

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El plan de recolocación externa en la recualificación y transición profesional\*

Alejandro MUROS POLO\*\*

---

**RESUMEN:** Ante los nuevos retos que trae consigo la doble transformación digital y ecológica y el progresivo envejecimiento poblacional, los planes de recolocación externa pueden desempeñar un papel crucial en la necesaria recualificación y transición profesional de los trabajadores afectados. En esta idea se pretende analizar si la regulación actual posibilita el protagonismo que requieren tales servicios de recolocación en las operaciones de reestructuración presentes y futuras. De este modo, se estudia la actividad de recolocación en la Ley de Empleo como intermediación laboral; el encaje del plan de recolocación externa en el despido colectivo y en otros mecanismos de reestructuración empresarial; los requisitos legales y reglamentarios que se exigen para la elaboración e implementación del plan; la colaboración público-privada en esta materia; el control administrativo y judicial de la recolocación externa obligatoria en despidos colectivos. Todo ello para finalizar con unas conclusiones críticas y propuestas *de lege ferenda*, que permitan acabar con la ineficiencia de la norma a la hora de permitir el mero cumplimiento formal del plan.

**Palabras clave:** Plan de recolocación externa; despidos colectivos; reestructuración empresarial; recualificación; transición profesional.

**SUMARIO:** 1. A modo de introducción: una necesaria (y renovada) mirada a la recolocación externa en un mercado de trabajo cada vez más digital, verde y envejecido. 2. La recolocación como actividad de intermediación laboral. 2.1. Los servicios de recolocación externa en la Ley de Empleo. 2.2. El plan de recolocación externa en el despido colectivo. 2.3. El *outplacement* en otros procesos de reestructuración empresarial. 2.4. La implementación de la recolocación de la persona trabajadora afectada. 2.5. Los servicios públicos de empleo y la actividad de recolocación: la colaboración público-privada. 2.6. Control administrativo y judicial del plan de recolocación externa obligatorio. 3. Balance y propuestas de mejora del plan de recolocación externa. 4. Bibliografía.

---

\* Trabajo realizado en el marco del Proyecto de I+D+i *Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital*, PID2020-115701RB-I00, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033.

\*\* Investigador en Período de Orientación Posdoctoral (FPU 2019, Ministerio de Universidades), Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Seminario José Vida Soria, Universidad de Granada (España).

## Outplacement Plan in Upskilling and Reskilling

---

**ABSTRACT:** Given the new challenges caused by the digital and ecological transformation and the progressive aging of the population, outplacement plans can play a crucial role in the required upskilling and reskilling of the affected workers. This work aims to analyse whether current regulation enables the prominence that such outplacement services require in present and future restructuring operations. In this way, the outplacement activity is studied in the Employment Act as labour intermediation; the fit of the outplacement plan in the collective redundancies and in other business restructuring mechanisms; the legal and regulatory requirements needed for the preparation and implementation of the plan; public-private collaboration in this matter; the administrative and judicial control of mandatory external relocation in collective redundancies. All of this to end with some critical conclusions and *lege ferenda* proposals, which enable an end to the inefficiency of the norm when it comes to allowing mere formal compliance with the plan.

**Key Words:** Outplacement plan; collective redundancies; corporate restructuring; upskilling; reskilling.

### 1. A modo de introducción: una necesaria (y renovada) mirada a la recolocación externa en un mercado de trabajo cada vez más digital, verde y envejecido

En la actualidad el mundo del trabajo está sometido a un extraordinario e incesante cambio a causa de diversos factores. Entre todos ellos destaca, sin lugar a duda, la transformación digital que, de la mano de la automatización, la robotización, la generalización de internet, la inteligencia artificial, la fabricación aditiva, el *blockchain*, el M2M, las redes de gran velocidad, la virtualización o los *cobots*, está mutando sensiblemente el entorno productivo y laboral, incrementando la competitividad empresarial, facilitando el trabajo humano y, en otras ocasiones, desplazando a la mano de obra por quedar total o parcialmente sustituida<sup>1</sup>.

Si bien es cierto que en la actualidad todavía no existen estudios que hayan podido demostrar la acusada destrucción de empleo por la conocida como Cuarta Revolución Industrial<sup>2</sup>, la digitalización y robotización de la economía<sup>3</sup> ya están modificando el mercado de trabajo existente y las capacidades profesionales requeridas, en el sentido de extinguir, transformar e incluso crear puestos de trabajo, aunque a distintas velocidades<sup>4</sup> y con el riesgo de acrecentar la polarización o segmentación entre distintos tipos de trabajadores<sup>5</sup>. Los primeros efectos de esta

---

<sup>1</sup> S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de Empleo. Antecedentes y perspectivas desde la colaboración público-privada*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, n. 66, p. 66.

<sup>2</sup> J. BAZ RODRÍGUEZ, *El impacto de la transformación digital en la financiación de la Seguridad Social (de la “cotización de los robots” a la búsqueda de mecanismos innovadores de financiación en la era de la inteligencia artificial)*, en AA.VV., *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital. Por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva*, Laborum, 2023, p. 409.

<sup>3</sup> Un estudio en M.Á. GÓMEZ SALADO, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021, *passim*.

<sup>4</sup> Para J. ERCILLA GARCÍA, *La robotización como “causa técnica” de despido objetivo*, Aranzadi, 2020, p. 86, los efectos en el empleo de la introducción de maquinaria en cuanto al desplazamiento de mano de obra a otros sectores dependerá de que una mayor productividad se corresponda con un aumento total de la demanda agregada, sin perjuicio de la existencia de grupos de población trabajadora que queden apartados del mercado laboral por no contar con las nuevas competencias requeridas para los nuevos trabajos.

<sup>5</sup> Se prevé que la automatización y robotización del trabajo afecte en mayor medida a los empleos de la “clase media” y, en cambio, se incremente la demanda de trabajos altamente cualificados, de difícil acceso por su mayor formación, así como se demanden más trabajos poco sofisticados y peor pagados por ser más difíciles de sustituir (servicios de limpieza, seguridad, transporte, de cuidado, etc.). *Vid.* J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Automatización y empleo: la “Paradoja de Polanyi” revisitada*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2021, n. 1. No obstante, también es cierto que hoy en día existen avances en materia de inteligencia

transformación digital se pueden vislumbrar en la existencia de puestos vacantes que no se pueden cubrir a causa de la dificultad de alcanzar la formación y capacitación profesional requerida<sup>6</sup>.

Así, es necesaria la formación en competencias digitales avanzadas para acceder a los nuevos empleos derivados de la disrupción tecnológica (programadores, mecánicos, operadores de robots a distancia, *data scientists* o trabajos relacionados con el metaverso o la realidad virtual)<sup>7</sup>, aunque también resulta obligado partir de las competencias digitales básicas<sup>8</sup> que, además de contribuir a la empleabilidad de la persona trabajadora, son las que garantizan el respeto de la ciudadanía y de los valores y derechos individuales y colectivos<sup>9</sup>. Asimismo, junto con las competencias técnicas, se requiere fomentar las aptitudes y competencias transversales y sociales como la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico, las habilidades de colaboración y comunicación, la cocreación y la creatividad<sup>10</sup>.

Por otro lado, la emergencia climática y sus efectos adversos sobre la propia existencia humana están poniendo en tela de juicio nuestro modelo de desarrollo económico y social a causa de su insostenibilidad, para lo cual, si se quiere revertir o mitigar esta situación, es necesario, igualmente, una modificación de la producción basada en la descarbonización de la economía y la utilización de energías renovables, como así se viene reclamando desde instancias nacionales e internacionales<sup>11</sup>. Y, ello,

---

artificial que pueden afectar a profesiones que se creían reservadas a la actividad humana (algoritmo Watson, Chat GPT o Dall-e-2). *Vid.* L. GORDO GONZÁLEZ, [¿Existirán trabajadores por cuenta ajena en el futuro? La necesidad de desarrollar un Estatuto de los Trabajadores para el Siglo XXI \(...y para el XXII\)](#), en [www.elforodelabos.es](#), 20 diciembre 2022.

<sup>6</sup> Según la asociación de empresas tecnológicas DigitalES, en 2022 existían en España 120 mil vacantes tecnológicas (principalmente, desarrolladores de software, técnicos de ciberseguridad, ingenieros de telecomunicaciones). *Vid.* R. VIDA FERNÁNDEZ, *Nuevos riesgos, nuevos instrumentos de protección social: de las rentas condicionadas a la renta básica universal*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares, 2023, p. 424.

<sup>7</sup> OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA, [España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo](#), 2021, p. 302.

<sup>8</sup> La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#), 1º julio 2020, COM(2020)274 final, fija como objetivo que para 2025 alrededor del 70% de la población adulta de la UE tenga competencias digitales básicas.

<sup>9</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, [Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social](#), en *Temas Laborales*, 2021, n. 160, p. 95.

<sup>10</sup> *Vid.* [European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation](#), 22 junio 2020.

<sup>11</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, [La formación en los nuevos yacimientos de empleo \(empleos digitales, verdes\) con especial atención a la perspectiva de género](#), en *Lan Harremanak*, 2023, n. 49, pp. 40-42.

indudablemente, también va a afectar al empleo existente, en el sentido de que muchos trabajos quedarán obsoletos o serán destruidos a causa del cierre de minas o de centrales eléctricas en las que se utilice carbón, entre otros supuestos, y, en cambio, otros trabajos emergerán a consecuencia de la transición verde. Buena prueba de esta situación son los convenios de transición justa que prevé el art. 28 Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que buscan fomentar la empleabilidad «de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones».

Es necesario, por ende, que los puestos de trabajo “tradicionales” se nutran de competencias generales (concienciación y protección ambiental, capacidad de adaptabilidad a los procesos de transformación verde...) y de competencias específicas en puestos de trabajo de nivel medio y alto (análisis de riesgos y sistemas para interpretar la necesidad de cambio; capacidad de coordinación y gestión para alcanzar objetivos económicos, sociales y ecológicos; capacidad de innovación para identificar oportunidades y crear nuevas estrategias ecológicas...) <sup>12</sup>. De igual modo, más allá del fomento de competencias relacionadas con la sostenibilidad, para hacer frente a este proceso transicional deben de incentivarse nuevos empleos “verdes” en sectores como el de suministro de energía, el de transporte de personas y mercancías, manufacturas, edificación o agricultura <sup>13</sup>.

Asimismo, el progresivo envejecimiento poblacional alerta sobre la cada vez más imperiosa exigencia de proteger el empleo de los trabajadores maduros y de fomentar la prolongación voluntaria de su vida laboral para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones público <sup>14</sup>. Es más, con el paso de los años cada vez se contará con una menor población en edad activa, lo cual puede redundar en un estancamiento económico del país y, aún más, en el difícil sostenimiento de los gastos públicos asociados a la vejez, en especial del gasto en pensiones. En este marco, el alargamiento de la vida laboral y la recapacitación constante deben de cumplir un protagonismo esencial si se quieren mitigar los riesgos, al igual que es

---

<sup>12</sup> C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *El concepto de «Transición Justa» para la OIT. Análisis del VI Informe «Lograr una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos», presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo 111ª reunión (2023)*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 103, p. 5.

<sup>13</sup> Ampliamente, H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 45.

<sup>14</sup> A. MUROS POLO, *El nuevo régimen jurídico de las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021, de 28 de diciembre*, en G.L. BARRIOS BAUDOR, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Laborum, 2022, p. 181 ss.

necesario que la conocida como *silver economy* también abra nuevos caminos y brinde nuevas oportunidades de trabajo en diversos sectores como el sanitario y de cuidados, el comercio, el turismo, el ocio y la movilidad<sup>15</sup>.

Por todos estos desafíos anteriores para el mundo del trabajo es necesario integrar a las personas trabajadoras en un sistema de formación a lo largo del ciclo vital, junto con unas empresas implicadas en la empleabilidad, para alcanzar los empleos del futuro. Además se requiere eliminar los obstáculos a la incorporación o al mantenimiento voluntario en el mercado de trabajo de los trabajadores maduros, así como es necesario el retorno al empleo de las personas desempleadas, especialmente de los colectivos vulnerables. Resulta obligado que las empresas y entidades educativas se coordinen para cubrir las necesidades reales del mercado de trabajo con personal cualificado, al igual que debe de impulsarse la capacitación mediante la formación para el empleo ante las transiciones digital y verde para conseguir la recualificación, el reciclaje y la transición profesional de las personas trabajadoras<sup>16</sup>.

La formación debe de situarse como la piedra angular de las políticas públicas para facilitar la adaptación, no solo de las personas desempleadas, sino también de las personas ocupadas, a los nuevos trabajos y a las nuevas capacidades de los empleos del mañana. Eso sí, utilizando el estándar de “trabajo decente” de la OIT o trabajo de calidad para conseguir “transiciones justas”<sup>17</sup> de la mejor forma, en el menor tiempo y con las mayores condiciones laborales y de vida posibles.

La importancia de la formación profesional dentro de las políticas activas de empleo deriva del papel que desempeña en la “desmercantilización” del trabajo, en el sentido de que protege al trabajador en las transiciones profesionales; tutela su profesionalidad; impone límites a los cambios impuestos por el empleador, ya sea en la movilidad funcional o en el despido; así como, en general, mejora la empleabilidad de la persona trabajadora como instrumento para adecuar, readaptar o adquirir nuevos conocimientos en función de las necesidades del mercado de trabajo y de la empresa en cuestión<sup>18</sup>.

En este marco se sitúa la Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 sobre el Año Europeo de

---

<sup>15</sup> Sobre estos retos y las posibles soluciones OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA, *op. cit.*, cap. 5, *Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva*.

<sup>16</sup> M. FERNÁNDEZ PRIETO, *Empleabilidad e intermediación laboral: novedades y alcance en la Ley 3/2023*, en *Revista Justicia y Trabajo*, 2023, n. extra., p. 27.

<sup>17</sup> *Id.*, aunque desde la perspectiva de la transición verde, C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *op. cit.*

<sup>18</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, *op. cit.*, p. 111.

las Competencias, que expresa el deseo compartido de promocionar el rol crucial del *reskilling* y el *upskilling* como una prioridad para la Unión Europea y para la agendas políticas nacionales con el objetivo de, por un lado, mejorar el acceso al desarrollo de habilidades, la formación y el aprendizaje permanente, que sean de calidad e inclusivos, así como, por otro lado, ayudar a abordar la escasez y las brechas de habilidades que afectan de manera negativa, en particular en las pymes, a la competitividad, el crecimiento, el empleo y la cohesión social. Todo ello tiene su base en el art. 14 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se reconoce el derecho a la educación, y en el Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>19</sup> (concretamente, Pilar 1 dedicado a *Educación, formación y aprendizaje permanente* y Pilar 4 dedicado al *Apoyo activo para el empleo*), cuyo Plan de Acción sitúa como objetivo que para 2030 al menos el 60% de la población adulta participe en actividades de formación cada año.

