

Employee voice



Los planes de recolocación externa.

Qué son, cómo pueden ser más eficaces y cómo conseguirlo

El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación vino a regular una actividad que, ya en aquel momento, tenía más de 20 de antigüedad en España.

La interacción de los stakeholders (empresas, sindicatos, despachos de abogados, servicio público estatal y de comunidades autónomas e inspección de trabajo) con de este real decreto y sus posteriores modificaciones, ha dado lugar a un modelo, a mi entender, manifiestamente mejorable.

Después de casi 10 años, nos encontramos con que los Planes de Recolocación Externa son grandes desconocidos por parte de los trabajador@s y en muchas ocasiones no están valorados por los sindicatos.

En la actualidad, un número importante de compañías ven esta herramienta como una imposición de la ley que incrementa los costes del ERE por lo que se rigen básicamente por precios. Una posición muy similar encontramos también en algunos despachos de abogados.

Al abordar este tema, desde algunos ámbitos se plantea la necesidad de un cambio cultural en empresas, despachos y sindicatos o de autorregulación del sector. Lo que no es tan fácil, es encontrar propuestas concretas que

definan cual debería ser el objetivo de los Planes de Recolocación Externa y cuál es el plan para conseguir dicho objetivo.

A mi entender el objetivo es que los Planes de Recolocación Externa además de ser realmente eficaces (conseguir la mejor recolocación posible, de manera sostenible y en el menor tiempo posible para cada persona), deben alcanzar a todos los trabajador@s (independientemente de que la extinción del contrato se produzca en un escenario de ERE o no, e independientemente del número de trabajador@s afectados).

Al mismo tiempo y como consecuencia de lo anterior, deben proveer un importante ahorro de costes a la Seguridad Social al disminuir el tiempo de permanencia en el paro.

Por otro lado, para definir el plan de actuación y así, cambiar la actual situación, hemos de evitar partir de cómo deberían ser las cosas (cambio cultural de empresas y sindicatos, autorregulación de las Empresas de Recolocación, etc) y reconocer que cada uno de los stakeholders tiene intereses y/o desintereses legítimamente distintos.

Estoy absolutamente convencido de que para conseguir y desarrollar los objetivos expuestos al principio, es necesario que nos dotemos de un nuevo Marco Legislativo que ejerza de impulsor de los cambios necesarios.



Employee voice

Estos cambios no podrán venir de los stakeholders por su diversidad de intereses y por ello es necesario este nuevo Marco que necesariamente debe contar con un amplio consenso de los grupos parlamentarios (para evitar vaivenes legislativos posteriores).

A modo de resumen, paso a detallar algunos de los aspectos que debería garantizar este nuevo Marco Legislativo:

- Universalizar el servicio a todos los trabajadores que son desvinculados de la empresa.
- Replantear el concepto de que las ETT's son automáticamente Empresas de Recolocación.
- Redefinir, de manera mucho más estricta, los requisitos para que una organización sea autorizada como Empresa de Recolocación. Con ello evitaríamos el intrusismo profesional que solo conlleva empeoramiento del servicio y las garantías de calidad.
- Determinación de las herramientas, servicios mínimos y logística mínimos para poder ejercer como Empresa de Recolocación.
- Revisión de los 6 meses como periodo mínimo de duración del programa.
- Incorporación de mecanismos de rendición de cuentas, y control para los operadores.
- Extensión de 5 días más para el periodo de consultas de manera que durante los últimos cinco días, se iniciara el debate sobre el proveedor para lo que se deberían presentar a los trabajadores y a la empresa, un mínimo de 3 propuestas y un máximo de 5. Al final de este periodo adicional de 5 días los

representantes de los trabajadores deberán proponer a la empresa una de las opciones vistas.

- Garantizar que desde el día siguiente al final de la negociación, todos los trabajadores de los centros afectados, recibirán información del programa de recolocación elegido y, caso de tener que perder el empleo se le darán indicaciones precisas de cómo comunicarse con la empresa de recolocación.

- Vincular la adhesión y seguimiento del programa al concepto de “compromiso de actividad” para solicitantes de la prestación por desempleo. Es decir que la adhesión y seguimiento del programa forme parte del cumplimiento de dicho compromiso.

Estas y otras medidas que van en la misma línea, deben armar este nuevo Marco Legislativo para lograr unos Planes de Recolocación realmente efectivos en nuestro país.

Si lo conseguimos habremos hecho un ejercicio de RSC colectiva, esta vez llena de contenido, que reportará claros beneficios a los trabajador@s que pierden el empleo, al dinero público a través de los Servicios de Empleo y por ello a la sociedad y la economía en su conjunto.

Carles Reitg
Business Development Specialist

