

Propuestas previas por los despidos de septiembre de 2003.

Consideraciones previas.

El recorte de personal debe de ser la última solución para cualquier compañía, ya que, el capital humano es lo más valioso que tiene, la economía debe de estar al servicio del trabajador y no al revés, el trabajador es el punto central.

Por ello antes de sacar la tijera, la Dirección debe hacer estudios serios de donde se están haciendo gastos prescindibles.

En primer lugar y antes de pasar al estudio de cualquier tipo de negociación sobre un plan de medidas alternativas, solicitamos la readmisión de los despidos que deseen permanecer en la empresa realizados desde el inicio de la última reducción de plantilla (15 de septiembre).

Situación actual.

- 1- Situación de la compañía muy delicada financieramente (Ver el balance y la cuenta de resultados de los últimos años).
- 2- Mercado con gran competencia y tarifas a la baja.
- 3- Resto de empresas del sector realizando despidos de trabajadores.
- 4- Concurrencia de empresas a concursos con precios por debajo de los costes salariales reales.
- 5- Incapacidad de acuerdos entre las compañías del sector para acudir a los distintos concursos con tarifas acordadas

Si después de haber hecho el esfuerzo de ajustar los gastos y replantear la dirección en la que debe de orientarse la compañía, aún hay problemas financieros, entonces hay que llegar a la dolorosa situación de reducir personal debemos de actuar con las siguientes premisas:

Transparencia informativa.

- 1- Informar a la plantilla de:
 - Hay que explicar la situación, decir la verdad y decir las razones por las cuales se está procediendo al despido, esto es muy importante, porque, una vez que las personas salen de la compañía, son los principales promotores o aniquiladores de la empresa, sin duda corren la voz de cual fue el trato que se les dio, a nadie le gusta que se le despidan y a nadie le gusta despedir, por tanto hay que hacerlo de manera que no degrade a la gente.
 - Totalidad de trabajadores que se va a despedir y % necesario de reducción por categoría previsto por la Dirección, esto dará seguridad al personal que se queda, pues si se van produciendo los despidos poco a poco se deja a los trabajadores en una zozobra permanente.
 - Salarios por categoría admitidos en la situación actual de mercado.
 - Perfiles con menos posibilidad de colocación.
 - Previsión de la reducción de costes previstas por estas reducciones de la plantilla
 - Desasignados x categoría, Identificación del trabajador, días sin asignar, sector y área a la que pertenece, acciones formativas complementarias (propuestas y realizadas) para su reubicación.
 - Información de contrataciones realizadas por categoría en los últimos 2 años y sus perfiles..
 - Información de los cursos de Becarios realizados en los últimos 2 años.
 - Criterios económicos aplicados para la selección de trabajadores a despedir.

- 1- Bandas salariales afectadas.
- 2- Tasa de retorno de la inversión por la sustitución / eliminación de cada puesto de trabajo. (Coste de los despidos y previsión de amortización de dicho coste)
- 3- El personal eficiente es el que se debe de quedar, Sería erróneo despedir a los trabajadores de menor salario, porque es más barato su despido, ya que muchas veces es quien soporta la operación principal del negocio.
- Otros criterios aplicados para la selección de trabajadores a despedir.
 - 1- El primer paso a la hora de despedir trabajadores de una compañía es que sean trabajadores que deseen hacerlo y no creen un perjuicio seriamente contrastado
 - 2- Perfiles a eliminar, a veces es más rentable para la compañía despedir perfiles altos, pues con su salario pueden pagarse a muchos de bajo nivel, mandos medios pueden asumir las funciones de Dirección. Si el mercado rebaja los sueldos de los técnicos es evidente que una de las medidas a tomar debe de ser la bajada porcentual al mismo nivel de los sueldos de los Directivos.
 - 3- Antigüedad en el puesto.
 - 4- Debe de estudiarse el recorte de áreas en el que se generan menos beneficios para la compañía y recortar de áreas que no aporten dinero y no sean críticas para el negocio.
- 2- Informar a los comités de:
 - La composición del consejo de administración y de sus retribuciones desde el año previo a la venta de la compañía hasta la actualidad.
 - Informar a la plantilla de la variación de los salarios por categoría desde el año previo a la venta de la compañía hasta la actualidad.
 - Salarios medios por categoría interna de la compañía de los últimos 2 años, agrupando las categorías de las 2 empresas fusionadas desde dicho período.

Medidas propuestas previas a la eliminación de plantilla.

1ª Fase. Establecimiento del procedimiento de bajas voluntarias y medidas adicionales

2ª Fase. Ajuste de bonificaciones previo a reducción forzosa de plantilla, incluyendo cualquier tipo de incentivo que no forme parte de los variables por venta de servicios o productos.

3ª Fase. Reducción del número de horas trabajadas a la semana, lo que permite reducir salarios y no hace perder al personal su fuente de ingresos totalmente.

4ª Fase. Procedimiento de bajas forzosas.

1ª Fase. Procedimiento de bajas voluntarias.

