

BANCO CAM S.A.U.

PLAN DE RECOLOCACIÓN

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

El *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* refuerza los elementos sociales que deben acompañar a los despidos colectivos estableciendo la obligación de ofrecer a los trabajadores un Plan de Recolocación Externa cuando éstos afecten a 50 o más trabajadores.

Dicho Plan de Recolocación ha de cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- Ha de ser implementado por una Empresa de Recolocación Autorizada
- Ha de tener una duración mínima de 6 meses
- Ha de incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

No obstante, **BANCO SABADELL / BANCO CAM** tiene el convencimiento y firme intención de implementar un Plan Social ambicioso e innovador que -más allá de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente- se constituya en un referente de actuación socialmente responsable, basado en el respeto y compromiso con las personas y en entorno socio-económico. Para ello ha contratado los servicios de las dos empresas de recolocación autorizadas, líderes en el diseño e implementación de este tipo de Planes: MOA BPI GROUP Y LEE HETCH HARRISON

El objetivo del Plan aquí presentado es doble:

- Por una parte, aportar soluciones eficaces y adaptadas a la realidad personal y profesional de cada trabajador afectado

- Por otro lado, contribuir a la regeneración y dinamización del tejido empresarial de Alicante, población donde se concentra el mayor volumen de destrucción de empleo.

2. ESQUEMA DE INTERVENCION

Si bien las indemnizaciones y prestaciones pasivas por desempleo atenúan el impacto de los procesos de extinción, las compensaciones de carácter económico no constituyen en sí mismas una solución consistente ni suficiente a medio y largo plazo.

Efectivamente, la principal implicación de los despidos colectivos es la pérdida del puesto de trabajo y la necesidad de acceder nuevamente a un mercado laboral altamente competitivo y caracterizado por elevadas tasas de paro y escasa capacidad de generación de empleo.

Este acceso se ve dificultado, en muchos casos, por una cualificación profesional insuficiente o por una alta especificidad, lo que limita la transferibilidad a determinadas alternativas profesionales.

A ello se le ha de unir el impacto psicológico y el bloqueo emocional que sufren las personas en estas situaciones y que les impide orientar correctamente su proceso de reinserción laboral.

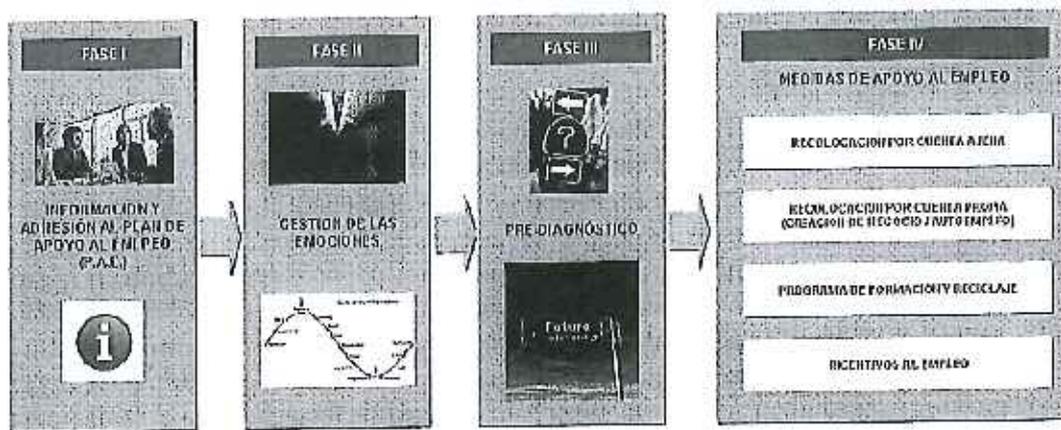
Es necesario, por tanto, diseñar un plan individualizado que ayude a las personas a:

- i. gestionar sus emociones y a asimilar la situación en la que se encuentran,
- ii. diseñar y gestionar de forma correcta y eficaz su proceso de reinserción laboral, definiendo alternativas profesionales consistentes y realistas,
- iii. mejorar su nivel de empleabilidad a través de programas de formación y reciclaje profesional,

- iv. la recolocación por cuenta ajena, acompañando las acciones de orientación e intermediación laboral,
- v. la recolocación por cuenta propia, validando el plan de negocio y la puesta en marcha del proyecto empresarial.

