

EL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL COMO MANIFESTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

IGNASI BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ

Doctor en Derecho

Profesor de la Universitat Oberta de Catalunya –UOC–

Extracto:

Los Planes de Acompañamiento Social (PAS), en esencia, no son más que un sistema de financiación de las consecuencias de algunos Expedientes de Regulación de Empleo, describiendo una determinada distribución de los riesgos. La exigencia legal de su elaboración evidencia la voluntad social de no querer socializar los costes derivados del desempleo y, especialmente, de la recolocación de los trabajadores cesados, imputándose, en parte, al empresario. No obstante, su regulación jurídica está planteada en términos muy amplios, especialmente, porque en este escenario las posibilidades financieras de las empresas recomiendan una evaluación individualizada y la adopción de medidas particularizadas.

El estudio, tras analizar la función y contenido de los PAS y denunciar las deficiencias existentes en su regulación, defiende que el contexto normativo vigente describe un espacio privilegiado para el desarrollo de la Responsabilidad Social de la Empresa, entendiendo que la voluntariedad que la caracteriza no es incompatible con la existencia de actuaciones públicas de promoción y de facilitación. No obstante, también se sostiene que el éxito de este proceso depende de que, en paralelo, la Autoridad Laboral asuma un papel activo en el fomento de estas medidas y que, además, se inicie un proceso de concienciación social para que la ciudadanía valore su importancia.

Palabras clave: Expediente de Regulación de Empleo, Plan de Acompañamiento Social, autorización administrativa, extinción por causas de empresa y responsabilidad social de la empresa.

Sumario

1. Planteamiento: ERE, responsabilidad empresarial y compromiso social.
2. Régimen jurídico de los Planes de Acompañamiento Social.
 - a. Finalidad de los Planes de Acompañamiento Social.
 - b. Contenido de los Planes de Acompañamiento Social.
3. Valoración final: los Planes de Acompañamiento Social como instrumento privilegiado para la manifestación del compromiso social de las empresas.

NOTA: El presente trabajo se presentó en forma de Comunicación a las *I Jornadas Universitarias Internacionales de Análisis Jurídico de la Responsabilidad Social de las Empresas: perspectivas laboral y financiera*. Universitat Autònoma de Barcelona –Bellaterra– 23 y 24 de octubre.

1. PLANTEAMIENTO: ERE, RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y COMPROMISO SOCIAL

En nuestro modelo económico-productivo actual, caracterizado por la libertad de empresa, no cabe duda que la seguridad en el empleo no puede mantenerse a cualquier precio, y solo puede predicarse relativamente. Lo que irremediabilmente se traduce en la existencia de paro ¹. En este contexto, el dilema está en determinar *hasta qué punto la sociedad está dispuesta a mantener el empleo y qué precio quiere pagar para alcanzarlo*. O, en otras palabras, la sociedad debe decidir cuál es la distribución de los riesgos frente a la contingencia del paro que sea económica, social y políticamente aceptada.

Pues bien, podemos entender que la estabilidad en el empleo es la respuesta jurídica que ofrece el derecho del trabajo a este conflicto. Es decir, es la proyección de la intensidad con la que se pretende salvaguardar el empleo en un ordenamiento jurídico dado. Evidenciando consiguientemente el coste que la sociedad (más o menos conscientemente) está dispuesta a invertir para evitar y paliar los efectos de esta contingencia. Esto es, ante la eventualidad de que la pérdida del empleo cause un perjuicio al trabajador, surge la necesidad de dar respuesta a las siguientes preguntas: si los trabajadores afectados deben ser compensados económicamente o no; en qué supuestos; y, finalmente, hasta qué punto debe restablecerse la situación económica que disfrutaba antes de su pérdida. Y, todo ello, enmarcado dentro de la decisión de determinar quién debe sufragar tales perjuicios y en qué medida.

Los Expedientes de Regulación de Empleo (en adelante, ERE) son una de las manifestaciones más evidentes de este conflicto, pues, en ellos no solo se dilucida hasta qué punto la empresa está «obligada» a retener el empleo (repárese que la Administración puede desautorizar la medida propuesta por la empresa), sino que también (o, quizás, cabría decir, *sobre todo*) trata de determinar quién debe asumir los costes derivados de la pérdida del empleo (quién internalizar las externalidades). Los Planes de Acompañamiento Social (en adelante, PAS) tratan de dar una respuesta a este complejo dilema. Como es bien sabido, se trata de una «particularidad» presente en determinados ERE (cuando afectan a empresas de más de 50 trabajadores –art. 51.4 TRET–). En esencia, podemos entender que los PAS no son más que un sistema de financiación de los costes derivados de la pérdida del empleo. Es decir, describen un instrumento de distribución de los riesgos diferenciado del «común» para el resto de «movilidades externas» por causas de empresa.

La exigencia legal de su elaboración evidencia la voluntad social de no querer socializar los costes derivados del desempleo y, especialmente, de la recolocación de los trabajadores cesados, imputándose al sujeto causante del riesgo, origen remoto del ERE. En este sentido, tampoco puede obviar-

¹ SUPIOT: *Crítica del Derecho del Trabajo*. MTAS. Madrid, 1996, pág. 104.

se que los ERE son situaciones que generan una cierta alarma social (especialmente, cuando se trata de las conocidas como «deslocalizaciones»), y no es extraño que acaben derivando en altercados públicos. Hechos extraordinariamente costosos política y socialmente. En este contexto, se entiende que el Legislador busque instrumentos que posibiliten un fraccionamiento de los costes más depurado y más acorde con la correlación de intereses concurrentes. Por tanto, con la exigencia de este tipo de planes se desvela con notable claridad el propósito del Legislador de que sea la empresa, en tanto que beneficiaria del riesgo que ha creado, la que deba asumir, lo que podríamos denominar como, una «cuota de responsabilidad cualificada». En definitiva, el objetivo del *plan social* es responsabilizar socialmente –no solo económicamente– al empresario para que este soporte parte del daño social que provoca su proyecto resolutorio ² y que, además, trate de anticiparse previendo otros potenciales.

La exigencia de elaboración de un PAS es, sin duda, un campo abonado para que las empresas puedan desarrollar sus compromisos de Responsabilidad Social (en adelante, RSE). Cuestión a la que –como se sabe– se refirió el Consejo Europeo de Lisboa (en marzo de 2000) y que recibió un considerable impulso en marzo de 2006 con la propuesta de la Comisión Europea de crear una «Alianza europea para la responsabilidad social de las empresas» ³. Como afirma CAVAS MARTÍNEZ, «la idea que se propugna es que, aunque la responsabilidad principal de las empresas sea generar beneficios, ellas pueden contribuir también al logro de objetivos sociales, al integrar la responsabilidad social en su estrategia, gestión y actividades, entendiendo por "responsabilidad social" la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en el trabajo, con una especial atención a los grupos vulnerables y desfavorecidos» ⁴.

Como se afirma en el Libro Verde presentado por la Comisión «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» (apartado 20) ⁵, la mayoría de las definiciones del concepto de «RSE» se refieren a una «integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» ⁶. Y, ello porque «son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos» ⁷.

Teniendo en cuenta estos vectores, en un primer nivel de análisis, parece desprenderse que el régimen jurídico vigente de los PAS podría ubicarse sin excesivos problemas en la matriz de la RSE ⁸. De hecho, el propio Libro Verde citado, al referirse a la «adaptación del cambio», manifiesta (apartado 36)

² SERRANO GARCÍA: «La indemnización por despido colectivo: ¿Derecho necesario o dispositivo?» *RL* 1998 - I, pág. 550.

³ Texto en: <http://www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/rse240306.pdf>

⁴ CAVAS MARTÍNEZ: «Reflexiones sobre el trabajo y su papel en la actual sociedad de la información». *ASoc* n.º 10, 2004, versión digital (BIB 2004\1523).

⁵ Libro Verde presentado por la Comisión *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa*. [Com (2001) 366 final, Diario Oficial n.º C 125 de 27/05/2002], pág. 7. Puede consultarse en http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf

⁶ Libro Verde, *op. cit.*, pág. 7. Definición que también se recoge en la Comunicación de la Comisión (2002) 347 final relativa a la *Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, pág. 5. Texto en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:ES:PDF>

⁷ Comunicación de la Comisión (2002) 347 final, pág. 3.

⁸ Solución que combina lo que empresas, por un lado, y sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, por otro, consideran que debería ser la RSE. Planteamientos que resumidamente se exponen en la Comunicación (2002) 347 final, pág. 4.

que «reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. En la práctica, la forma es a menudo tan importante como el fondo para el éxito de las reestructuraciones. En particular, conviene buscar la participación y la implicación de todos los afectados mediante una información y una consulta abiertas. Además, la reestructuración debe prepararse bien identificando los riesgos más importantes, calculando todos los costes directos e indirectos de las estrategias y medidas alternativas, y evaluando todas las opciones que permitirían reducir los despidos necesarios»⁹. Y, esta idea queda corroborada de nuevo cuando se afirma (apartado 37) que «las empresas debieran asumir su cuota de responsabilidad por lo que respecta al mantenimiento de la empleabilidad de su personal».

Por todo ello, se colige que los PAS son instrumentos excelentes para que las empresas puedan proyectar su compromiso social, especialmente, porque evidencian la superación de la mera monetarización que tradicionalmente ha acompañado a los ceses colectivos, abriendo un espacio para que propongan medidas que faciliten el tránsito del desempleo al empleo de los trabajadores afectados con la mayor celeridad posible y que prevean medidas que garanticen la continuidad y la viabilidad del proyecto empresarial.

No obstante, la cuestión a dilucidar es si el régimen jurídico vigente describe un marco normativo idóneo para que estos compromisos puedan desarrollarse plenamente. Especialmente, porque podría pensarse que la configuración actual no encaja en el universo conceptual de la RSE, pues, aquellos son el resultado de una imposición normativa. En contra, también podría entenderse que, aunque su origen no derive de una verdadera «motivación voluntaria», también lo es que el nivel de regulación existente no es lo suficientemente intenso como para anular la creatividad y el carácter innovador de las empresas. Existiendo, por tanto, un amplio margen para su desarrollo.

En las páginas que siguen trataremos de posicionarnos en esta discusión, y para ello, procederemos al análisis del régimen jurídico vigente de los PAS. De todos modos, adelantando parcialmente las conclusiones, debemos afirmar que somos partidarios de la idea de que la RSE no es incompatible con la existencia de reglas jurídicas, pues, de lo que se trata es de articular un contexto favorable para que estos compromisos se corporicen, siempre y cuando se respete la voluntariedad. Y, en este sentido, parece que el TRET y el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (en adelante RPRE'96) encajan con este planteamiento.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS PLANES DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

En el seno del cauce procedimental de todo ERE, la iniciativa empresarial está revestida de un haz de obligaciones que pueden reconducirse al cumplimiento de un deber de información, cuya principal manifestación es la obligación de aportar una serie de documentación; configurándose, en definitiva, un paralelismo con la negociación de convenios colectivos¹⁰. Como premisa de partida, el

⁹ Libro Verde, *op. cit.*, pág. 10.

¹⁰ GARRIDO PÉREZ: *La información en la empresa*. CES. Madrid, 1995, págs. 235 y 236.

empresario debe aportar toda la documentación «necesaria» (51.2.2.º TRET), para posibilitar la negociación sobre la medida empresarial propuesta, por un lado, y sobre la planificación de medidas paliativas para los trabajadores afectados y de medidas preventivas para los que permanecen en la empresa, por otro.

