

*Los servicios de recolocación en la práctica: ¿Cómo mejorar su efectividad?*

## Expertos de Lee Hecht Harrison y ESADE abogan por un cambio en la reforma laboral para mejorar los planes de recolocación

- Es necesario un cambio normativo: reformar la ley sobre despidos colectivos y la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
- Además de impulsar un cambio cultural profundo en todos los agentes implicados.
- El estudio incluye un decálogo con las claves necesarias para alcanzar la efectividad de los modelos.
- <http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/668.pdf>

**28 de Mayo de 2015.** — Las cifras de desempleo en España ha motivado buena parte de las reformas laborales emprendidas por los diferentes gobiernos desde el inicio de la crisis. Por ello, **Lee Hecht Harrison –la división del Grupo Adecco especializada en recolocación y transición de carreras- y el Instituto de Estudios Laborales de ESADE (IEL) han presentado el Informe sobre planes de recolocación** que ofrece una visión general sobre el papel que éstos ejercen en los procesos de despido colectivo que se han acometido en los dos últimos años, tras la reconfiguración de los planes de recolocación en 2012.

La duración media de los planes es aproximadamente de 8 meses, ligeramente superior a la mínima legal y poco más del 30% de los planes analizados define objetivos o actuaciones concretas en materia de atención individualizada. Para revertir esta situación, es necesario un cambio normativo, además de reformar la ley sobre despidos colectivos y la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), desarrollar la normativa para regular monográficamente los planes de recolocación y crear un sistema de acreditación que garantice la capacidad técnico-operativa de empresas y proyectos.

Esther Sánchez, Profesora del Derecho del Trabajo en ESADE Law School e Investigadora Principal del IEL-ESADE, manifiesta que *“los planes de recolocación tienen un extraordinario potencial y podrían cambiar de forma significativa el panorama de los despidos y del desempleo en España, pero para ello, debemos creérmolo, cumplir realmente con las previsiones legales y resolver ciertos desajustes que aparecen en la ley y en la práctica administrativa”*. Sánchez añade que *“estamos desaprovechando un instrumento decisivo para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y que serviría además de palanca para configurar una nueva manera de entender y gestionar las relaciones laborales en las empresas”*.

*“Si queremos tener un mercado de trabajo de calidad, entre otras medidas, deberemos empezar a tomarnos en serio los balances de competencias y las prácticas de recolocación. No es por casualidad que en otros países las tasas de desempleo sean inferiores y los tránsitos entre desempleo y empleo también”*, concluye Esther Sánchez.

Por su parte, Nekane Rodríguez, country manager de Lee Hecht Harrison España, ha declarado que *“los planes de recolocación, tal como los conocemos, son el resultado de la intervención de todos los actores implicados: Administración, empresas, sindicatos, asesores jurídicos y empresas de recolocación. Los resultados medios conseguidos con dichos planes, distan mucho del nivel de excelencia que se podría alcanzar entre todos. Para ello, es necesario que todos los stakeholders asumamos el compromiso de abordar los cambios que fueran necesarios para estar a la altura de lo que la sociedad nos demanda en materia de empleo.”*

*“Desde esta inquietud, en Lee Hecht Harrison hemos querido empezar por el principio: conociendo las diferentes realidades percibidas por cada uno de los agentes. Para lograr este primer objetivo, de la mano de ESADE, confiamos en que la realización y resultados del estudio que hoy presentamos, nos orientarán acerca de los cambios a acometer”*, ha matizado Rodríguez.

## Cambio de mentalidad de los agentes implicados

Los autores del estudio señalan la necesidad de impulsar un cambio cultural profundo entre sus principales actores (empresas, sindicatos, asesores jurídicos y administraciones públicas), que pasa por exigir la máxima calidad a los planes de recolocación para producir beneficios a los trabajadores, a las empresas en reestructuración, a la Administración y a la sociedad en general. Para ello, los diferentes *stakeholders* deben comprender qué son y qué beneficios tienen éstas herramientas y se debe trabajar en medidas como la optimización de las posibilidades de colaboración público-privada.