Para ello, se ha diseñado un plan de trabajo que abarca cuatro fases de intervención, tal y como se recoge en la figura 1:

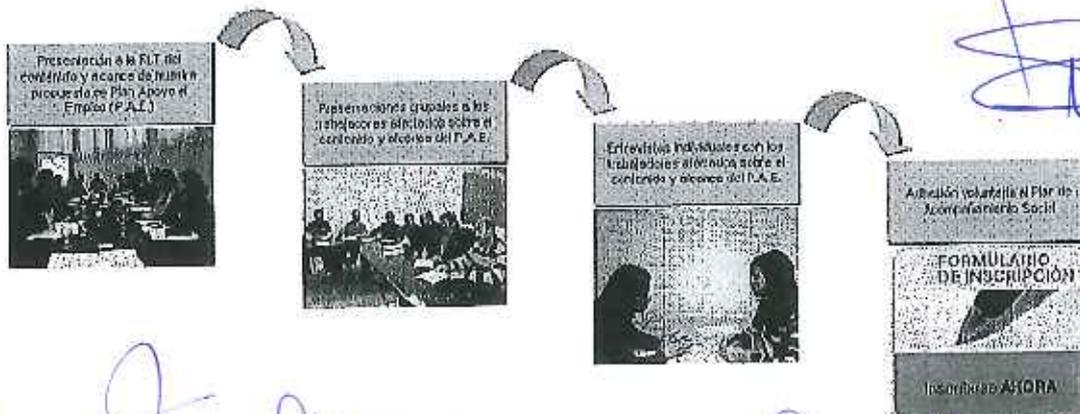
Figura 1 – Esquema de intervención



2.1. Fase 1: Información y adhesión al Plan de Recolocación

Los trabajadores incluidos en el despido colectivo recibirán información detallada sobre el alcance y contenido del Plan de Recolocación. Esta comunicación -realizada previamente a la Representación Legal de los Trabajadores- se llevará a cabo a través de sesiones informativas grupales e individuales, así como por medio de boletines informativos (figura 2).

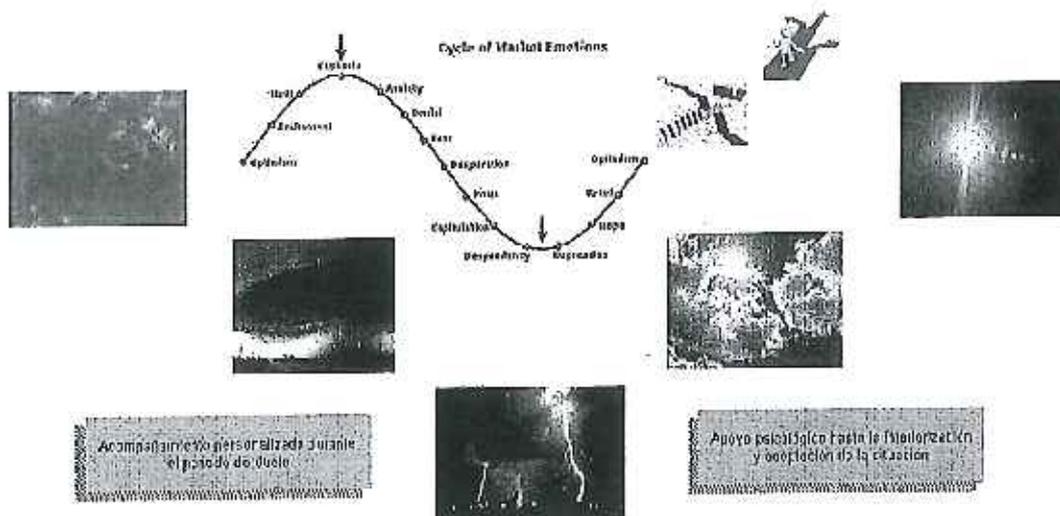
Figura 2 – Información y adhesión al Plan de Recolocación



2.2. Fase 2: Gestión de las emociones

Sin lugar a duda, la pérdida del puesto de trabajo tiene un fuerte impacto psicológico sobre las personas, generando altos niveles de ansiedad, frustración, pérdida de confianza en sí mismo o temores ante un futuro laboral incierto, entre otros. Este estado emocional resta eficacia al proceso de reinserción laboral, por lo que previamente es necesario un acompañamiento personalizado durante este período de transición hasta la aceptación, interiorización y "normalización" de la situación de desempleo (figura 3).

Figura 3 – Gestión de las emociones



2.3. Fase 3: Pre-diagnóstico

Una vez estabilizada la situación emocional de las personas, y previamente a la implementación de las medidas contempladas en el Plan, se desarrolla un Balance Profesional individualizado y en profundidad que permita:

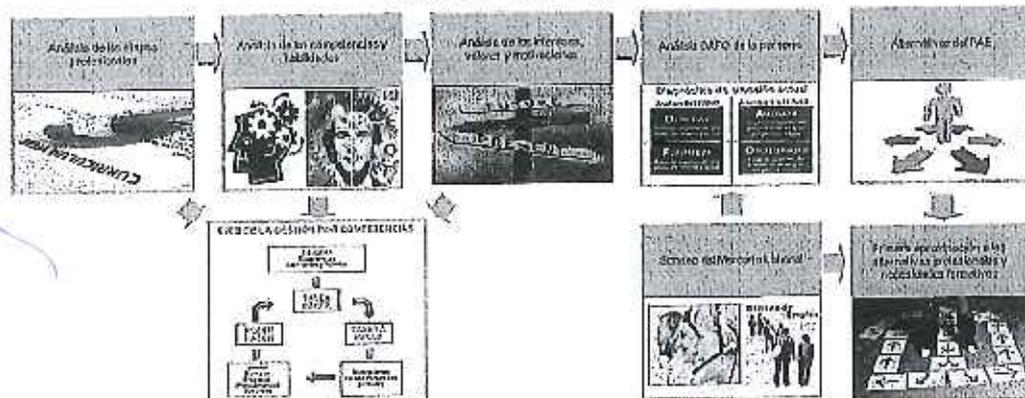
- Analizar las distintas **etapas profesionales**
- Evaluar las **competencias y habilidades** adquiridas
- Identificar los **intereses, valores y motivaciones** de las personas

