

REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES Y POLÍTICAS DE RECOLOCACIÓN EN EL EMPLEO*

BUSINESS RESTRUCTURING AND JOB RELOCATION POLICIES

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

Senior Counsellor, PwC

ORCID: 0000-0001-7926-6175

RESUMEN

Palabras clave: reestructuración empresarial; recolocación; despidos colectivos; plan social; servicios públicos de empleo

Las reestructuraciones empresariales son un asunto de gran importancia dentro del Derecho del Trabajo, debido a los efectos que pueden tener sobre los trabajadores afectados. A pesar de que en el Derecho español falta una definición legal de esta figura, por lo general se la vincula con los despidos colectivos. La legislación laboral impone a las empresas que realizan despidos de este tipo de grandes dimensiones la obligación de ofrecer a sus empleados servicios de recolocación. Esta actividad se regula tanto en el Derecho del Trabajo como en el Derecho del Empleo, que operan con una definición muy restringida de esta actividad que excluye a numerosas personas de su disfrute. Tras la aprobación de la nueva Ley de Empleo de 2023 se plantea la posibilidad de elaborar una noción más amplia de la recolocación que resulte accesible a más personas trabajadoras, y con una mayor participación de los servicios públicos de empleo.

ABSTRACT

Keywords: *Corporate restructuring; outplacement; collective dismissal; social plan; public employment services*

Corporate restructuring is a major issue in labour law, due to the relevant impact it can have on workers. Despite Spanish law lacks a legal definition of these situations, it is generally assumed that they involve collective dismissals. Labour law imposes on firms involved in relevant collective lay offs the duty to provide outplacement services. This activity is regulated by both employment and labour market legislation, with a narrow definition of it that reduces the scope of those benefiting from it. After the enactment of the new Employment Law from 2023 there are some chances for a wider understanding of outplacement, available to more people and with a bigger involvement of public employment services.

* Este trabajo es un resultado científico del Proyecto de Investigación “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00”, de la Convocatoria 2022 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. APROXIMACIÓN A LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES
 - 2.1. Delimitación del supuesto de hecho
 - 2.2. Fuentes de regulación
3. APROXIMACIÓN A LA RECOLOCACIÓN
 - 3.1. Clasificación económica
 - 3.2. Definición jurídica
 - 3.3. Actuaciones de recolocación
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

1. PRESENTACIÓN

La Ley de Empleo regula diversas situaciones en las que las personas y las entidades empleadoras pueden encontrarse en relación con el mercado de trabajo: cuando se busca empleo, cuando se necesitan los servicios de una persona con un perfil determinado, cuando se quiere mejorar la situación laboral... El servicio público se orienta a atender a las demandas de personas y empresas en cada uno de estos supuestos, que son diferentes y específicas. A la satisfacción de estas demandas de atención segmentadas es a lo que llamamos política de empleo.

Una de estas situaciones es la de la reestructuración empresarial, que aparece contemplada desde varios puntos de vista principales. En general podemos afirmar que se percibe como una situación de hecho que afecta a una empresa en la que surgen necesidades específicas de servicios, diferentes a las de las otras que pueden darse en este mercado. Esto tiene varias consecuencias directas: la primera, que es necesario diseñar unos servicios particulares, propios de esta circunstancia, que tengan en cuenta sus peculiaridades para poder dar una respuesta adecuada; la segunda, que el nivel de singularidad de los servicios a prestar ha hecho surgir un tipo especial de proveedor, típicamente dedicado a prestarlos; y la tercera, que las personas que se encuentran afectadas por ésta merecen un tratamiento especial, en cuanto si presencia en el mercado de trabajo es peculiar, tanto por las necesidades que se generan como por las dificultades sobrevenidas para poder acceder a una colocación.

Así vamos a encontrarla en la Ley del Empleo de 2023:

- Su artículo 44 se refiere a una “*actividad de colocación especializada destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial*”.
- En este mismo precepto se hace referencia a un operador del mercado de trabajo, la agencia de colocación, que podrán realizar esta actividad.

- El artículo 50 considera como uno de los colectivos vulnerables de atención prioritaria para la política de empleo a las personas trabajadoras “provenientes de sectores en reestructuración”.

El objetivo de este trabajo es analizar la respuesta de la Ley de Empleo, y del Derecho laboral en general, a las necesidades generadas por las reestructuraciones empresariales, desde la perspectiva de los servicios prestados en el mercado de trabajo. Para ello se comenzará por definir el alcance del propio concepto de reestructuración empresarial, una tarea indispensable pero que resulta más complicada de lo que podría parecer a primera vista. A continuación, se procederá a identificar las fuentes de regulación de esta figura, tanto en la legislación de empleo como en otros sectores del ordenamiento laboral. Porque, lo anunciamos ya, una de las premisas de partida de nuestra investigación es que nos encontramos en una zona de superposición en la que interactúan normas de distinto origen y naturaleza,

Tras haber señalado las fuentes de regulación se procederá a identificar los servicios que se prevé se prestarán en estos procesos, tanto para las empresas como para los trabajadores, tanto por operadores públicos como privados. En paralelo se estudiará al proveedor especializado para estos servicios, las agencias o empresas de recolocación, centrándonos especialmente en su actividad empresarial. Una vez construido el modelo de tratamiento de las reestructuraciones empresariales en nuestra legislación de empleo, se desarrollarán algunas reflexiones conclusivas.

Dado que este trabajo forma parte de un comentario a la Ley de Empleo, nos ceñiremos a un análisis de materiales jurídicos, trabajando con materiales que lo son también. Esto quiere decir que, por un lado, no se hará referencia a la regulación de esta materia en otros ordenamientos; ni tampoco se manejará información estadística sobre la realidad de esta actividad en nuestro mercado de trabajo. Como consecuencia de ello la bibliografía que se manejará será exclusivamente iuslaboralista y española, lo que resulta más que suficiente teniendo en cuenta la calidad de la producción científica sobre estos temas en nuestro país.

Las hipótesis de trabajo son las siguientes:

- Las reestructuraciones empresariales engloban a un conjunto de diferentes realidades, que reciben un tratamiento común por parte del ordenamiento jurídico
- En estos casos surgen responsabilidades tanto para las empresas como para los servicios públicos de empleo y la administración laboral
- En la Ley de Empleo se distinguen estas situaciones, para las que se prevén servicios especiales dentro de la cartera, tanto para las empresas como para las personas que trabajan
- La recolocación es un espacio de confluencia y superposición de normas laborales y de empleo; éstas fueron aprobadas en distintos momentos, lo que genera alguna incoherencia entre los modelos de ambas

- En la prestación de estos servicios confluyen la iniciativa pública y la privada, con un sujeto especializado para realizarlos, las agencias de recolocación.

2. PROXIMACIÓN A LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

2.1. Delimitación del supuesto de hecho

La Ley utiliza una expresión, la de “reestructuraciones empresariales”, que a pesar de ser de uso muy común resulta problemática, en la medida en que no se dispone de una definición legal de la misma, al menos en el Derecho del Trabajo. Escudero Rodríguez denunció en su momento la “intrínseca indeterminación del concepto”, hablando de su elasticidad y vaguedad, *“porque no hay una delimitación exacta del mismo válida para las distintas ramas del ordenamiento jurídico”*¹.

Tanto es así que una búsqueda por el articulado del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET) nos proporciona un solo resultado, una única ocasión en la que aparece tal denominación: concretamente, en el apartado 5 del artículo 64 TRET, en el que se dispone que el comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a *“la ejecución por parte del empresario de las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella”*. Si realizamos una interpretación literal del precepto estatutario, podemos concluir que con la expresión “reestructuraciones de plantilla” se está pensando en medidas empresariales diferentes al despido, porque se refiere por separado a éstas y a los “ceses totales o parciales, definitivos o temporales” de la misma, que sí suponen, debemos entender, extinciones contractuales. Con independencia de la calidad y la posible obsolescencia de esta redacción, lo cierto es que la interpretación más generalizada tanto en doctrina y jurisprudencia como en la práctica laboral es que este derecho a emitir informe se activa en caso de despido, más concretamente en los de despido colectivo.