Centrándonos, sintéticamente, en la concreta información que debe suministrar el empresario (arts. 51.2.2.º TRET y 6 RPRE'96)¹¹, en primer lugar, debe aportar una *Memoria explicativa* de las causas o motivos de la resolución. Documento de vital importancia, si se tiene en cuenta que constituye la base documental sobre la que la Autoridad Laboral evaluará la idoneidad del proyecto resolutorio presentado. En segundo lugar, debe aportar la información necesaria para determinar la ratio «afectados/efectivos», así como los criterios de selección de trabajadores y período durante el cual está previsto realizar las extinciones contractuales [art. 6.1 b) RPRE'96]. En tercer lugar, escrito de solicitud del informe a que se refiere el artículo 64.1.4 a) y b) del TRET [referencia que ha de entenderse efectuada tras la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, al art. 64.5 a) y b)]. En cuarto lugar, una copia de la comunicación de la apertura del período de consultas con los representantes (art. 51.2.3.º TRET). Y, finalmente, un PAS (o plan social) dirigido a analizar las medidas destinadas a *paliar los efectos de las resoluciones proyectadas*, así como las dirigidas a garantizar la viabilidad del proyecto empresarial [arts. 51.4 párrafos 1.º y 2.º TRET y 6.1 c) RPRE'96].

El régimen jurídico del PAS resulta ciertamente complejo, especialmente, porque, no solo el TRET es parco en su regulación, sino que, además, no existe una plena coordinación entre el artículo 51.4 párrafos 1.º y 2.º del TRET y su desarrollo reglamentario en el artículo 6.1 c) del RPRE'96¹². Salvo la enumeración de las medidas posibles, su régimen jurídico es ciertamente deficiente y no exento de problemas, especialmente a la hora de averiguar la finalidad que el Legislador verdaderamente pretende atribuirle (a); y, también, en lo que se refiere a la concreción de su contenido (b). Aspectos, a nuestro entender, que conviene tratar de esclarecer siquiera someramente, pues, delimitan el marco en el que las empresas pueden proyectar sus compromisos de responsabilidad social. Veamos separadamente cada una de estas cuestiones.

a. Finalidad de los Planes de Acompañamiento Social.

Sintéticamente, la discusión se centra en determinar si el PAS, además de tratar de paliar los efectos de los trabajadores afectados por el ERE y de prever medidas que favorezcan la continuidad

¹¹ De todos modos, la doctrina parece entender que, en tanto que la delimitación normativa del contenido de la obligación de documentación no tiene carácter taxativo, dicha obligación no se agota con el cumplimiento de lo que específicamente se exige en el artículo 6.1 del RPRE'96, sino que el empresario «queda obligado a suministrar, verbalmente o por escrito, toda la información necesaria para que los receptores de la misma puedan desarrollar las funciones que les son propias». Hasta el punto de que «el deber empresarial de información en la fase inicial del procedimiento de regulación de empleo es, por tanto, más amplio que la obligación de documentación prevista a nivel legal o reglamentario que constituye solo su núcleo esencial». SOLÀ MONELLS: *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales*. La Ley, Madrid 2002, págs. 264 y 265; y GARRIDO PÉREZ: *La información en la empresa*, op. cit., pág. 221.

¹² En este sentido BLASCO PELLICER afirma que «la regulación reglamentaria es altamente insatisfactoria y que produce, como principal efecto, una devaluación absoluta del plan en el seno del expediente de regulación de empleo». BLASCO PELLICER: *Los procedimientos de regulación de empleo*. Tirant Lo Blanch. Valencia, 2007, pág. 94.

de la actividad productiva, debe o no hacer referencia a medidas alternativas a las inicialmente proyectadas. Y, al respecto, entendemos que la normativa vigente no lo exige.

Para poder demostrar este extremo, consideramos que resulta ciertamente recomendable tratar de diseccionar el contenido de los artículos 51.4 párrafos 1.º y 2.º del TRET (i) y 6.1 c) del RPRE'96 (ii) por separado.