De forma simultánea al Balance Profesional, se realiza un **Sondeo del Mercado Laboral** que permita identificar oportunidades de empleo en la zona, así como "caracterizar" la oferta laboral existente.

A partir de la información obtenida sobre la persona y sobre el mercado laboral, se realiza un **análisis DAFO** que permita identificar las debilidades y fortalezas de la persona en su proceso de reinserción laboral. Asimismo, se elabora una **Matriz de Transferibilidad** que evalúe el nivel de adaptación de su perfil profesional-personal a las oportunidades de empleo existentes ("potencial de ocupabilidad") y detecte las áreas de mejora sobre las que incidir para incrementar su nivel de empleabilidad.

Con todo ello, se realizará una primera aproximación de las **alternativas profesionales** y se definirán los **Itinerarios profesionales personalizados** en base a las medidas contempladas en el Plan de Recolocación.

Figura 4 – Pre-diagnóstico

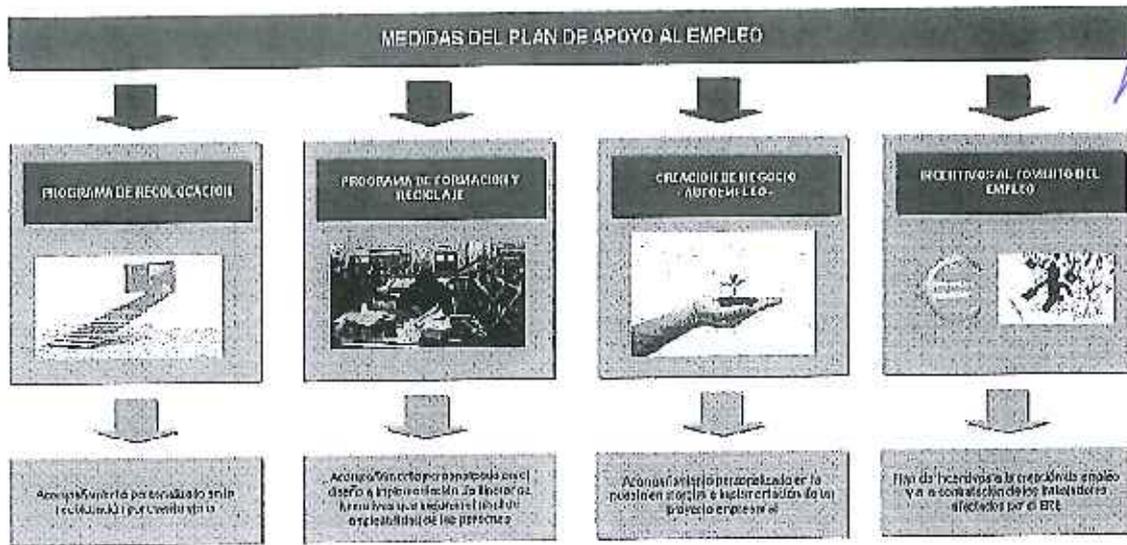


2.4. Fase 4: Medidas del Plan

El Plan contempla cuatro ejes de intervención cuyo alcance y contenido se detallan en los apartados siguientes (figura 5)

- Apoyo a la recolocación por cuenta ajena
- Apoyo a la recolocación por cuenta propia (Autoempleo / Creación de Negocio)
- Programa de Formación y Reciclaje
- Incentivos al Fomento del Empleo

