

Coloquios Foro Europeo-Diario de Navarra



Los asistentes al desayuno de trabajo, en Foro Europeo. De izquierda a derecha, abajo: Ignacio Mazo Redondo, socio de Peoplematters; Pedro San Agustín Dencausa, director de RRHH de Obenasa; José Luis Ruiz Ciruelos, director gerente del Servicio Navarro de Empleo. En el centro: Elena Tres Cruz, directora ejecutiva de Inerzia; Marta Arroyo Sengáriz, responsable de selección y formación; Amaya Flamarique Palacios, directora de programas de Foro Europeo; Yolanda Torres Lusarreta, consejera de MTorres. Arriba: Ignacio María Ugalde Barbería, jefe de recursos humanos de Fagor; Carmen Picabea Fuentes, responsable de RRHH de Conasa; Javier Olloqui Malumbres, director de Gestión de Capital Humano y José Ramón Lacosta, presidente de Foro Europeo. JAVIER SESMA.

EXCEDENCIAS

“Puede haber trabajadores a quienes nos les importe cogerse un año sabático”

bilidad horaria y geográfica. “¿No podríamos eliminar las horas extraordinarias? Y si estamos pagando desplazamientos, ¿no podríamos fomentar el teletrabajo para ahorrarnos ese coste?”, lanzó a los asistentes. Añadió el ofrecimiento de excedencias. “Igual hay trabajadores a quienes no les importaría disfrutar de un año sabático. Hay empresas que mandan a la gente a casa con un 10% de su salario y con el compromiso de reservarle el sitio después de un año. Los trabajadores pueden aprovechar ese tiempo para formación, por ejemplo”. Los contratos a tiempo parcial, tan denostados en otras épocas, recordó, y las jubilaciones parciales son otras de las opciones que podrían interesar a los trabajadores.

Mazo también se refirió a otras alternativas dirigidas a la reducción de costes, como intentar luchar contra el absentismo, optar por pagar los incentivos con una periodicidad más larga, por ejemplo, anual, y la variación salarial. Para ello, Ignacio Ugalde, jefe de RRHH de Fagor, resaltó que lo principal para poder aplicar estas medidas es que las personas sean creíbles. “La confianza tiene que ser clave. Si les has fallado antes, es complicado”, dijo.

Todas estas alternativas a la aplicación de EREs (que nos son la mejor solución, según Mazo) deben ser complementarias a una de las fórmulas que más importancia tiene para Yolanda Torres, la creatividad. “Puede que con lo que sabemos podamos hacer otras cosas. Es el momento de agudizar el ingenio porque puede que el objetivo no sea continuar igual. De hecho, nuestras diversificaciones en MTorres han venido siempre de las épocas de crisis. Aplicar la creatividad, todo lo demás es complementario”, explicó.

Las otras alternativas a las reducciones de plantillas

PARA IGNACIO MAZO, EL ERE DEBE SER LA ÚLTIMA SOLUCIÓN

MARIALUZ VICONDOA
PAMPLONA

No hay relación directa entre aplicar EREs (Expedientes de Regulación de Empleo) y las reducciones de plantilla, y el incre-

mento de la rentabilidad a largo plazo de las empresas. Ésta fue una de las ideas que desarrolló el consultor Ignacio Mazo Redondo durante su participación en el desayuno de trabajo organizado

por Foro Europeo y Diario de Navarra y celebrado esta semana. Mazo es socio de la consultora de recursos humanos Peoplematters, además de licenciado en económicas y empresariales y especialista en gestión de los aspectos organizativos de los RRHH. Entre los asistentes se llegó a más y Yolanda Torres Lusarreta, consejera de MTorres, añadió que “las reducciones de plantilla parece que es la solución a corto plazo pero, en oca-

siones, no son sino parches”.

En una situación en la que las reducciones de plantilla y el aumento del paro están a la orden del día, Mazo defendió otras alternativas que, en su opinión, deben explorar los departamentos de recursos humanos de las empresas, aunque, también reconoció, conllevan más esfuerzo e intentar hacer las cosas diferentes a cómo se venían haciendo hasta ahora. En su opinión, habría que pensar en, por ejemplo, en flexi-

Ser el jamón del sandwich

Nos hemos cansado de escuchar que la persona es el principal activo de la empresa. La realidad no parece confirmarlo.

Era una expresión exagerada, que quedaba bonita. Pero sí que es verdad que las personas son muy importantes, eso sí, en la medida en que su rendimiento es el adecuado. Desgraciada y afortunadamente no se pueden dirigir empresas sin personas. Y el rendimiento de las compañías mejora cuando tienes profesionales comprometidos. Ahora, cuando ya no existe ese rendimiento hay que ver las soluciones, como la reducción de personal, una medida de corto plazo,

por lo que me parecen mejor otras alternativas.

Jefe de personal, de recursos humanos..., hoy son gestores de capital humano. Pero, ¿han cambiado sus funciones?

Nuestra tarea es la de presentar iniciativas. Si confío en los profesionales y estoy dispuesto a invertir en su formación-desarrollo debo traducirlo en iniciativas y políticas, a veces difíciles de defender. Ahí es donde los profesionales de RRHH no hemos estado a la altura, porque nos sentíamos más cómodos aplicando el convenio, el estatuto...

¿RRHH debe estar más cerca de la dirección o de los trabajadores?

RRHH es el jamón del sandwich y tiene que tener dos clientes: los trabajadores y la empresa. Ésta quiere gente coordinada, comprometida, competente y a costes adecuados. RRHH tiene que estar en medio y si toma un sesgo muy empresarial o muy a favor del empleado está haciendo mal su trabajo. Pero es que no siempre es fácil ser el jamón del sandwich. Ese mensaje global de que tenemos que entendernos todos le toca hacerlo a RRHH. Si sólo están pensando aplicar el convenio o marco, por ejemplo, seguramente estás perdiéndote una parte de lo que puedes hacer.



Ignacio Mazo, socio de Peoplematters./JAVIER SESMA