

¡Muchas gracias!

Jornada empresarial

Claves para una reestructuración exitosa desde una perspectiva económica, laboral y humana.

Claves para una reestructuración exitosa desde una perspectiva económica, laboral y humana.

En un entorno marcado por la incertidumbre y la presión competitiva, las reestructuraciones se han convertido en decisiones estratégicas clave. Pero **su éxito no depende solo de los números, requiere integrar con rigor la perspectiva económica, el marco laboral y, sobre todo, la dimensión humana.** Porque una reestructuración bien diseñada optimiza costes y estructura; **una bien gestionada protege la cultura, la reputación y la confianza interna.**

En este encuentro hemos abordado las claves para cuidar el proceso de manera conjunta, alineando criterios financieros, cumplimiento normativo y gestión de personas. Asimismo, hemos analizado cómo anticipar riesgos, ordenar el diálogo social y acompañar a los equipos con transparencia y coherencia es clave para **convertir un momento crítico en una oportunidad de fortalecimiento organizativo y obtención de resultados sostenibles.**



Claves para una reestructuración exitosa desde una perspectiva económica, laboral y humana.

Coordinación, trabajo en equipo y transparencia

Las reestructuraciones empresariales se han convertido en una palanca cada vez más necesaria para que las organizaciones puedan adaptarse a contextos de cambio, responder a nuevas exigencias del mercado y garantizar su sostenibilidad a medio y largo plazo. Ya sea por razones económicas, transformaciones del negocio, procesos de integración, cambios regulatorios o la necesidad de ganar eficiencia y competitividad, abordar una reestructuración exige hoy una mirada amplia, rigurosa y profundamente estratégica.

En este contexto, **una reestructuración no puede entenderse ni gestionarse desde una única perspectiva**. Su complejidad requiere un enfoque conjunto, en el que confluyan el conocimiento legal, el análisis económico y actuarial, y el acompañamiento a las personas. Solo desde esa visión integral es posible tomar decisiones sólidas, minimizar riesgos y asegurar que el proceso no solo sea viable técnicamente, sino también sostenible desde el punto de vista organizativo y humano.

Para analizarlo, la jornada contó con la opinión experta de **Carlos de la Torre, socio del área laboral de Andersen Iberia**; **Álvaro Otero, Responsable del área de Desvinculaciones en MERCER**; y **Rafael Vara, CEO de Lukkap**, quienes analizaron, de manera conjunta, cómo deben abordarse este tipo de situaciones.



Claves para una reestructuración exitosa desde una perspectiva económica, laboral y humana.

Un socio legal que dé garantías al proceso

Lo peor que puede pasar en una reestructuración es que sea declarada nula. El proceso en sí mismo es duro de por sí, pero si el resultado, además, resulta negativo, las consecuencias pueden ser fatales.

Para ello, Carlos de la Torre ha analizado las **causas** por las que las empresas pueden necesitar pasar por un proceso de reestructuración, cómo debe ser un **proceso de negociación** y los **posibles riesgos legales** y los **costes asociados al proceso** (tanto los visibles como los invisibles y los riesgos que estos últimos pueden suponer).

Asimismo, ha ahondado en el plan social y los diferentes escenarios que deben enfrentar las empresas, de manera que cumplan con todo lo requerido en este tipo de procesos.



Un acompañamiento financiero y actuarial, de confianza

Por su parte, Álvaro Otero ha profundizado en cómo una buena **modelización financiera y actuarial**, no solo es fundamental, sino que **puede contribuir a un gran ahorro de costes durante el proceso**. Asimismo, ha explicado qué otras vías, además del propio aseguramiento, nos permiten ahorrar durante un proceso de despido colectivo.

Como parte de estos procesos, también ha señalado la **comunicación y la transparencia como elementos clave**, para **generar un entorno de confianza** entre los empleados afectados.

Para concluir, ha puesto especial énfasis en la importancia de contar con un plan de gestión de las prejubilaciones y los planes de desvinculación, más allá del mero cumplimiento normativo, desde el diseño inicial del plan hasta el seguimiento post-salida, que garantice un equilibrio entre la eficiencia financiera y el bienestar de las personas.



Claves para una reestructuración exitosa desde una perspectiva económica, laboral y humana.

Un proceso que ponga a las personas en el centro de las decisiones

No hay que olvidarse de que entre decisiones estructurales y financieras, este proceso lo protagonizan las personas. Las que se van y las que se quedan, pero también las que lo gestionan.

En este sentido, Rafael Vara ha señalado que, en ocasiones, nos olvidamos del acompañamiento a las personas que van a vivir el proceso, con el impacto que eso puede llegar a suponer: **un proceso de reestructuración baja el eNPS 32 puntos; tiene un impacto en la productividad que se alarga entre 12-18 meses; y multiplica x4 la salida de los empleados.** Sin embargo, las empresas que gestionan bien una reestructuración mejoran más de 109 puntos de eNPS y una reestructuración bien gestionada puede suponer un ahorro de 7,695 millones € por cada 1000 empleados.

Asimismo, ha ahondado en la importancia de acompañar a todos los implicados en el proceso: a los que lo lideran (con el **soporte** necesario para ello), a los que se quedan (con transparencia y **acompañamiento**) y a los que salen (con programas de **outplacement** individualizados).



La empresa lo tiene claro: rodearse de los profesionales necesarios es crucial

La jornada también contó con la presencia de **Tatiana Espinosa de los Monteros, Directora Global de RR.LL. de Telefónica; José María Bascán, Global HR VP de Wolters Kluwer; e Isabel Vallejo, Directora General Corporativa de Capital Humano de Ence.**

Todos ellos concluyeron que es **fundamental contar con un partner** que te guíe en el camino y te ayude a que el proceso sea lo más sencillo posible y minimizar los posibles riesgos.

Es momento de poner a las personas en el centro

Las personas son el motor de las compañías. Acompañarlas en los momentos de cambio puede marcar la diferencia en el corto, el medio y el largo plazo.

Si algo ha quedado claro tras la jornada celebrada hoy en las instalaciones de la Universidad Pontificia Comillas es que, más allá de las circunstancias que motiven un proceso de reestructuración, es crucial **asegurarse de que todo el proceso tenga en cuenta lo que sostiene a las organizaciones: las personas.**

Así, la jornada, moderada por **Alejandra Olcese, periodista de Economía de El Mundo**, ha concluido con la participación de **Antonio Pérez, Secretario General de FETICO**, quien ha querido poner en valor la colaboración entre sindicatos y empresas, así como entre los profesionales involucrados en estos procesos, con un único objetivo: asegurar un mejor futuro a las personas.

De este modo, todas las partes han recalcado que las personas son el motor de las compañías y, tanto los que salen como los que se quedan, tienen que contar con el apoyo necesario en un momento especialmente delicado.

Por eso, **dejarse acompañar en el proceso por profesionales que saben cómo gestionar cada una de las fases de una reestructuración puede marcar la diferencia.**

