

PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LA EXTINCIÓN COLECTIVA DE SUS CONTRATOS.

I. Introducción.

De conformidad con la DA 2ª del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, las Administraciones Públicas podrán aplicar el mecanismo de extinción del contrato de trabajo de carácter colectivo, previsto en el art. 51 del ET a los trabajadores a su servicio, cuando se den las correspondientes causas económicas, organizativas y técnicas (que no de producción, por obvios motivos) y en base a lo que dicha norma entiende por las mismas.

En coherencia con ello, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en concreto del apartado décimo de su artículo 51, en caso de que una extinción colectiva de los contratos de trabajo afecte a más de 50 trabajadores, se exigirá a la empresa que ofrezca a estos trabajadores afectados un plan de recolocación externa.

Este Plan ha sido diseñado para un periodo de 7 meses, e incluye medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. El coste de la elaboración e implantación de dicho Plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Independientemente de quién lo ejecute posteriormente, la Cátedra de Empleo y Protección Social y algunos de los investigadores que la forman, lleva trabajando desde hace tiempo en sistemas y medios para la colocación y recolocación de los desempleados. Es por ello por lo que el Ayuntamiento de Estepona ha solicitado un proyecto a la misma para la recolocación externa (en las posibilidades que el mercado de trabajo ofrece), y en el seno de esta Institución, en colaboración con orientadores laborales y otros técnicos, se hace la propuesta que se espera sea bien acogida por las partes, para su discusión y aquilatamiento posterior en el período de consultas que establece la norma, entre empleador y representantes de los trabajadores.

II. Fases del Plan

El Plan de Recolocación Externa se apoya en tres acciones claramente diferenciadas:

- Atención personal para la elaboración del itinerario de inserción profesional.

- Formación “ad hoc”, que a su vez tiene dos momentos: el primero, formación específica en emprendimiento profesional y en preparación para la búsqueda de empleo y el segundo, en formación de reciclaje que atenderá a categorías generalistas.
- Creación o propuesta de bolsa de trabajo en el Ayuntamiento de Estepona para necesidades futuras de personal y puesta a disposición de terceros de dichos curricula.

III. Elaboración de un itinerario de inserción profesional.

Ha de recordarse que los trabajadores y trabajadoras que vean extinguidos sus contratos de trabajo y cumplan los requisitos legales establecidos tienen derecho a acceder a la protección por desempleo del sistema de Seguridad Social. Para ello, de conformidad con el art. 207 c) de la LGSS, los mismos han de “acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad”. Todo ello supone participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad. De forma paralela a la actividad que puedan desarrollar los orientadores del Servicio Andaluz de Empleo, el Plan de Recolocación Externa que se ofrece compromete a la

empresa a crear para cada uno de los trabajadores despedidos un itinerario individual de inserción.

Ese itinerario personalizado de inserción laboral supone un conjunto integral de actuaciones consensuadas entre el/la mediador/a laboral y la persona demandante de empleo, que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de la persona que demanda empleo para conseguir la inserción laboral y social de la misma.

En esta primera fase, la metodología de trabajo lleva consigo que orientadores laborales tengan entrevistas personales con cada uno de los 176 trabajadores y, de conformidad con las características personales y profesionales de cada uno de ellos, se elabore un documento personal en el que se diseñe el proceso de orientación – formación – inserción. Al mismo tiempo, los orientadores enseñarán a los trabajadores a utilizar las herramientas informáticas del SAE, para que en el menor tiempo posible puedan incluirse como demandantes de empleo a través de medios telemáticos (la conocida como Oficina Virtual).

Es quizás la parte más laboriosa y complicada de este Plan, puesto que exige que el Ayuntamiento habilite alguna dependencia adecuada para atender a los trabajadores y por la heterogeneidad de las categorías profesionales y formación de cada uno de los trabajadores afectados por el plan.

Por el número de trabajadores, creemos que se invertirá aproximadamente un mes en la elaboración de todos los itinerarios individuales.

En los meses tercero y quinto de la aplicación de este plan se producirán contactos individuales con cada uno de los trabajadores afectados por el expediente, por parte de los orientadores laborales con el objeto de controlar y aconsejar u orientar en la búsqueda de empleo.

