

GRUPO DANONE
28 DE JUNIO DE 2021
REUNIÓN EXTRAORDINARIA DEL CIC

Introducción: nuevo plan de reorganización

El 30 de marzo de 2021, en una reunión extraordinaria del CIC, el Grupo Danone presentó un plan de reorganización denominado Local First. Este proyecto anuncia un cambio orgánico radical.

La UITA sugirió obtener asesoramiento y encargó a la empresa consultora AXIA Consultants que brindara una opinión consultiva y asistiera en el procedimiento de información y consulta.

Tras la reunión informativa del CIC, al haber recibido el informe pericial de AXIA y de acuerdo con los términos de la Directiva sobre Comités de Empresa (2009/38/CE), aquí estamos en una reunión extraordinaria del CIC para presentar opinión sobre el plan Local First.

La dirección justifica el proyecto refiriéndose a:

- Mayor volatilidad de los segmentos del mercado y cambios acelerados en las expectativas de los consumidores.
- Desempeño económico inferior al de sus pares.
- Métodos operativos engorrosos y complejos dentro del grupo.

El proyecto tiene como objetivo introducir una estructura organizativa de base geográfica y de categorías transversales que abarquen Unidades de Negocios Nacionales (CBU por su sigla en inglés) apoyadas por equipos compartidos de especialistas supranacionales dentro de los "Comunes".

Este proyecto podría conducir a la eliminación de 4.406 puestos de trabajo. El impacto neto en la plantilla de la aplicación de los cambios propuestos será una reducción de 2.267 puestos de trabajo, afectando especialmente a gerentes.

Observaciones

Si bien las y los representantes del personal entienden la necesidad de cambios organizativos, la justificación financiera presentada, el alcance de las consecuencias sociales, el cronograma y las condiciones necesarias para aplicar este proyecto plantean las siguientes interrogantes.

- 1. A pesar de la crisis económica de 2020, el desempeño financiero de Danone fue mejor que el promedio de las industrias agroalimentarias comparables.**

No parece posible medir el aumento de facturación que prevé el proyecto.

Deducimos que el proyecto Local First bien puede ser el resultado de cambios tecnológicos significativos, pero está esencialmente motivado por consideraciones bursátiles.

Por tanto, consideramos inaceptable la eliminación y modificación forzosa de puestos de trabajo.

- 2. También se debe tener en cuenta que este proyecto surge a raíz de una serie de reorganizaciones de funciones auxiliares. El ritmo frenético de reorganizaciones debilita los grupos y aumenta la exposición de empleadas y empleados al estrés y a riesgos psicosociales.**

Si bien las recientes encuestas Danone People Surveys sobre la opinión de empleadas y empleados señalan la necesidad de simplificación y autonomía,

también destacan las dificultades de la organización para priorizar los objetivos, lo que dificulta el trabajo de los equipos.

Aunque Local First responde en parte a las críticas reduciendo los estratos de decisión, el proyecto no aborda el tema de cómo priorizar los objetivos e incluso agrava las consecuencias negativas sobre el personal al eliminar una importante cantidad de puestos de trabajo.

Este último gran cambio organizativo parece haberse formulado sin mucha preparación. Además, observamos que los equipos de Recursos Humanos, especialmente afectados por la serie de reorganizaciones, parecen insuficientes y demasiado débiles para poder conducir una reorganización tan amplia.

3. **Tememos que las externalizaciones de ciertas funciones en este proyecto lleven a trasladar puestos de trabajo a países de bajo costo** (por ejemplo, informática).
4. **Observación final:** Respecto al análisis del proyecto, de los 700 millones de euros de ahorro anunciados, el proyecto presentado al CIC permite ahorrar alrededor de 380 millones de euros. El resto concierne la fusión de fuerzas de venta y geografías donde se ubicaría el proyecto en una fecha posterior.
5. **En el contexto de estas observaciones, las y los representantes del personal quisieran expresar los siguientes temores:**
 - Que el cambio de estructuras comunes desemboque en la pérdida de conocimientos y experiencia en actividades específicas y áreas geográficas (legales y reglamentarias).
 - Que las personas calificadas de la plantilla de Danone, agotadas del ritmo de reorganizaciones, decidan dejar el grupo, agravando la problemática de la pérdida de conocimientos técnicos.
 - Que los equipos de recursos humanos actuales no estén a la altura para asegurar la ejecución eficiente de este proyecto en tan poco tiempo.
 - Que los asuntos relacionados con derechos humanos y los acuerdos marco internacionales con la UITA pasen a ser responsabilidad de gerentes locales, pero solo la sede central pueda garantizar que se respeten.
 - Que tenga considerables efectos en los trabajos de producción, en tanto que existen pocas disposiciones que brinden asesoramiento y apoyo a trabajadoras y trabajadores.
 - A pesar del anuncio del plan Local First, el precio de las acciones no aumenta, lo que aumenta es la posibilidad de nuevos planes de reestructuración.
 - Dado que de los 700 millones de euros anunciados a los mercados, solo 380 millones se ven afectados por el proyecto presentado a CIC, expresamos serios temores sobre las consecuencias para Danone y sus empleados, si no se alcanza el objetivo de 700 millones. Estos temores se ven reforzados por el hecho de que el monto restante se refiere a proyectos de fuerza de ventas locales y el aplazamiento de Local First en países donde el respeto de los derechos humanos a menudo se enfrenta a dificultades locales.

Conclusiones

En conclusión, los y las representantes del personal están en contra de este proyecto debido a la magnitud de sus consecuencias en el empleo, la falta de comprensión de los riesgos asociados con algunas partes del plan y la falta de recursos que se necesitarán para que el plan prospere.

En el contexto de estas preocupaciones, es nuestro deber pedir a la dirección:

- Que extienda su cronograma de negociaciones y la ejecución del proyecto a un plazo más prolongado.
- Que fortalezca los equipos de RR.HH. para brindar una adecuada supervisión del proyecto.

- Que asegure la compatibilidad y eficacia de las nuevas tecnologías antes de introducirlas.
- Que garantice un programa de recapitación y formación que funcione bien para empleadas y empleados, y que se otorgue una indemnización a las personas que no puedan ser reclasificadas acorde a la magnitud del perjuicio sufrido.
- Que se respeten los compromisos asumidos como parte del programa Future Skills en cada planta o centro afectado por el plan Local First.
- Que se fortalezcan las disposiciones de monitoreo e implementación de los acuerdos marco con la UITA y, más en general, las cuestiones de derechos humanos.
- Que se creen comités de seguimiento nacionales e internacionales para medir el impacto de Local First en empleadas y empleados, en particular con respecto al tema del estrés relacionado con el trabajo.