Si hacemos lo mismo con el Estatuto original, la Ley 8/1980, encontramos una segunda referencia, esta vez en el artículo 51.14, dónde se regulaba una figura ya desaparecida, la del expediente de regulación de empleo. Se decía que *“en la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores se seguirá, en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya*

¹ Escudero Rodríguez, R. (2015), “Reflexiones preliminares y críticas sobre las reestructuraciones empresariales y su proyección en el ámbito laboral”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.), *“Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado”*; Madrid, Ediciones Cinca, pg.21.

acordado”. Se estaba diferenciando un tipo particular de este tipo de expedientes, el que se producía en el contexto de los planes de reestructuración que eran comunes en aquel momento. Se hablaba, de hecho, de “reconversión industrial”, en procedimientos con participación de la administración que incluían a varias empresas dedicadas a una misma actividad productiva, cuando ésta afrontaba una crisis que hacía inviable su continuidad². Este mecanismo de reconversión hace ya tiempo que desapareció de nuestro Derecho, en un proceso que primero dejó de ofrecer esta posibilidad, para después eliminar la autorización administrativa con el tránsito del expediente de regulación de empleo al despido colectivo, y finalmente reconducir una parte importante de los procesos de reorganización hacia la suspensión temporal del contrato, vía ERTE o Mecanismo RED.

Merece la pena destacar que el artículo 51 del TRET vigente, que regula la figura que más que suele vincular con la reestructuración empresarial, la del despido colectivo, no la menciona expresamente en ningún momento, al definirlo no desde la perspectiva de la empresa que se reorganiza sino de los trabajadores que son despedidos como consecuencia de ello. Tampoco encontramos esta expresión en la norma que lo desarrolla, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Lo que sí se regula en ambas normas es un conjunto de obligaciones para las empresas que despiden a un volumen significativo de sus empleados, entre los que se encuentra la de asegurar la disponibilidad de actuaciones de recolocación.

Algo más frecuente es el uso de esta expresión en normas que podemos calificar claramente como de empleo, como la propia norma que comentamos, la Ley 3/2023 (en adelante LE), que la utiliza para definir la actividad de recolocación en su artículo 44, vinculando ambos conceptos. Lo mismo ocurre en su desarrollo reglamentario, concretamente en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. En el artículo 21 de este RD, cuando se regula el apoyo a los procesos de recolocación, se señala que podrán ser usuarias de este servicio “*las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, en procesos de*

² Una experiencia ya olvidada entre nosotros, pero cuyo espíritu permanece de alguna manera, tanto en instituciones vigentes (el Mecanismo RED del artículo 47 TRET) como en otras proyectadas (el proyecto de Ley de Industria). En nuestra doctrina la aportación fundamental al conocimiento de estos procesos la hizo en su momento Pérez de los Cobos Orihuel, con su tesis “La reconversión industrial: análisis jurídico-laboral”, Universitat de València, 1987; entre sus publicaciones sobre el tema destacamos Pérez de los Cobos Orihuel, F. (1989), “La instrumentación de la reconversión industrial: problemas de constitucionalidad”, *Revista de trabajo*, N.º. 94, 1989, págs. 79-96; y Pérez de los Cobos Orihuel, F. (1990), “La política de reconversión española como política neocorporativa”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, N.º 42, 1990, págs. 245-262.

reestructuración” (el subrayado es del autor), así como “*las personas trabajadoras afectadas por el proceso de reestructuración de su empresa*” (idem). En este precepto se hace una conexión clara entre recolocación y reestructuración, de tal modo que este servicio en el mercado de trabajo, al menos el prestado por los SPE, se produce en situaciones en las que la empresa se está reestructurando.

El artículo 2 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, contiene una definición no de la actividad, sino de los sujetos que la prestan. Así, se dice que “*las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación*”. En los términos del Derecho del Empleo de 2010, estas agencias sólo actuarían en procesos de reestructuración empresarial. La actividad se limita a este tipo de situaciones, exigiéndose además que este servicio haya sido establecido o acordado con las personas afectadas, individual o colectivamente.

Desde la perspectiva de los usuarios del Sistema Nacional de Empleo el artículo 50 LE, como ya hemos visto, considera entre los colectivos vulnerables de atención prioritaria para la política de empleo el de las personas trabajadoras “provenientes de sectores en reestructuración”. Con lo que se introduce un nuevo elemento de diferenciación, según ésta afecte a empresas individuales o a sectores productivos enteros, restringiéndose la calificación de colectivo vulnerable a los segundos. Por contraste, en el artículo 21 del Real Decreto 438/2024 se señalan como objetivo del servicio de recolocación “*la reinserción laboral de las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial, según lo establecido en el artículo 44 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero*”.

El interés de la referencia legal del artículo 50 LE es que se utiliza el concepto de “vulnerabilidad” vinculado a estos procesos, aunque limitados a los sectoriales. Tal limitación no debe entenderse en el sentido de que el resto de las personas afectadas no se encuentra en situaciones de vulnerabilidad, sino que se ha tomado la decisión de limitar el tratamiento preferencial a este colectivo, seguramente porque su proceso de reconversión tiene un impacto social más fuerte, al afectar a un volumen mayor de personas.

Merece la pena que prestamos alguna atención a la normativa de Seguridad Social. El artículo 207 del TRLGSS decía en una redacción anterior que para poder acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador uno de los requisitos era “*que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral*”. A continuación incluía una lista de las causas de extinción del

contrato de trabajo que daban derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada³. En la redacción actual el artículo 207.1.d) TRLGSS pasa directamente a enumerar estas causas, sin hacer referencia alguna a su consideración unitaria como ejemplos de una categoría más amplia que las engloba a todas. Con todo es interesante reproducirlas para identificar en qué piensa el legislador:

- 1.^a El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.^a El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.^a La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.
- 4.^a La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- 5.^a La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 6.^a La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 7.^a La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El precepto hoy derogado nos proporcionaba la primera definición en nuestro Derecho de lo que debíamos entender por reestructuración empresarial a efectos laborales, que incluiría a varios supuestos que tienen en común el efecto extintivo del contrato por causas no imputables a la persona trabajadora; y el tener como motivo causas objetivas en sentido amplio, combinando las económicas, técnicas, organizativas y de producción con otros supuestos de imposibilidad empresarial. Esta extinción puede producirse tanto por iniciativa del empleador como del trabajador. A estos supuestos se añaden dos que responden a una realidad y a una política del Derecho distintas, sin que puedan considerarse, en buena lógica, un supuesto de reestructuración empresarial: el supuesto 7º, que contempla una medida de tutela de la trabajadora víctima de violencia de género; y el supuesto

³ Un análisis de este precepto desde esta perspectiva, de gran profundidad y lleno de sugerencias, es el de Martínez Girón, J. (2021), “Reestructuraciones empresariales”, *Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*; Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pg. 21.

6º, que incluye al despido indirecto por causas ajenas a la reorganización de la empresa.

Es cierto que la calificación de todas estas situaciones como manifestaciones de procesos reestructuradores ya no se hace; pero la consecuencia jurídica era la misma entonces y ahora, el acceso a la jubilación anticipada. Tiene sentido pensar que sigue existiendo una vinculación entre este concepto y los distintos apartados del artículo 207.1d) TRLGSS.

En una primera aproximación podemos vincular, entonces, “reestructuración” con medidas que, obedeciendo a una necesidad empresarial, tienen como efecto la reducción de efectivos de una entidad. Nos movemos, con esto, en el ámbito de la flexibilidad externa de la empresa, del ajuste sobre su volumen de empleo. Existen algunos casos que la decisión empresarial no es extintiva, sino modificativa; aun así, el artículo 207 TRLGSS solo las contempla en cuanto pueden dar lugar a la terminación del contrato, como una reacción legítima de la persona afectada por la modificación o traslado. En algunos casos se habla de “reestructuraciones empresariales no extintivas”⁴, que serían manifestaciones de la flexibilidad interna en las empresas (en su momento se verían como expresiones de flexiguridad); sin embargo, éstas pueden acabar en dimisiones causales, justificadas e indemnizadas, que activarían entonces las medidas de política de empleo.