Ante estos desafíos cabe preguntarse si el plan de recolocación externa puede ocupar un papel clave a la hora de acompañar las recualificaciones y transiciones profesionales de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por el proceso de transición digital, verde y demográfica. Para ello, es absolutamente necesario partir de un análisis exhaustivo de la legislación vigente desde una posición crítica para, en última instancia, poder elaborar unas propuestas de mejora que caminen en la línea de reforzar los servicios de recolocación externa como una oportunidad para acabar con los desfases entre oferta y demanda de empleo y así reinserir a las personas trabajadoras desplazadas por estos cambios disruptivos en el mercado de trabajo.

## 2. La recolocación como actividad de intermediación laboral

### 2.1. Los servicios de recolocación externa en la Ley de Empleo

Las empresas de recolocación o de *outplacement* tienen su origen en los años setenta de los Estados Unidos al convertirse en una herramienta para la gestión de recursos humanos en empresas en reconversión, y así alcanzar una buena imagen en el ámbito de la responsabilidad social corporativa<sup>20</sup>. No obstante, ya desde los años cuarenta los psicólogos industriales estadounidenses comenzaron a intervenir en los procesos de reestructuración empresarial con estrategias de apoyo, ayuda y orientación

---

<sup>19</sup> [Recomendación \(UE\) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales.](#)

<sup>20</sup> F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social*, Comares, 2012, p. 89.

para facilitar la búsqueda de un nuevo empleo para las personas despedidas, con el fin de que el desempleo durase el menor tiempo posible. Inicialmente esta actividad recibió el nombre de *decrutment* o *debired*, expresiones que no tuvieron éxito hasta que North propuso el término de *outplacement*, que puede traducirse al castellano como “desvinculación programada” o “desvinculación asistida”<sup>21</sup>.

En efecto, los servicios de recolocación ayudan a las personas trabajadoras despedidas en su proceso de transición hacia un nuevo empleo, en la idea de que dicha transición sea eficaz, rápida y satisfaga las expectativas de los usuarios<sup>22</sup>. La recolocación externa de la persona trabajadora a través de una empresa especializada introduce la idea de que el trabajador no es el único sujeto responsable de la extinción de su contrato de trabajo, pues el antiguo empleador debe de desempeñar un papel decisivo en la recolocación de la persona trabajadora afectada por medio de la financiación de un plan de recolocación, que favorezca su empleabilidad<sup>23</sup>. Así, el servicio de *outplacement* pone de relieve la necesidad de residenciar la tutela del trabajador despedido o afectado por la reestructuración empresarial no solo desde la perspectiva indemnizatoria, como ha venido ocurriendo tradicionalmente, sino desde la dimensión “empleativa” o de empleabilidad de los trabajadores excedentes, precisamente con la finalidad de instrumentar unas garantías más efectivas para el derecho social al trabajo del art. 35 CE<sup>24</sup>.

A pesar de que la actividad de recolocación no es reconocida formalmente por nuestro ordenamiento jurídico hasta 2010, en España se empiezan a utilizar tales servicios de recolocación externa en los años ochenta, poco después de que se implementaran en otros países de Europa, como Reino Unido, Alemania o Francia. En concreto, el empleo del *outplacement* en nuestro país, a través de licencias de uso de esta metodología por empresas multinacionales norteamericanas especializadas en el sector, funcionó primero para directivos y personal altamente cualificado y posteriormente para el tratamiento de plantillas que habían resultado excedentes en procesos de reestructuración<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> C. SÁEZ LARA, *Espacios y funciones de las empresas de recolocación*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 107, p. 338.

<sup>22</sup> A ello también se refiere C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant lo Blanch, 2015, p. 129.

<sup>23</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, *La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación. Balance y análisis de experiencias surgidas en el ámbito de los planes de recolocación externa*, Aranzadi, 2014, pp. 17-18.

<sup>24</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, *El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, p. 340.

<sup>25</sup> F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *op. cit.*, p. 89.

Como ya se ha comentado, es con la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuando se introduce la recolocación de trabajadores como actividad específica dentro de la intermediación laboral, aunque es cierto que las empresas de *outplacement*, si bien tímidamente en comparación con otros países avanzados, ya venían operando al margen de la norma<sup>26</sup>. De este modo, la reforma de 2010 modificó el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores de 1995<sup>27</sup> y los artículos 20 a 23 de la Ley de Empleo de 2003<sup>28</sup> para incorporar, por un lado, a las agencias de colocación con ánimo de lucro como agentes de la intermediación laboral<sup>29</sup>, en sintonía con el Convenio OIT n. 181 de 1997, sobre las agencias de empleo privadas<sup>30</sup>, y, por otro lado, a las empresas de recolocación como agencias de colocación especializadas, ampliando el concepto mismo de intermediación, que ya no se limitaba a la mera puesta en contacto de ofertas de trabajo con los demandantes de empleo<sup>31</sup>. Este proceso de liberalización del mercado de intermediación laboral culmina con la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal actúen como agencias de colocación (y, por tanto, de recolocación) por mor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Para parte de la doctrina científica esta intervención normativa sobre las empresas de recolocación (que también abarca las modificaciones emprendidas en la regulación del despido colectivo, que posteriormente se detallarán) se justifica desde dos perspectivas distintas: una garantista, que persigue la protección de los trabajadores afectados por los procesos de recolocación, como motivo habitual de la regulación de la intermediación en el mercado de trabajo; y otra promocional, con el fin de promover el uso

---

<sup>26</sup> Sobre esta cuestión, véase S. DE LA CASA QUESADA, [Las Empresas de Recolocación \(Outplacement\) y Nuevos Derechos del Trabajador a la Prevención del Desempleo](#), en *Trabajo*, 2007, n. 20, pp. 138-140.

<sup>27</sup> RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>28</sup> Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

<sup>29</sup> Hasta 2010 solo se admitían en el mercado de la intermediación laboral a las agencias de colocación, públicas o privadas, pero sin fines lucrativos y, con anterioridad a la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, en exclusiva a los servicios públicos de empleo. Sobre la evolución histórico-normativa de las agencias de colocación G.M. SOBRINO GONZÁLEZ, [Régimen jurídico de las agencias de colocación](#), en *Temas Laborales*, 2011, n. 110, p. 44 ss.

<sup>30</sup> Ratificado por España el 15 junio 1999.

<sup>31</sup> M. LÓPEZ BALAGUER, *La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo*, en AA.VV., [Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 82.

de los servicios de recolocación<sup>32</sup>.

En la actualidad, para comprender la ordenación de la actividad de recolocación se debe acudir a la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Una ley que en términos generales, a pesar de sus críticas<sup>33</sup>, se erige como una norma positiva que «sin duda no es perfecta ni garantiza totalmente que se consiga lo pretendido», pero que atiende a una necesidad de actualización de la anterior ley de empleo y que sienta las bases para que en su posterior desarrollo, si se toman las medidas adecuadas, se consigan políticas de empleo eficaces<sup>34</sup>.

En lo que aquí respecta, la Ley de Empleo (LE) incluye dentro del concepto de la intermediación laboral – entendida 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» (art. 3.c LE) – a la actividad de recolocación (art. 40.2.b LE). En concreto, el art. 40.3 LE expone que «se considerará 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».

Se trata de una definición que sitúa a la recolocación como una actividad propia de la intermediación laboral, que se puede desarrollar tanto por los servicios públicos de empleo como por agencias de colocación especializadas (o de recolocación)<sup>35</sup>. Esta previsión del art. 40.3 LE, que es “desarrollada” en cierto modo por el art. 44 LE, sigue el esquema de la predecesora Ley de Empleo de 2003, aunque introduce algunas novedades, sobre todo en materia de que el *outplacement* pueda ser decidido por los servicios públicos de empleo por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos y, a su vez, por la particular

<sup>32</sup> C. SÁEZ LARA, *Espacios y funciones de las empresas de recolocación*, cit., p. 349.

<sup>33</sup> Para algunas críticas, *cf.* M.Á. GARCÍA DÍAZ, *Algunos comentarios sobre el proyecto de ley de empleo*, Apuntes FEDEA, 2022, n. 30, y UGT, *La Ley de Empleo abandona a su suerte a las personas desempleadas*, en [www.ugt.es](http://www.ugt.es), 1º marzo 2023.

<sup>34</sup> C.L. ALFONSO MELLADO, *La nueva Ley de Empleo: una ley necesaria y eficaz?*, en [www.aedtss.com](http://www.aedtss.com), 8 marzo 2023.

<sup>35</sup> La especialización de las agencias de recolocación frente a las agencias de colocación “genéricas” no obedece al desarrollo de actividad distinta, sino al tipo de colectivo tratado como sujeto pasivo: las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración. *Vid.* F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *op. cit.*, pp. 93 y 102.

mención al colectivo de trabajadores mayores de 52 años para que sean recolocados.

Como se puede observar, la LE muestra aparentemente una sensibilidad especial con las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial; de hecho, el art. 50 define como colectivo de atención prioritaria para la política de empleo a las «personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración»<sup>36</sup>. Veamos a lo largo de las siguientes páginas si la regulación actual efectivamente obedece a una promoción de la actividad de recolocación externa en estos procesos de reestructuración, los cuales se pueden ver ciertamente intensificados con la transición digital y ecológica.

## 2.2. El plan de recolocación externa en el despido colectivo

Como ha reconocido autorizada doctrina, la inclusión de la recolocación en el ordenamiento jurídico español ha venido tradicionalmente anudada a la regulación del despido colectivo<sup>37</sup>. En efecto, junto con las modificaciones emprendidas por la Ley 35/2010 ya comentadas, se modificó el art. 51.4 del Estatuto de los trabajadores de 1995 para introducir dentro del contenido de las consultas a las medidas de recolocación desarrolladas por empresas de recolocación autorizadas<sup>38</sup>.

Unos años después, la Reforma laboral de 2012<sup>39</sup> reforzaría el protagonismo del plan de recolocación externa al sustituir al antiguo plan de acompañamiento social. Desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que traspuso la Directiva comunitaria sobre despidos colectivos<sup>40</sup>, se mantenía vigente en el Estado español un sistema por el cual era obligatorio elaborar un plan social, destinado a evitar o reducir el despido colectivo, así como a

---

<sup>36</sup> Como crítica puede decirse que los colectivos de atención prioritaria con la nueva Ley de Empleo se han ampliado considerablemente, y ello puede tener consecuencias desde el plano de la efectividad de las medidas a implementar. Cfr. D. PÉREZ DEL PRADO, *¿Cómo de prioritarios son los colectivos de la nueva Ley de Empleo?*, en [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es), 14 marzo 2023.

<sup>37</sup> J. CABEZA PEREIRO, *La nueva dimensión de la intermediación laboral*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6, p. 55 ss.

<sup>38</sup> Ello también se recogía en el art. 9.3.a del RD 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

<sup>39</sup> RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, convalidado por la Ley 3/2012.

<sup>40</sup> Directiva 75/129/CEE, en su versión dada por la Directiva 92/56/CEE del Consejo. En la actualidad, rige la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

paliar sus efectos para los trabajadores afectados, si la empresa tenía cincuenta o más trabajadores. Ahora bien, con la reforma del 2012 dichas medidas sociales de acompañamiento solo se destinan a su discusión en la “consulta-negociación”<sup>41</sup>, sin que se tengan que incluir como contenido mínimo necesario en la comunicación inicial<sup>42</sup>, y, por ende, el empresario únicamente está obligado a elaborar un plan de recolocación externa en el caso de que el despido afecte a más de cincuenta personas trabajadoras. Así, el plan social obligatorio, que ahora se circunscribe a la actividad de recolocación<sup>43</sup>, se exige ante una mayor gravedad del despido (se habla de número de extinciones contractuales y no de número de trabajadores) y, por ello, se destina principalmente a despidos colectivos en grandes empresas o en empresas con estructura de grupo<sup>44</sup>.

El actual art. 51.10 ET prevé 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». De este modo, frente a la regulación del art. 44 LE que establece que la actividad de recolocación puede ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación especializadas, la norma estatutaria es más estricta y parece exigir la contratación con una agencia privada de colocación<sup>45</sup>. Algunos autores han planteado incluso que la restricción del art. 51.10 ET puede suponer una vulneración del derecho constitucional a la libertad de empresa, al privar al empresario de la posibilidad de asumir directamente la obligación de recolocación externa o de acudir a los servicios públicos de empleo, sobre todo si se trata de empresas que ya se encuentran dañadas económicamente de por sí<sup>46</sup>. En este sentido, si desde

---

<sup>41</sup> No se trata de una simple consulta, sino de un procedimiento de diálogo social comunicativo que abre un verdadero proceso de negociación colectiva gestional o participativa entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores afectados. Una propuesta elaborada originalmente por J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, 1992, pp. 101 ss. y explícitamente pp. 106-114.

<sup>42</sup> Esto supone un hito respecto a las regulaciones anteriores para E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, en *Revista de Derecho Social*, 2013, n. 64, p. 63 ss.

<sup>43</sup> Sobre la batería de medidas que podía contener el plan social de acompañamiento véase el art. 9 del RD 801/2011.

<sup>44</sup> E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 313.

<sup>45</sup> C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., p. 130.

<sup>46</sup> J. CRUZ VILLALÓN, [Hacia una nueva concepción de la legislación laboral](#), en [Temas Laborales](#).

la nueva Ley de Empleo se quiere fomentar la intervención directa de los servicios públicos de empleo debería de haberse modificado el art. 51.10 ET, especialmente si se tiene en cuenta la trayectoria del *outplacement* en nuestro país, que ha sido capitalizado por el sector privado<sup>47</sup>.

Dos son los requisitos que se exigen en un despido colectivo para que sea obligatorio el plan de recolocación externa. Por un lado, que se alcance el umbral de más de 50 despidos y, por otro lado, que la empresa no se encuentre en situación de concurso.