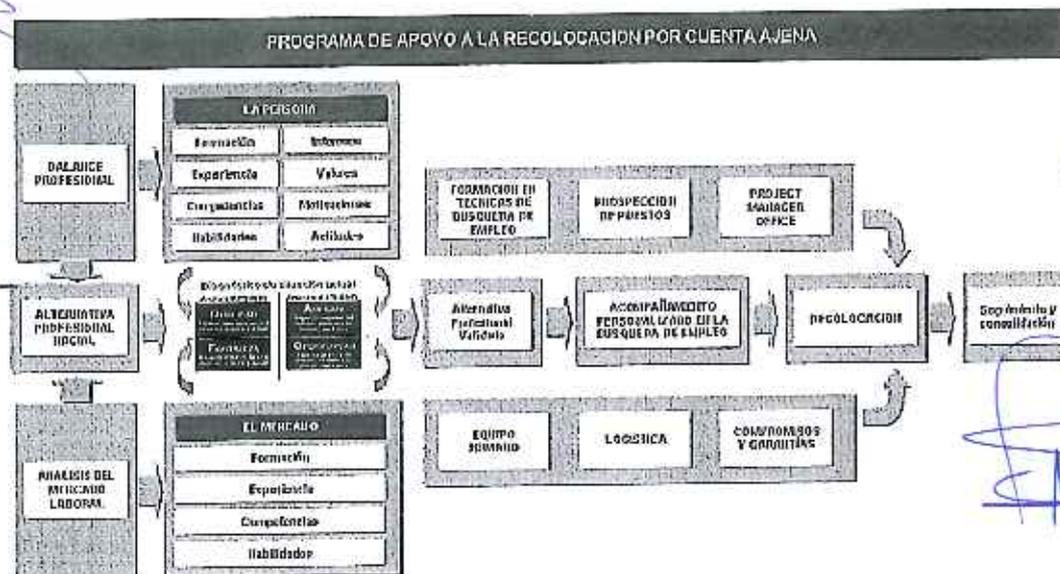
Figura 5 – Medidas del Plan



3. RECOLOCACION POR CUENTA AJENA

El Programa de Recolocación por cuenta ajena tiene como finalidad facilitar una contratación estable y de futuro acorde con el perfil y la motivación de las personas. Este Programa se realiza siguiendo un estricto proceso metodológico, tal y como refleja la figura 6.

Figura 6- Enfoque metodológico



El proceso metodológico se articula sobre los siguientes pilares básicos:

a) Orientación

La Orientación tiene por objeto identificar y validar las alternativas profesionales que mejor se ajustan al perfil de la persona y a la realidad del mercado laboral en la zona, así como definir las estrategias de búsqueda de empleo más efectivas para cada una de estas alternativas. Esta labor se realiza a través de sesiones grupales e individuales con consultores senior expertos en orientación laboral.

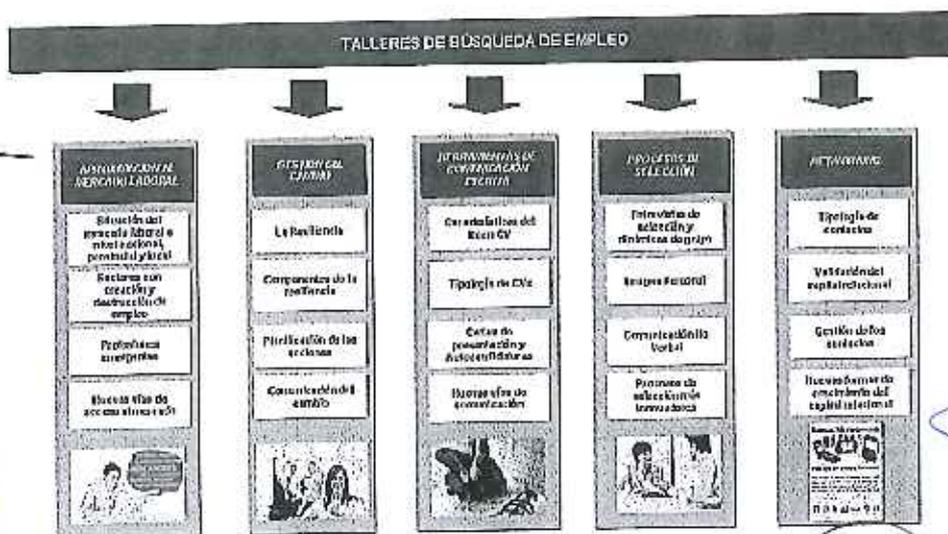
b) Acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo

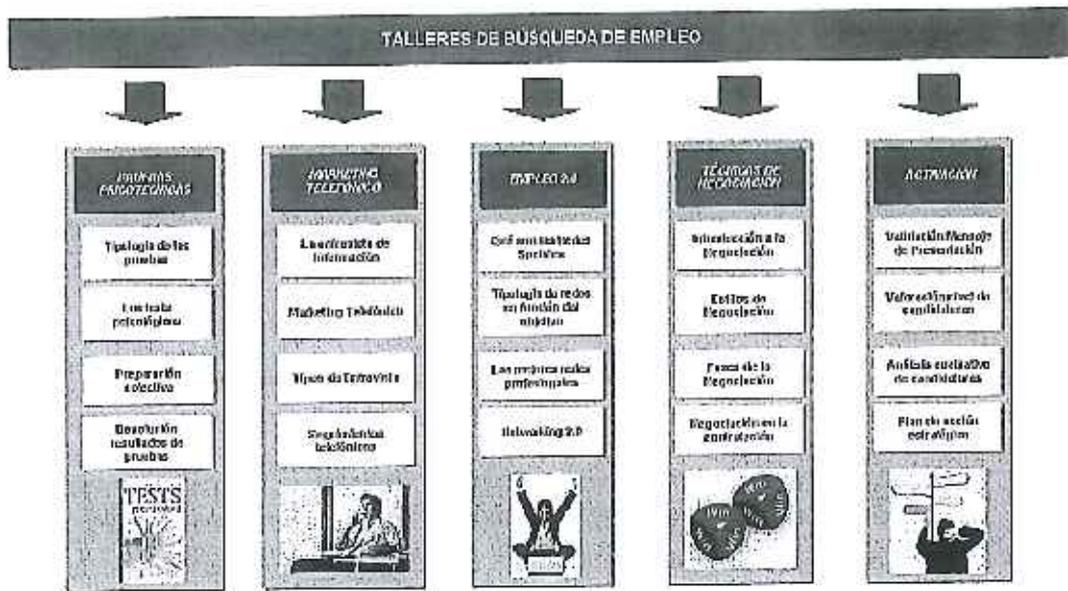
A cada trabajador se le asignará un tutor que le acompañará y guiará durante todas las etapas del proceso de búsqueda de empleo hasta lograr su recolocación efectiva, es decir, la consolidación de la persona en un nuevo puesto de trabajo.