La pérdida de empleos hace menester el apoyo en la transición que se inicia en el mercado de trabajo; y es a este auxilio lo que llamamos “recolocación”, como luego veremos. Es más, ésta sólo tiene sentido en el contexto de aquélla, pues lo que la diferencia de otros servicios en el mercado de trabajo (como la colocación ordinaria) es precisamente que su necesidad surge no sólo por la pérdida de empleo, sino por el carácter colectivo, previsible y organizado de ésta. No todos los despidos hacen surgir demandas y deberes de recolocación. En nuestro Derecho, son los despidos colectivos los que la activan; y éstos se producen en el marco de operaciones de reestructuración empresarial.

Este tipo de extinciones tiene la particularidad de que pueden afectar a cualquier persona que trabaja, en la medida en que se produce por circunstancias inesperadas, inevitables y comunes a todas las empresas. Molina Hermosilla ha señalado su “carácter estructural”⁵. Sus consecuencias afectan no sólo a las personas directamente involucradas en los despidos, sino también a la sociedad en su conjunto, pues ésta tiene que ofrecer tutela a un volumen potencialmente

⁴ Así lo hace Correa Carrasco, M. (2021), “Autonomía colectiva y reestructuraciones empresariales no extintivas”, *“Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*; Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pg. 39.

⁵ Molina Hermosilla, O. (2014), *“La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación”*, Pamplona, Aranzadi, pg. 13.

importante de desempleados; quienes, además, tienen particularidades respecto de otros, que dificultan la tarea de gestionar con éxito sus transiciones profesionales, como los son la crisis del sector en el que trabajaban, su número y las posibles necesidades específicas de reconversión y formación. Podemos hablar, así, de un auténtico riesgo social en las reestructuraciones empresariales, al que damos respuesta en términos similares a otros riesgos de esta naturaleza. El instrumento diseñado para afrontarlo es, precisamente, la recolocación.

Hablamos de un riesgo social, pero éste es consecuencia directa de una actuación empresarial. Existe un elemento de imputabilidad a ésta por los costes personales y sociales generados, lo que nos lleva a la noción de responsabilidad de la empresa. Toda la regulación que veremos se basa en involucrar a la empresa que destruye empleo en el proceso de mutar su organización y dimensiones, compensando a quienes sufren en su empleo por ello. Se involucra porque se considera que es responsable de un daño, frente al que queda obligada.

La idea de responsabilidad surgida de la reestructuración se detecta en toda la regulación vigente de esta figura. Pero previamente a ésta esta misma idea se utilizó en el ámbito de la responsabilidad social corporativa (en adelante RSC), en la que se construyó todo un modelo de cómo debería comportarse una entidad que respondiera a estas directrices. Empleados y empleadas son stakeholders, personas afectadas por el funcionamiento de la empresa, dentro de la dimensión interna de la RSC, la que afecta a los elementos integrados en la propia organización⁶. En las últimas décadas del siglo pasado se elaboró la noción de “reestructuración socialmente responsable”, que designaba una forma de actuar en estas situaciones que resultaba coherente con los principios de esta filosofía empresarial, buscando minimizar el daño y contar con las personas afectadas en todo el proceso⁷. Medidas tales como la anticipación, la transparencia, la información, la participación y la búsqueda de soluciones a las situaciones personales ponían en práctica este modelo, que imponía a las empresas que despedían unas obligaciones que iban más allá de los deberes tradicionales de preavisar, consultar e indemnizar que integraban el

⁶ En general sobre la vertiente laboral de la RSC, Morales Ortega, J.M. & Castellano Burguillo, E. (dirs.) (2012), “*Estudios sobre derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis*”; Madrid, Editorial Cinca; Aragón Medina, J. & Rocha Sánchez, F. (2004), “*La responsabilidad social empresarial: una aproximación desde la perspectiva laboral*”, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Calvo Gallego, F.J. (2008), “*Códigos éticos y derechos de los trabajadores*”, Albacete, Bomarzo; Merino Segovia, A. (2005), “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, *Documentación Laboral*, nº 75; Tascón López, R. (2008), “*Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*”, Madrid, CEF.

⁷ Un estudio de esta construcción en Rodríguez-Piñero Royo, M. (2012), “Responsabilidad social de los empleadores y crisis económica”, en Morales Ortega, J.M. & Castellano Burguillo, E., op. cit, pg. 247. También López Caballero, A. (2006), “*Reestructuraciones socialmente responsables*”, Valencia, Tirant Lo Blanch, *passim*.

modelo legal⁸. En este contexto de comportamientos responsables la recolocación destacaba como una medida que la empresa debía asumir para reducir el impacto de la destrucción de empleo. Le correspondía a ella ponerla a disposición de sus empleados y asumir su coste.

El Derecho del Trabajo del siglo XXI ha incorporado como propio ideas y figuras que surgieron en el espacio de la RSC, como actuaciones voluntarias que hoy son obligatorias, dándole la razón a quienes señalaban la existencia de una “frontera móvil” entre ambos espacios de normatividad⁹. Como veremos, la recolocación ha dejado de ser un elemento más que las empresas podían poner en juego, si así querían hacerlo o si se comprometían a ello con su plantilla, para pasar a ser una verdadera obligación legal. Esto ha cambiado radicalmente su naturaleza, como ha alterado también a los sujetos que la desarrollan.

2.2. Fuentes de regulación

Con el estudio realizado en el apartado anterior se puede constatar cómo la regulación de las reestructuraciones empresariales es compleja y se encuentra presente en normas de distinta naturaleza y origen. Ya anunciamos que nos encontramos en una zona de confluencia y superposición de regulaciones laborales y de empleo. En este apartado desarrollaremos esta idea.

A estas alturas no parece que tenga mucho sentido discutir la unidad y la autonomía del Derecho del Empleo, como una rama especial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, diferenciada por la realidad social en la que opera su regulación, el mercado de trabajo¹⁰. A diferencia del Derecho del Trabajo, que como regla general opera en el trabajo asalariado, cuando ya se ha salido de éste por haberse accedido a una ocupación. Aunque la frontera no es en modo alguno rígida ni estable, creemos que se puede defender que existe, y que por tanto cabe diferenciar las instituciones laborales de las de empleo.

⁸ Un estudio muy completo sobre la práctica de estos comportamientos empresariales en De la Torre García, C, Martín Jiménez, R., San Martín Mazzucconi, C., & Maruru Palacín, I. (2011), *“Reestructuraciones de empresas y responsabilidad social: planes sociales, medidas alternativas y políticas de acompañamiento”*; Madrid, Editorial Cinca.

⁹ Véase en extenso Calvo Gallego, F.J. & Rodríguez-Piñero Royo, M. (2007) “Responsabilidad social corporativa: ¿un nuevo instrumento para las políticas laborales?”, en M.F. Fernández López (dir.), *“Política social europea y Comunidades Autónomas”*, Sevilla, Monografías de Temas Laborales.

¹⁰ Una muy relevante contribución a la construcción científica, de reciente publicación, es la de Molina Navarrete, C. (2024), “Derecho (social) del empleo” y “Políticas de mercado de trabajo sostenible”: ¿más “obsolescencias” que “avances” en la “nueva” ley de empleo?, en Monereo Pérez, “40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía: XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales”; Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pg.69. Este autor ha liderado un equipo de investigadores que ha tenido un papel fundamental en la elaboración dogmática de esta área del ordenamiento jurídico.

Pues bien, en la materia que estudiamos en esta contribución se va a producir una zona de confluencia entre ambas regulaciones, dado que la reestructuración empresarial es una realidad tanto para la legislación laboral como para la que aquí nos ocupa. Tiene sentido, pues se trata de una institución laboral cuyos efectos se producen no sólo en el contrato, sino también en el mercado de trabajo. Esto es así por dos motivos: de una parte, su consecuencia más común es la extinción contractual, lo que lleva a la persona que lo ocupaba a una situación de desempleo involuntario, que a su vez genera la necesidad de ofrecerle las actividades de apoyo necesarias para poder salir de ella; de otra, en estos procesos existe una dimensión colectiva que cambia la relevancia de los intereses en juego, al tener un impacto social que demanda una mayor atención de los servicios públicos. Cada empresa que se reorganiza con efectos sustanciales en su plantilla es un desafío para éstos, que los afrontan de una manera diferenciada.

