comfia CCOO SECCION SINDICAL BARCLAYS

CCOOFLASH

Martes, 12 de Noviembre de 2013 Nº 145

# TACONES CERCANOS

Habían descubierto sorprendidos que los despidos se producían con precisión siempre el último día de la semana. Así que cuando el viernes la jefa de personal abría la puerta de su despacho y se paseaba por entre las mesas, todos se hundían en sus sillas, escondían la cabeza detrás de la pantalla del ordenador y esperaban a que el ruido de los tacones se alejara de su mesa y surcara otro de los pasillos.

La jefa daba un par de vueltas y finalmente se detenía frente a uno de los trabajadores. **"Fulanito", decía, "¿me puedes acompañar a mi despacho?"**. El aludido se levantaba empequeñecido, con una sombra ya negra sobre sus ojos y un peso inaguantable sobre sus hombros, consciente de haber sido el elegido. El resto descargaba un enorme suspiro, sabiendo que, por lo menos, podría disfrutar de otra semana de alivio.

Esta historia es real y, aunque sucedió en una empresa en particular, pudo haber ocurrido en cualquiera de las miles de empresas que han estado ajustando personal en los últimos años. Lamentablemente, estas formas de actuar, que siguen siendo comunes en la empresa tradicional, pueden conllevar consecuencias nefastas en la productividad, hasta el punto de reducir e incluso anular el efecto ahorro logrado por el despido. El Libro Verde de la Comisión Europea de 2001 es más que tajante al respecto: "según un estudio, menos del 25% de las operaciones de reestructuración logran sus objetivos de reducción de costes, incremento de la productividad y mejora de la calidad y servicio al consumidor, ya que a menudo dañan la moral, la lealtad, la creatividad y la productividad de los trabajadores." Dicho al revés: **más del 75% de las reestructuraciones empresariales son un fracaso por el impacto negativo que producen en el entorno laboral** del resto de sus trabajadores: la jefa de personal de nuestro relato no ha sabido hacer su trabajo.

El despido de empleados resulta un fenómeno traumático no sólo para el trabajador, sino también para la empresa, pues significa un fracaso en su estrategia. Pero puede hacerse bien, e incluso redundar en una mayor fidelidad, un mayor compromiso de los trabajadores con la empresa y un crecimiento de la productividad, siempre y cuando los principios del diálogo en un marco de cooperación y transparencia marquen las negociaciones entre las partes.

El proceso ha de ser siempre participativo, basado en el diálogo entre la empresa y los trabajadores. En casos extremos de gran impacto social, **la Comisión Europea aconseja la participación del Estado como tercera parte**, e incluso puede ser recomendable la inclusión de una cuarta, las comunidades locales del entorno, cuando un alto volumen de despidos haga que se vean indirectamente afectadas. Sólo un diálogo participativo, basado en los principios de inclusión e integración de los diferentes agentes de la sociedad, puede lograr una implicación

plena de las partes en el proceso de reestructuración y, lo que es más importante desde el punto de vista empresarial, implicación esta que se perpetúe en el futuro mediante un parecido o incluso mayor compromiso de los trabajadores con los objetivos corporativos.

También puede haber ajustes responsables. Un ajuste irresponsable es aquel que daña el entorno laboral interno de la empresa mediante formas empresariales traumáticas que sólo buscan una reducción de costes a corto plazo sin tener en cuenta el bienestar futuro de sus trabajadores y sin evaluar los riesgos e impactos en el entorno social externo a la empresa, cuya relación por capilaridad con el tejido interno es como la de un brazo con el resto del cuerpo. Un ajuste responsable debe tener en cuenta, como siempre, **el diálogo social integrador con los agentes sociales**, para mantener o elevar la motivación, permitir el bienestar de los empleados y la retención de talento; debe evaluar asimismo el impacto de sus actuaciones en las comunidades que la rodean, proveyendo, por ejemplo, cursos de formación y reciclaje de los trabajadores despedidos o de promoción de los barrios circundantes con el fin de intentar evitar la ruptura de la cohesión social tanto dentro de la empresa como en su entorno más cercano; y debe llevarlo a cabo mediante unas estrategias transparentes que fomenten la implicación, el debate abierto y la mutua confianza.

Son todas estrategias egoístas y a la vez solidarias, como lo es la RSE, que pretenden contribuir a lograr la sostenibilidad de la empresa y su entorno social, entendidos como partes íntimamente relacionadas, en una estrategia no cortoplacista sino de futuro. **No somos ilusos**: implementar estas estrategias no garantiza el éxito en el difícil trance de una reestructuración laboral, pero sin embargo podemos afirmar que no practicarlas significa comprar demasiadas papeletas para un fracaso prácticamente seguro.

***Infolibre. -***