- Se establecerá un periodo de bajas voluntarias de 15 días.
- En dicho periodo los trabajadores podrán solicitar la baja voluntaria.
- Todas las bajas en la compañía se indemnizarán con 45 días por cada año trabajado.
- La compañía será la responsable última de decidir que personal puede o no abandonarla en estas condiciones, para poder realizar esto y para prevenir posibles represalias contra los trabajadores se elaborará por parte de la dirección un listado en el que se encontrarán todos los trabajadores que la compañía considera no prescindibles (estratégicos), dicho listado será clasificado como confidencial y obrará en poder de RRHH y podrá ser consultado por 2 representantes del Comité de Empresa designados a tal efecto.
- Los trabajadores que deseen abandonar la compañía se dirigirán RRHH o a los 2 representantes del Comité de empresa y les solicitarán la baja voluntaria de acuerdo a este plan. Esta solicitud se deberá realizar por escrito y sólo serán concededores de ella la dirección de RRHH y los 2 representantes anteriormente señalados.

- En caso de que el trabajador no se encuentre en la lista de estratégicos se procederá en ese mismo día a la tramitación de su baja.
- Si el trabajador se encontrase en la lista de estratégicos se destruirá su solicitud de baja, nadie ajeno a la dirección de RRHH y a los 2 representantes del comité serán concededores de esta solicitud.

1ª Fase. Medidas adicionales.

- Implantación de un sistema de evaluación del puesto de trabajo objetivo y de público conocimiento por parte de los trabajadores.
- Fomento de prejubilaciones, cualquier trabajador con mas de 55 años de antigüedad que solicite su baja voluntaria en la que la empresa con acuerdo privado complementará hasta el salario actual el sueldo del trabajador durante los próximos 5 años y sus cotizaciones a la seguridad social.
- Fomento de las excedencias de 1 año por cuidado de menor de 3 años o cuidado de familiar de primer grado con bonificación de 600.000 ptas por acogerse a dicho motivo y con retorno obligado a puesto y plaza (según legislación vigente).
- Fomento de las excedencias por finalización de estudios con bonificación de 600.000 ptas por acogerse a dicho motivo y con retorno obligado a puesto y plaza.
- Imposibilidad real de contratación de personal en las distintas zonas con obligación de utilización de recursos desasignados realizando desplazamientos temporales en caso de necesidad.
- Incentivación de la toma de vacaciones en momentos de inactividad con la siguiente fórmula
 - a. Por cada 4 días de vacaciones utilizados 1 día de permiso retribuido
 - b. Cuando sean más de 10 se bonificará con 3 días extras de permiso retribuido.
 - c. Cuando sean mas de 15 se bonificará con 5 días extras de permiso retribuido.
 - d. Cuando se utilice la totalidad se bonificará con 7 días extras de permiso retribuido.
- Incentivación de traslados voluntarios a otras zonas con una bonificación de 3 mensualidades como compensación por el mismo y compromiso opcional de retorno a los 3 años.
- Fomento de la posibilidad de no realizar desplazamiento a la empresa del personal desasignado, estando localizable en todo momento sin derecho a dieta de comida ni desplazamiento.
- Fomento de permiso de 1 mes sin empleo ni sueldo aún no cumpliendo con los mínimos recogidos en nuestro convenio. Posibilidad de ampliar a 2 meses con la única obligatoriedad de la compañía de satisfacer las cotizaciones del trabajador sobre el mes excedido.
- Fomento de la movilidad funcional entre categorías con la utilización de los recursos legales que a tal efecto se encuentran en el Estatuto de los Trabajadores.
- Estudio conjunto (dirección y representación legal de los trabajadores), ante empeoramiento de la situación de reducción de salarios.

2ª Fase. Ajuste de bonificaciones.

Eliminación temporal de los Bonus de los directivos que no sean comerciales puros hasta la mejora de la situación.

Reducción temporal al 50% de los Bonus del resto del personal directivo hasta la mejora de la situación.

Eliminación de los vehículos que no sean de flota de técnicos de campo (vehículos de dirección).

En caso de empeoramiento de la situación reducción del porcentaje variable del sueldo.

3ª Fase. Reducción del número de horas trabajadas a la semana.

Esta propuesta permite reducir salarios y no hace perder al personal su fuente de ingresos totalmente, pudiendo reducirse el personal que lo desee entre un 1/8 y un medio de su jornada laboral.

4ª Fase. Procedimiento de bajas forzosas.

Publicación de los criterios de selección de trabajadores candidatos a la baja para el conocimiento de todos los trabajadores.

Entrevista con el trabajador afectado para:

- Entrega de la valoración por escrito al trabajador afectado de los últimos responsables (últimos 3 años).
- Comunicación de los motivos ajenos a la valoración profesional si los hubiera.
- Explicación de las labores de reubicación intentadas previamente para evitar su despido.
- Establecimiento de 2 días para las alegaciones a dichas valoraciones.
- Alternativas propuestas al trabajador
 1. Despido improcedente con 45 días por año.
 2. Corrección salarial con garantía de indemnización en caso de despido al bruto actual del trabajador al salario previo a la corrección:
 - Salario actual a media de la categoría → Resto hasta el salario actual del trabajador en variable (cumplimiento de objetivos).
 - Salario actual a media de la categoría → Revisión salarial pactada con el IPC real garantizado por 3 años.
 3. No aceptación → Paso a Pool de avisados durante 15 días.

Si se consigue la reducción necesaria fin del procedimiento.

Si no se consigue se realizará un segundo aviso a los trabajadores del Pool de avisados sin la opción 3ª.

(LAS POSIBLES ALTERNATIVAS ESTAN PENDIENTES DE ESTUDIO Y EVALUACIÓN PREVIO A SU APLICACION)

Recibí: