

La reestructuración empresarial: un apunte sobre su impacto en el mercado laboral

INÉS LAMATA HERNAMPÉREZ

Un tema de tan candente actualidad, como es la reestructuración de empresas, ha llevado, en nuestro país, a algunas de ellas a aplicar diversos modelos que las permitan ajustar sus recursos humanos mediante un procedimiento que no resulte traumático para la persona a quien va dirigido y a su vez permita la viabilidad de las mismas en la libre competencia de mercado en la que actualmente se ven inmersas.

El modelo que para este estudio se ha escogido consiste, como tal, en rescindir el contrato del empleado garantizándole su salario actual, al cien por cien, en el momento de causar baja en la empresa y un incremento anual en relación con el I.P.C. sobre el salario garantizado, hasta la edad de jubilación.

¿Como se consigue esto?

En primer lugar supone un importante esfuerzo financiero por parte de las empresas y por otro lado una colaboración estrecha de la Administración.

Aunque existen diversos modelos quizá el más interesante es el que se lleva a cabo a través de una Compañía de Seguros. Este consiste en lo siguiente: la empresa contrata una póliza con una compañía aseguradora siendo los asegurados los empleados que causan baja en la misma.

Hablábamos de un esquema en el cual la persona tiene 50 años de edad, cobra 24 mensualidades de *desempleo contributivo* y accede el subsidio para mayores de 52 años. En paralelo se suscribe con la Seguridad Social un *Convenio Especial* (Orden de 18 de Julio de 1991 por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social) para seguir haciendo cotizaciones adicionales a la Seguridad Social, de forma que cuando llegue el momento de la jubilación *las bases* estén actualizadas.

La jubilación, en estas situaciones, se produce a los 60 años y el porcentaje es del 60% de la *base de cotización* en lugar del 100%, puesto que existe una penalización de un 8% por cada año hasta cumplir los 65 años, (edad que establece la Legislación actual para jubilarse) Pero en estos casos el individuo no pierde el 40% en sus ingresos pues el esquema contempla que el resto, hasta el 100% de su sueldo, lo abone la compañía aseguradora. A partir de los 65 años del asegurado, la Prestación de la Aseguradora se mantiene con carácter *vitalicio* hasta que el interesado fallezca. La pensión que reciba por *jubilación* de la Seguridad Social se actualizará en la medida que anualmente se vienen incrementando las pensiones.

Mencionábamos la colaboración de la *Administración* en el sentido de facilitar a estas empresas, inmersas la mayoría de ellas en *planes de reconversión*, la aprobación de *Expedientes de Regulación de Empleo* que den cobertura legal para ob-

tener las prestaciones sociales que en los *planes* se contempla y que de otro modo resultaría mucho más complejo y costoso para ambos, pues requeriría un procedimiento de *despido* y conciliación a través de la Jurisdicción Laboral y el I.M.A.C.

Estos Planes de Reestructuración se hacen necesarios en la mayoría de las empresas ya que el proceso de modernización industrial, que se está llevando a cabo en España, en estos últimos años, ha llevado a las empresas a un nuevo equilibrio en sus necesidades de *recursos humanos* más acorde con los actuales procesos industriales más automatizados y complejos que los anteriores.

De ahí que el *modelo* que hemos expuesto venga a resolver en parte este problema, pues de algún modo permite no solo adecuar las *plantillas de trabajadores* a las necesidades reales de la empresa sino también renovar el mercado de trabajo con nueva *sabia* que sustituya a la más antigua, menos cualificada, dotando así a las empresas de mayor *cualificación, conocimiento, agilidad y dinamismo*, para poder hacer frente en relación de igualdad a las actuales características del *mercado*.