c) Formación en Técnicas de Búsqueda de Empleo

Con el fin de preparar y entrenar a las personas en los procesos de selección, se impartirán Talleres de Formación en Técnicas de Búsqueda de Empleo que permitan incrementar sus posibilidades de contratación. Estos Talleres se realizarán de forma grupal con un refuerzo posterior de sesiones individuales (figura 7).

Figura 7- Ejemplo de Talleres en Técnicas de Búsqueda de Empleo





d) Prospección e Intermediación

La **Prospección** pretende identificar ofertas de trabajo adecuadas al perfil personal y profesional de cada candidato. El éxito de la prospección radica en un conocimiento exhaustivo de su perfil profesional y en una labor proactiva y sistemática de busca de ofertas adecuadas en el territorio. Para ello se pondrá en marcha un Dispositivo de Prospección y Relaciones con el Entorno específico para el colectivo de trabajadores de BANCO CAM (figura 8).

Figura 8- Departamento de Prospección y Relaciones con el Entorno

DEPARTAMENTO DE PROSPECCIÓN

Objetivo

- ❖ Detectar puestos de trabajo en empresas donde las competencias de los empleados sean transferibles "a priori" para agilizar la posterior gestión de recolocación (Intermediación).
 - Nuestra finalidad es dar a conocer el proyecto e identificar necesidades de contratación presentes e futuras.

Nuestro trabajo de prospección parte de un conocimiento detallado tanto de las competencias y motivaciones de cada uno de nuestros candidatos como de su proyecto personal/profesional.

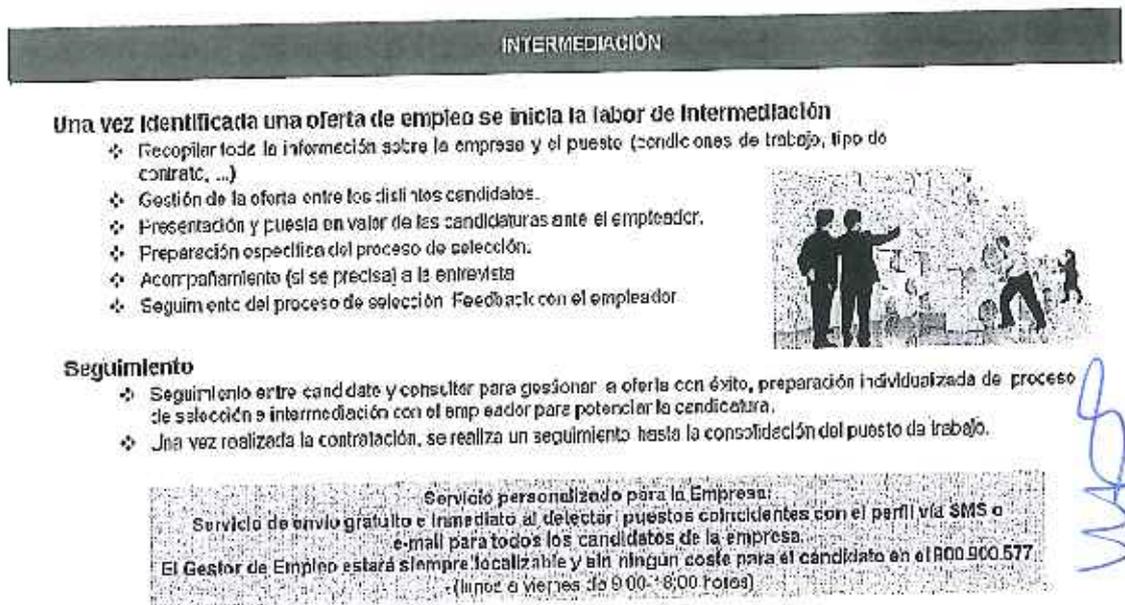


Metodología

- ❖ La labor de prospección comienza al inicio del programa determinando el área de actuación:
 - Determinar la zona geográfica a prospectar, en base a la situación de la empresa y del lugar de residencia o de trabajo de las personas afectadas.
 - Recorrer los centros "de actividad", con independencia de su actividad, para conocer el perfil profesional y personal de los posibles afectados.
 - Recoger información acerca de cómo funciona la empresa, intereses, actividades salariales, planes de futuro, etc.
 - Selección de empresas, detectar aquellas que presentan oportunidades de empleo que se ajusten al perfil de los candidatos.
 - Diseño del organismo de prospección telefónica.
 - Gestión de una base de datos en la que se registran tanto los perfiles de los candidatos como las empresas y puestos de interés.
 - Es el primer contacto inicial de contacto con las empresas telefónico mediante entrevistas personales con los responsables de contratación.