En el primer Estatuto de los Trabajadores la zona de confluencia entre estos dos sectores, el Derecho del Empleo y el del Trabajo, se encontraba en la fase inicial de la relación laboral, el acceso al empleo. Lo que se explica porque en este momento precontractual se imponían obligaciones para las empresas que debían cumplirse respecto del servicio público de empleo de entonces, el INEM. En el marco de un modelo socialdemócrata de este servicio, la utilización de sus recursos era obligatoria, y como tal aparecía en la norma que regulaba todo el desarrollo del contrato de trabajo, desde su inicio hasta su terminación.

Es más, las dos grandes leyes laborales de 1980, la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, y la 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, interactuaban para construir el régimen jurídico de la intermediación y los deberes de las empresas respecto de ésta. Podría decirse que llegaban a intercambiar contenidos, de tal manera que el segundo contenía una norma que, por su propia naturaleza y misión, debería haber estado en la primera. Nos referimos al artículo 16, que imponía a los empresarios la obligación de solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. El artículo 42 de la Ley Básica de Empleo contenía, por su parte, una regulación similar de las obligaciones empresariales, añadiendo algunos contenidos (como la libre elección de entre los candidatos propuestos) y las obligaciones de los trabajadores¹¹.

Hoy el artículo 16 ha perdido su contenido de empleo para reutilizarse con una finalidad regulatoria completamente diferente. Y no vamos a encontrar en el TRET referencia alguna a instituciones del mercado de trabajo, al menos en la parte relativa a la contratación y a la formalización de la relación laboral. Esto tiene una explicación, la liberalización de la contratación a lo largo del tiempo transcurrido

¹¹ Curiosamente la prohibición de las agencias privadas de colocación, tema de regulación del mercado de trabajo donde los haya, aparecía en el artículo 16 ET, sin que el 42 LBE dijera nada al respecto.

desde 1980 hasta ahora. En el Derecho vigente los empresarios están libres de las numerosas obligaciones que antes tenían para con los SPE, con lo que el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET) sólo se ocupa de las que surgen en el momento del acceso a la empresa con los trabajadores y sus representantes.

En el Derecho laboral del siglo XXI la zona de confluencia, de coincidencia y superposición, se ubica en la terminación de la relación laboral. Concretamente en la regulación del despido colectivo, que es la decisión empresarial que hace surgir una demanda propia de actuaciones de los distintos proveedores en el mercado de trabajo; que genera responsabilidades particulares para los sujetos que la adoptan; y que coloca a las personas que lo sufren en condiciones de especial vulnerabilidad y necesidad de tutela. Es en el artículo 51 TRET donde por vez primera se hace referencia a un servicio, la recolocación, que será coetáneo con el propio proceso de extinción y que continuará cuando éste termine. Un servicio cuyo contenido y maneras de prestarse se desarrollan tanto en el Reglamento de Despidos colectivos como en la Ley de Empleo y el Real Decreto que regula la cartera de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La recolocación es la pieza que conecta ambos sectores del ordenamiento laboral: para el Derecho del Trabajo es un deber empresarial y un derecho de los trabajadores despedidos colectivamente; para el del Empleo, un servicio para cuyo acceso están legitimadas estas personas, que debe ser ofertado por los servicios públicos y que puede ser desarrollado también por operadores privados. Se desarrolla en un momento en el que coinciden las fases finales de la relación laboral con el acceso al mercado de trabajo en búsqueda de nueva ocupación.

Siendo un espacio de confluencia, la identificación de las fuentes de regulación de la recolocación en los procesos de reestructuración nos lleva a normas de ambos sectores. Comenzando por la vertiente laboral, el artículo 51.10 TRET dispone que *“la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas”*.

El Reglamento de Despidos Colectivos, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (en adelante RDC), ubica en su artículo 8 la recolocación dentro de una categoría más amplia, la de medidas sociales de acompañamiento¹²; éstas se dividen, a su vez, en dos. Un primer grupo sería el que aquella cuya misión es evitar o reducir estos despidos colectivos. Dentro de éstas aparece una primera referencia a la actividad que nos ocupa, concretamente en la

¹² En general sobre este plan Navarro Nieto, F. (2021), “Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo”; y Terradillos Ormaetxea, E. (2021), “Las medidas de acompañamiento en los procesos de reestructuraciones de empresas”, ambos en *“Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*; op. cit., pgs. 247 y 305 respectivamente.

letra a) del artículo 81, en la que se cita como una de las medidas a adoptar una a la que denomina “recolocación interna”, que supone ubicar a los trabajadores en otros puestos dentro de la misma empresa o en otra del grupo de empresas, en su caso. Aquí no se produciría un acceso al mercado de trabajo, sino un ejercicio de poderes empresariales.

El segundo grupo de medidas se dirige a atenuar las consecuencias de las extinciones contractuales en los trabajadores afectados, y una de ellas sería la “recolocación externa de los trabajadores” del artículo 8.2.b). A esta medida concreta el Reglamento dedica un precepto monográfico, el 9, titulado “Plan de recolocación externa”. Uno y otro precepto nos delimitan el régimen jurídico no de la actividad de recolocación en sí misma, sino del objeto del servicio que debe garantizarse a los trabajadores que pueden ser despedidos. En otra palabra, que no se regula la recolocación como servicio en el mercado de trabajo; lo que se hace es desarrollar el plan de recolocación externa que debe acompañar a algunos despidos colectivos.

Uno y otro precepto nos aportan los siguientes datos normativos:

- El despido colectivo deberá afectar a más de cincuenta personas trabajadoras.
- Están exentas de esta obligación las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal.
- El servicio deberá ser suministrado por empresas de recolocación autorizadas, debiendo identificarse en la documentación del procedimiento la identificación de la que se encargará de ello.
- En la documentación del procedimiento deberá constar también la concreción y detalle de las medidas que se prevé poner en práctica.
- Toda esta información deberá incluirse en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento de despido colectivo, aunque su contenido podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas.
- Al final del período de consulta se presentará la redacción definitiva del plan de recolocación.
- La duración mínima de las medidas contenidas en el plan será de seis meses.
- Las medidas deberán prestar especial extensión e intensidad a los afectados de mayor edad.
- El plan deberá contener medidas de intermediación, de orientación profesional, de formación profesional, y de atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación.
- El incumplimiento de la obligación de proporcionar un plan de recolocación podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, además de a las correspondientes sanciones administrativas¹³.

¹³ El apartado 14 del artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera infracción laboral muy grave “*el incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas*”

- El coste económico de la elaboración e implantación del plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El artículo 51 TRET y el Reglamento de Despidos colectivos determinan también el papel de la autoridad laboral, que deberá verificar, a través del servicio público de empleo competente, que se cumplen las obligaciones de recolocación antes indicadas, pudiendo requerir a la empresa para que proceda a su cumplimiento, en caso de no haberlo hecho. También podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

Como se observa, se produce un reparto de roles entre varios actores: la empresa deberá contratar y ofrecer el plan a sus empleados afectados por el despido colectivo; la empresa de recolocación deberá diseñar e implementar el plan; mientras que la autoridad laboral desarrollará actuaciones de supervisión y de asesoramiento. Aunque no se diga expresamente, el coste será asumido por la empresa que despide. No se contempla que estos servicios sean atendidos por los servicios públicos de empleo, que, en estos términos, quedarían completamente al margen de un proceso que se movería en el ámbito de la iniciativa privada.

Esta privatización de la recolocación se comprueba por otra disposición del RDC, el artículo 45, dedicado igualmente al plan de recolocación externa, pero esta vez dentro del Título III, que contiene normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. Más concretamente, aparece en su capítulo II, de aplicación a los despidos colectivos que se lleven a cabo en administraciones públicas. En tales casos los empleados públicos integrados en entidades administrativas tienen el mismo derecho a que se les garantice un plan de recolocación, sólo que éste será elaborado por un servicio público de empleo, estatal o autonómico según corresponda por la naturaleza de la entidad. Se prevé que ésta se dirija al correspondiente SPE instando su elaboración, debiendo presentar al finalizar el periodo de consultas la justificación acreditativa de haberlo hecho. Es llamativo que la obligación de estos empleadores se reduce a solicitar del SPE la preparación de un plan, no estando obligado ni a garantizar la prestación efectiva de las medidas ni a la misma existencia de éste.