Además, para el seguimiento inmediato de las preocupaciones, dudas e incidencias de los trabajadores respecto de cuestiones relacionadas con su recolocación o acceso al mercado de trabajo, durante los meses segundo a sexto se creará un servicio de atención personalizada, on line, a través de skype o plataforma moodle que permita solucionar sus problemas al respecto.

IV. Formación “ad hoc”.

Independientemente de los datos obtenidos, durante el segundo mes de puesta en práctica de este Plan de Recolocación, comenzarán dos tipos de acciones formativas, que se emplazarán en el local que ofrezca el Ayuntamiento:

a) La primera referida a la preparación para la búsqueda de empleo: son acciones formativas grupales (en grupos, máximo de 25 trabajadores y, a ser posible, con una afinidad en la cualificación profesional de los mismos) de dos tipos:

- Acción formativa en materia de búsqueda de empleo, mejora de la empleabilidad y características del mercado de trabajo (8 horas, en 8 grupos de trabajo)

- Acción formativa referida al emprendimiento: trabajo por cuenta propia y trabajo en empresas de economía social (4 horas, en 8 grupos de trabajo)

b) Acciones formativas referidas al reciclaje profesional:

En el segundo mes del plan, con el análisis de las entrevistas personales se podrán detectar las necesidades formativas por los orientadores profesionales, a los efectos de diseñar un plan de formación específico, con una duración mínima de 30 horas. Especialmente, y entre otros, referidos acceso al empleo público; alfabetización informática; preparación para obtención de cualificaciones profesionales, entre otros.

V. Creación o propuesta de bolsa de trabajo en el Ayuntamiento de Estepona para necesidades futuras de personal.

Se propone que los trabajadores que vean extinguidos sus contratos de trabajo en este procedimiento de regulación colectiva de empleo queden inscritos en una bolsa de trabajo de carácter preferente para poder ocupar de forma temporal vacantes en la plantilla en base a las necesidades del Ayuntamiento. Esta bolsa se crearía de forma inmediata al momento de extinción de los contratos de trabajo y se reajustaría en el mes séptimo y último de este Plan de Recolocación para adecuar las nuevas aptitudes, tras las acciones de reciclaje, al curriculum de los candidatos de la bolsa.

Esta bolsa de trabajo, a la que solicitarán su acceso de forma directa los trabajadores que cederán sus datos personales a la misma, también servirá para ofrecer los servicios de los mismos a las empresas con la que subcontrate obras o servicios el Ayuntamiento y, en su caso, también a la Confederación de Empresarios Local, para la posible recolocación de los efectivos cesados. A estos efectos, los trabajadores deberán de mostrar su conformidad expresa para la cesión de datos a terceros.

Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo
Universidad de Málaga
Ampliación Campus de Teatinos
Avda. Francisco Trujillo Villanueva, s/n
Málaga, tlf 951 952 953

Finalmente, ha de recordarse que este Plan es flexible y se encuentra abierto a las modificaciones que se negocien durante el período de consultas y para que sea ejecutado por la agencia de recolocación elegida.

En Málaga, a 5 de junio de 2012

NOMBRE
ALVAREZ
CORTES JUAN
CARLOS - NIF
25094699C

Firmado digitalmente por
NOMBRE ALVAREZ CORTES
JUAN CARLOS - NIF 25094699C
Nombre de reconocimiento
(DN): c=ES, o=FNMT, ou=FNMT
Clase 2 CA, ou=501073447,
cn=NOMBRE ALVAREZ CORTES
JUAN CARLOS - NIF 25094699C
Fecha: 2012.06.06 17:48:01
+02'00'

Fdo.: Juan Carlos Álvarez Cortés



CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
Entrevistas personales	Formación de personal de intervención social	Entrevista de seguimiento con orientadores		Entrevista de seguimiento con orientadores		Actualización de Bolsa de Trabajo
Creación de Bolsa provisional, a partir de base de datos del propio Ayuntamiento	Análisis de programación de acciones formativas específicas	Formación para el personal de intervención social				
			Formación de personal de intervención social	Formación de personal de intervención social	Formación de personal de intervención social	
	Seguimiento a través de medios telemáticos	Seguimiento a través de medios telemáticos	Seguimiento a través de medios telemáticos	Seguimiento a través de medios telemáticos	Seguimiento a través de medios telemáticos	