Respecto al primero, aquellas empresas que despidan de forma colectiva a 50 personas trabajadoras o menos no estarán obligadas a negociar un plan de recolocación externa<sup>48</sup>, a menos que ello se acuerde en sede de consultas con los representantes de los trabajadores o el empresario ofrezca el plan de recolocación de forma unilateral tras el despido colectivo. Cabe preguntarse qué ocurre si disminuyen finalmente los despidos inicialmente proyectados tras el procedimiento de consulta-negociación y, por tanto, no se alcanza el umbral de más de 50 despidos en el acuerdo o decisión final de despido colectivo. La respuesta no resulta sencilla si se atiende al silencio del legislador. Algún autor<sup>49</sup> defiende que la empresa deberá de seguir ofreciendo los servicios de recolocación externa aunque se negocien menos despidos en las consultas, teniendo en cuenta una aplicación analógica del criterio legal para determinar el número de plantilla en la empresa en el día en que se inicie el procedimiento de despido colectivo (art. 1.1 del RD 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 (RPDC)) o la regla del art. 9.5 RPDC, que se comentará a continuación. Asimismo, el Tribunal Supremo ha determinado en su sentencia de 23 de mayo de 2014<sup>50</sup> que los umbrales para acudir al despido colectivo deben de tenerse en cuenta al inicio del procedimiento, por lo que es indiferente que tras las consultas y la negociación de medidas alternativas se reduzca finalmente el número de despidos, salvo que se trate de un sobredimensionamiento inicial fraudulento<sup>51</sup>. En contra se sitúa una interpretación literal del art. 51.10 ET, que se refiere a la empresa «que lleve a cabo un despido colectivo que afecte

---

[2012, n. 115](#), p. 32.

<sup>47</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 57.

<sup>48</sup> STS 25 septiembre 2013, rec. 3/2013.

<sup>49</sup> F. NAVARRO NIETO, *Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 282.

<sup>50</sup> Rec. 179/2013.

<sup>51</sup> *Vid.* STS 29 enero 2019, rec. 168/2018.

a más de cincuenta trabajadores», lo cual puede dar a entender que la empresa que no lleve a cabo un despido colectivo de tal magnitud no se verá obligada a presentar plan de recolocación externa. Y ello puede suponer un aliciente para reducir los despidos presupuestados en la comunicación inicial con motivo de contener el gasto y no tener que financiar un plan de recolocación externa, en línea con la finalidad propia de la consulta-negociación: evitar o reducir los despidos, así como paliar sus efectos. No obstante, se trata de una cuestión que debería de ser aclarada por la norma en uno u otro sentido.

Ahora bien, para el cómputo de los despidos, no solo se incluirán aquellos que sean por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, ya que el art. 9.5 RPDC prevé que «a efectos del cómputo del número de trabajadores [...] se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo».

Qué ha de entenderse como extinciones computables a la luz de este artículo se presenta como una cuestión ciertamente enigmática. El art. 9.5 RPDC parece estar basado en las “extinciones asimiladas” o “despidos por equiparación” del art. 1.1.b de la Directiva 98/59. Si se atiende a la diferenciación entre despidos “en sentido estricto” del art. 1.1.a y “por equiparación”, estos últimos son los que se producen a iniciativa del empresario por motivos no inherentes a la persona del trabajador, pero con el consentimiento de la persona trabajadora<sup>52</sup>. Sin embargo, se trata de una limitación entre ambas figuras ciertamente difusa tras los últimos pronunciamientos del TJUE en los casos *Pujante Rivera*<sup>53</sup>, *Ciupa*<sup>54</sup> y *Socha*<sup>55</sup>, ya que incluso las modificaciones sustanciales de elementos esenciales del contrato de trabajo, sin que se exija ni siquiera posterior extinción

---

<sup>52</sup> Por el contrario, el despido “en sentido estricto” es aquel que se efectúa por el empresario por razones no inherentes a la persona del trabajador y sin su consentimiento. *Vid.* Conclusiones de la Abogada General Kokott en el asunto C-422/14, *Pujante Rivera*.

<sup>53</sup> STJUE 11 noviembre 2015, asunto C-422/14, *Christian Pujante Rivera c. Gestora Clubs Dir, S.L., y Fondo de Garantía Salarial*.

<sup>54</sup> STJUE 21 septiembre 2017, asunto C-429/16, *Małgorzata Ciupa y otros c. II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi*.

<sup>55</sup> STJUE 21 septiembre 2017, asunto C-149/16, *Halina Socha y otros c. Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu*.

contractual, deben de ser calificadas como despido en sentido estricto y no como extinciones asimiladas<sup>56</sup>.

En cualquier caso, si el plan de recolocación externa, tal y como reconoce la doctrina<sup>57</sup>, queda fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, no sería necesario aplicar la interpretación del Tribunal de Luxemburgo, y el art. 9.5 RPDC podría quedar referido en general a los despidos individuales o plurales materialmente colectivos<sup>58</sup>, que se produzcan con anterioridad al procedimiento de despido colectivo (así lo entiende también el Criterio Operativo ITSS 105/2023) e incluso a las bajas voluntarias incentivadas con motivo del proyecto de reestructuración empresarial<sup>59</sup>. Tales extinciones solo se tendrán en cuenta como “criterio corrector del cómputo”<sup>60</sup> para alcanzar el número mínimo de despidos, y en este caso sin que se deban de beneficiar o entren dentro del ámbito de aplicación del plan de recolocación externa.

Salvadas estas dificultades interpretativas, para el cómputo de dichas extinciones, sin que se les aplique el límite de 5 despidos previsto en el art. 51.1 penúltimo párrafo ET, se tendrán en cuenta aquellas que se produzcan tanto en el seno de la empresa como en el grupo empresarial al que pertenezcan. Así, a diferencia del régimen general del despido colectivo previsto en el art. 51 ET (sin que se trate, por tanto, de grupo de empresas a efectos laborales), adquiere relevancia para el cómputo del número de extinciones no solo la empresa, sino el grupo empresarial “mercantil” en su

---

<sup>56</sup> Para un estudio más detallado de la cuestión, *cfr.* M.Á. MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, *Despido colectivo y “despidos indirectos”. Perspectivas española, italiana y francesa a la luz de la jurisprudencia del TJUE*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 85.

<sup>57</sup> La Directiva comunitaria no obliga ni a informar sobre las medidas sociales de acompañamiento ni a incluirlas en un plan social, habida cuenta de que solo obliga a consultar sobre ellas. *Vid.* M.P. ABRIL LARRÁINZAR, *Información, consulta y negociación en el despido colectivo*, Aranzadi, 2016, pp. 235-236.

<sup>58</sup> Siguiendo la jurisprudencia del TJUE, son despidos “en sentido estricto” los despidos disciplinarios improcedentes, la extinción anticipada o fraudulenta de los contratos temporales, el despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas, las bajas voluntarias incentivadas o prejubilaciones en el marco de un procedimiento de regulación de empleo, los supuestos de jubilación forzosa, el desistimiento empresarial durante el período de prueba por motivos no inherentes a la persona del trabajador, la injustificada falta de llamamiento al fijo-discontinuo o el despido indirecto por traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo. Un análisis más minucioso en E. DE CASTRO MARÍN, *Despido Colectivo «de Hecho». Aspectos controvertidos en la aplicación práctica del Art. 51.1 ET*, Aranzadi, 2018.

<sup>59</sup> *Vid.* STS 22 junio 2023, rec. 223/2022, y STS 19 septiembre 2023, rec. 61/2023.

<sup>60</sup> A. DESDENTADO BONETE, *La delimitación legal del despido colectivo. El despido colectivo de hecho*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2016, p. 38.

conjunto<sup>61</sup>.

Además, estas extinciones deberán de haberse producido con 90 días de anterioridad “inmediatos” al inicio del procedimiento de despido colectivo y, por tanto, inmediatamente anteriores a la comunicación inicial. En cuanto al sentido del cómputo temporal, mientras que la doctrina *Marclean*<sup>62</sup> implantada por el TJUE recoge un cómputo bidireccional para determinar la superación de los umbrales del despido colectivo, el art. 9.5 RPDC establece un cómputo retrospectivo de 90 días desde la fecha de la comunicación empresarial de inicio para el caso del plan de recolocación externa y el cómputo de las “extinciones asimiladas”. Por tanto, dos métodos de cómputo, pero que son plenamente compatibles ya que, recuérdese, el plan de recolocación externa no es una cuestión regulada por la Directiva comunitaria y, por ello, no confronta con la doctrina del Tribunal de Justicia<sup>63</sup>.

Respecto al segundo de los requisitos para que rija el plan de recolocación externa obligatorio, la empresa no deberá de estar sometida a procedimiento concursal. Como se ha determinado respecto a la obligación de suscribir convenio especial con la Seguridad Social en caso de despido colectivo de trabajadores de 55 años o más, esta excepción para las empresas sometidas a procedimiento concursal solo se aplica a partir de la declaración judicial de concurso de la empresa en cuestión. Siguiendo la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, de fecha de 15 de febrero de 2018<sup>64</sup> para el supuesto del convenio especial, el elemento clave para que se aplique el art. 51.9 ET (y por analogía el art. 51.10 ET) es que el procedimiento de despido colectivo finalice antes de la declaración de concurso, sin que la “fase preconcursal” despliegue los efectos jurídicos necesarios para que no sea exigible tal obligación, sobre la base de la excepción recogida en el Estatuto de los trabajadores («en todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal»).

### 2.3. El *outplacement* en otros procesos de reestructuración empresarial

La actual Ley de Empleo sigue vinculando la actividad de recolocación con la regulación del despido colectivo, aunque es cierto que introduce «un

<sup>61</sup> F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 285.

<sup>62</sup> STJUE 11 noviembre 2020, asunto C-300/19, *UQ c. Marclean Technologies, S.L.U.*

<sup>63</sup> F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 284.

<sup>64</sup> Rec. 3548/2015.

ligamen adicional con las instituciones» del art. 47 y, en particular, del art. 47-*bis* ET<sup>65</sup>. En efecto, el art. 40.3 LE, además de reconocer la colocación especializada en supuestos de reestructuración empresarial cuando así se establezca o acuerde en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación (de despido colectivo), también parece reconocer la actividad de recolocación fuera del art. 51 ET para «transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos», aunque por decisión de los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de parte afectada<sup>66</sup>.

No obstante, el art. 44 LE, que se encarga de desarrollar la actividad de recolocación de las personas trabajadoras, nada más añade sobre esta cuestión, ya que se limita a una remisión a la regulación del art. 51.10 ET y art. 9 RPDC, circunscribiéndose a la recolocación en los despidos colectivos. Solo indica el art. 44.2 LE que «asimismo, la actividad de recolocación podrá desarrollarse a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurren circunstancias que lo hagan oportuno», sin que se precise en qué supuestos concretos se puede activar la recolocación de las personas trabajadoras, más allá del procedimiento de regulación de empleo colectivo. Esta falta de desarrollo de la actividad de recolocación en los procesos de transición industrial o transformación de sectores productivos resulta criticable ya que, a pesar de que se pueda acudir a la regulación del despido colectivo para construir su esqueleto, las peculiaridades del *outplacement* en dichos supuestos requieren de un desarrollo propio<sup>67</sup>.

Además, ello no resulta coherente con el protagonismo especial que le ha concedido la Reforma laboral de 2021<sup>68</sup> al ERTE o al Mecanismo RED frente a la ordenación del despido colectivo, en la idea de construir una especie de *outplacement preventivo*<sup>69</sup>. En efecto, la disposición adicional 44ª TRLGSS ha condicionado las exenciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social de los ERTE por causas ETOP y del Mecanismo RED a la realización de las acciones formativas de la disposición adicional 25ª ET<sup>70</sup>,

<sup>65</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 56-57.

<sup>66</sup> Para M. FERNÁNDEZ PRIETO, *op. cit.*, p. 44, los servicios públicos de empleo también pueden decidir implantar planes de recolocación externa en despidos colectivos que no alcancen los más de 50 despidos o en despidos individuales o plurales.

<sup>67</sup> M. LÓPEZ BALAGUER, *op. cit.*, p. 96.

<sup>68</sup> RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

<sup>69</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 57.

<sup>70</sup> Estas acciones formativas deben de realizarse como máximo en un plazo de seis meses desde la finalización del ERTE o Mecanismo RED (arts. 50.3 RPDC y 20.3, RD 608/2023), coincidiendo con la duración mínima del plan de recolocación externa.

donde se dedica especial atención a las competencias digitales y a aquellas que permitan la transición ocupacional de la persona trabajadora afectada<sup>71</sup>. Es más, el Mecanismo RED en su modalidad sectorial exige que su solicitud venga acompañada de un plan de recualificación de las personas trabajadoras afectadas (art. 47-*bis*.3 ET)<sup>72</sup>, ya que en estos casos la crisis que justifica la “activación” del mecanismo es de carácter estructural y permanente. De igual modo, los trabajadores afectados por el Mecanismo RED, en cualquiera de sus dos modalidades, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (art. 47-*bis*.5. *b* ET). También cabe destacar, como un factor promocional más, que aquellas empresas que realicen la formación de la DA 25<sup>a</sup> ET<sup>73</sup> tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada conforme a lo dispuesto en el art. 9.7 de la Ley 30/2015. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del legislador por constituir un recolocación preventiva del trabajador afectado por estos mecanismos de flexibilidad interna sobre la base de la formación profesional, la LE no dedica un desarrollo específico a tal materia y, como se comentará, lo que resulta también criticable como elemento desincentivador es que la cláusula de mantenimiento de empleo como contraprestación por las exoneraciones de la DA 44<sup>a</sup> TRLGSS no prevea una excepción a su incumplimiento si la persona trabajadora se recoloca en una tercera empresa.

Más allá de estas medidas de flexibilidad interna, la doctrina científica se cuestiona hasta qué punto se incluyen otro tipo de despidos en la actividad de recolocación. El art. 40.3 LE se refiere a la recolocación de trabajadores afectados por procesos de reestructuración empresarial, «cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o

---

<sup>71</sup> A. DE LA PUEBLA PINILLA, *El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo*, en *Labos*, 2022, n. extra, p. 88.

<sup>72</sup> S. BINI, *Formación y mecanismo RED: transiciones justas en el prisma del nuevo modelo “Industry 5.0”*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 45-46.