Llamamos la atención sobre un aspecto de esta regulación, la parte laboral de la recolocación: ésta proviene de las reformas laborales del principio de la década de 2010, y es coherente con el modelo de regulación del trabajo de este momento¹⁴.

sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo”.

¹⁴ Sobre la transición a esta fase en la regulación del mercado de trabajo, Calvo Gallego, F.J., & Rodríguez-Piñero Royo, M. (2010), “Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal”, *Temas Laborales*, nº 107, pg. 303.

Es a partir del año 2010 que se culmina la transición del modelo tradicional de colocación en España, al que ya nos hemos referido, a otro en el que se admite la iniciativa privada en los servicios prestados en el mercado de trabajo, tras varios años en los que sólo se admitían las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro¹⁵. Este es el modelo recogido por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo¹⁶. En esta Ley de Empleo, hoy derogada, la recolocación se consideraba una subespecie de la intermediación en el mercado de trabajo, de tal modo que se decía que las empresas de recolocación eran “agencias de colocación especializadas” en estos servicios. Se le califica expresamente como un “servicio de carácter público”, pero las referencias que hace la ley son a “empresas de recolocación”, vinculando esta labor con sujetos privados. Poniendo en relación esta norma con lo dispuesto en el artículo 51 TRET y el RDC, la conclusión es que la recolocación es algo ajeno en principio a la actividad de los SPE, salvo cuando quien despida sea una administración pública. El Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, que establecía la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en ese momento, disponía en su artículo 9 que ésta incluía el “apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente”, lo que comprendía el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución correspondía a los SPE, de acuerdo con la legislación vigente, así como “el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente”. Ya se ha visto de qué situaciones se trataba, las que afectaban a las administraciones públicas en tanto empleadoras que reducían plantilla. Para el resto de entidades, públicas y privadas, estos servicios quedaban en manos de la iniciativa privada.

Esto es por lo que se refiere a la regulación laboral de la recolocación en los procesos de reestructuración. Veamos ahora cuál es la ordenación que se hace en el Derecho del Empleo, haciendo la indicación de que el actualmente vigente pertenece a otra fase en la evolución de nuestro Derecho laboral, basada en principios y objetivos diferentes a los de las reformas del período 2010-2012. Aunque una y otra estén vigentes, se ha producido una desconexión entre la dimensión laboral y la de empleo.

La norma central del Derecho del Empleo, que es la que estamos analizando en este número monográfico, contiene un artículo 44 titulado “La actividad de recolocación de las personas trabajadoras”, lo que indica un grado de atención mayor que sus antecedentes normativos. Su definición de ésta es la siguiente: “*la*

¹⁵ Un análisis de la transición de los distintos modelos de colocación en España en Calvo Gallego, F.J., & Rodríguez-Piñero Royo, M. (coords.) (2011), “*Colocación y servicios de empleo*”, Madrid, Consejo Económico y Social de España.

¹⁶ Para conocer el régimen previsto en esta fase del Derecho del Empleo español, Molina Hermosilla, O. (2014), “*La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación*”, Pamplona, Aranzadi, *passim*; y Sáez Lara, C. (2010), “Espacio y funciones de las empresas de recolocación”, *Temas Laborales*, n° 107, pg. 337.

actividad de colocación especializada destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial". En el artículo 40.3, por su parte, se califica como colocación especializada *"la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos"*.

El artículo 56 LE incluye en el catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo la *"intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación"*. Por su parte, el artículo 57 hace lo propio con el catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras, entre los que se encuentra el *"apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente"*.

Su desarrollo reglamentario lo conforman sobre todo dos normas: el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación; y el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Aunque vigente, el Real Decreto 1796/2010 se inscribe en una fase legislativa anterior, la misma que hemos visto para la dimensión laboral de la recolocación. Dedicó su artículo 2 a la definición de las agencias de colocación, indicando que *"las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación"*. Aunque se conciben como un sujeto con su propia identidad, una subespecie de las agencias de colocación, no merecen una regulación propia y diferenciada, sino que se someten a la general dictada para éstas.

Por su parte, el Real Decreto 438/2024 desarrolla la cartera de servicios prevista en el artículo 55 LE. Uno de sus objetivos, según su exposición de motivos, es potenciarla: *"Es fundamental también la incorporación definitiva en este país a las empresas privadas especializadas en la orientación laboral y en facilitar los procesos de recolocación"* (el subrayado es del autor).

Como no podía ser otra manera, el RD 438/2024, utiliza la misma terminología que la Ley de Empleo. Así, en el artículo 3, letra l) se define la intermediación

laboral como “*el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras*”. Mientras que la letra g) del artículo 3 introduce una nueva denominación, la de “colocación especializada”, que es la actividad “destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, en los términos establecidos en el artículo 40.3 y 4 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero”.

Este RD incluye el apoyo en los procesos de recolocación entre los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, lo que es desarrollado en su artículo 21. Ésta se contempla igualmente como uno de los servicios garantizados a las personas demandantes de éstos en el Anexo del Real Decreto. Adicionalmente, la intermediación laboral eficiente, recolocación incluida, se presenta como uno de los instrumentos garantizados en la prestación de los servicios a las personas demandantes de empleo.

Finalmente, entre los servicios garantizados a las personas, empresas y demás entidades empleadoras por los servicios de empleo aparece el “apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente”.

Frente a la regulación laboral, la legislación de empleo vigente, posterior a aquella, presenta la novedad de no considerar la recolocación como objeto casi exclusivo de la iniciativa privada¹⁷. El artículo 44 LE establece que “*podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación en los términos señalados en el artículo anterior*”. Más aún, se prevé que además de la prevista para los procesos de despido colectivo pueda desarrollarse “*a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurren circunstancias que lo hagan oportuno*”. El cambio de concepción es, a nuestro juicio, evidente¹⁸.

¹⁷ Desde esta perspectiva, Bini, S. (2024), “Intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva Ley de Empleo”, en Durán López, F. & Sáez Lara, C. (coord.), “*Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público: libro en homenaje a Pedro Gómez Caballero*”; Sevilla, Monografías de Temas Laborales, pg.297.

¹⁸ Se ha publicado recientemente un excelente estudio sobre esta actividad, centrado precisamente en el papel de la iniciativa pública y privada en su desarrollo: Cabeza Pereiro, J. (2024), “*Recolocación y colocación: políticas públicas y actores públicos y privados*”, Madrid, BOE.

3. APROXIMACIÓN A LA RECOLOCACIÓN

3.1. Clasificación económica

En el tráfico empresarial se suelen utilizar indistintamente esta expresión y la inglesa “outplacement”, que fue la primera que se usó entre nosotros antes de que la legislación española afrontara esta actividad¹⁹. No así en la legislación, que ignora la segunda para utilizar exclusivamente la primera. Entre las empresas del sector y los coaches de recursos humanos aparece también la expresión “reorientación profesional”, como una función parecida, que suelen ofrecer los mismos proveedores. Ésta tiene se diferencia de la que nos ocupa en que es esencialmente individual; preventiva (en cuanto se ofrece a personas descontentas con su trabajo, no tanto porque peligre su empleo); y con un espectro más amplio, ya que no se busca un nuevo puesto de trabajo, similar al que ya se tenía, sino un cambio mayor, que altere el perfil profesional, el sector de actividad, etc.

En la vigente Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), aparece dentro de la sección N (Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares) una división 78 de “actividades relacionadas con el empleo”, que comprende los servicios dedicados a informar sobre las ofertas de empleo disponibles y a seleccionar o colocar a los candidatos a un empleo –siempre que éstos no sean empleados de las agencias de colocación–, y a dotar de trabajadores a las empresas de los clientes por un periodo de tiempo limitado para completar su plantilla, así como las actividades de provisión de otros recursos humanos.

