

Jornada sobre “Los procesos de reestructuración de plantillas paso a paso”

Maravillas Rojo: “Es básico que el flujo crediticio empiece a fluir para que se pueda generar empleo”

- Para la secretaria general de Empleo la crisis es financiera y resulta prioritario mejorar el acceso a la liquidez de las empresas para que éstas frenen la destrucción de empleo y retomen la contratación
- También resaltó que “hay reestructuraciones empresariales que se hacen con un cierto cortoplacismo e irresponsabilidad” y que “2009 es un año muy difícil desde la perspectiva del empleo”

Madrid, 26 de marzo de 2009.- Estas son las principales conclusiones de la Jornada *Gestión empresarial responsable. Los procesos de reestructuración de plantillas paso a paso*, organizada por APD, Mercer y Create, celebrada esta mañana en Madrid y a la que han asistido más de 300 directivos de recursos humanos. Durante la jornada se ha analizado los mecanismos e instrumentos adecuados que permiten gestionar correctamente y con acierto un plan de reestructuración laboral, así como prevenir y minimizar el conflicto laboral que implica un proceso de cambio en la empresa.

La secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo, comenzó destacando que 2009 será un año muy difícil para el empleo y explicó: “nos estamos enfrentando al mayor reto económico de nuestra historia reciente. Su intensidad y rapidez está modificando constantemente nuestras previsiones de empleo, pero nuestra prioridad es frenar su destrucción y proteger a los desempleados”. Para la secretaria de empleo, la crisis tienen un origen financiero, con un impacto directo en el mercado laboral: “Es básico que el flujo crediticio empiece a fluir, algo que aún no hemos conseguido. Estamos trabajando en ello porque si no se mejora el acceso a la liquidez de las empresas, la destrucción de empleo no podrá frenarse y tampoco se podrá generar empleo”.

Maravillas Rojo resaltó que “el empleo no es sólo eso, sino el eje central del proyecto vital de las personas, por eso, en este momento más que nunca, las empresas deben realizar procesos de reestructuración responsables, con sentido de futuro, posibilidad de complementariedad, con buenos planes sociales y voluntad de interacción con otros sectores”. No obstante, también señaló que “hay reestructuraciones empresariales que se hacen con un cierto cortoplacismo e irresponsabilidad”.

José Urquiza, director del área de salud y Beneficios de Mercer, resaltó que “para la gran mayoría de las empresas un proceso de reestructuración de plantillas es único y novedoso lo que genera tensiones para las cuales no está preparada con lo que ello implica poder tomar decisiones equivocadas. Es fundamental abordar un proceso de reestructuración desde sus inicios con un objetivo claro y definido del resultado que se quiere obtener con el mismo”.

Para ello, no sólo es importante analizar el propio ahorro de costes que supone una reestructuración, si no que resulta de vital importancia tener claramente definida cada una de las fases de un proceso de reestructuración, así como las áreas involucradas y su

interactuación. En este sentido, Urquiza destacó que "focalizarse solamente en apartados económicos -sin restarle importancia- puede generar un resultado final insatisfactorio. Prestar la adecuada atención a los impactos, tanto en el ambiente social de la compañía como en el futuro clima laboral, sin descuidar que en un proceso de esta naturaleza las variables legales que pueden aplicarse son de gran magnitud, puede redundar en una mayor eficacia en costes como en una mejora del clima laboral".

Por todo ello, "para lograr el éxito es necesario la actuación conjunta de las direcciones de recursos humanos, financiera, jurídica y de comunicación lideradas de forma estructurada por la dirección general. En la crítica situación económica actual, el éxito de una empresa se medirá, entre otros factores, por su eficacia a la hora de acometer los cambios necesarios en tiempo y forma para mantenerse competitivos en el mercado", explicó José Urquiza, director del área de salud y Beneficios de Mercer.

Nekane Rodríguez, directora general de Creade, habló de la importancia de los planes de recolocación en las reestructuraciones de plantillas: "podemos justificarnos con la crisis o tomar decisiones para ayudar a una persona a encontrar un empleo. Por primera vez, nos estamos encontrando con profesionales despedidos completamente aterrados ante las noticias catastróficas y desesperanzados". Los programas de recolocación les ayudan a superar ese duelo personal para afrontar la situación como una oportunidad: "en la actualidad es imposible que 100, 200 o 1.000 despedidos puedan colocarse en el mismo sector y zona geográfica, por eso, les motivamos a que abran sus miras, aprovechen el momento para gestionar su carrera profesional, para saber a dónde quieren ir, qué saben hacer, qué les gusta y qué pueden aportar en el mercado actual".