<sup>73</sup> Este es un matiz importante, ya que, mientras el art. 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, exige que la formación programada guarde relación con la actividad empresarial, la DA 25<sup>a</sup> ET permite la formación que busque la recualificación del trabajador afectado por ERTE/Mecanismo RED aunque no tenga relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

programas de recolocación». En primer lugar, lógicamente cuando se alcancen los umbrales del art. 51.10 ET se estará ante una actividad de intermediación laboral juridificada, tanto si el plan de recolocación externa es acordado con los representantes de los trabajadores como si es ofrecido (o “establecido”) por parte del empresario en la finalización del procedimiento. En segundo lugar, cuando un despido colectivo no provoque más de 50 extinciones de contratos de trabajo y el empresario opte por ofrecer un plan de recolocación externa o este sea acordado como una medida social de acompañamiento en la consulta-negociación, también se puede entender que esta actividad entra dentro del ámbito de aplicación del art. 40.3 LE. Mayores dudas suscita si el plan de recolocación externa se vincula con despidos objetivos individuales o plurales, para lo cual una parte de la doctrina realiza una interpretación teleológica del concepto jurídico indeterminado “procesos de reestructuración empresarial” para incluir dicho plan en la actividad de recolocación de la LE<sup>74</sup> y, en cambio, otro sector doctrinal, defiende una anomia legal en este sentido, que deja fuera a las agencias de recolocación en los tipos de despidos mencionados<sup>75</sup>. También se echa en falta una referencia especial a otros supuestos, como la sucesión de empresa o las medidas colectivas que se puedan dar en procesos concursales (arts. 221 y 169 ss. del Texto Refundido de la Ley Concursal)<sup>76</sup>, si bien es cierto que se deja la puerta abierta para que la actividad de recolocación se desarrolle a iniciativa de los servicios públicos de empleo «cuando concurren circunstancias que lo hagan oportuno»<sup>77</sup>.

En cualquier caso, la solución a esta inseguridad jurídica podría radicar en que se modifique de una vez por todas la Ley de Empleo para que la actividad de recolocación sea intermediación laboral y la agencia que la lleve a cabo sea agencia de colocación con independencia de que el proceso de recolocación se desarrolle o no dentro de un procedimiento de despido colectivo<sup>78</sup>.

---

<sup>74</sup> F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *op. cit.*, p. 94.

<sup>75</sup> G.M. SOBRINO GONZÁLEZ, *op. cit.*, pp. 53-54.

<sup>76</sup> RDL 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

<sup>77</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 57-58.

<sup>78</sup> M. LÓPEZ BALAGUER, *Las agencias de colocación*, en R. ROQUETA BUJ (dir.), *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 673-674, con cita de F. VALDÉS DAL-RE, *La reforma de la intermediación laboral*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2010, n. 2.

## 2.4. La implementación de la recolocación de la persona trabajadora afectada

La intermediación para la recolocación de la persona trabajadora afectada debe de consistir en activar todos los recursos disponibles por parte de la agencia de colocación para insertar profesionalmente a dicha persona, de forma rápida y, sobre todo, en las mejores condiciones posibles. En efecto, la actividad de recolocación o de *outplacement* se caracteriza principalmente por proporcionar servicios de apoyo, información y asesoramiento a la persona trabajadora afectada para la búsqueda de un nuevo empleo (que también puede ser por cuenta propia) al objeto de conseguir que dicha persona gestione con éxito su propio “proceso de recolocación”<sup>79</sup>.

Algunos estudios han identificados cinco fases que suelen estar presentes en los planes de recolocación externa: 1) el balance profesional, consistente en descubrir e identificar las capacidades, habilidades, competencias y conocimientos del trabajador, a la vez que se averigua cómo desarrollarlos, teniendo en cuenta sus ambiciones y las motivaciones laborales y personales; 2) el apoyo ocupacional, donde se elabora un proyecto de ocupación que desarrolle todos los potenciales de la persona trabajadora afectada; 3) el plan de acción, el cual consiste en diseñar un modelo de estrategia de carrera y de búsqueda de empleo, utilizando herramientas como la formación en nuevas tecnologías, simulación de entrevistas, elaboración de CV, etc., así como también se busca desarrollar las habilidades a través de técnicas de presentación en público, oratoria, etc.; 4) la campaña de búsqueda de empleo en la que se eligen y ponen en práctica las vías más oportunas de obtener un trabajo (*mailing*, videoconferencias, bolsas de empleo, internet, redes sociales, etc.); 5) la integración en la nueva empresa, realizando un seguimiento del trabajador colocado hasta que esté plenamente insertado en el nuevo puesto de trabajo<sup>80</sup>. Otros autores, del análisis de los programas habituales de recolocación ofrecidos por empresas especializadas, concluyen que existen tres principales fases (que agrupan, a su vez, las actividades anteriores): la de acogida, que recoge la etapa inicial donde se provee de información a las personas trabajadoras afectadas sobre

<sup>79</sup> En palabras de C. SÁEZ LARA, *Espacios y funciones de las empresas de recolocación*, cit., pp. 338-339 y 343.

<sup>80</sup> Cfr. M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ, *El papel de otras agencias y entidades en la colocación*, en AA.VV., *La política y el Derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, pp. 503-504, y S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La intermediación en el mercado de trabajo: análisis y propuestas*, La Ley, 2012, pp. 393-394.

el servicio ofrecido; la de desarrollo, donde reside el grueso de la actividad de recolocación (evaluación de competencias, preferencias, limitaciones, reorientación profesional, reciclaje profesional y el propio proceso de demanda de empleo); y la fase del seguimiento tras la consecución de la recolocación de la persona trabajadora<sup>81</sup>.

Ahora bien, para conocer el procedimiento, la duración y los contenidos que se exigen mínimamente para implantar un plan de recolocación externa en el ordenamiento jurídico español es necesario acudir a la regulación del despido colectivo (art. 51.10 ET y art. 9 RPDC), tal y como establece el art. 44.2 LE a través de una técnica de remisión expresa. De este modo, ante el silencio de la norma en cuanto al plan de recolocación externa específico en las medidas de flexibilidad interna del art. 47 ET y art. 47-*bis* ET, se requeriría acudir a la ordenación que se establece para el despido colectivo como modelo general o arquetipo para desarrollar la actividad de recolocación en dichos casos<sup>82</sup>.

De este modo, la regulación del despido colectivo (arts. 3.2 y 9.1 RPDC) establece que junto con la comunicación inicial del despido colectivo deberá de adjuntarse un plan de recolocación externa “provisional” o “inicial”, realizado por una “empresa de recolocación autorizada”. En efecto, las empresas que prevean la realización de un despido colectivo de más de 50 trabajadores deberán de ponerse en contacto con carácter previo al inicio del procedimiento de consulta-negociación con una empresa de recolocación autorizada con el fin de presentar un plan inicial de recolocación en la comunicación inicial<sup>83</sup>. Se trata, por ello, de un plan que se presenta al inicio del procedimiento y que puede sufrir variaciones a lo largo de la consulta-negociación, fruto de la negociación, su concreción o ampliación. Es un “plan dinámico”<sup>84</sup>, sin perjuicio de que tenga que entregarse su versión definitiva con la finalización del procedimiento de despido colectivo, ya sea en el acuerdo o en la correspondiente comunicación final de la decisión empresarial (art. 9.4

---

<sup>81</sup> C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *Revisión de los planes de recolocación externa de un despido colectivo en el marco del proceso de digitalización de la economía*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. Comunicaciones del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 862.

<sup>82</sup> M. LÓPEZ BALAGUER, *La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo*, cit., p. 96.

<sup>83</sup> Para F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 285, este plan inicial, al ser redactado por una agencia de recolocación externa, deberá de tener una concreción técnica en sus contenidos desde el principio.

<sup>84</sup> S. ALCÁZAR ORTIZ, *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*, Lex Nova, 2015, p. 166.

RPDC)<sup>85</sup>.

En cuanto al contenido del plan de recolocación externa, el art. 51.10 ET reconoce que deberá de incluir «medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo», en un sentido más amplio que la estricta actividad de intermediación laboral y en línea con la definición de política activa de empleo del art. 31 LE<sup>86</sup>. El desarrollo reglamentario añade algo más (aunque no con suficiente detalle) respecto a cuál debe de ser el contenido mínimo de la actividad de recolocación. Así, el art. 9.3 RPDC identifica una serie de materias que deben de estar presentes en el plan de recolocación externa inicial, es decir, aquel que se aporte en la comunicación inicial, aunque como se ha indicado las partes pueden aprovechar las consultas para modificar o perfeccionar el plan presentado. Tales materias son:

- 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.

Respecto a la duración del plan de recolocación externa, tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Reglamento de despido colectivo establecen un plazo de 6 meses<sup>87</sup>, que se configura como un plazo mínimo,

---

<sup>85</sup> «El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva» (art. 9.4 RPDC).

<sup>86</sup> E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *Informe sobre planes de recolocación. Los servicios de recolocación en la práctica: ¿cómo mejorar su efectividad? Resumen Ejecutivo*, ESADE (IEL)-LHH, 2015, p. 12, identifica como una propuesta de mejora que «se desvincule la recolocación de la intermediación, para vincularla a la *lógica de las políticas de empleo integradas y a la idea de transición y desarrollo profesional*».

<sup>87</sup> El informe de E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, recomienda que se incremente su duración, aunque no indica plazo concreto. No obstante, sí recoge que el tiempo medio de duración de los planes de recolocación es de 8 meses.

por lo que podrá ser ampliado, tanto por acuerdo de las partes como por voluntad del empresario<sup>88</sup>. En este punto, el legislador español ha optado por un plazo de tiempo predeterminado, que se desvincula del periodo que dure la recolocación efectiva de la persona trabajadora afectada, y mucho más de su inserción efectiva en el nuevo puesto de trabajo<sup>89</sup>.

El desarrollo reglamentario contiene un matiz importante: la atención continuada, que debe de comprender las materias anteriormente comentadas, debe de focalizarse («con especial extensión e intensidad») sobre los trabajadores de mayor edad (art. 9.2 RPDC). Dicha especial atención a este colectivo deriva de su menor empleabilidad y de la dificultad en su reinserción laboral como muestra su elevada presencia en el desempleo de larga duración<sup>90</sup>. La puntualización que realiza el art. 9.2 RPDC busca de este modo evitar que se vean expulsados los trabajadores maduros de forma definitiva del mercado de trabajo, ya que suelen ser los principales afectados por las reestructuraciones empresariales<sup>91</sup>. Esta especial referencia a los trabajadores de mayor edad o maduros es coherente con el apartado tercero del art. 44 de la Ley de Empleo, donde se indica que el plan de recolocación externa deberá de procurar, «en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad»<sup>92</sup>. Sin embargo, la doctrina científica se ha lamentado de que esta precisión que realiza la nueva Ley de Empleo solo se refiera a la actividad de recolocación en los despidos colectivos, desaprovechando la oportunidad para extender la especial protección al colectivo de trabajadores maduros a otras iniciativas de *outplacement*<sup>93</sup>.

Como crítica en cuanto a la ordenación normativa del contenido del plan de recolocación externa, autorizada doctrina entiende que la obligación del art. 51.10 ET se entiende cumplida con la simple presentación del plan inicial que reúna formalmente los contenidos que establece el art. 9.3

---

<sup>88</sup> Véase la SAN 11 marzo 2013, rec. 381/2012, que recoge un supuesto en el que se pactó un plan de recolocación de 24 meses, superando el mínimo legal de 6 meses, e incluso con un compromiso de recolocación del 85% de los trabajadores afectados.

<sup>89</sup> C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *op. cit.*, p. 855, habla de un plan de recolocación externa de duración acotada.

<sup>90</sup> S. ALCÁZAR ORTIZ, *op. cit.*, p. 164.

<sup>91</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, *El despido colectivo de los trabajadores de edad avanzada*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares, 2019, pp. 409-437.

<sup>92</sup> El art. 50 LE también reconoce como colectivo vulnerable de atención prioritaria para la política de empleo a las personas mayores de 45 años.

<sup>93</sup> J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 59.

RPDC, los cuales son bastante genéricos y casi tributarios de una definición de lo que es la recolocación o el *outplacement*<sup>94</sup>, siendo necesario que se detallen los mismos con más rigurosidad en una eventual reforma. Asimismo, deberían de implementarse reformas legales que promuevan una mayor intervención e implicación de los representantes de los trabajadores en el diseño, negociación e implementación del plan. Podría resultar adecuado que se sometiera a acuerdo la elección de la empresa de recolocación encargada de prestar tales servicios; que el empresario tuviera que indicar necesariamente el coste que le suponen los servicios de recolocación por trabajador en el plan inicial; así como que se debiera de detallar suficientemente en el plan los servicios mínimos que va a recibir cada trabajador<sup>95</sup>.

La financiación del plan de recolocación externa no recaerá sobre los trabajadores. El art. 51.10 ET especifica que «el coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores». En coherencia con lo establecido con carácter general para los servicios de intermediación en el mercado de trabajo, tales servicios deberán de ser gratuitos para el trabajador. Quien debe de hacer frente al coste del plan de recolocación externa es el empresario que efectúa los despidos colectivos. En efecto, en el contrato mercantil o civil que debe de realizar la agencia de recolocación y la empresa cliente deberá de fijarse el precio correspondiente por los servicios de recolocación, siempre que esta primera agencia no actúe como una entidad colaboradora de los servicios públicos de empleo<sup>96</sup>.

No obstante, la fijación de estos precios en la prestación de un servicio de intermediación laboral, que debería de ser público-social, en un régimen de libre competencia conduce una “guerra de precios”, claramente negativa en cuanto al sentido del plan de recolocación externa y en detrimento de la calidad del servicio ofrecido<sup>97</sup>. Además, si tenemos en cuenta que el precio suele fijarse en función del número de trabajadores atendidos, puede existir

---

<sup>94</sup> C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., p. 187, indica que el análisis de los acuerdos alcanzados en consultas pone de manifiesto la escasa visibilidad del plan de recolocación externa, ya que muchas veces tales acuerdos se limitan a recoger su existencia o a mencionar a la empresa de recolocación externa que se ha contratado, siendo excepcional el acuerdo que incorpora el propio plan de recolocación a su contenido. Véase ampliamente E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÉS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, *passim*.

<sup>95</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, pp. 80-82.

<sup>96</sup> M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 504.