A su vez, esta división comprende tres grupos

- 78.1 cuyo objeto son las “actividades de las agencias de colocación”,
- 78.2, que incluye las actividades de las empresas de trabajo temporal
- 78.3. dedicado a “otra provisión de recursos humanos”

Pues bien, si estudiamos el primero, las actividades de las agencias de colocación (clase 78.10), vemos que esta clase comprende los servicios de información sobre ofertas de empleo disponibles y la selección o colocación de los candidatos a un empleo, siempre que éstos no sean empleados de las agencias de colocación. Expresamente se indica que esta clase comprende:

- las actividades de búsqueda, selección y colocación de personal, incluida la colocación o búsqueda de ejecutivos

¹⁹ Un intento de distinguir entre ambos conceptos en Rodríguez, J. (2022), “Recolocación y ‘outplacement’, o la diferencia entre el destino y el viaje”, <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/recolocacion-outplacement-diferencia-entre-destino-y-viaje.html>, visitado el 15 de junio de 2024.

- las actividades de las agencias y oficinas de casting de actores, como las agencias de casting teatral
- las actividades de las agencias de colocación a través de Internet
- los cazatalentos de deportes²⁰

La clase 78.30, “Otra provisión de recursos humanos”, comprende las actividades de provisión de recursos humanos para las empresas de los clientes. Está pensando en actividades tales como el payroll, gestión de nóminas, etc., generalmente de forma permanente. La CNAE habla de “*una amplia variedad de tareas de gestión de personal y recursos humanos asociadas a esta provisión*”, pero sin incluir la prestación de funciones de recursos humanos junto con la supervisión o ejecución de la actividad empresarial, ni la provisión de recursos humanos para complementar o reemplazar temporalmente a la plantilla del cliente. Como se ve, la tarea que analizamos no encajaría dentro de esta clase, como tampoco lo hace en la 78.20, que es la actividad de las empresas de trabajo temporal.

La CNAE sigue de cerca la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) de la Organización de las Naciones Unidas, que contempla las mismas tres actividades dentro de la categoría de “actividades de empleo”, sin diferenciar la recolocación como una autónoma y diferenciada de la colocación. Otra clasificación de las actividades económicas que se utiliza en España es el sistema de nomenclatura comercial internacional Standard Industrial Classification (SIC). Éste identifica un Código 7361 para las “agencias de colocación”, y un 7362 para las “agencias de empleo provisional” (que serían, en nuestra terminología jurídica, las empresas de trabajo temporal). El más reciente Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS) sólo tiene un código 561300 para servicios de empleo.

La consecuencia a la que debemos llegar es que desde esta perspectiva la actividad que nos ocupa no aparece identificada como tal, con autonomía, sino que se integra en una más amplia, la de las agencias de colocación. En la práctica empresarial, sin embargo, se diferencian, hasta el punto de que existen proveedores especializados que tienen a presentarse más como consultores que como agencias especializadas de colocación.

3.2. Definición jurídica

La definición legal, construida con normas laborales y de empleo, se compone de elementos que se mueven en diferentes planos. Lo más relevante debería ser el contenido de la propia actividad. Ésta no es, en realidad, una única, sino que supone la suma coordinada de varias de éstas. El artículo 21 el RD 483/2024 afirma que “*el*

²⁰ Se excluyen expresamente las actividades de los agentes personales o agencias teatrales y artísticas, que se integran en la clase 74.90.

desarrollo de este servicio comprende actuaciones con la empresa y actuaciones con las personas trabajadoras afectadas”, en plural en ambos casos.

El plan de recolocación debe incluir medidas de orientación para el empleo, de formación, de atención personalizada para el asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo, y, de intermediación laboral. Así lo indican tanto el RDC como el RD 483/2024. Deberá incluir también un itinerario individual y personalizado de empleo, del que se hará un seguimiento.

Definida en estos términos materiales, el legislador español ha introducido dos elementos que lo reducen el ámbito de lo que puede considerarse, a efectos legales, recolocación. Así, el artículo 44 LE señala que es una actividad *“destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial”*. En el mismo sentido, el artículo 40.3 LE, el 2 del RD 1796/2010 y el 21 del RD 438/2024. Contrario sensu, fuera de estos procesos no cabría, por más que las empresas del sector ofrezcan sus servicios en otras circunstancias. Otras posibles medidas de reestructuración no darían lugar a la exigencia legal de ofrecer un plan de recolocación.

El artículo 40.3 LE limita aún más el ámbito de la recolocación, añadiéndole una segunda exigencia: *“cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos”*.

A estas dos restricciones el artículo 51.10 TRET añade una tercera: el despido colectivo que hace surgir la obligación de garantizar la oferta de sus servicios debe alcanzar a un mínimo de cincuenta personas.

A partir de estas restricciones, podemos separar dos modalidades, la que podemos calificar como *“recolocación típica”*, la prevista en el conjunto regulatorio que hemos analizado supra; y la *“atípica”*, que será la que materialmente se correspondería con estos servicios pero que no cumpliría con los criterios de inclusión apenas señalados. Esta segunda categoría incluiría la recolocación interna a la que hace referencia el RDC; la que se desarrolla en el marco de procesos de reestructuración no extintivos, como traslados de centros de trabajo; la que se produce en procedimientos de despido que no alcanzan los umbrales del artículo 51 TRET; o incluso la que no ha sido objeto de pacto entre la empresa y la representación de su plantilla.

Utilizando la terminología legal, podríamos distinguir la actividad que se desarrolla en ejecución de un plan de recolocación interna, que sería la que tanto el legislador laboral como el de empleo contemplan, de aquella otra que sería la desarrollada por proveedores públicos y privados en otras circunstancias. Aunque hablemos indistintamente de *“recolocación”*, lo cierto es que con esta expresión estamos designando dos realidades muy distintas.

Estas exclusiones legales carecen, a nuestro juicio, de sentido. Y ello desde varios puntos de vista. Desde la perspectiva de una persona trabajadora que pierde su empleo, se le va a hacer merecedor de una menor oferta de servicios (y por tanto de menos posibilidades de encontrar una nueva ocupación), por un dato absolutamente circunstancial y ajeno a sus necesidades. La voluntad de no imponer cargos excesivos a las empresas, que es la que está detrás de estas limitaciones, no puede hacerse a costa de los derechos de personas perjudicadas por su actuación. Habría, además, otras alternativas como la oferta pública de estos servicios, que hoy no resultaría posible.

Por otro lado, limitar la recolocación a los despidos colectivos de ciertas dimensiones resulta incongruente con un modelo de Derecho del Trabajo que prima la flexibilidad interna y la búsqueda de medidas no traumáticas. Se dejan fuera no sólo las extinciones provocadas por decisiones empresariales, tales como traslados o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que pueden ser también de efectos colectivos; sino a otras figuras claramente dirigidas a facilitar las reestructuraciones empresariales, como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo o el Mecanismo Red²¹. En éstos los trabajadores pueden tener un interés legítimo en buscar un nuevo empleo, puesto que los suyos están en una situación precaria y se ha producido una merma en sus ingresos. Es por ello que Cabeza Pereiro habla de “*la necesidad de expandir la recolocación más allá de los confines del despido colectivo*”²².

Tampoco parece coherente esta limitación en un momento en el que las personas han cambiado su actitud ante el trabajo, y están tomando decisiones sobre su permanencia en éste sobre la base de nuevas consideraciones y prioridades. Si las personas quieren abandonar empleos de escasa calidad y que les complican la vida; y si se considera legítimo hacerlo, ampliar el acceso al outplacement a más casos está más que justificado²³.

El artículo 44 de la Ley de Empleo permite una ampliación del espacio de estos servicios, cuando a la prevista en planes de recolocación externa añade la que pueda desarrollarse “*a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurran*

²¹ El Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, no prevé que las personas incluidas en uno de éstos pueden recibir servicios de recolocación, limitándolos a los de formación del artículo 20. Lo mismo ocurre en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (artículo 50).

²² Cabeza Pereiro, op. cit., pg.131.

