

Fortuna

EL FINAL DE LAS PLANTILLAS PUEDE ESTAR CERCA

El presidente de CEOE reivindica la anterior reforma laboral, que dio margen de maniobra a los empleadores

Los expertos en recursos humanos exploran nuevas formas de contratar

DAVID VÁZQUEZ
MADRID

F

lexibilidad. Fue el concepto reivindicado, una y otra vez, por empresarios y expertos en recursos humanos durante el encuentro organizado este martes por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) en Madrid, bajo el título Gestión estratégica de plantillas. Retos y desafíos. Lo hacen inmersos en la cuarta revolución industrial, la de la tecnología, en un contexto laboral cada vez más cambiante y, sobre todo, expectantes ante un Gobierno que ha anunciado que derogará los aspectos más lesivos de la última reforma laboral, de 2013, pero todavía no ha especificado cuáles son esos artículos.

El presidente de CEOE, Antonio Garamendi, dio el pistoletazo de salida a la jornada glosando las virtudes de una reforma laboral que dio más margen de maniobra a los empresarios a la hora de contratar y despedir: "Veníamos de una profunda crisis. El nuevo marco fue clave para que muchas empresas arrancaran. Esa es la realidad, mal que pese a la gente". Ahora, en opinión del representante de los empresarios, el horizonte de los empleadores se nubla y el futuro no está claro. Y no es su única preocupación: "La formación continua en España es un desastre que ha supuesto para las empresas un gasto de 2.300 millones de euros. Si quiero traer a mi compañía a un japonés que nos enseñe a manejar un dron, el permiso para hacerlo puede tardar dos o tres años. Para entonces, ya ha surgido una tecnología mejor".

La contrarreforma laboral que plantea el Gobierno, como la definió Garamendi, no llegará en los términos actuales con el apoyo de CEOE: "No consentiremos constreñir la libertad de las empresas. Y recuerdo que el empleo, en España lo crea sobre todo la empresa privada". Y de libertad



Antonio Garamendi, presidente de CEOE, durante su intervención ayer en Madrid. APD

habló también Francisco Loscos, profesor de Esade, que resumió las posibilidades que ofrece el nuevo mercado laboral con un dato: "Hay un estudio de McKinsey que dice que solo el 2% de los empleados de una empresa son clave. ¿Por qué retener al 98% restante?".

Las plantillas tal y como se entienden hoy, opinó el docente, son un concepto sólido derivado del que, bajo su análisis, fue el pecado mortal original de los directores de recursos humanos y de los encargados la gestión de personal: la antigüedad. Pero el modelo está cambiando: "Si nuestros

padres tuvieron el mismo empleo toda la vida y ahora tenemos siete, nuestros hijos nos dirán que ellos son nómadas de talento y que, como mucho, quieren dedicar 10 horas a nuestra empresa. O que solo nos ayudan con un proyecto específico. Habrá quien quiera un contrato y un salario y habrá quien ni quiera oír hablar de eso. Cierren los ojos y sueñen conmigo: ¡se acabaron las plantillas!". Con esa idea, la de romper con las categorías estancas, trabajan ya los departamentos legales de las empresas.

Transitando ese camino, Gloria Villar, abogada laboralista y responsable del área laboral de Mercer, reveló algunas de las herramientas que los empresarios tienen ya en su mano para hallar la tan ansiada flexibilidad bajo el actual marco legal. Un ejemplo es la reordenación del tiempo: "¿Sabían que el Estatuto de los Trabajadores permite reorganizar, al menos, el 10% del tiempo del empleado? Para eso solo hay que avisar con cinco días de antelación".

Y esta no es la única manera. Aumentar los complementos salariales por objetivos o favorecer las contrataciones a tiempo parcial son algunas de las fórmulas que permiten, según la experta, una gestión más eficaz. "No sabemos cómo va a ser la nueva reforma o contrarreforma laboral, pero una cosa está clara, surfearemos esas olas cuando lleguen", concluyó.

Los abogados laboristas trabajan en fórmulas para una gestión más eficaz

"Cuando venga la ola de la próxima reforma laboral, la surfearemos", opinó la letrada Gloria Villar

FCC, Repsol y BBVA, ejemplos de transformación

► **El ajuste de FCC.**

Han sido años duros para FCC. Antes de adaptar a su plantilla a los nuevos tiempos, primero tuvieron que cuadrar números. Por esto, de los 110.000 empleados que tenían en 2013 han pasado a manejar ahora 60.000. El mexicano Carlos Slim, nuevo dueño del grupo, marca las líneas maestras: "Procuramos mantener la filosofía de contar siempre con un número de empleados similar, también durante las vacas gordas", explicó este martes en Madrid Ana Benita, la directora de recursos humanos del grupo.

► **Un Repsol digital.**

La multinacional energética ha apostado fuerte por la digitalización. Para ello, contó Julia Jiménez, directora de personas y organización de la empresa, e incorporaron de una sola tacada a 100 personas especializadas en este tipo de tecnología.

► **Evolución en BBVA.**

En el banco creen que en el futuro serán los propios empleados quienes deberán exigir herramientas en su formación: "Cada uno deberá saber qué necesita para evolucionar. Aunque seas un especialista, el mundo cambiará", explicó Marta Cadenas, directora de compensación y beneficios del banco.