<sup>97</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 160, p. 182.

cierta tentación de que el empresario no fomente ni difunda en exceso el plan de recolocación, ya que cuantas menos personas se adhieran, menor será el coste para la empresa<sup>98</sup>. De hecho, favorece tales prácticas que la adhesión al plan de recolocación externa por parte de las personas trabajadoras sea voluntaria<sup>99</sup>, así como que no exista en la normativa legal y reglamentaria de despido colectivo una obligación de comunicación individual del plan a los trabajadores afectados<sup>100</sup>.

Por último, es necesario indicar que es posible que ante el silencio de la norma el empresario se limite a presentar, o en el mejor de los casos a negociar (puesto que ello no es obligatorio)<sup>101</sup>, el plan de recolocación externa y que, una vez que esto ocurra, el empresario e incluso los representantes de los trabajadores se desentiendan. En este sentido, podría resultar oportuno que durante la negociación del plan de recolocación externa en las consultas se incluyeran medidas que garanticen el control y seguimiento del plan en su implementación. Podría ser útil, no solo que se introdujeran estas previsiones con carácter previo en el propio convenio colectivo, sino que se incluyeran en la negociación las distintas vías para el estudio posterior del plan (la creación de una comisión *ad hoc*) o los criterios para evaluar el nivel de cumplimiento (incluir compromisos concretos de recolocación, tanto a cuantitativos como cualitativos)<sup>102</sup>. Las mejoras prácticas en materia de plan de recolocación externa han optado por el incremento de la indemnización en aquellos casos en los que se incumpla el compromiso de recolocación transcurrido un determinado plazo, que suele coincidir con el tiempo que dure la prestación de servicios de recolocación<sup>103</sup>.

---

<sup>98</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, p. 58.

<sup>99</sup> Sobre la importancia de la implicación activa del trabajador en su proceso de recolocación, véase F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *op. cit.*, pp. 97-98.

<sup>100</sup> El art. 53.1 ET, por remisión del art. 51.4, no prevé expresamente este extremo.

<sup>101</sup> Según el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, [La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad](#), Informe CES, 2014, n. 2, p. 137, «el Reglamento de la regulación colectiva de empleo no establece taxativamente que el plan de recolocación presentado por la empresa deba ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores».

<sup>102</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, pp. 81-82 y 119-121.

<sup>103</sup> *V.gr.* la STS 2 abril 2019, rec. 433/2018, recoge entre sus hechos probados el caso de una empresa que realiza un despido colectivo y reconoce como garantía de cumplimiento del plan de recolocación que si no se produce tal recolocación al final del plan se abonará una indemnización adicional.

## 2.5. Los servicios públicos de empleo y la actividad de recolocación: la colaboración público-privada

Tal y como precisa el art. 42 LE, la intermediación laboral, y con ello la actividad de recolocación, tiene la consideración de servicio de carácter público, con independencia del agente que la realice. De este modo, todos los agentes que intervengan en el proceso (servicios públicos de empleo, agencias de colocación o aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas en el exterior) deberán de actuar con total transparencia, informando sobre el desarrollo de la actividad y la aplicación a la actuación de los objetivos y principios rectores de la política de empleo en los términos recogidos en los arts. 4 y 5 LE<sup>104</sup>.

Efectivamente, la actividad de recolocación puede ser desempeñada tanto directamente por el servicio público de empleo como por las agencias de colocación especializadas en la materia (art. 44.1 LE). En cuanto a las agencias de recolocación, estas deberán de presentar la correspondiente declaración responsable ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma en la que tengan su establecimiento principal para operar en el mercado de trabajo nacional (art. 43.2 LE). Como se puede observar, con el RD-ley 8/2014, de 4 de julio, que perseguía adaptar la normativa a la Directiva 2006/123/CE relativa a los servicios en el mercado interior y a la Ley 20/2013 de garantía de la unidad de mercado, la autorización administrativa de la que debían disponer las agencias de colocación privadas ha desaparecido para dejar paso a la declaración responsable, la cual se introduce para simplificar las trabas administrativas en el inicio de la actividad y evitar la presencia de obstáculos a la libre prestación de servicios y a la libertad de establecimiento. Así, se transita de un control previo a un control posterior al inicio de la actividad<sup>105</sup>, ya que las agencias de recolocación deberán de seguir cumpliendo en su actividad una serie de obligaciones previstas tanto en la ley (art. 43.3 LE) como en el reglamento (a la espera de la aprobación del nuevo, véase art. 5 RD 1796/2010, de 30 de diciembre), las cuales serán fiscalizadas posteriormente.

No obstante, se trata de unos criterios laxos que, para la mejor doctrina, no garantizan la calidad de los servicios prestados por las empresas de recolocación externa. En concreto, no se recoge una referencia expresa a los requisitos de profesionalidad que debe reunir el personal técnico que se encarga de la recolocación. De las pocas referencias, el documento

<sup>104</sup> M. FERNÁNDEZ PRIETO, *op. cit.*, pp. 46-47.

<sup>105</sup> M. LÓPEZ BALAGUER, *Las agencias de colocación*, cit., pp. 676-677.

elaborado por la Comisión de Coordinación y Seguimiento del SISPE *Agencias de Colocación. Obligaciones y Requisitos de Actuación*, de fecha de noviembre de 2020, solo parece exigir una experiencia mínima de 6 meses en programas de empleo y/o gestión de recursos humanos a cumplir por el 50% del personal técnico (personal que deberá de ser mantenido en la agencia de colocación durante los 6 meses iniciales a la actividad). En definitiva, la ausencia de referencia a la solvencia técnica del personal encargado de la recolocación no hace más que mermar la propia calidad y eficacia de la medida, que no es otra que la recolocación del trabajador afectado por el despido colectivo en el mercado de trabajo<sup>106</sup>.

Además, la introducción de las Empresas de Trabajo Temporal como agencias de colocación por parte de la Ley 3/2012 a través de una declaración responsable también reduce la calidad de los servicios de recolocación prestados, enfocándose más en el aspecto cuantitativo que cualitativo de la recolocación. Incluso se apunta a que se hayan podido producir prácticas de competencias desleal, en el sentido de que la ETT haya cobrado dos veces por el mismo servicio: como empresa de recolocación externa de la empresa que realiza el despido colectivo y como ETT de la empresa usuaria tras la cesión de los trabajadores contenidos en el plan de recolocación (aunque también es cierto que el art. 1 de la Ley 14/1994 de las Empresas de Trabajo Temporal obliga a la ETT a informar, tanto a sus trabajadores como a las empresas clientes, de estar prestando servicios como agencia de colocación o como ETT). Todo lo cual ha permitido, por ende, ofrecer precios más bajos a las ETT en su actividad de recolocación, que el resto de empresas del sector<sup>107</sup>.

Dicho lo anterior, las agencias de colocación podrán actuar o bien en coordinación con los servicios públicos de empleo o bien como entidades colaboradoras de estos, a través de la articulación del correspondiente instrumento jurídico para la prestación de servicios de intermediación laboral o, en su caso, con sujeción al acuerdo marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo previsto en la disposición adicional trigésimo primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre (art. 41.1.b LE). Ello quiere decir que en general las agencias de colocación deberán de actuar siempre de forma coordinada con los servicios públicos de empleo<sup>108</sup>, a través de la transmisión de la información

<sup>106</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, pp. 76-80.

<sup>107</sup> F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *op. cit.*, p. 104, y, ampliamente, O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, pp. 53-61.

<sup>108</sup> Para M. LÓPEZ BALAGUER, *La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo*, cit., p. 105, la nueva LE mantiene la exigencia legal de que todas las agencias de colocación actúen en coordinación con el Sistema Nacional de Empleo.

que reglamentariamente se determine, respecto al número de personas trabajadoras atendidas y las actividades de recolocación que se desarrollen con periodicidad mensual y anual (art. 43.3.a LE y art. 5, letras *m* y *n*, RD 1796/2010). Además, es necesario el sometimiento de la actividad de intermediación realizada por las agencias de recolocación a seguimiento y evaluación por parte de los servicios de empleo competentes territorialmente (art. 42.7 LE). Unas obligaciones de información y control que se refuerzan cuando la agencia de colocación especializada es una entidad colaboradora de los servicios públicos de empleo (*vid.* arts. 26 y 27 LE y 17 y 20, RD 1796/2010), sin olvidar el impacto que pueda tener la implantación de la tasa de intermediación del art. 36 LE o los indicadores de eficiencia del 46 LE en la información a suministrar (número y perfil de las personas atendidas, ofertas de empleo captadas, la reducción de las brechas de género, y las inserciones en el mercado laboral conseguidas).

De este modo, las agencias de colocación formalizarán acuerdos de coordinación o convenios de colaboración con los servicios públicos de empleo y, en virtud de tales acuerdos, «los servicios públicos podrán redirigir a las agencias a las personas demandantes de empleo para la prestación de los servicios de colocación e intermediación laboral solicitados. También podrán derivar a las empresas usuarias de esos servicios cuando así se contemple en el correspondiente acuerdo y se garantice la gratuidad del servicio para las empresas, como lo es también por definición para los usuarios de las políticas activas de empleo. Las empresas y personas demandantes de servicios de empleo podrán también concertar directamente la prestación de servicios de intermediación con agencias de colocación, que actúen en coordinación o colaboración con los servicios públicos de empleo y con sujeción a los principios rectores de la política de empleo, con la finalidad, en el caso de las personas trabajadoras, de encontrar un empleo adecuado a su perfil y, en el caso de las empresas, de solicitar y, en su caso, reclutar a las personas candidatas cuyo perfil se ajuste a sus requerimientos y necesidades» (art. 42.4 LE). Así, los servicios públicos podrán derivar tanto a trabajadores afectados como a empresas afectadas por la reestructuración a agencias de recolocación colaboradoras, siendo en este caso el servicio gratuito para las empresas. Si atendemos al tenor literal del artículo recogido, no queda claro que la empresa afectada pueda acudir directamente a la agencia de recolocación en el ámbito de la colaboración con el servicio público, ya que en el caso de empresas la actividad debe de estar dirigida al reclutamiento de personas trabajadoras.

La colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica

ajustada a la normativa estatal y autonómica (art. 42.5 LE), aunque dicha financiación deberá de responder a los indicadores de eficiencia del art. 46 LE. No obstante, las agencias de colocación que actúen con ánimo de lucro deberán, al margen de la actividad concertada públicamente, desarrollar al menos un 60% de su actividad con fondos propios. También hay que añadir en lo que respecta a la actividad de recolocación que «se potenciará la suscripción de convenios para la ejecución de programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo que respondan a necesidades específicas, en particular de ciertos territorios por transiciones industriales, transformaciones productivas o despoblación, o protejan a colectivos con necesidades especiales» (art. 42.6 LE).

No obstante a todo lo anterior, ha venido siendo una frecuente crítica que la colaboración público-privada ha desempeñado tradicionalmente un escaso protagonismo en las actividades de recolocación<sup>109</sup>, al margen de lo previsto en algunos planes, como el *Plan Reincorpora-T* para desempleados de larga duración (2019-2021)<sup>110</sup>, o de algunas experiencias en servicios públicos de empleo autonómicos. Entre estas últimas destaca el Programa de recualificación y recolocación en empresas de Euskadi de Lanbide (Servicio Vasco de Empleo), denominado [AukerabeRRi](#), donde se ofrece un servicio de recolocación a las personas en desempleo procedentes de sectores en dificultad. Un programa que parte de un proyecto piloto<sup>111</sup> y que incluso recibirá financiación comunitaria por parte del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) para los despidos que se han producido en el sector económico de fabricación de productos metálicos<sup>112</sup>. En el marco de la transición socialmente justa por procesos de descarbonización y de la colaboración público-privada en materia de recolocación, también destaca la creación de la bolsa de trabajo para excedentes de la minería del carbón (DA 2ª, RD-ley 25/2018) y el plan de apoyo para la recualificación profesional e inserción

---

<sup>109</sup> En este sentido, *cf.* C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*

<sup>110</sup> El Plan Trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración 2019-2021 (*Plan Reincorpora-T*) ha invertido cerca de 96 millones de euros en colaboración público-privada de actividades de recolocación para personas trabajadores de 45 y más años de edad incluidas en procedimientos de despido colectivo, aunque se critica la falta de transparencia en los resultados del mismo. *Vid.* M.C. AGUILAR GONZÁLVIZ, *Desempleo de larga duración. colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo*, en *Lan Harremanak*, 2021, n. 46, p. 142. Es más, el informe final del proyecto, de fecha de octubre de 2021, no recoge ni una sola referencia expresa a los planes de recolocación externa en el despido colectivo.

<sup>111</sup> LANBIDE, *Plan de transición y mejora*, 2021, p. 27.

<sup>112</sup> LANBIDE, *1,2 millones de financiación europea para reforzar el programa Aukeraberri*, en [www.lanbide.euskadi.eus](http://www.lanbide.euskadi.eus), 11 abril 2022.

laboral de trabajadores y población afectados por la transición energética<sup>113</sup>.

Nuevos horizontes se abren con la nueva Ley de Empleo que en su artículo 57.2.e identifica dentro del catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras el apoyo en los procesos de recolocación, eso sí, «en los supuestos previstos legalmente», esto es, en el plan de recolocación externa para despidos colectivos de más de 50 personas trabajadoras. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (RD 1069/2021, de 4 de diciembre) también parece ser más sensible con estos procedimientos cuando sitúa como uno de los ejes de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral en España la «coherencia con la transformación productiva», en el sentido de que las políticas de empleo acompañen las estrategias dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización, aprovechando el potencial del empleo para el crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, con especial atención a los territorios despoblados o en transición productiva. En esta línea, los Planes anuales de política de empleo de 2021<sup>114</sup>, 2022<sup>115</sup> y 2023<sup>116</sup> han establecido como servicio común, dentro del eje 1 de orientación, el «apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente». Queda por ver qué implantación efectiva tendrá esto.

## 2.6. Control administrativo y judicial del plan de recolocación externa obligatorio

Respecto al control administrativo y judicial del plan de recolocación externa es necesario limitarse al plan obligatorio en el procedimiento de despido colectivo puesto que, como se ha comentado, la norma no ha previsto nada en otros supuestos.

Como antecedentes se puede indicar que, con anterioridad a la supresión de la autorización administrativa para proceder al despido colectivo en el año 2012, ya se venía reclamando una mayor participación

---

<sup>113</sup> Orden TED/1323/2021, de 24 de noviembre, por la que se aprueban las directrices de ejecución del Instituto para la Transición Justa, O.A., para la determinación y desarrollo de los instrumentos necesarios de ejecución de los créditos presupuestarios asignados al plan de apoyo para la recualificación profesional e inserción laboral de trabajadores y población afectados por la transición energética de la Componente 10, *Estrategia para la Transición Justa*, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

<sup>114</sup> Resolución de 9 de diciembre de 2021.

