

Antonio de la Fuente

Presidente Adirelab

ADiReLab

Asociación de Directivos/as de Relaciones Laborales



Estamos pasando un momento con la pandemia que nunca olvidarán, ni personas ni empresas. Las formas de trabajar han cambiado y después de “muchos meses” vemos evolución pero también incertidumbre. ¿Qué hemos anotado en la libreta de las experiencias para recursos humanos? ¿Cómo se ha vivido en su organización estos tiempos? En efecto, las vivencias que estamos experimentando todos, tanto desde el punto de vista profesional como personal, van a ser difícil de olvidar y, ojalá que las podamos contar a nuestros nietos, porque será una buena señal de haberlas superado con éxito cosa que no todos, por desgracia, podrán decir.

Desde el punto de vista de RRHH y como Director General de un Grupo enorme como es GLOBALIA desde luego que hemos aprendido el valor que tiene la salud para poder realizar nuestro trabajo diario y unido a ello, el valor de mantener ambos (salud y trabajo). La pandemia nos puso una presión enorme para que en cuestión de 2 semanas, los equipos siguieran funcionando desde un confinamiento en nuestros domicilios sin dejar caer a las compañías y todo ello, con un sentimiento de unidad y de equipo nunca logrado ni siquiera por las “best place to work”, implementando toda clase de medidas de cultura, clima, desarrollo..., etc. Los profesionales de RRHH abrimos los ojos y experimentamos la esencia de engagement en estado puro, sin edulcorantes.

Por otra parte, desde el punto de vista de la Presidencia de la Asociación de Directivos de RRL, ADIRELAB, los directivos y profesionales de las RRL vivimos durante meses en el epicentro del tsunami del legislar en emergencia (que dice nuestra querida María Emilia Casas), teniendo que estudiar de madrugada innumerables textos jurídicos (los famosos Reales Decretos Ley de los ERTes) para interpretarlos en cuestión de horas, teniendo que acertar en nuestros dictámenes que teníamos que aplicar a las empresas para las que trabajamos, dictámenes y decisiones sin las que muy probablemente muchas grandes empresas hubieran sucumbido. Tristemente, por una tragedia tan grande, pasamos a ocuparla

tercera posición en relevancia en el Comité de Dirección por detrás del CEO y del CFO. Objetivo cumplido, muy a nuestro pesar, que nos ha encumbrado hasta la posición estratégica que tanto hemos perseguido alcanzar. Hoy los profesionales de las RRL son perfiles “altamente demandados y valorados”.

La pandemia de la COVID 19 ha reforzado el papel estratégico de las RRL en las empresas y la función de sus profesionales. Qué nuevas funciones han tenido en las organizaciones? ¿Ha cambiado el nivel de interlocución con la Dirección General o los CEOs? Y, cómo ha cambiado con los sindicatos?

A nivel de funciones o responsabilidades (dejando aparte los numerosísimos ERTes que se han tenido que implementar de la noche a la mañana para la supervivencia de las empresas y el mantenimiento del empleo), creo que los Directivos de RRL no han experimentado una variación sustancial.

Lo que sí ha variado, también de la noche a la mañana, es el nivel de interlocución y relevancia dentro de las organizaciones y más concretamente dentro de los Comités de Dirección o de Crisis que se han tenido que realizar con una mayor intensidad por la situación sobrevenida que estamos viviendo. En este aspecto es muy evidente que el Directivo experto en Relaciones Laborales de alto nivel he pasado a ser la estrella indiscutible y el orden del día de estos Comités ha variado su esquema ordinario para iniciarse con el correspondiente report en materia laboral toda vez que, sin garantizar estabilidad en esta materia, el resto de aspectos a tratar podrían no llegar a tener continuidad.

Por otra parte, también es evidente que la interlocución entre RRL y Sindicatos ha necesitado madurar a marchas forzadas hasta llegar a alcanzar el deseado modelo donde, han dejado de ser partes enfrentadas para pasar a hacer frente común con un solo objetivo: mantener el empleo a través de mantener a las empresas con vida, trabajando de la mano para lograrlo.

La gestión de las RRL depende mucho de la normativa laboral y su impacto en el empleo. Qué materias considera esenciales para la modernización del marco laboral en 2021? ¿Se precisa una derogación de la reforma laboral de 2012? Nosotros, en ADIRELAB siempre hemos defendido que los Directivos de RRL somos “los fontaneros” que implementamos lo que se legisla en materia laboral en nuestro país y es por ello por lo que trabajamos sin descansos para lograr un mayor nivel de contacto con la administración laboral.