Por su parte, la **Intermediación** tiene como finalidad asegurar la recolocación efectiva del candidato, para lo cual se realiza un acompañamiento individualizado en la gestión de las distintas ofertas de empleo identificadas durante la prospección. Este proceso no finaliza con la recolocación, sino que se realiza un seguimiento de la persona en el nuevo puesto de trabajo hasta garantizar su consolidación en el mismo (figura 9).

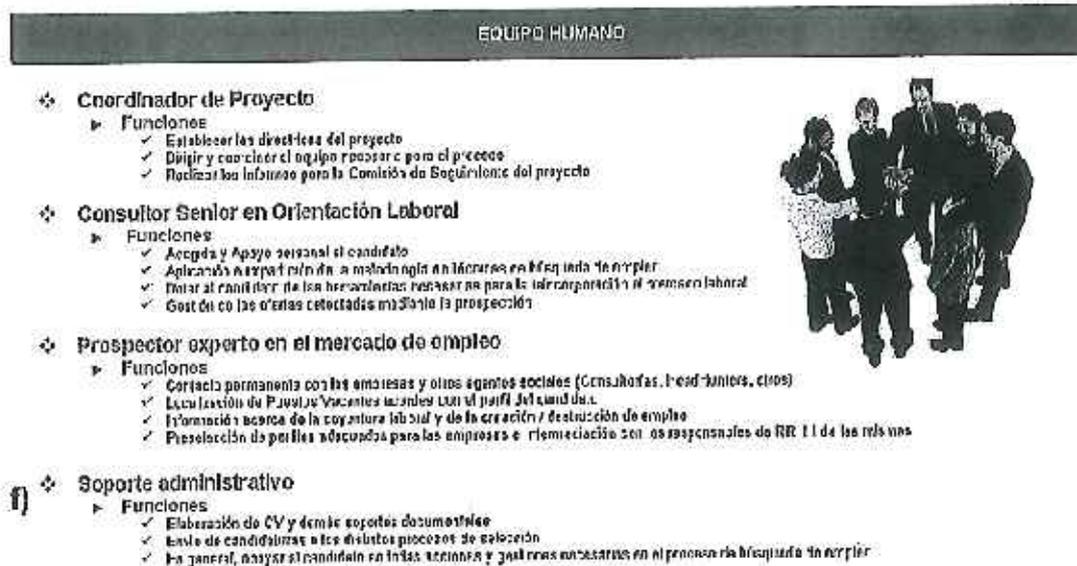
Figura 9 – Intermediación laboral



e) Equipo humano

Todo el proceso estará tutelado por un equipo de profesionales altamente cualificados y con experiencia contrastada en profesos de orientación e inserción laboral. El equipo estará configurado por cuatro perfiles profesionales: Jefe de Proyecto, Consultores de Orientación Laboral, Prospectores del mercado laboral y Soporte Administrativo (figura 10).

Figura 10- Equipo Humano



Para el correcto desarrollo del Programa de Recolocación por cuenta ajena se pondrá a disposición de las personas una oficina específica para los trabajadores de BANCO CAM dotada de todos los recursos materiales necesarios (figura 11).

Figura 11- Medios Materiales

❖ Oficinas dotadas de todo lo necesario para la búsqueda de empleo

☑ Sala de gestión de ofertas

- ☑ Espacio con ordenadores con conexión a Internet, teléfonos, impresora, fotocopiadora, fax y máquina de agua.
- ☑ En la misma sala disponemos de un panel con las ofertas actualizadas así como la prensa y base de datos de empresas.



☑ Sala de formación

- ☑ Sala acondicionada para realizar seminarios grupales.
- ☑ Recursos audiovisuales para la realización de tele-training.

☑ Salas para atención individualizada

- ☑ Salas privativas y acondicionadas para sesiones individuales.



☑ Recursos materiales

- ☑ Acceso a ofertas de empleo (del mercado público-privado, revistas especializadas, bolsas de trabajo de las principales escuelas de negocio, etc. y del mercado oculto, boletines, consultoras de selección, etc.)
- ☑ Base de datos On-Line de empresas.
- ☑ Prensa local, especializada en mercado laboral y bibliografía

4. FORMACION Y RECICLAJE

El objetivo de los programas de formación y reciclaje es mejorar la empleabilidad de las personas, dotándolas de las capacidades técnicas y aptitudinales necesarias para optar con mayores garantías de éxito a un nuevo puesto de trabajo.

