

La garantía de empleabilidad, fundamento de un nuevo contrato social

La Gestión Previsional del Empleo y de las Competencias, basada en la garantía del empleo, no es un modelo realista. Para que una GPEC sea realmente eficaz tiene que estar basada en la garantía de la empleabilidad. Esta reflexión es el punto de partida de un novedoso modelo de contrato social puesto en marcha por BPI en una empresa del sector industrial tras constatar la ineficacia de los anteriores planes de salvaguarda del empleo.





Este nuevo contrato social requería un amplio consenso entre dirección, sindicatos y empleados. Debían compartir una misma visión de futuro y disponer de los medios para desarrollar la garantía de empleabilidad de los trabajadores ante los altibajos del mercado de trabajo. Para lograr este objetivo, la empresa contó con el apoyo y la experiencia de BPI. Su misión: convertir una idea innovadora en un proyecto real y operativo.

DIAGNÓSTICO PROSPECTIVO DE EMPLEO

El primer paso fue elaborar un diagnóstico prospectivo y consensado entre la dirección, los responsables de recursos humanos y las organizaciones sindicales, que puso de relieve cuestiones tan complejas como la evolución previsible de cada categoría profesional y los riesgos potenciales en algunos centros. Se estableció una tipología del conjunto de la plantilla cruzando criterios como la edad, el nivel formativo y la evolución de la actividad. Así se pudieron adaptar las acciones en función de las situaciones de cada categoría.

Desde el primer momento quedó claro que la movilidad profesional sería un eje prioritario de trabajo. Para identificar los traslados posibles, se diseñó una cartografía de las funciones en la

compañía. Una vez detectados los posibles movimientos, se localizaron las posibilidades reales de evolución interna. El estudio se extendió, además, a las cuencas de empleo local cuyos centros de trabajo presentaban claras amenazas para determinadas categorías profesionales.

LA COMUNICACIÓN

Tras obtener un diagnóstico claro de la situación, era necesario comunicar los posibles traslados para cada categoría. El objetivo era orientar, pero también favorecer la autonomía y la responsabilidad de cada persona. Mecanismos de comunicación difundieron de modo interactivo las posibilidades de evolución profesional: una intranet específica y la instalación de una serie de puntos de información distribuidos en todos los centros de trabajo.

empleo