La modernización del marco laboral es absolutamente necesario y cada vez se hace más patente. Nosotros lo llevamos diciendo desde nuestro nacimiento como asociación de directivos de relaciones laborales y en esa línea ya hemos sugerido a administraciones laborales anteriores y actuales, que es urgente revisar la Ley del Estatuto de los Trabajadores desde el primer artículo hasta el último, porque nos encontramos con una norma laboral que cada vez es más obsoleta y que no da solución a las vicisitudes de nuestro día a día en las relaciones entre las personas trabajadoras y las empresas en las que prestan sus servicios. Por eso creemos firmemente en que la revisión debería ser total ya que, poner de nuevo un parche, modificando algunas partes o algunas materias es “pan para hoy y hambre para mañana”. Claro que para eso hay que crear un grupo de trabajo de expertos de primer nivel de la Administración, de la patronal, de los sindicatos y de los profesionales laboristas que estamos en el día a día haciendo equilibrios para hacer compatible las normas actuales con la realidad que vivimos.

Respecto a la tan manida frase de “la derogación de la reforma laboral de 2012”, en mi opinión es más una frase de índole política que una realidad práctica. Lo que necesita nuestro país es mejorar y evolucionar la normativa existente, así como establecer mecanismos de flexibilidad laboral que ayude a empresas y trabajadores a tener un futuro profesional sólido.

Los/as directivos/as de RRL han tenido que gestionar los ERTes y se ha generado un colapso normativo e interpretativo en 2020 y 2021 con muchas disfunciones y antinomias. ¿Cómo se ha vivido esta etapa desde la función? ¿Cómo crees que se deberán hacer las transiciones de ERTes de FM a ERTes ETOP cuando se recupere la normalidad?

La verdad es que los meses de legislación en materia laboral, desde marzo de 2020, empezando por el RDL 8/2020, han sido de muchísima dureza e intensidad para todos los profesionales que dirigimos las RRL y ello, unido al enorme volumen que todos conocemos y a los escasos plazos que teníamos para estudiar, interpretar y acertar. No nos podíamos permitir el lujo de fallar porque nuestras empresas hubieran sucumbido a una crisis sobrevenida que nos ha estado asfixiando constantemente.

Por otra parte, no existiendo referente histórico con el que compararse, ha sido necesario que la propia administración laboral se haya tenido que remangar para ayudar a interpretar todo el elenco legislativo con el que hemos tenido que hacer verdaderos malabarismos en el

momento de pasar de la letra a la práctica, administración que tampoco estaba preparada para un impacto de esta magnitud y que se ha visto constantemente desbordada, lo que lejos de ayudarnos a nosotros, nos generaba una mayor, si cabe, incertidumbre.

Estoy seguro de que ninguno de los que hemos estado en primera línea de batalla vayamos a olvidar nunca los días (con sus madrugadas) que pasamos diseccionando normas que, por la urgencia, se dictaron con bastante desorden, teniendo incluso que rebuscar en las exposiciones de motivos, las explicaciones y razonamientos que nos ayudaran a dar el correcto sentido a lo que se estaba normando. Recuerdo innumerables conversaciones con mis compañeros profesionales de las Relaciones Laborales para que, aunando neuronas, llegáramos a criterios más o menos uniformes y, en muchas ocasiones, cada uno tuvo que elegir el camino que tomar dentro de su organización porque no éramos capaces de unificar nuestras interpretaciones.

Hoy ya vemos las cosas con otros ojos porque nos hemos convertido en verdaderos atletas de la interpretación normativa laboral y mientras escribo estas letras veo con mucha más calma que estando a escasos días de que venza la vigencia del último RDL, tendremos que volver a esprintar para estudiar, interpretar y acertar.