## Diez claves hacia un modelo efectivo de recolocación

Con la finalidad de que los cambios y modificaciones propuestos en el informe tengan sus frutos, los expertos han elaborado un decálogo con las claves que consideran imprescindibles para avanzar en este objetivo:

1. Los *stakeholders* tienen que poner en valor la recolocación y entenderla como clave para favorecer la empleabilidad.
2. Modificar la nomenclatura legal para desvincular recolocación de intermediación.
3. Universalizar los planes de recolocación y extenderlos a todo tipo de despidos colectivos.
4. Incorporar planes de recolocación al conjunto de 'medidas de acompañamiento social' que vaya a adoptar la empresa.
5. Ampliar la duración legal del plan de recolocación y concretar su contenido y forma.
6. Promover la regulación de la recolocación en la negociación colectiva como derecho universal y básico de los trabajadores, y reforzar los derechos de información y reclamación en materia de recolocación.
7. Integrar los planes de recolocación en la normativa vinculada al compromiso de actividad.
8. Revertir de forma finalista el beneficio que sobre el gasto público en prestaciones se deriva del éxito de la recolocación.
9. Incorporar a la legislación una definición más concreta del contenido, herramientas y compromisos de los planes de recolocación.
10. Definir un código de buenas y malas prácticas en el que participen sindicatos, empresas y asesores jurídicos.

## Metodología del estudio

Para la elaboración del estudio se ha analizado **una muestra de 80 planes de recolocación registrados ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y ante la Secretaría de Empleo y Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya, correspondientes al periodo que comprende desde el 12 de febrero de 2012 hasta el 24 de abril de 2014**. Igualmente, se han llevado a cabo 19 entrevistas en profundidad con los principales *stakeholders* que intervienen directamente en los procesos de recolocación, como son los responsables de RRHH y/o relaciones laborales de empresas que han llevado a cabo despidos colectivos en los últimos años, representantes sindicales de las federaciones más afectadas por los procesos de regulación generados con la crisis y las propias empresas de recolocación.

El contenido y propuestas del informe han sido, a su vez, contrastadas por dos actores que juegan igualmente un papel importante en los procesos de despido colectivo: los poderes públicos (autoridad laboral, inspección de trabajo y servicios públicos de empleo) y los asesores jurídicos de las empresas (socios de despachos o firmas de abogados). Con ellos se han llevado a cabo cuatro *workshops* (dos en Madrid y dos en Barcelona) con los cuales se cierra el universo de visiones sobre esta materia.

## Sobre Lee Hecht Harrison

**Lee Hecht Harrison**, ayuda a las empresas fomentando el liderazgo de personas y organizaciones, comprometiendo y reteniendo el talento crítico, así como manteniendo la productividad durante los procesos de cambio, dando soporte en procesos de reestructuración empresarial y ayudando a las compañías a maximizar el retorno de la inversión en el desarrollo de las personas, contribuyendo a conseguir su máximo potencial tanto dentro como fuera de ellas.

## Sobre Adecco

**Adecco** es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web [www.adecco.es](http://www.adecco.es)

## Sobre ESADE y ESADE Alumni, su red de antiguos alumnos

Fundada en 1958, ESADE Business and Law School tiene campus en Barcelona y Madrid, y está presente en Munich, Sao Paulo, Lima, México DF, Bogotá y Buenos Aires. Cuenta con acuerdos de colaboración con más de cien universidades y escuelas de negocios de todo el mundo. Cada año, más de 11.000 alumnos participan en sus cursos (MBA, Executive Education, grados y masters universitarios en Dirección de Empresas y Derecho). ESADE Alumni, la asociación de antiguos alumnos de ESADE, cuenta con una red de 50.000 antiguos alumnos y más de 17.500 asociados que ocupan puestos de responsabilidad en empresas de los cinco continentes. A través de 64 grupos profesionales promueve la formación continua, el desarrollo profesional y la iniciativa emprendedora. Dispone de una red internacional con alumni de hasta 115 nacionalidades diferentes presentes en más de 100 países de todo el mundo. La escuela de negocios ESADE participa también del parque de negocios ESADECREAPOLIS, un centro pionero dedicado a la innovación en el que se fusionan universidad y empresa. De clara vocación internacional, ESADE ocupa de forma sostenida en el tiempo posiciones top mundiales en los principales rankings de escuelas de negocios (Financial Times, Bloomberg BusinessWeek, The Economist y América Economía). ESADE es miembro de la Universidad Ramon Llull ([www.url.edu](http://www.url.edu)).

---

*Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:*

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)  
[patricia.herencias@adecco.com](mailto:patricia.herencias@adecco.com)  
[anaïs.paradela@adecco.com](mailto:anaïs.paradela@adecco.com)

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91 411 58 68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[lorena.molinero@trescom.es](mailto:lorena.molinero@trescom.es)  
[ana.morell@trescom.es](mailto:ana.morell@trescom.es)

ESADE Madrid  
Laura de Cubas  
Tel. 91 359 77 14