. También nos preocupa es el absentismo...

Las estadísticas apuntan a que se ha reducido con la crisis.

Sí, porque la gente tiene miedo a

LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En busca de soluciones realistas

En Aedipe son escépticos con las propuestas patronales para ligar los salarios a la productividad. “Es una propuesta bonita sobre papel pero muy difícil de aplicar en la práctica: en sectores como la automoción, la productividad va ligada a la competitividad, pero en otros va reñida con la calidad y en otros, como el transporte, un aumento de productividad puede implicar riesgos laborales”, recuerda Ricard Alfaro. Desde Aedipe abogan por “buscar un indicador que vincule los crecimientos salariales a los resul-

tados de la empresa, donde cada unidad de negociación debe fijar cuáles son los estándares por los que se medirá el incremento salarial, y aclarar qué se entiende por productividad en cada sector”. Alfaro defiende modular el sistema según el área geográfica, ya que “no tiene sentido que en una empresa de ámbito nacional, una persona cobre lo mismo en Barcelona o Madrid que en una provincia donde el nivel de vida es mucho más barato: hemos buscado un sistema tan igualitario que, al final, generamos incongruencias”.

“Es triste que algunos empresarios estén renunciando a aceptar pedidos para no aumentar plantilla”

“En España, los agentes políticos y sociales piensan más en los empleados que en los parados”

perder su empleo, pero hay un mayor absentismo emocional: los que están presencialmente en la empresa, pero no mentalmente. Los trabajadores funcionan a través de confianza y compromiso: si no cuidamos ambos factores, tendremos una plantilla de desconfiados y descomprometidos. A mí, como director de recursos humanos, es lo que más miedo me da: ¡prefiero una huelga que un ejército de descomprometidos, capaz de hundir cualquier empresa!

¿Cómo valoran las reformas laborales que se han emprendido en el último año?

El error es o haber hecho una verdadera reforma estructural. Desde Aedipe defendemos la necesidad de un gran acuerdo para conseguir una gran reforma que permita hacer una reestructuración profunda de un sistema laboral que tiene demasiados vicios.

¿Por ejemplo?

Hay que simplificar el sistema de contratación. La empresa no escoge un candidato porque esté bonificado: contrata al que necesita. Hay que desjudicializar los conflictos laborales. En el sistema actual los jueces deben decidir si la ley es aplicable a un determinado despido: estamos convirtiendo a los jueces en empresarios. Además, hay que luchar por la estabilidad de la ocupación. El despido debe ser más barato si está justificado, pero como contraprestación las empresas deben garantizar que, al menos en principio, los contratos que hacen serán para toda la vida. Hay que crear un marco de confianza.

¿Cómo se puede contribuir a ello desde la negociación colectiva?

He estado en casi 20 procesos de negociación de convenios: el 80% del tiempo se dedica a la cláusula de revisión salarial, pero ¿qué pasa con la promoción profesional, grupos y niveles, la flexibilidad, la formación, la prevención de riesgos? Las empresas no tienen dinero y los aumentos salariales se han acabado. Eso se puede ver como un foco de conflictividad, o comenzar a asumir que en la negociación colectiva hay muchas más cosas que la retribución.

Los sindicatos creen que muchas empresas aprovechan la crisis para recortar sus derechos.

La crisis no debe servir para que la patronal exija todo lo que quiere, pero uno de los problemas que tiene España es que los agentes políticos y sociales piensan más en los empleados que en los parados. Está bien defender los derechos de los trabajadores de plantilla, pero si maximizas esos derechos se acaban convirtiendo en privilegios y podemos llegar a una economía de castas, con “intocables” sin empleo ni vivienda y privilegiados que tienen un empleo para toda la vida. España no se puede permitir algo así.