<sup>115</sup> Resolución de 26 de abril de 2022.

<sup>116</sup> Resolución de 29 de mayo de 2023.

por parte de la Administración laboral en el control de las medidas sociales de acompañamiento previstas en el plan social, puesto que si el despido colectivo finalizaba con acuerdo, lo cual ocurría en la mayoría de los casos, la autoridad laboral solo podía autorizar y no podía entrar a valorar las causas del despido ni las medidas acordadas previstas en el plan social<sup>117</sup>.

Con la Reforma laboral de 2012, si bien desaparece la autorización administrativa, sí que se le otorgan a la Administración mayores facultades de tutela durante el procedimiento de consulta-negociación, como la posibilidad de emitir advertencias o recomendaciones, así como de desempeñar la labor de mediación o funciones de asistencia. Sin embargo, es conocido que en la mayoría de las ocasiones la Administración se limita a una actitud pasiva en la recepción de la documentación o bien al control de meras cuestiones procedimentales. Para algunos autores la autoridad laboral más que vigilar el cumplimiento del procedimiento de despido colectivo en el momento o durante su desarrollo, lo que realmente hace es valorar “a posteriori” el efectivo cumplimiento de las obligaciones empresariales de información y consulta, sobre todo con la finalidad de comprobar que no existan vicios de voluntad en la consecución del acuerdo (fraude, dolo, coacción o abuso de derecho) o fraude en el acceso a las prestaciones por desempleo<sup>118</sup>. El control administrativo de las medidas sociales de acompañamiento se sigue mostrando, por tanto, muy deficitario, ostentando la autoridad laboral un papel secundario, a través a una intervención basada en técnicas de *soft law*<sup>119</sup>.

Centrándonos en la labor de control del plan de recolocación externa, la autoridad laboral tendrá acceso a la propuesta del plan de recolocación externa al recibir la comunicación inicial (dicho plan se incluye dentro de la documentación común *ex* art. 3 RPDC), por lo que, cuando esta detecte (por su propia cuenta o por indicación de la ITSS)<sup>120</sup> que no se ha entregado el plan de recolocación externa, deberá de advertirlo el empresario para que lo incluya en las consultas o figure como parte del acuerdo o decisión final de despido colectivo. Además, deberá de controlar que la empresa que suscribe el plan de recolocación externa inicial ha presentado declaración

---

<sup>117</sup> J.M. SERRANO GARCÍA, *El plan social obligatorio para las reestructuraciones empresariales socialmente responsables*, en *Temas Laborales*, 2009, n. 99, p. 215.

<sup>118</sup> J.L. GOÑI SEIN, *El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012*, en *Documentación Laboral*, 2012, n. 95-96, p. 41.

<sup>119</sup> A. DE LA PUEBLA PINILLA, *El despido por causas empresariales*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., pp. 211-212.

<sup>120</sup> Una vez recibida la comunicación inicial, la autoridad laboral se la remitirá a la ITSS (art. 6.3 RPDC).

responsable para operar como agencia de recolocación en el mercado de la intermediación laboral<sup>121</sup>.

Durante el periodo de consultas, la autoridad laboral podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre el contenido y la implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa (art. 10.2 RPDC). Todo ello puede servir para que el plan se ajuste a la entidad del despido colectivo, la situación de los trabajadores afectados y de la propia empresa<sup>122</sup>. No obstante, se trata de una técnica de intervención administrativa que carece de carácter vinculante para las partes y que ni siquiera es de carácter obligatorio para la propia Administración, pudiéndose producir despidos colectivos sin una intervención directa de la autoridad laboral en la fase central del procedimiento de despido colectivo: la consulta-negociación<sup>123</sup>.

La autoridad laboral también podrá realizar «las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo» (art. 51.2 ET), en la línea del papel que la Directiva comunitaria 98/59 sobre despidos colectivos atribuye a la autoridad pública como “buscadora” o “facilitadora” de soluciones. Sin embargo, dicha función de mediación se encuentra supeditada en la legislación española a la petición conjunta de las partes (arts. 51.2 ET y 10.3 RPDC), lo cual puede suponer en la práctica la existencia de vetos para que la Administración laboral intervenga como mediadora en los procedimientos de despido colectivo<sup>124</sup>. Además, nada en relación con las medidas sociales de acompañamiento o con el plan de recolocación externa se indica respecto al contenido de la mediación, a diferencia de lo que ocurre en la regulación de las facultades de asistencia.

Si la autoridad laboral aprecia que tras la finalización del procedimiento de despido colectivo no se ha llevado a cabo o ni siquiera se ha presentado plan de recolocación externa no podrá impugnar de oficio el despido colectivo, pues solo podrá instar el control judicial del acuerdo de despido colectivo en caso de que aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho

---

<sup>121</sup> Así lo refiere la [Instrucción 2/2023](#), de 23 de mayo, de la Secretaria de Treball de la Generalitat de Catalunya, sobre los planes de recolocación obligatorios en los despidos colectivos de más de 50 personas trabajadoras.

<sup>122</sup> Para O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, pp. 72-73, la alusión que recoge la norma relativa a la situación económica en que se encuentre la empresa afectada está sirviendo en la práctica para modular, en el sentido de suavizar, las propuestas y recomendaciones de la autoridad laboral y el propio contenido del plan de recolocación externa.

<sup>123</sup> Sobre la posible falta de intervención de la autoridad laboral, véase C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pp. 85-86.

<sup>124</sup> A. DE LA PUEBLA PINILLA, *El despido por causas empresariales*, cit., p. 213, defiende la eliminación de este veto a través de incluir la mediación a petición de una de las partes.

en su conclusión, o bien si la decisión extintiva obedece a la obtención indebida de prestaciones por desempleo por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo (art. 148.b LRJS). Lo que sí ordena el art. 51.10 ET es que «la autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento». Esto es, será el servicio público de empleo competente, y no la autoridad laboral competente en el despido colectivo, quien compruebe si se ha cumplido o no con el plan de recolocación externa en los supuestos en los que exista la obligación (despidos de más de 50 trabajadores en una empresa no concursada), requiriendo a la empresa para que cumpla en el caso de que no lo haya hecho.

Para algunos autores hubiera sido más lógico que la autoridad competente para el control del cumplimiento del plan de recolocación externa hubiera sido la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pues esta facultad de comprobación está muy ligada con las funciones de este cuerpo inspector y con el procedimiento administrativo sancionador<sup>125</sup>. En efecto, en virtud de este control atribuido *ex lege* si el servicio público de empleo competente aprecia que el plan de recolocación externa está siendo incumplido deberá de advertirlo al empresario y, si este persiste en su incumplimiento, deberá de comunicarlo a la ITSS para que sancione conforme a lo previsto en la infracción administrativa muy grave del art. 8.14 TRLISOS<sup>126</sup> (aunque también puede ser que tal infracción sea apreciada por la propia ITSS ya que, como se analizará, su informe debe de referirse al plan de recolocación externa y a su falta o no de cumplimiento).

Siguiendo con las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esta también podrá realizar funciones de asistencia y mediación, con los límites que ya se han expuesto para la autoridad laboral (art. 10.3 RPDC). De igual modo, la intervención de la ITSS en este sentido no es muy frecuente, reduciendo el papel activo que puede desempeñar dicha institución en el despido colectivo. Valga como ejemplo los datos que recoge el Informe anual ITSS de 2021 que, aunque deben ser tomados con precaución pues no estarán todas las actuaciones burocratizadas<sup>127</sup>, muestra que, de un total de 1.078 actuaciones en materia de despido colectivo, no se ha levantado ninguna infracción en acta, se han elevado 6 requerimientos

<sup>125</sup> C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., p. 86.

<sup>126</sup> «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 sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo».

<sup>127</sup> En el mismo sentido, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La intervención de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos*, en M. GODINO REYES (dir.), *op. cit.*, p. 484, con el informe de 2014.

y solo se han realizado 5 mediaciones y consultas.

En cambio, el protagonismo en la intervención de la ITSS en el despido colectivo reside en la emisión del informe preceptivo posterior a la finalización del periodo de consultas. En efecto, la ITSS deberá de evacuar un informe en el «improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento» (art. 51.2 ET). Dicho informe, cuyos contenidos se detallan a continuación, deberá de realizarse sobre la base de la comunicación inicial y de la comunicación final que le remita la autoridad laboral a la ITSS (art. 11.1 RPDC). Esta última comunicación final incluirá la copia del acuerdo o la decisión final del empresario, las actas de las reuniones del periodo de consultas, así como toda aquella documentación que se haya entregado durante el procedimiento de despido colectivo. Además, se remitirá «la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización» (art. 12 RPDC).

Así, el inspector/a actuante, teniendo en cuenta toda la anterior información y aquella que obtenga mediante visita o comparecencia<sup>128</sup>, elaborará un informe, por el cual, «además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir» (art. 51.2 ET, en su versión dada por la Ley 3/2023 de Empleo)<sup>129</sup>. En lo que aquí respecta, el art. 11.7 RPDC prevé que «la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo».

De este modo, la ITSS, entre otras muchas cuestiones, deberá de pronunciarse en su informe sobre «el contenido y la suficiencia del plan de

---

<sup>128</sup> El Criterio Operativo 105/2023 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, indica que, «con vistas a obtener la adecuada información para la elaboración del informe, resulta imprescindible que el inspector/a actuante se reúna con ambas partes, mediante visita o comparecencia y de manera conjunta o separada».

<sup>129</sup> La Ley 3/2023 de Empleo ha modificado el contenido del informe de la ITSS para que, tras la Reforma laboral de 2012, vuelva a controlar las causas y se pronuncie sobre su concurrencia en el despido colectivo.

recolocación externa» (a ello se refiere tanto la Exposición de motivos del RPDC como el Criterio Operativo ITSS 105/2023, que señala que lo que deberá de valorarse es el plan de recolocación externa en su versión final). Si atendemos a estas directrices, el inspector/a actuante debe de escapar de un control meramente formal de la actividad de recolocación y, por ello, el informe debería de pronunciarse no solo acerca de la efectiva presentación del plan y del cumplimiento de los requisitos del art. 9 RPDC<sup>130</sup>, sino también acerca de si este plan se ha presentado de forma unilateral por el empresario o si se ha negociado; o bien si efectivamente los servicios de recolocación ofertados son suficientes atendiendo al número de despidos, la situación de los trabajadores o la situación económica de la empresa, todo ello para valorar si de verdad ha existido buena fe durante el procedimiento de consulta-negociación y la negociación del plan. No obstante, se trata de algo que para la doctrina científica no suele ocurrir en la práctica ya que el inspector/a actuante suele centrarse en la comprobación formal<sup>131</sup>.

En cuanto al control judicial del incumplimiento del plan de recolocación externa obligatorio, se han venido discutiendo sus consecuencias jurídicas en materia de calificación judicial de la decisión empresarial de despido colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 51.10 ET para demandas de reconocimiento de derecho posteriores por parte de los propios trabajadores, que no se articulan por la modalidad procesal específica del art. 124 LRJS<sup>132</sup>.

En efecto, la doctrina científica se ha cuestionado si la falta de elaboración del plan de recolocación externa supone o no un

---

<sup>130</sup> Según el Criterio Operativo 105/2023, la ITSS también deberá de informar si debería de haberse llevado a cabo plan de recolocación externa por superar el umbral de 50 despidos, teniendo en cuenta aquellas otras extinciones por motivos no inherentes a la persona del trabajador por iniciativa de la empresa producidas en los 90 días inmediatamente anteriores al despido colectivo.

<sup>131</sup> O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, pp. 73-74, indica que del análisis de los informes emitidos por la ITSS se puede constatar que dicho órgano se encarga de la mera constatación de la existencia del plan de recolocación externa en los casos en los que sea obligatorio, sin que se entre a valorar el fondo de las medidas contenidas en estos instrumentos de planificación.

<sup>132</sup> «el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores». *Vid.* M.À. FALGUERA BARÓ, *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del período de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, 2015, pp. 115-116. En el mismo sentido, E. GUERRERO VIZUETE, *El plan de recolocación externa de los trabajadores excedentes: "un nuevo instrumento de lucha contra el desempleo"*, en J. CABEZA PEREIRO, F. FERNÁNDEZ PROL (coords.), *Políticas de empleo*, Aranzadi, 2013, pp. 96-97, donde se critica que no se haya previsto una modalidad procesal más ágil para exigir el cumplimiento del plan de recolocación externa.

incumplimiento de las obligaciones documentales del art. 51.2 ET y, con ello, una causa de nulidad del despido colectivo *ex art.* 124.2.b LRJS, puesto que no es la norma estatutaria la que se refiere al plan como contenido de la comunicación inicial, sino el art. 3.2 RPDC. Más allá de estas dudas, para autorizada doctrina la falta de elaboración y aportación del plan sí que podría dar lugar a la nulidad del despido colectivo sobre la base de que se podría considerar mala fe negocial, al menoscabar gravemente la función del período de consultas y el papel de los representantes de los trabajadores<sup>133</sup>. En cualquier caso, en un primer momento la doctrina judicial<sup>134</sup> y, posteriormente, el propio Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de marzo de 2014<sup>135</sup> han interpretado que el incumplimiento de los requisitos del plan de recolocación externa (art. 9 RPDC) no está tasado como causa de nulidad del despido colectivo.

En cambio, existen otras sentencias en las que sí se ha declarado la nulidad del despido colectivo en casos de ausencia del plan de recolocación externa<sup>136</sup>, aunque no solo por esta razón sino también por la inexistencia de causa justificativa y existencia de mala fe negocial por parte de la empresa, que procuró negociar individualmente las medidas sociales de acompañamiento propuestas a los trabajadores. En este sentido, finalizar las consultas sin acuerdo facilita que se pueda combatir por parte de los representantes de los trabajadores la ausencia de negociación de medidas sociales de acompañamiento y del plan de recolocación externa, sobre todo cuando tales medidas fueron perseguidas de forma activa por la parte social durante la consulta-negociación<sup>137</sup>.