²³ Se habla en este sentido de la existencia de un “Trabexit”, de una huida del mercado de trabajo que caracteriza esta década del siglo XXI; Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023), “La Ley de Empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico 2023, pg.9.

circunstancias que lo hagan oportuno”, lo que abre la puerta a su utilización más allá del ámbito estricto de los procedimientos de despido colectivo²⁴.

Desde otra perspectiva, el legislador asume que puede haber recolocación pública y privada, según la desempeñen agencias privadas o un SPE²⁵. Ya hemos indicado que se ha producido una evolución en este aspecto, desde una concepción inicial que casi excluía la prestación pública a otra en la que ésta se admite. En todo momento ha sido necesaria la supervisión pública, tanto respecto de los planes concretos que se firman en el marco de procedimientos de despido colectivo como de los sujetos que desarrollan la actividad. Aunque no se contemple expresamente, entendemos que sería posible su prestación mediante alguno de los esquemas de colaboración pública-privada que se prevén en el articulado de la Ley²⁶, pudiendo actuar, en cuanto agencias de colocación, en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de éstos, incluso dentro de los acuerdos marco de colaboración del artículo 27 LE.

En nuestro Derecho el punto de partida es considerar que la recolocación es una modalidad de intermediación laboral²⁷. Para la Exposición de Motivos de la LE vigente, *“la intermediación –objeto del Capítulo III– es objeto de configuración amplia y omnicomprendiva. En la misma quedan así subsumidas tres categorías de actuaciones: la prospección y captación de ofertas de trabajo, la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación y la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo. Así mismo, conforme a dicho esquema, se configuran como colocación especializada, por un lado, las actividades de recolocación de personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial...”*.

Ya el artículo 31 de la Ley 56/2003 señalaba que se consideraba intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores, y que las empresas de recolocación eran agencias de colocación especializadas. El artículo 2 del Real Decreto 1796/2010, siguiendo la óptica de la anterior Ley de Empleo, sigue afirmando que las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas.

²⁴ Llama la atención sobre este aspecto Navarro Nieto, F. (2023), “La ley 3/2023, de empleo: Una visión panorámica”, en Durán López, F. & Sáez Lara, C. (coord.), *“Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público: libro en homenaje a Pedro Gómez Caballero”*; Sevilla, Monografías de Temas Laborales, pg.141.

²⁵ Un estudio temprano de esta posibilidad en Molina Hermosilla, O. (2014), *“La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación”*, Pamplona, Aranzadi, pg.82.

²⁶ Pérez del Prado, D. (2023), “La colaboración público-privada en la Ley de Empleo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico 2023, pg.153.

²⁷ Sobre la regulación de la intermediación en el Derecho vigente, Lázaro Sánchez, J.L. (2023), “Concepto y regulación de la intermediación en el mercado de trabajo en la ley 3/2023, de empleo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico 2023, pg.207.

El artículo 40 LE señala en su apartado 3º que “*se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas*”. Esta afirmación, prevista ya en el artículo 31 de la Ley 56/2003, resulta algo incongruente, desde el momento en que su definición material incluye a la intermediación junto con otras actuaciones, de tal modo que en realidad la especialidad de estas agencias de colocación sería que junto a ésta desarrollan otras actividades.

3.3. Actuaciones de recolocación

El artículo 21 del Real Decreto 438/2024 nos indica qué actuaciones concretas conforman esta actividad cuando lo prestan los operadores públicos. Bajo el título de “apoyo a los procesos de recolocación”, nos indica que este apoyo comprenderá el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los servicios públicos de empleo, de acuerdo con la legislación vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente. Este precepto aparece en una subsección dedicada a los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, lo que deja claro que se trata de una ayuda a un sujeto, la empresa, que es la verdaderamente responsable de garantizar esta medida a sus empleados. Es interesante subrayar que en el Anexo del RD 438/2024 cuando se enumeran los servicios garantizados por la LE se dice que para las empresas éstos serán el “apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente”, mientras que cuando se habla de las personas demandantes de empleo se señala que se les proveerá de directamente de los servicios, asumiendo que las actuaciones serán proporcionadas directamente a sus destinatarios²⁸.

El objetivo es la reinserción laboral de las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial, abundando en la visión restrictiva mantenida por la LE.

Dos tipos de usuarios de estos servicios se contemplan. Por un lado, las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, que se encuentren en procesos de reestructuración. En estos casos el acceso a la actividad se realizará bien a instancias de la empresa, bien del Servicio Público de Empleo.

²⁸ En la cartera común anterior, la establecida por el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, el artículo 9 se ocupaba del servicio de colocación y de asesoramiento a empresas, indicando que entre las actuaciones a realizar se encontraba el “apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente”, lo que comprendía “*el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con la legislación vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente*”. Aquí quedaba más clara la distinción entre lo que es “apoyo”, y lo que es “diseño y ejecución”.

Por otro lado, las personas trabajadoras afectadas por el proceso de reestructuración de su empresa. La conexión con la reestructuración se recuerda una y otra vez.

Con independencia del tipo de usuario, se distinguen dos tipos de actuaciones, según se realicen con las empresas o con las personas trabajadoras afectadas. Respecto de las primeras, la principal actuación es la elaboración de un plan de recolocación, lo que se hará trabajando conjuntamente la empresa y el personal técnico cualificado del Servicio Público de Empleo. Respecto de las segundas se hará igualmente un plan, al que no se denomina “de recolocación” pero podemos pensar que se trata del mismo previsto para las empresas, pero en su dimensión individual. Además, se prevé la elaboración de un itinerario individual y personalizado de empleo, del que se hará un seguimiento por parte de la persona tutora responsable.

El RD 438/2024 especifica cuáles serán las medidas que podrá contener este plan: de orientación para el empleo para realizar un diagnóstico individualizado y definir el perfil de las personas trabajadoras afectadas; de formación para mejorar sus competencias profesionales o adquirir otras nuevas en los sistemas de formación existentes; de atención personalizada para el asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo; y, de intermediación laboral.

Estos son las actuaciones que deben realizar los SPE, al formar parte de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, por lo que su prestación debe estar garantizada en todos los territorios. Técnicamente son “servicios comunes”, que, según el RD, se corresponden con las funciones y objetivos estructurales del Sistema Nacional de Empleo y que se consideran necesarios para la atención adecuada y continuada a las personas, empresas y entidades usuarias.

Pueden incrementarse con otros servicios complementarios que cada SPE determine en el ámbito de sus competencias, en su propio ámbito territorial. Ahora bien, éstos, según señala el artículo 35, tendrán que ser algunos “no contemplados en la Cartera Común”, lo que excluiría la recolocación, sí incluida como hemos visto.

Cambiando de perspectiva, ya hemos visto que el RDC determina las actuaciones que conforman un proceso de recolocación desde el punto de vista del empleador obligado a ofrecerlo a sus empleados afectados por un despido colectivo, cuando la ley así lo exige. Servicios que en el modelo del RDC deben ser prestados por operadores privados, elegidos y pagados por la empresa. El artículo 9 establece que el plan deberá contener las siguientes actuaciones (que deberán ser “efectivas” y “adecuadas a su finalidad”)

- a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

- b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
- c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
- d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

Las cuatro actuaciones coinciden en ambos casos, lo que los SPE ofrecen y lo que las empresas deben proporcionar a sus empleados. En este caso concreto no se produce ese desfase antes señalado entre normativas de períodos distintos, que responden a modelos diversos de ordenación de los servicios en el mercado de trabajo. Cambia sólo el orden en que aparecen señalados, y la redacción de cada una, que es actualizada en el RDL 438/2024 respecto del RDC.

4. CONCLUSIONES

Aunque nuestro Derecho no contiene una definición precisa de lo que debe entenderse por “reestructuraciones empresariales”, existen elementos para considerar que éstas son aquellas decisiones empresariales que, por motivos atinentes a la misma empresa, tienen como consecuencia la destrucción de puestos de trabajo. El mecanismo jurídico que articula estos procedimientos es el despido colectivo, que en los casos que tienen mayor impacto en las personas hacen surgir la obligación de proveer a los afectados de servicios de recolocación.