Los principios que rigen los programas de formación y reciclaje son los siguientes:

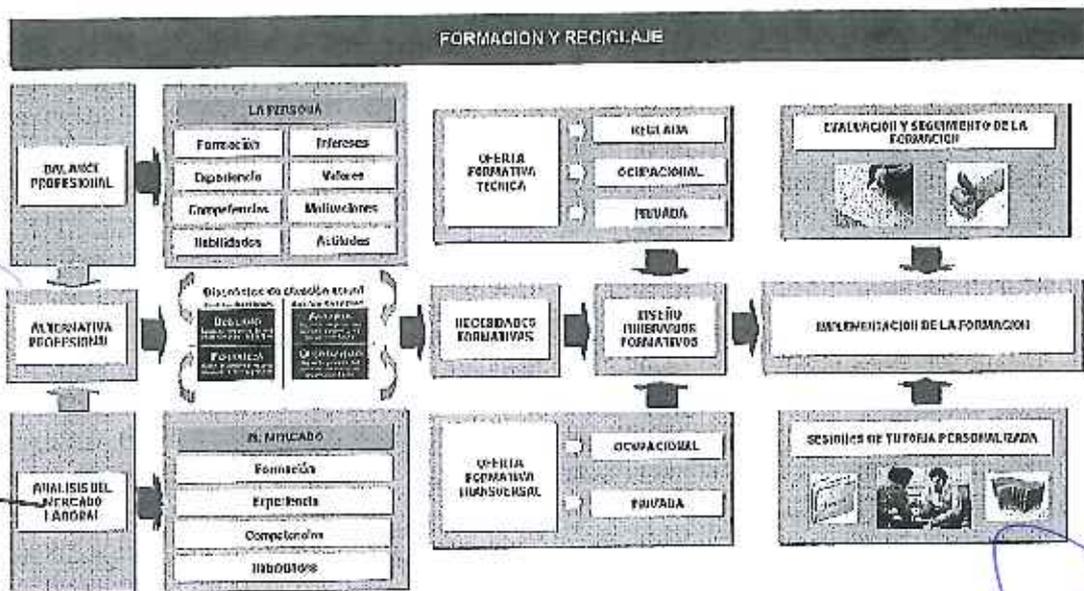
1. **Orientación a la reinserción.** Se trata de acciones cuya finalidad última es la recolocación.
2. **Factibilidad y Coherencia.** Acciones formativas vinculadas a alternativas profesionales que se ajusten a las posibilidades reales de recolocación.
3. **Calidad de los centros formativos.** Las acciones formativas propuestas han de ser impartidas por centros y/o profesionales con experiencia contrastada y de reconocido prestigio en el mercado.
4. **Formación subvencionada.** Se aprovechará la oferta formativa vigente en los Planes de Formación Ocupacional destinada a desempleados.

En base a las alternativas profesionales y las competencias y habilidades de cada trabajador, se identificarán las necesidades formativas requeridas por el mercado laboral y se diseñarán itinerarios formativos personalizados. Para ello se analizará y evaluará la oferta formativa disponible, tanto de carácter técnico como transversal:

- Formación reglada
- Formación ocupacional
- Formación privada

La implementación de la formación se acompañará de un sistema de evaluación y seguimiento que garantice el aprovechamiento y correcto funcionamiento de las acciones formativas, así como un apoyo a través de tutores formativos (figura 12).

Figura 12- Formación y Reciclaje. Enfoque metodológico



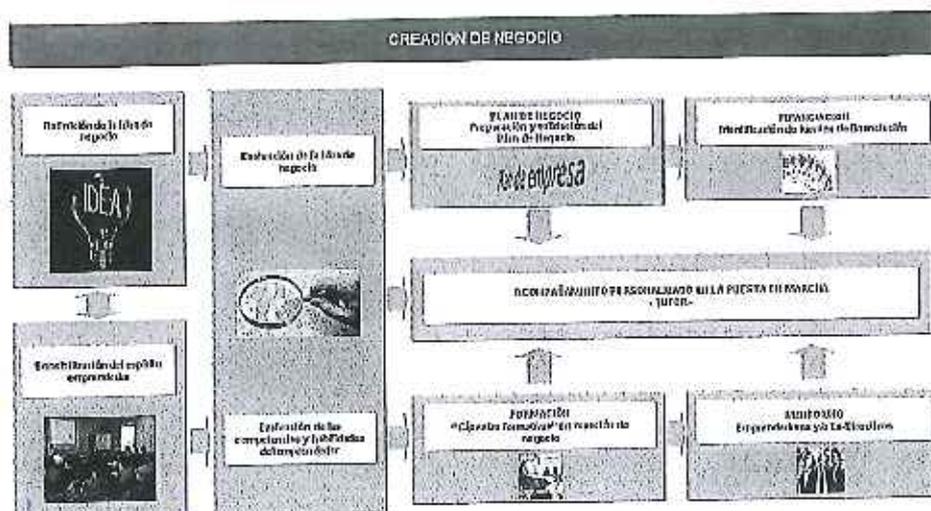
5. RECOLOCACION POR CUENTA PROPIA

El Autoempleo tiene como finalidad asesorar y acompañar de forma personalizada la puesta en marcha de proyectos empresariales viables desde un punto de vista económico-financiero.