Respecto a la transición de los ERTes de Fuerza Mayor a los ETOP, que va a ser necesaria en muy corto espacio de tiempo porque la emergencia sanitaria irá remitiendo pero las empresas no habremos recuperado todavía el nivel de actividad de 2019, esperamos desde ADIRELAB que se genere dentro de un formato “AGILE” es decir, que se encuentre una fórmula rápida y flexible para que, empresa y sindicatos mantengan vivos los ERTes como mecanismo de adaptación de la actividad que se vaya recuperando al correcto dimensionamiento del trabajo

necesario para ejecutar dicha actividad, de manera que el sobrante, siga amprado bajo el manto protector del ERTe y de las prestaciones públicas logrando con ello, tanto el mantenimiento del empleo como de las empresas que lo generan. Nos lo tienen que poner fácil, aunque sea solo por una vez, de forma que observemos una transición entre una figura y otra sin solución de continuidad.

El trabajo remoto durante la COVID 19 ha sido un experimento global y generalizado con gran éxito. ¿Cómo ha afectado a la función? ¿Consideras que las RRL se pueden gestionar en entornos híbridos en el futuro o se volverá a la presencialidad?
El trabajo en remoto, trabajo desde el domicilio, o teletrabajo de “campana” ha sido una herramienta esencial para que las empresas continuaran en mayor o menor medida con su actividad diaria, ayudando a su supervivencia y también a la supervivencia de todos los puestos de trabajo que se podían desarrollar en remoto sin ser necesario acudir a la oficina y siempre buscando el objetivo de evitar contagios.

Para los directivos de las RRL, esta medida excepcional y coyuntural supuso saltar muchas barreras que parecían insalvables, en poco más de dos semanas y en línea con el confinamiento ordenado por la declaración del Estado de Alarma. Tuvimos que comunicar a miles de personas que excepcional y solamente mientras dure la emergencia generada por la pandemia y las recomendaciones de la autoridad sanitaria se permitía realizar el trabajo desde el domicilio, dejando muy claro que no estábamos ante la figura del Teletrabajo (que hoy ya cuenta con una regulación específica que en aquel momento no existía) si no de una medida encaminada a proteger la salud y la vida.

Añadido a esta parte más legal también tuvimos que trabajar de la mano de nuestros compañeros de prevención de riesgos laborales para dictar protocolos internos tanto de índole ergonómico como

psicosocial para el trabajo desde casa, como de formato de retorno ordenado a las oficinas (que es el momento en el que nos encontramos ahora) con sistemas de organización de la afluencia al centro de trabajo respetando todas las recomendaciones de higiene y de distancia social.

Han sido muchos meses de improvisación, flexibilidad y colaboración por parte de todos con el mismo objetivo que he repetido anteriormente: mantener el empleo y a las empresas con vida.

Ahora, que gracias a Dios, parece que la emergencia sanitaria va remitiendo (aunque queda camino que recorrer) estamos viendo como el modelo híbrido de trabajo en el domicilio y en la oficina se está implantando con cierta normalidad aunque me temo que, por las exigencias normativas que se recogen en la nueva Ley que regula el Teletrabajo, muchas empresas van a optar por implementar sistemas (creativos) en los que no se rebasen el 30% de trabajo en remoto (por ejemplo, trabajar en la oficina hasta la hora de comer y trabajar en casa por la tarde) y, poco a poco, con el paso del tiempo y la vuelta a la normalidad pre-covid, irá calando en nuestra cultura del presencialismo la evidencia de que, la confianza y el compromiso por ambas partes (empresas y trabajadores) suponen el alcanzar, entre todos, muchos mejores resultados siendo más productivos y eficientes que lo que somos cuando estamos 100% en la oficina.

Veremos como la cultura del resultado cobra relevancia frente al modelo de “calentar el asiento”, pero también en esto nos falta por recorrer un largo camino, sin perder de vista eso sí, el que las relaciones sociales son también esenciales si queremos trabajar en empresas saludables y socialmente responsables (no olvidemos que el Teletrabajo ya ayudado a mejorar las tasas de contaminación de las grandes ciudades).

ADiReLab es la asociación de directivos/as y profesionales de relaciones laborales que tiene como misión promocionar y desarrollar la función directiva de relaciones laborales como valor estratégico para la Dirección General de las empresas y organizaciones; fomentar el diálogo social con resultados; y facilitar a sus miembros el conocimiento especializado de las normas laborales y los criterios de interpretación de la Administración y los Tribunales así como anticipar las tendencias de futuro y transformación de las relaciones laborales a nivel global por el impacto de la tecnología, la demografía o la globalización

Nuestros valores

Diálogo Social, Confianza, Compromiso, Responsabilidad, Innovación

ADiReLab

www.adirelab.es