Ésta se presenta como un conjunto de actuaciones dirigidas a facilitar la transición laboral de las personas despedidas, incluyendo servicios que van más allá de la intermediación tradicional. Presenta también un componente colectivo, al vincularse a despidos que tienen este carácter; supone un coste que deben asumir las empresas; y surge al margen de los servicios públicos de empleo, como un sector empresarial especializado.

La regulación de la recolocación en España es una zona de confluencia entre el Derecho del Trabajo y el Derecho del Empleo. El primero se ocupa de ella en cuanto obligación de las empresas que proceden a despidos colectivos de ciertas dimensiones, por lo que la diseña como parte de un plan de recolocación interna que forma parte de las medidas de acompañamiento social anejas a estas extinciones contractuales. El segundo la regula como un servicio en el mercado de trabajo, centrándose en sus proveedores. Del estudio de estas dos regulaciones se constata una cierta descoordinación entre ambas, como consecuencia del distinto momento en que se aprobaron: mientras que el Derecho del Trabajo la contempla como una obligación empresarial que debe cubrirse por operadores privados especializados,

al margen casi completamente de los servicios públicos de empleo, el Derecho del Empleo en vigor, muy posterior, la prevé como una actuación que corresponde realizar también a éstos. La Ley de Empleo de 2023 ha supuesto un giro importante en la conceptualización de la recolocación, más como un servicio a las personas que lo necesitan que un deber a cargo de las empresas.

Esta desconexión hace que tengamos que operar con dos nociones de recolocación: la primera, más restrictiva, es la que se presta en el marco de planes de recolocación externa, lo que exige despidos colectivos con grandes efectos, acuerdos con los representantes de los trabajadores, supervisión pública, y contratación y prestación privadas. Esta noción es excesivamente limitada en estos momentos, ya que deja fuera de la cobertura de esta ayuda en el mercado de trabajo a numerosos supuestos (como traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo) y personas trabajadoras. En particular condena a las personas que quieren cambiar de ocupación por su propia iniciativa a tener que realizar su transición profesional huérfanos de unas medidas que resultan de gran apoyo.

La segunda noción, más amplia, sería el objeto empresarial de las agencias de recolocación, unos sujetos típicos en el mercado de trabajo que la Ley de Empleo conceptúa como un subtipo especializado de agencia de colocación.

La actual cartera de servicios de los servicios públicos de empleo incluye entre éstos a la recolocación, que tiende a ser una más de sus áreas de actuación. Este cambio de actitud puede ser la expresión de una nueva fase en la evolución de estos sujetos públicos, que estarían pasando del modelo de intermediación introducido a principios de la década de 2010, que admitía la actividad empresarial y de hecho le reservaba ciertos espacios, a otro en el que el papel de la iniciativa pública es mayor, asumiendo todo tipo de tareas. Ello, por supuesto, sin negar el papel de los operadores privados, o incluso de las distintas formas de colaboración público-privada.

A pesar de estos cambios, la regulación de las agencias (antes empresas) de recolocación se sigue encontrando en el Real Decreto 1796/2010, una norma correspondiente a un momento anterior, por lo que sería necesaria una revisión en profundidad de este marco para adaptarse al modelo actual, algo que sí se ha hecho respecto de los operadores públicos.

5. BIBLIOGRAFÍA

ARAGÓN MEDINA, J. & ROCHA SÁNCHEZ, F. (2004), *“La responsabilidad social empresarial: una aproximación desde la perspectiva laboral”*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

BINI, S. (2024), “Intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva Ley de Empleo”, en Durán López, F. & Sáez Lara, C. (coord.), “*Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público: libro en homenaje a Pedro Gómez Caballero*”; Sevilla, Monografías de Temas Laborales, pg.297.

CABEZA PEREIRO, J. (2024), “*Recolocación y colocación: políticas públicas y actores públicos y privados*”, Madrid, BOE.

CALVO GALLEGO, F.J. (2008), “*Códigos éticos y derechos de los trabajadores*”, Albacete, Bomarzo.

CALVO GALLEGO, F.J., & RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2007), “Responsabilidad social corporativa: ¿un nuevo instrumento para las políticas laborales?”, en M.F. Fernández López (dir.), “*Política social europea y Comunidades Autónomas*”, Sevilla, Monografías de Temas Laborales.

CALVO GALLEGO, F.J., & RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2010), “Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal”, *Temas Laborales*, nº 107, pg.303.

CALVO GALLEGO, F.J., & RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (coords.) (2011), “*Colocación y servicios de empleo*”, Madrid, Consejo Económico y Social de España.

CORREA CARRASCO, M. (2021), “Autonomía colectiva y reestructuraciones empresariales no extintivas”, *Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pg.39.

DE LA TORRE GARCÍA, C, MARTÍN JIMÉNEZ, R., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., & MARURU PALACÍN, I. (2011), “*Reestructuraciones de empresas y responsabilidad social: planes sociales, medidas alternativas y políticas de acompañamiento*”; Madrid, Ediciones Cinca.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (2015), “Reflexiones preliminares y críticas sobre las reestructuraciones empresariales y su proyección en el ámbito laboral”, en Escudero Rodríguez, R. (coord.), “*Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*”; Madrid, Ediciones Cinca, pg.21.

LÁZARO SÁNCHEZ, J.L. (2023), “Concepto y regulación de la intermediación en el mercado de trabajo en la ley 3/2023, de empleo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico 2023, pg.207.

LÓPEZ CABALLERO, A. (2006), “*Reestructuraciones socialmente responsables*”, Valencia, Tirant Lo Blanch.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. (2021), “Reestructuraciones empresariales”, “*Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pg.21.

MERINO SEGOVIA, A. (2005), “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, *Documentación Laboral*, nº 75.

MOLINA HERMOSILLA, O. (2014), “La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación”, Pamplona, Aranzadi, pg.82.

MOLINA NAVARRETE, C. (2024), “Derecho (social) del empleo” y “Políticas de mercado de trabajo sostenible”: ¿más “obsolescencias” que “avances” en la “nueva” ley de empleo?, en Monereo Pérez, “40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía: XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales”, Sevilla, Monografías de Temas Laborales, pg.69.

MORALES ORTEGA, J.M. & CASTELLANO BURGUILLO, E. (2012), “Estudios sobre derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis”; Madrid, Cinca.

NAVARRO NIETO, F. (2021), “Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo”, en “Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”; Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pg.247.

NAVARRO NIETO, F. (2023), “La ley 3/2023, de empleo: Una visión panorámica”, en Durán López, F. & Sáez Lara, C. (coord.), “Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público: libro en homenaje a Pedro Gómez Caballero”; Sevilla, Monografías de Temas Laborales, pg.141.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1989), “La instrumentación de la reconversión industrial: problemas de constitucionalidad”, *Revista de trabajo*, nº 94, 1989, pg. 79.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1990), “La política de reconversión española como política neocorporativa”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº 42, 1990, pg. 245.

PÉREZ DEL PRADO, D. (2023), “La colaboración público-privada en la Ley de Empleo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico 2023, pg.153.

RODRÍGUEZ, J. (2022), “Recolocación y ‘outplacement’, o la diferencia entre el destino y el viaje”, <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/recolocacion-outplacement-diferencia-entre-destino-y-viaje.html>, visitado el 15 de junio de 2024.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1996), “Outplacement, head-hunters y otras formas de intervención privada en el mercado de trabajo”, en Monereo Pérez, “La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral”, Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad, pg.227.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2012), “Responsabilidad social de los empleadores y crisis económica”, en Morales Ortega, J.M. & Castellano Burguillo, E. (2012), “Estudios sobre derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis”; Madrid, Ediciones Cinca.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2023), “La Ley de Empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Monográfico 2023, pg.9.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E. (2021), “Las medidas de acompañamiento en los procesos de reestructuraciones de empresas”, “*Ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”; Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pg.305.

TASCÓN LÓPEZ, R. (2008), “*Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*”, Madrid, CEF.

SÁEZ LARA, C. (2010), “Espacio y funciones de las empresas de recolocación”, *Temas Laborales*, nº 107, pg.337.