

TRIBUNA



SALVADOR DEL REY GUANTER

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Socio Director del Área Laboral de Cuatrecasas

La hora de los planes sociales de empleo

A pesar de las múltiples controversias que la actual coyuntura económica suscita respecto a su duración, hay un dato incontestable que se refiere a las consecuencias tan profundas que está teniendo, y especialmente tendrá, en nuestro mercado de trabajo, al implicar un incremento considerable y rápido del nivel de desempleo. Ello se traduce en que se unen las dificultades que los nuevos demandantes de empleo van a experimentar para encontrar su primer trabajo con una expulsión de trabajadores que van a perder sus actuales empleos y deberán someterse al proceso generalmente conocido como de recolocación. Dentro de este último colectivo hay y habrá una enorme diversidad de circunstancias -niveles de cualificación, edad, experiencia- y ello condicionará tanto el resultado positivo de esa recolocación como su plazo.

En todo caso, es evidente que ese proceso de recolocación



Una agencia de empleo.

no puede considerarse como un cometido sólo individual (aunque ciertamente también lo es), sino que debe ser incentivado y apoyado por las denominadas "políticas activas de empleo". Respecto a tales políticas, las directrices comunitarias reflejadas en los principios generales de "flexiguridad" están exigiendo a los miembros de la UE una revisión de sus respectivas normativas para hacerlas mucho más efectivas y diversificadas. Dos

de esas políticas son esenciales: las de intermediación, para la puesta en contacto de los desempleados con potenciales nuevos empleadores; y las de formación, dotando de la cualificación profesional necesaria para poder acceder a esos nuevos empleos. Existe un acentuado consenso de que muchos trabajadores que ahora se enfrentan al desempleo tendrán una mayor e incluso exclusiva posibilidad de encontrar una nueva ocupación si se

someten a un proceso de conversión profesional, normalmente incrementando sus cualificaciones, de forma que puedan satisfacer la oferta de empresas en sectores diferentes a las que han estado anteriormente. En la mayoría de los casos se ha de superar el "déficit" de formación que los desempleados tienen para poder ser nuevamente "empleables".

Medio plazo

En este sentido, han de considerarse positivas todas las iniciativas públicas que se han adoptado y se adopten para incrementar la eficiencia de nuestro sistema de intermediación y empleabilidad de trabajadores desempleados. De hecho, son iniciativas que se deberían haber adoptado antes, habiendo estado sobre la mesa del diálogo social por un tiempo considerable y, con este retraso, ha de tenerse claro que no se puede esperar que de su ineludible y urgente adopción existan ahora frutos inmediatos que se reflejen sustancialmente en menos desempleo.

Como ejemplo más evidente, los análisis más solventes de nuestro mercado de trabajo ponen de manifiesto que una posible y deseable recolocación de los trabajadores provenientes de sectores ahora en crisis -construcción- a nuevas actividades empresariales con más recorrido en el futuro -energía, por ejemplo- va a requerir para muchos de los colectivos afectados un periodo acentuado de tiempo de "transición", medible más en meses que en semanas. Es cierto que cabe el recurso a determinadas actividades ligadas al sector público con un menor periodo de tránsito, pero ello tiene unos límites claros en la incidencia deficitaria que puede representar en las cuentas públicas.

Por tanto, no sería ni apropiado ni acertado exigirle a los poderes públicos y, por ende, a los agentes sociales, unos re-

sultados inmediatos en la reforma de esas políticas activas en el terreno de intermediación y la formación para hacer más efectiva esa recolocación de trabajadores. Lo que sí es posible exigirles es que tal reforma no se posponga nuevamente o sea superficial, y que se aborden de una vez aspectos esenciales para dotar a aquellas políticas de una eficacia real.

Monopolios

Hace ya mucho tiempo que se ve como imperativo romper el monopolio de los servicios públicos de empleo en la intermediación para introducir, ciertamente colaborando con ellos, a la iniciativa privada -con ánimo de lucro, ha de añadirse, dado que la privada sin ánimo de lucro es ya legal, pero con una operatividad mínima-. Y reiteradamente se ha indicado la necesidad de hacer una aproximación integral a las distintas vertientes de esa intermediación -selección de personal, outplacement, empresas de trabajo temporal, formación, etc- para hacerlas más efectivas. En fin, y ello es

En España son pocos los casos en que los procesos de despidos se han desmonetizado

ahora vital, hace ya tiempo que se está llamando la atención -la autoridad laboral catalana ha sido pionera al respecto- sobre la necesidad de una regulación apropiada de los planes sociales de empleo en los procesos de despidos colectivos para que trabajadores excedentes de las empresas en crisis entren en el circuito de la recolocación, especialmente mediante programas de formación profesional, desde el mismo momento de la terminación de sus contratos -precisamente cuando se considera que es el momento más oportuno-.

La realidad actual es que el tímido llamamiento de la normativa laboral a desarrollar tales planes en los despidos colectivos no ha sido atendido mínimamente y que ha existido y existe sobre ello un tradicional escepticismo en todos los agentes implicados -empresas, representantes de los trabajadores, los propios trabajadores, etc-. La práctica normal ha sido y es que tales

agentes pongan su atención sólo en las compensaciones directamente económicas a pagar por la empresa, alcanzándose en ocasiones cifras totalmente desorbitadas respecto a otros países europeos, lo cual no es neutral respecto a la consideración de España como país atractivo para inversiones internacionales, por no mencionar las nacionales. Son escasos los casos en los que los procesos de despidos colectivos se han "desmonetizado", con unas indemnizaciones por despido más razonables, pero incorporándose planes de empleo con auténtica proyección para la recolocación y recualificación de los trabajadores. Es esta una situación que urge cambiar, sin que pueda seguir siendo obviada por los agentes sociales y poderes públicos.

Consiguientemente, junto a la ineludible reforma de la intermediación en el mercado de trabajo, y ante el incremento que ya se está experimentando en los procedimientos de despidos colectivos por una situación empresarial negativa, es urgente que la normativa laboral apoye más decididamente -estructurándolos e integrándolos mejor e incentivándolos- los planes sociales de empleo en las empresas que se ven abocadas a cerrar o reducir empleo, de forma que la función de la autoridad laboral se desarrolle no tanto en el plano de la evaluación de las causas empresariales de tales despidos o de la determinación de las cuantías de las compensaciones económicas, sino en el de las funciones que la empresa ha de asumir junto a los servicios públicos de empleo y agentes privados para contribuir a que sus antiguos trabajadores encuentren un nuevo y mejor empleo en el menor tiempo posible. Lo anterior no sólo está más acorde con los principios generales de "flexiguridad" que España ha de desarrollar en los próximos dos años dentro del marco establecido por la UE, sino que también ha de ser considerado como una de las manifestaciones esenciales de la denominada "responsabilidad social corporativa". A las empresas no se les debe limitar su movilidad o reestructuración en base a condicionamientos de negocio, pero sí se les puede exigir, especialmente a las de mediano o gran tamaño, que ayuden a los poderes públicos en la gestión de la transición de sus ex trabajadores hacia nuevos ámbitos del mercado laboral.