

## Panorama

JAVIER ARMAOLEA PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS, AEDIPE EUSKADI

# «Todavía tenemos el 'chip' del extranjero ignorante»

ADVIERTE DE LA NECESIDAD DE FORMAR EN LA DIVERSIDAD A LOS PROFESIONALES DE LOS RECURSOS HUMANOS

MIRIAM SAINZ

En los últimos años, España se ha convertido en un país cosmopolita gracias, entre otras cosas, a la incorporación de unos 450.000 extranjeros a la población activa. Esta transformación ha dado lugar a una pluralidad que, en muchas ocasiones, no encuentra su sitio en el día a día de la empresa. Algo a lo que Aedipe, que agrupa a profesionales de los recursos humanos, trata de poner remedio. La agrupación lidera un proyecto que acaba de echar a andar con el apoyo de la Unión Europea para estudiar cómo gestionan en la práctica las empresas esa diversidad. Según el presidente de la asociación en el País Vasco, Javier Armaolea, el objetivo final de la iniciativa es «que las organizaciones

fomenten la pluralidad entre sus empleados en cuanto a edad, género y origen». Es, asegura, la mejor fórmula para conseguir una mayor productividad en la organización.

—¿Cómo se va a materializar el trabajo que van a realizar durante este proyecto?

—Vamos a elaborar una guía metodológica de competencias culturales. Los países que estamos teniendo este proyecto —Alemania, Bulgaria, Eslovenia, Inglaterra y España— entendemos que todos los formadores y directores de recursos humanos trabajan con colectivos que son inmigrantes. En los contextos educacional y empresarial, creemos que los responsables deben disponer de unas competencias que les permitan gestionar a esas personas y sus diferencias. La guía se difundirá a través de un libro y un DVD y, para ello, disponemos de una ayuda de

—¿Qué aporta la diversidad en una organización?

—Es una ventaja competitiva. Las competencias culturales son habilidades o destrezas para desempeñar una serie de tareas, una capacidad para poder comunicarse



Javier Armaolea, presidente de Aedipe Euskadi. / MIREYA LÓPEZ

con personas diferentes. Es algo que aporta un enriquecimiento de los comportamientos, actitudes y conocimientos. Si existe un colectivo enriquecido, el objetivo común de la empresa se alcanzará antes y con más éxito.

—¿Están las empresas españolas en general abiertas a estos cambios?

—No son conscientes todavía de

que hay que sensibilizarse con la situación. La gestión de la diversidad no se está implementando en las empresas, sobre todo, porque no se han puesto en marcha los recursos necesarios.

—¿Aún se siguen descartando candidatos por su lugar de procedencia?

—Todavía existe el 'chip' del extranjero ignorante. No hay ese ta-

lante de respeto mutuo, de pensar «igual no eres licenciado en Económicas, pero con tus raíces culturales trabajas en equipo con una apertura increíble». Todavía existe la mentalidad de creer que ellos son los apestados y nosotros los listos.

—¿Se ha notado en estos últimos diez años, en que tanto ha crecido la llegada de emigrantes, un cambio en el papel del profesional de recursos humanos?

—Sí, ahora se están potenciando aspectos de gestión de recursos humanos más que funciones laborales, de gestión, administración de personal, etc. Dan mucha importancia a la formación, talento, innovación...

## Ley de igualdad

—¿Jóvenes, mujeres e inmigrantes deberían tener una protección especial dentro del mercado laboral?

—Sí se apoya la diversidad, se está protegiendo. Nosotros queremos recoger las experiencias de todas las empresas para convertirlas en competencias interculturales. En cuanto a la protección de la administración, existe la Ley de Igualdad, por ejemplo, que tiene un apoyo europeo importante.

—¿Ha mejorado esta Ley realmente la situación de las mujeres?

—Sí, por supuesto. Aunque la aceleración y la mejora debería haber sido más acentuada.

—¿Ha cambiado el perfil del inmigrante que demanda empleo?

—Está más preparado y las empresas lo ven. Queremos conseguir que la empresa sea consciente de que con esa gente, utilizando sus diferencias culturales, se pueden

—¿España es un país atractivo para el extranjero cualificado?

—Sí, aunque en España existe un gran agujero negro y es el inglés. El que viene de fuera, llega con un fuerte conocimiento de idiomas.

## ESPALDARAZO A LAS REFINANCIACIONES

### OPINIÓN

ANTONIO REGO Y PABLO CARBALLO  
DEPARTAMENTO  
MERCANTIL DE GARRIGUES

El 19 de octubre se publicaba en el Boletín Oficial del País Vasco el anuncio de la Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial (SPRI), sobre la aprobación del programa 'Resiste'. Con ello se dio un paso más en el proceso de reconocimiento legal e impulso de los procesos de refinanciación de empresas en situación de crisis que comenzó con la aprobación del Real Decreto Ley 3/2009, de 27 marzo,

de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución económica, utilizado como vehículo para la reforma de la Ley Concursal.

En efecto, la gravedad de la crisis económica mundial que padecemos, así como la prolongación de la misma prevista por los expertos en la materia —al menos durante varios años más— han obligado —primero al legislador español y, posteriormente, al regulador vasco— a 'legalizar' e impulsar, respectivamente, una figura que la comunidad financiera y económica ya aceptaba y utilizaba —no sin relativos riesgos legales— como alternativa al concurso de acreedores; los acuerdos de refinanciación.

La modificación de la Ley Concursal que acometió el Real Decreto Ley 3/2009 vino a consagrar

la existencia legal de estos acuerdos, y dotó de garantías a las entidades financieras participantes en ellos al establecer la 'no rescindibilidad' de las operaciones 'no fraudulentas' derivadas de estos acuerdos y la restricción de la legitimación para impugnarlos, todo ello bajo la condición de que el acuerdo de refinanciación cumpla una serie de requisitos establecidos por la norma. Con todo ello se pretende eliminar el estigma de perjuicio para la masa en procesos concursales que se predicaba de estos acuerdos por algunas resoluciones de los tribunales de instancia competentes en materia concursal.

Tomando como base la referida reforma legal, el programa 'Resiste' va más allá, pretendiendo impulsar la utilización de los acuerdos frente a la vía con-

cursal como forma más adecuada para solucionar las situaciones de crisis empresarial, garantizando la continuidad de la empresa refinanciada. Para ello subvencionará a fondo perdido el pago de parte de los costes de determinados asesores contratados para la reestructuración de la deuda bancaria de empresas domiciliadas en el País Vasco que acrediten su viabilidad empresarial.

Con este espaldarazo legal a los acuerdos de refinanciación se pretende facilitar la supervivencia de aquellas empresas que, aun resultando viables a corto y medio plazo, atraviesan una situación complicada de liquidez derivada de la crisis económica, que les dificulta hacer frente a sus obligaciones a corto plazo. Gracias a la renegociación de sus

obligaciones con los acreedores, especialmente financieros, las empresas podrán verse capacitadas para mantenerse vivas mientras perdure la situación de crisis y para posicionarse en los primeros lugares en cuanto a competitividad a la espera de que llegue el momento de la recuperación económica, evitando así la muerte lenta y dolorosa a la que podrían verse abocadas en un proceso concursal.

Es de desear que esta apuesta firme y decidida llevada a cabo por el regulador vasco para priorizar la viabilidad empresarial frente a la liquidación que supone la vía concursal en la mayoría de los casos —la experiencia lo ha demostrado en el tiempo que lleva vigente la Ley Concursal—, sea imitada por el resto de reguladores autonómicos.