El Programa de Autoempleo consta de las siguientes acciones (figura 13)

- Sensibilización a la emprendeduría a través de charlas y seminarios de creación de negocio donde se presenten experiencias prácticas de autoempleo
- Apoyo en la reflexión sobre la Idea de Negocio
- Evaluación inicial de la Idea de Negocio, así como de las competencias y habilidades del emprendedor
- Asesoramiento en la elaboración y validación del Plan de Empresa.
- Formación específica a los potenciales emprendedores en las herramientas básicas de gestión empresarial ("cápsulas formativas")
- Apoyo en la búsqueda de financiación
- Acciones de mentoring a través de emprendedores y ex-directivos
- Acompañamiento personalizado en la puesta en marcha del proyecto empresarial

Figura 13- Recolocación por cuenta propia. Enfoque metodológico



6. COMPROMISOS Y GARANTIAS DEL PLAN DE EMPLEO

Los compromisos y garantías del Plan de Empleo son los siguientes: (figura 14)

1. Objetivo de casos solucionados. Alcanzar, como mínimo, un 70% de casos solucionados. En este sentido, tendrán la consideración de casos solucionados:

- Recolocación por cuenta ajena, siempre que sea un puesto de trabajo estable ajustado al perfil profesional del trabajador
- Recolocación por cuenta propia o autoempleo.
- Mejora de la empleabilidad a través de planes de formación personalizados.
- Otras situaciones que impidan la efectiva inserción laboral (actitud incompatible con la recolocación, no asistencia a los talleres y/o sesiones, no acudir a las entrevistas de selección sin causa justificada, etc.)

2. Duración. El Plan Social tendrá una duración mínima de 12 meses ampliables hasta alcanzar el objetivo de casos solucionados definido en el punto anterior.

3. Información y Seguimiento. Se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por representantes de BANC SÁBADELL / BANCO CAM y de la Representación Legal de los Trabajadores y se celebrarán reuniones informativas sobre la situación actual y evaluación del Plan de Empleo.

4. Compromiso de satisfacción. Con el fin de garantizar la calidad del Programa se realizarán encuestas de satisfacción durante el Programa y a la finalización del mismo. Los resultados serán presentados a la Comisión de Seguimiento.

5. **Apoyo a familiares.** Se pondrá a disposición de los trabajadores adheridos al Plan de Empleo un Programa de Orientación Laboral dirigido a sus cónyuges e hijos en situación de desempleo.

7. DISPOSITIVO DE APOYO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO

BANC SABADELL / BANCO CAM, consciente de la situación actual del mercado de trabajo y de la dificultad que supone la reinserción en el mercado laboral, tiene la intención de poner en marcha un dispositivo de apoyo a la reactivación económica que fomente la generación de empleo a través de la promoción de iniciativas empresariales.

La finalidad de esta iniciativa es doble:

- Por una parte, apoyar proyectos empresariales generadores de empleo neto que sean viables desde un punto de vista económico-financiero.
- Por otro lado, ofrecer oportunidades de recolocación a los trabajadores (y miembros de la unidad familiar) incluidos en el ERE

El objetivo establecido es el de contribuir a la generación de, al menos, 500 nuevos puestos de trabajo en la provincia de Alicante en un plazo máximo de entre 18 y 24 meses. Para ello, BANC SABADELL / BANCO CAM pondrá a disposición de esta iniciativa activos mobiliarios e instrumentos financieros, así como los servicios de MOA BPI GROUP, con experiencia contrastada en este tipo de actuaciones.

Las líneas estratégicas para alcanzar este ambicioso objetivo son:

- Cesión temporal bonificada de **activos inmobiliarios** disponibles en Alicante para implementar:

- **Centros de Servicios Compartidos (CSC)**, proyectos de externalización de servicios de back-office
- **Centro de Promoción Empresarial (CPE)**, "vivero" de empresas para micro-proyectos empresariales (Start-ups)
- **Acceso a instrumentos preferentes de financiación para:**
 - **Proyectos exógenos** (greenfields), nuevos proyectos empresariales generadores de empleo
 - **Proyectos de endógenos** (brownfields), proyectos empresariales existentes generadores de empleo neto
 - **PI@n SabadellEmprende**, para el fomento de actividades de autónomos, economía social y micro-pymes

INCENTIVOS	LINEAS DE ACTUACION	OBJETIVO
ACTIVOS INMOBILIARIOS	Centros de Servicios Compartidos (CSC)	GENERACION DE 500 NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO EN ALICANTE
	Centro de Promoción Empresarial (CPE)	
INSTRUMENTOS FINANCIEROS	Proyectos Exógenos	
	Proyectos Endógenos	
	SabadellEmprende	

El conjunto de medidas incluidas en este Plan son innovadoras en España y constituyen un referente en los procesos de reestructuración socialmente responsables.