### 3. Balance y propuestas de mejora del plan de recolocación externa

Los cambios en la composición, funcionamiento y efectividad del mercado de trabajo actual asociados al avance tecnológico y a la lucha contra la emergencia climática, en una sociedad progresivamente envejecida, conllevan una continua transformación de los escenarios productivos, los cuales exigen respuestas ágiles para dar satisfacción a unas

---

<sup>133</sup> Cfr. F. BALLESTER LAGUNA, *La impugnación del despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 77-78, y M.À. FALGUERA BARÓ, *op. cit.*, p. 98.

<sup>134</sup> Cfr. STSJ Castilla-La Mancha 16 abril 2013, rec. 19/2012, y STSJ Madrid 9 abril 2013, rec. 18/2013.

<sup>135</sup> Rec. 158/2013.

<sup>136</sup> Véase SAN 33/2020, de 17 de abril.

<sup>137</sup> Vid. E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 327.

renovadas demandas de ocupación de nuevos oficios y profesiones tanto en sectores emergentes como “tradicionales”<sup>138</sup>. Para que los retos destacados no destruyan empleo, sino que se aprovechen para crear o transformar el trabajo existente, son necesarias políticas activas eficaces, sobre el eje transversal de la formación, que supongan el acompañamiento, la recualificación o la transición profesional hacia dichos nuevos yacimientos de empleo.

En este sentido, los planes de recolocación externa y la actividad de recolocación, como actividad de intermediación laboral, podrían coadyuvar de una forma idónea a este proceso de recualificación y de transición digital y verde. Así, a través de dichos planes se podría conseguir la empleabilidad y la recolocación de la persona trabajadora afectada por sendas operaciones de reestructuración empresarial en el menor tiempo posible y en un trabajo adecuado a su perfil o congruente con su profesionalidad, incluso de forma preventiva. Para ello es absolutamente necesario que se cuente con una clara implicación de la antigua empresa empleadora, de los representantes de los trabajadores, de los sindicatos y, por supuesto, de la agencia de recolocación y de los servicios públicos de empleo. Esta recolocación, a su vez, es beneficiosa para la Seguridad Social, ya que se mantienen sus ingresos, se ahorra en el pago de prestaciones o subsidios por desempleo y no se abonan pensiones por jubilación anticipada en el caso de los trabajadores maduros<sup>139</sup>, y, por otro lado, puede redundar también en la buena imagen de la empresa al realizar la reestructuración de forma responsable<sup>140</sup>.

Sin embargo, nada más lejos de la realidad, la doctrina científica ha venido criticando la escasa efectividad de la que adolece la actividad actual de recolocación<sup>141</sup>, a pesar de los esfuerzos de marketing por mostrar el éxito que realizan las empresas de recolocación especializadas. En concreto, los planes de recolocación externa presentados por las empresas obligadas a ello se han convertido en el mero cumplimiento formal o documental de un trámite para realizar el despido colectivo acorde a Derecho (“recolocación de papel”). Además, a ello ha contribuido la deficitaria y vaga

---

<sup>138</sup> S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de Empleo. Antecedentes y perspectivas desde la colaboración público-privada*, cit., pp. 65-66.

<sup>139</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [La reforma del derecho del empleo: notas sobre la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, 2023, n. 7](#), p. 30.

<sup>140</sup> S. DE LA CASA QUESADA, [op. cit.](#), p. 141.

<sup>141</sup> Algunos autores incluso califican al plan de recolocación externa como uno de los fracasos más importantes de la Reforma laboral de 2012, pues ha derivado en una mera carga formal, más o menos onerosa para las empresas, dotada de una escasa efectividad. Véase L. PÉREZ CAPITÁN, *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*, Aranzadi, 2020, pp. 216 y 219.

regulación del plan; la “guerra de precios” existente en el saturado mercado de los servicios de recolocación; el tradicional escaso interés de los interlocutores sociales y de las autoridades públicas en la actividad de recolocación; y la falta de un control judicial fuerte sobre dichas medidas<sup>142</sup>.

Por ello, es necesario detallar en las siguientes líneas las críticas expuestas y encontrar soluciones *de lege ferenda* para que la actividad de recolocación adquiera el protagonismo que requiere ante los cambios tecnológicos, ecológicos y demográficos que están por eclosionar.

En primer lugar, la regulación actual de la recolocación sigue muy vinculada con el despido colectivo y, en concreto, con el despido colectivo de más de 50 personas trabajadoras. En efecto, el art. 51.10 ET establece como obligatorio el plan de recolocación externa en estos supuestos, remitiendo necesariamente a una agencia de colocación privada, si bien es cierto que el art. 8 RPDC abre la posibilidad de que se pueda implantar la actividad de recolocación en otros despidos colectivos de menor entidad como una medida social de acompañamiento negociada u ofrecida unilateralmente por el empleador. Quizá para aumentar la recolocación en los despidos colectivos debiera de establecerse el plan como obligatorio para todas aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla<sup>143</sup>, puesto que la regulación actual tan solo se destina a empresas medianas y sobre todo grandes, muchas de ellas integradas en grupos empresariales<sup>144</sup>. También podría resultar útil que debieran de implantarse necesariamente los servicios de recolocación externa en despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o productivas en empresas con beneficios, o bien en aquellos supuestos en los que se incluyan a trabajadores maduros<sup>145</sup>. Aunque lo que se estima como realmente urgente es que las que hoy están obligadas, empresas generalmente solventes,

---

<sup>142</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, pp. 178 y 181. A la misma conclusión llega O. MOLINA HERMOSILLA, *op. cit.*, *passim*.

<sup>143</sup> El informe de E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, va más allá y propone que se universalicen los planes de recolocación y se extiendan a todo tipo de despido colectivo, con independencia del número de trabajadores afectados.

<sup>144</sup> Según datos de 2019 anteriores a la pandemia, casi el 46% de los trabajadores afectados por despido colectivo provenían de una pyme de menos de 250 trabajadores. Para ser exactos, casi el 27% pertenecían a empresas de menos de 50 trabajadores, lo cual se traduce en que más de una cuarta parte queda excluida del plan de recolocación externa (número que seguramente sea superior puesto que habrá empresas de mayor tamaño que no alcancen el umbral de 50 despidos). Datos extraídos de la página web [Estadística de Regulación de Empleo](#) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, sección *Datos anuales, Año 2019*.

<sup>145</sup> Esto último ya se demandaba en A. MUROS POLO, *Medidas sociales de acompañamiento alternativas o complementarias al despido colectivo: sus deficiencias y potencialidades en el ordenamiento jurídico español*, en *esta Revista*, 2023, n. 1, p. 261.

cumplan efectivamente con la actividad de recolocación, a través de los controles sociales y públicos adecuados.

Además, la nueva Ley de Empleo, a pesar de algunos avances, sigue anudando casi en exclusiva la actividad de recolocación con el despido colectivo. Si bien es cierto que ya reconoce otros supuestos en los cuales se puede llevar a cabo la recolocación, por decisión de los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de parte, para «transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos» (art. 40.3 LE), ello no ha sido desarrollado por la propia Ley, ya que se limita a una remisión al procedimiento de despido colectivo. Se ha perdido una oportunidad para regular la posibilidad de acudir a la actividad de recolocación en otros supuestos de flexibilidad externa e interna, en especial en los ERTE y en el Mecanismo RED. Sin este reconocimiento y desarrollo específico, el armazón legal que se ha previsto para fomentar acciones formativas durante sendos mecanismos suspensivos del contrato de trabajo (o de reducción de jornada) permanece incompleto, ya que falta uno de los elementos esenciales, como es la recolocación de la persona trabajadora afectada por los procesos de reestructuración y de transición profesional. En efecto, no se ha previsto en la norma una excepción al incumplimiento de la cláusula de mantenimiento del empleo por la recolocación del trabajador con un contrato indefinido en una tercera empresa. Dicho desincentivo, por tener que devolver las cuotas exoneradas a la Seguridad Social, más el recargo e intereses de demora correspondientes, a pesar de la recolocación del trabajador, es especialmente gravoso para el Mecanismo RED en su modalidad sectorial, ya que en estos supuestos la crisis que justifica la “activación” del mecanismo es de carácter estructural y permanente. De nada sirve que se habilite una herramienta específica para reconvertir un sector que está en decadencia, incluso que se exija un plan de recualificación para las personas trabajadoras afectadas, si se va a penalizar la recolocación de los trabajadores en otras empresas o (más bien) sectores<sup>146</sup>.

En segundo lugar, en cuanto al desarrollo de la actividad de recolocación, como se ha indicado, es necesario acudir a la regulación propia del despido colectivo, la cual cuenta con importantes deficiencias a la hora de garantizar la efectiva implementación del plan de recolocación

---

<sup>146</sup> No se olvide que la propia Exposición de motivos del RD-Ley 32/2021, en su apartado III, dispone que, «Adicionalmente, el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico exige disponer de instrumentos que acompañen la transición y recualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad».

externa. Ante el escaso interés y la desconfianza de los sujetos negociadores en la actividad de recolocación, debería de establecerse expresamente la obligación de negociar el plan de recolocación externa durante las consultas para que estos intervengan en el diseño, negociación e implementación del plan. Además, debería de modificarse la normativa existente para desarrollar los contenidos mínimos del plan de recolocación externa, huyendo de definiciones genéricas de la actividad de recolocación y de contenidos vagos, e incluyendo objetivos concretos, como el número de sesiones a realizar o el tipo de formación requerida<sup>147</sup>, añadiéndose una especial mención a la capacitación en competencias digitales y para la transición ecológica<sup>148</sup>. Otras cuestiones como que se someta a acuerdo la elección de la empresa de recolocación, que el empresario tenga que comunicar el importe o coste de los servicios de recolocación al banco social, que se tengan que detallar los contenidos de forma suficiente en el propio plan de recolocación o bien que este se tenga que comunicar de forma individual a los trabajadores afectados, pueden ser elementos que también pueden coadyuvar a la efectiva implementación del plan. En cuanto al control y seguimiento de la recolocación por las partes, se estima oportuno la creación de comisiones *ad hoc* para dicho cometido, así como que se fomente la introducción de criterios para evaluar el nivel de cumplimiento del plan en la negociación colectiva, incluyendo compromisos de recolocación por parte del empresario<sup>149</sup>.

Siguiendo las orientaciones del Pacto de Toledo de 2020<sup>150</sup>, «resulta clave que una de las prioridades de las políticas activas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo». Por ello, resulta coherente que la actividad de recolocación deba de focalizarse, y así lo establecen los mandatos legales, sobre las personas trabajadoras de mayor edad<sup>151</sup>. En este caso, el art. 44 LE ya identifica a este

---

<sup>147</sup> En el informe de E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, p. 12, se detallan qué cuestiones debería de incluir la legislación para que se precisen en el plan.

<sup>148</sup> C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *op. cit.*, p. 864, indica que por lo general los programas de recolocación no suelen contemplar la transformación digital de la persona trabajadora despedida.

<sup>149</sup> Algunas de estas propuestas en E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, *passim*.

<sup>150</sup> *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, en [BOCG – Congreso de los Diputados, 10 noviembre 2020, n. 175](#), p. 68.

<sup>151</sup> Sobre la utilidad de los planes de recolocación para garantizar la reinserción profesional de los trabajadores maduros, E. CASTELLANO BURGUILLO, *Planes de recolocación y personas de edad avanzada*, en J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dir.), *Los trabajadores maduros en el contexto de la relación laboral*, Laborum, 2017, pp. 277-278.

colectivo como a los trabajadores afectados por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, lo cual refuerza la especial protección que ostentan dichos trabajadores en el procedimiento de despido colectivo junto con el convenio especial con la Seguridad Social para trabajadores con cincuenta y cinco años o más (art. 51.9 ET) y la aportación económica al Tesoro Público para trabajadores de cincuenta años o más (art. 51.11 ET). No obstante, este singular esfuerzo en la recolocación de los trabajadores maduros no se traslada a otras medidas de flexibilidad externa o interna y, además, ni siquiera se suele cumplir en la práctica en los supuestos de despido colectivo<sup>152</sup>. Para garantizar la aplicación de esta protección reforzada, el plan debería de notificarse individualmente a todas las personas trabajadoras afectadas, aunque se hayan acogido a la prejubilación<sup>153</sup>; al igual que debería de incluir medidas específicas destinadas a los trabajadores maduros y, asimismo, una mayor duración de los servicios de recolocación, habida cuenta de que se trata de un colectivo de difícil reinserción laboral<sup>154</sup>.

En tercer lugar, en cuanto al control público que se debe de ejercer para depurar y profesionalizar el mercado de la recolocación externa, es necesario que se incrementen los requisitos para operar como agencias de recolocación, habida cuenta de su baja exigencia<sup>155</sup>, sobre todo en materia de personal cualificado; así como se requiere que se fiscalicen las prácticas de competencia desleal llevadas a cabo por Empresas de Trabajo Temporal. También podría resultar útil fomentar las agencias de colocación a través de entidades de economía social, por su potencial dinamizador de crear empleo estable y de calidad, atendiendo a sus principios, objetivos y racionalidad productiva<sup>156</sup>. Asimismo, los servicios públicos de empleo deberían de disponer de estadísticas oficiales en cuanto a la efectividad de

---

<sup>152</sup> Según E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, p. 4, «más del 75% de los planes analizados no incluyen medidas de intermediación, orientación o formación profesional dirigida a los trabajadores de mayor edad».

<sup>153</sup> Este es uno de los elementos objeto de comprobación por la autoridad laboral catalana en la *Instrucció 2/2023*, que incide en la comunicación individual a los jubilados del plan de recolocación externa. Dicha comunicación se hará constar en el acta final del periodo de consultas o en un certificado aportado por la comisión negociadora.

<sup>154</sup> Ello se defiende en E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, pp. 97-98.

<sup>155</sup> C. SERRANO FALCÓN, *Colocación e intermediación: el modelo legal vigente en España*, en AA.VV., *La política y el Derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura*, cit., p. 435, señala que un modelo en el que intervengan las agencias de empleo privadas no tiene por qué ser negativo, siempre que existan adecuados mecanismos de coordinación entre todos los agentes que participan en la intermediación laboral, a la vez que exista un control de los mismos. No obstante, este control se ha debilitado con la eliminación de la autorización previa para las agencias de colocación.