Identificarlo les permitirá encontrar más rápidamente un empleo, ya que según Nekane Rodríguez, aunque el tiempo de recolocación se pueda alargar por la crisis, los programas de recolocación están encontrando trabajo a los despedidos: "les hacemos pasar del 'no, no' al 'por qué no', y ese cambio de actitud resulta fundamental para activar la estrategia de búsqueda de empleo que les facilitamos, explotando correctamente las herramientas como el networking, y afrontando las entrevistas de trabajo que les proponemos gracias a nuestro trabajo continuo de retrospcción del mercado". "De ahí que los programas de recolocación tengan aún más valor, porque en épocas de crisis es cuando menos ofertas de empleo se publican y más útiles son las redes de contactos y las oportunidades de empleo ocultas que localizan las empresas de outplacement", aseguró la directora general de Creade.

A lo largo de la jornada, tanto expertos, como representantes empresariales y sindicales, han desgranado las claves para afrontar un proceso de reestructuración de plantillas. Carmen Corbatón, directora de Relaciones Laborales y Compensación de AXA, explicó la experiencia de su empresa al afrontar una reestructuración de plantilla debido su fusión con Winterthur, "el ambiente ante esta situación es de tensión y preocupación, se plantea un sentimiento de ganadores y perdedores que se debe evitar poniendo mucho hincapié en la comunicación y la transparencia de la gestión". También Antonio de la Vega, director de recursos del Complejo Metalúrgico de Huelva de Atlantic Copper, expuso cómo afrontó su empresa la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo. "Recurrir a un ERE debe ser únicamente con el objetivo de garantizar la viabilidad y la continuidad de la empresa".

Los sindicatos también han aportado su punto de vista en esta jornada. Antonio Guerrero, del Gabinete Técnico de UGT, destacó que "hay que tener claro el coste extraordinario que supondrá un proceso de reestructuración de plantilla, de lo contrario se puede generar un conflicto". Ramón Gorrioz, secretario de Acción Sindical de CCOO, advirtió que "los sindicatos

no estamos como elemento paliativo de las reestructuraciones si no que queremos participar desde el principio y encontrar soluciones conjuntas”.

Acerca de APD

La Asociación para el Progreso de la Dirección, creada en 1956, es una entidad de formación e información, de orientación y de contactos a nivel directivo, cuyo principal objetivo es el promover el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias entre los medios directivos empresariales de nuestro país. Alejada de todo planteamiento político o de cuanto represente la defensa de intereses corporativos y profesionales, APD ha conseguido, gracias a su objetividad e independencia, ser uno de los más prestigiosos centros de formación, información y contactos a nivel nacional. www.apd.es

Acerca de Mercer

Mercer es líder global en servicios de consultoría, outsourcing e inversiones con más de 25.000 clientes a nivel mundial. Los consultores de Mercer ayudan a sus clientes a diseñar y gestionar seguros personales, la previsión social y otros beneficios, así como optimizar su capital humano. La firma también es líder en la externalización de la gestión de beneficios. Los servicios de inversiones incluyen consultoría de inversiones y gestión de gestores de inversiones. Mercer tiene más de 18.000 empleados en 41 países. Para más información visite www.mercer.es

Acerca de Create Lee Hetch Harrison

Create Lee Hetch Harrison, empresa del Grupo Adecco, trabaja para facilitar la gestión de los procesos de cambio en los que se ven inmersos los profesionales y las organizaciones. Líder en el sector de coaching y outplacement en España, cuenta con divisiones especializadas en recolocación, reindustrialización, reestructuración, programas institucionales de empleo y consultoría estratégica en el área de Capital Humano.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros:

Blanca León (APD)

+34 91 532 22 65 / prensa@mad.apd.es

Juan Fajardo (Mercer)

+34 91 456 85 94 / + 34 690 885 540 / juan.fajardo@mercer.com

Marina Gómez (Create)

+ 34 91 432 56 30 / marina.gomez@adecco.com