<sup>156</sup> F. DE VICENTE PACHÉS, M.J. MATEU CARRUANA, *op. cit., passim*.

la actividad de recolocación, para lo cual se estima oportuno que, a la espera del desarrollo reglamentario de la nueva LE, se obligue a las agencias de recolocación a remitir al servicio público información detallada y periódica sobre las actuaciones realizadas, el nivel de recolocación efectiva, el tiempo requerido para ello y el número de personas trabajadoras que no han encontrado un nuevo empleo, para que dichos trabajadores sean atendidos por los servicios públicos de empleo<sup>157</sup>. En cualquier caso, un mayor control por parte de la autoridad laboral es el que propugna la [Instrucció 2/2023](#), de 23 de mayo, de la Secretaria de Treball de la Generalitat de Catalunya, a la hora de comprobar que la agencia de recolocación tenga la capacidad necesaria para desempeñar los servicios requeridos a través de la remisión de una ficha informativa tras la finalización del proceso de recolocación, en la que se incluyan datos como: el nombre de las personas adscritas al plan, de las que han recibido formación, de las que han sido recolocadas y una descripción de las medidas llevadas a cabo.

En cuanto a la intervención del servicio público de empleo en la actividad de recolocación, más allá del control y del apoyo a los planes obligatorios como servicio garantizado a las empresas<sup>158</sup>, cabe preguntarse por dicha posibilidad de intervención, ya sea de forma directa o a través de entidades colaboradoras. Tradicionalmente se trata de mecanismos que han sido poco utilizados en el Estado español, pero que parecen abrirse camino con la nueva Ley de Empleo y las orientaciones estratégicas nacionales de política de empleo. En efecto, el art. 44 LE parece permitir esta posibilidad de intervención en aquellos supuestos de recolocación no previstos con carácter obligatorio, ya sea en despidos colectivos por debajo de los 50 despidos, ERTE, Mecanismo RED, etc., aunque de una forma ciertamente ambigua, sin expresar claramente ante qué supuestos y en qué situaciones. Autorizada doctrina ha venido destacando el papel que deben de cumplir los servicios públicos de empleo en la gestión de las transiciones laborales, desde una perspectiva preventiva y activa, que no intervenga solo cuando la persona ya ha perdido su trabajo y se encuentra en desempleo<sup>159</sup>. Se citan algunas experiencias internacionales de éxito en procesos de reestructuración en los que los servicios públicos de empleo han establecido con las empresas una cooperación a largo plazo a través de servicios de

---

<sup>157</sup> C. DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *op. cit.*, p. 863.

<sup>158</sup> Deberían de desarrollarse programas de difusión de buenas prácticas en materia de recolocación, liderados por los servicios públicos de empleo (E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *op. cit.*, p. 11).

<sup>159</sup> Aunque también podría resultar útil que se introduzca al plan de recolocación externa como parte del acuerdo de actividad que debe de suscribir y cumplir la persona que percibe prestaciones y subsidios por desempleo (*idem*).

información, consejo y orientación a los trabajadores frente a los despidos colectivos<sup>160</sup>. En cualquier caso, en la actualidad se disponen de mecanismos de financiación pública de actividades de recolocación, como es el FEAG, regulado por el Reglamento comunitario 2021/691 de 28 de abril, el cual está destinado a apoyar las transformaciones socioeconómicas causadas por la globalización y los cambios tecnológicos y medioambientales, así como a mitigar sus efectos sobre las personas trabajadoras.

Todo ello, junto con una implicación más activa en la negociación del plan de recolocación externa por parte de la autoridad laboral y un control más exhaustivo realizado por parte de la ITSS en su informe, e incluso por los Tribunales ante casos de incumplimiento o de cumplimiento meramente formal – para lo cual deberán de preverse procedimientos y causas de nulidad específicos<sup>161</sup> –, puede conducir a que la actividad de recolocación ocupe un espacio relevante en las políticas activas de empleo, que sitúe a la persona trabajadora en el centro y consiga su recualificación y transición profesional ante los nuevos retos digitales, de transición verde y demográficos.

La actividad de recolocación debe de contar con el apoyo y la colaboración de los servicios públicos de empleo pero, sobre todo, debe de contar con una implicación proactiva y preventiva de los sujetos negociadores, actuando la negociación colectiva como un elemento dinamizador para gestionar dichas transiciones (así parece apuntar el V AENC)<sup>162</sup>, en la idea de convertir al plan de recolocación externa en una medida efectiva de reestructuración socialmente responsable, que deje atrás el cumplimiento meramente formal, apegado a la búsqueda del menor coste para el empresario, y se adentre en la calidad del servicio ofertado sobre la base de garantizar una transición profesional justa e inclusiva.

---

<sup>160</sup> C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pp. 188-189, con cita de T. ANDERSEN ET AL., *The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets*, European Commission, 2009.

<sup>161</sup> Para E. GUERRERO VIZUETE, *op. cit.*, pp. 97-98, la norma procesal debería de haber previsto un mecanismo específico para reclamar el cumplimiento del plan de recolocación externa dotado de rapidez y agilidad, similar al previsto en el art. 124 LRJS.

<sup>162</sup> Véase las aportaciones que realiza el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en materia de formación y cualificación profesional (cap. V), instrumentos de flexibilidad interna (cap. IX) y transición tecnológica, digital y ecológica (cap. XVI).

#### 4. Bibliografía

- ABRIL LARRÁINZAR M.P. (2016), *Información, consulta y negociación en el despido colectivo*, Aranzadi
- AGUILAR GONZÁLVEZ M.C. (2021), [Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo](#), en [Lan Harremanak](#), n. 46, pp. 114-143
- ALCÁZAR ORTIZ S. (2015), *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*, Lex Nova
- ALFONSO MELLADO C.L. (2023), [La nueva Ley de Empleo: una ley necesaria y ¿eficaz?](#), en [www.aedtss.com](#), 8 marzo
- ALMENDROS GONZÁLEZ M.Á. (2016), *El papel de otras agencias y entidades en la colocación*, en AA.VV., [La política y el Derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2023), [La formación en los nuevos yacimientos de empleo \(empleos digitales, verdes\) con especial atención a la perspectiva de género](#), en [Lan Harremanak](#), n. 49, pp. 37-66
- ANDERSEN T., EGGERT HANSEN M., MOLTESEN J., FEILER L., GÖTZ R., WILTHAGEN T., BORGHOUTS I., NUNN A. (2009), [The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets](#), European Commission
- BALLESTER LAGUNA F. (2013), *La impugnación del despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- BAZ RODRÍGUEZ J. (2023), *El impacto de la transformación digital en la financiación de la Seguridad Social (de la "cotización de los robots" a la búsqueda de mecanismos innovadores de financiación en la era de la inteligencia artificial)*, en AA.VV., *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital. Por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva*, Laborum
- BINI S. (2022), *Formación y mecanismo RED: transiciones justas en el prisma del nuevo modelo "Industry 5.0"*, en AA.VV., [Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CABEZA PEREIRO J. (2023), [La nueva dimensión de la intermediación laboral](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), n. 6, pp. 46-62
- CASTELLANO BURGUILLO E. (2017), *Planes de recolocación y personas de edad avanzada*, en J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dir.), *Los trabajadores maduros en el contexto de la relación laboral*, Laborum
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2014), [La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad](#), Informe CES, n. 2

- CRUZ VILLALÓN J. (2012), *Hacia una nueva concepción de la legislación laboral*, en *Temas Laborales*, n. 115, pp. 13-53
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2023), *El concepto de «Transición Justa» para la OIT. Análisis del VI Informe «Lograr una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos», presentado a la Conferencia Internacional del Trabajo 111ª reunión (2023)*, en *Trabajo y Derecho*, n. 103, pp. 1-13
- DE CASTRO MARÍN E. (2018), *Despido Colectivo «de Hecho». Aspectos controvertidos en la aplicación práctica del Art. 51.1 ET*, Aranzadi
- DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA C. (2021), *Revisión de los planes de recolocación externa de un despido colectivo en el marco del proceso de digitalización de la economía*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. Comunicaciones del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- DE LA CASA QUESADA S. (2007), *Las Empresas de Recolocación (Outplacement) y Nuevos Derechos del Trabajador a la Prevención del Desempleo*, en *Trabajo*, n. 20, pp. 137-168
- DE LA PUEBLA PINILLA A. (2022), *El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo*, en *Labos*, n. extra., pp. 83-96
- DE LA PUEBLA PINILLA A. (2021), *El despido por causas empresariales*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- DE VICENTE PACHÉS F., MATEU CARRUANA M.J. (2012), *Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social*, Comares
- DESDENTADO BONETE A. (2016), *La delimitación legal del despido colectivo. El despido colectivo de hecho*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- ERCILLA GARCÍA J. (2020), *La robotización como “causa técnica” de despido objetivo*, Aranzadi
- FALGUERA BARÓ M.À. (2015), *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2021), *Automatización y empleo: la “Paradoja de Polanyi” revisitada*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 1, pp. 63-93
- FERNÁNDEZ PRIETO M. (2023), *Empleabilidad e intermediación laboral: novedades y alcance en la Ley 3/2023*, en *Revista Justicia y Trabajo*, n. extra., pp. 25-53
- GARCÍA DÍAZ M.Á. (2022), *Algunos comentarios sobre el proyecto de ley de empleo*, Apuntes FEDEA, n. 30

- GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2016), *La intervención de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- GÓMEZ SALADO M.Á. (2021), *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi
- GOÑI SEIN J.L. (2012), *El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012*, en *Documentación Laboral*, n. 95-96, pp. 25-56
- GORDO GONZÁLEZ L. (2022), *¿Existirán trabajadores por cuenta ajena en el futuro? La necesidad de desarrollar un Estatuto de los Trabajadores para el Siglo XXI (...y para el XXII)*, en [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es), 20 diciembre
- GUERRERO VIZUETE E. (2013), *El plan de recolocación externa de los trabajadores excedentes: “un nuevo instrumento de lucha contra el desempleo”*, en J. CABEZA PEREIRO, F. FERNÁNDEZ PROL (coords.), *Políticas de empleo*, Aranzadi
- LANBIDE (2022), *1,2 millones de financiación europea para reforzar el programa Aukeraberrri*, en [www.lanbide.euskadi.eus](http://www.lanbide.euskadi.eus), 11 abril
- LANBIDE (2021), *Plan de transición y mejora*
- LÓPEZ BALAGUER M. (2023), *La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo*, en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- LÓPEZ BALAGUER M. (2018), *Las agencias de colocación*, en R. ROQUETA BUJ (dir.), *Medidas de protección y políticas de formación y contratación para los desempleados*, Tirant lo Blanch
- LÓPEZ INSUA B.M. (2019), *El despido colectivo de los trabajadores de edad avanzada*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares
- MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA M.Á. (2022), *Despido colectivo y “despidos indirectos”. Perspectivas española, italiana y francesa a la luz de la jurisprudencia del TJUE*, en *Trabajo y Derecho*, n. 85, pp. 1-29
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch
- MOLINA HERMOSILLA O. (2014), *La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación. Balance y análisis de experiencias surgidas en el ámbito de los planes de recolocación externa*, Aranzadi
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), *La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia*, en *Temas Laborales*, n. 160, pp. 151-188

- MONEREO PÉREZ J.L. (2012), *El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*, en *Temas Laborales*, n. 115, pp. 315-359
- MONEREO PÉREZ J.L. (1992), *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas
- MONEREO PÉREZ J.L., MORENO VIDA M.N. (2021), *Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social*, en *Temas Laborales*, n. 160, pp. 91-131
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), *La reforma del derecho del empleo: notas sobre la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 7, pp. 11-37
- MUROS POLO A. (2023), *Medidas sociales de acompañamiento alternativas o complementarias al despido colectivo: sus deficiencias y potencialidades en el ordenamiento jurídico español*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 221-267
- MUROS POLO A. (2022), *El nuevo régimen jurídico de las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021, de 28 de diciembre*, en G.L. BARRIOS BAUDOR, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Laborum
- NAVARRO NIETO F. (2021), *Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA (2021), *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*
- PÉREZ CAPITÁN L. (2020), *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*, Aranzadi
- PÉREZ DEL PRADO D. (2023), *¿Cómo de prioritarios son los colectivos de la nueva Ley de Empleo?*, en [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es), 14 marzo
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2023), *Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de Empleo. Antecedentes y perspectivas desde la colaboración público-privada*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 66, pp. 64-125
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2012), *La intermediación en el mercado de trabajo: análisis y propuestas*, La Ley
- SÁEZ LARA C. (2015), *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant lo Blanch
- SÁEZ LARA C. (2010), *Espacios y funciones de las empresas de recolocación*, en *Temas Laborales*, n. 107, pp. 337-373

- SÁNCHEZ TORRES E., BEL ANTAKI J., GINÈS I FABRELLAS A., ZELICH M. (2015), [Informe sobre planes de recolocación. Los servicios de recolocación en la práctica: ¿cómo mejorar su efectividad? Resumen Ejecutivo](#), ESADE (IEL)-LHH
- SCHWAB K. (2016), *La cuarta revolución industrial*, Debate
- SERRANO FALCÓN C. (2016), *Colocación e intermediación: el modelo legal vigente en España*, en AA.VV., [La política y el Derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- SERRANO GARCÍA J.M. (2009), [El plan social obligatorio para las reestructuraciones empresariales socialmente responsables](#), en [Temas Laborales](#), n. 99, pp. 205-236
- SISPE (2020), [Agencias de Colocación. Obligaciones y Requisitos de Actuación](#)
- SOBRINO GONZÁLEZ G.M. (2011), [Régimen jurídico de las agencias de colocación](#), en [Temas Laborales](#), n. 110, pp. 43-72
- TERRADILLOS ORMAETXEA E. (2021), *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- TERRADILLOS ORMAETXEA E. (2013), *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, en *Revista de Derecho Social*, n. 64, pp. 61-86
- UGT (2023), [La Ley de Empleo abandona a su suerte a las personas desempleadas](#), en [www.ugt.es](#), 1º marzo
- VALDÉS DAL-RÉ F. (2010), *La reforma de la intermediación laboral*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 221-249
- VIDA FERNÁNDEZ R. (2023), *Nuevos riesgos, nuevos instrumentos de protección social: de las rentas condicionadas a la renta básica universal*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares

### *Normativa Europea*

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#), 1º julio 2020, COM(2020)274 final

[Recomendación \(UE\) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales](#)

*Páginas web*

AukerabeRRi: <https://www.lanbide.euskadi.eus/destino/-/aukeraberri/>

Estadística de Regulación de Empleo: [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/REG/welcome.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/REG/welcome.htm)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