i. La redacción del artículo 51.4.1.º y 2.º del TRET es claramente deficiente, especialmente, por su imprecisión. Lo que ha llevado a algunas Comunidades Autónomas a fijar el contenido mínimo del citado plan (en el linde de la legalidad). Por ejemplo, en una Nota Informativa del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya¹³, se establece que si bien el «Plan Social no responde a una lista cerrada de medidas, pueden distinguirse dos grandes tipos: a) Medidas destinadas a evitar o reducir las resoluciones (medidas como la recolocación interna dentro de la propia empresa o en otra empresa del grupo, medidas de tipo organizativo, consistentes en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, redistribución del tiempo de trabajo, limitación de las horas extraordinarias u otras; b) *Agotadas las medidas del apartado anterior*, medidas destinadas a paliar los efectos negativos de las extinciones colectivas respecto de los trabajadores que finalmente hayan quedado afectados (medidas de readaptación profesional que faciliten la ocupabilidad, como la recolocación externa en otras empresas, ayudas para la autoocupación, ayudas para la formación; o en el caso de trabajadores con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, medidas orientadas a mejorar la compensación económica, como pueden ser las prejubilaciones)» (la cursiva es nuestra).

Finalmente, la Nota Informativa apunta que «la resolución de la Autoridad Laboral valorará el Plan Social como uno de los elementos esenciales a considerar en el juicio de razonabilidad sobre la suficiencia de la causa extintiva y de su proporcionalidad, en relación con la posibilidad de otras medidas posibles y menos traumáticas». En definitiva, la propia Nota «insinúa», al inicio del apartado b), que para poder acudir a las resoluciones previamente deben adoptarse las medidas paliativas (el empleo del término «agotadas» denota una cierta imperatividad). Y, en el formulario de solicitud de la Generalitat de Catalunya¹⁴ se establece que las medidas dirigidas a mitigar los efectos tienen una naturaleza subsidiaria respecto de las dirigidas a prevenir directamente las resoluciones¹⁵.

Sin embargo, como ya hemos avanzado, a nuestro entender el TRET no exige que en el PAS se incluyan medidas alternativas a las propuestas, por varios motivos¹⁶. En primer lugar, porque el artículo 2.2 de la Directiva 98/59/CE vincula las medidas sociales de acompañamiento a la búsqueda de ayudas «para la readaptación o la reconversión de los trabajadores *despedidos*» [la cursiva es nuestra]¹⁷.

¹³ http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_30271726_1.pdf

¹⁴ [http://www3.gencat.cat/treball/ImpresosRep.nsf/1/7A4061563A60CC63C1256F740034F2AF/\\$file/G146NRL-002-02.pdf](http://www3.gencat.cat/treball/ImpresosRep.nsf/1/7A4061563A60CC63C1256F740034F2AF/$file/G146NRL-002-02.pdf)

¹⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, comentado el sentido de la citada Nota Informativa afirma que «se trata claramente de un intento de responder a una situación en la que particularmente se percibe la insuficiencia del marco legal vigente». PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: «Problemas laborales de la deslocalización de empresas». *AL* n.º 3, 2006, pág. 260.

¹⁶ Por lo que debe rechazarse que el empresario *esté obligado* a prever en el PAS alternativas menos traumáticas a la propuesta resolutoria (integradas en las denominadas medidas de «reclasificación interna»): como por ejemplo, la reconversión o la readaptación. LUQUE PARRA: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*. Bosch. Barcelona, 1999, págs. 440 a 442.

¹⁷ GARRIDO PÉREZ, analizando el contenido de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero, entiende que «esa finalidad de las consultas de tratar sobre "medidas sociales de acompañamiento", que precisamente no son más que adicionales a una

En segundo lugar, porque de la literalidad de la norma así parece desprenderse. En efecto, el párrafo 2.º del artículo 51.4.º del TRET al utilizar la expresión «medidas anteriormente señaladas», solo se está refiriendo a «las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial». O, en otros términos, el término «medidas» del párrafo 2.º, no puede extenderse a la expresión «causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos» (párrafo 1.º del art. 51.4 TRET).

Con el fin de profundizar en la justificación de esta afirmación, y como paso previo, la cuestión debe focalizarse en la determinación del sentido de la segunda parte del párrafo primero del artículo 51.4 del TRET (relativa, concretamente, al contenido de la obligación de negociar). De la literalidad de la norma se desprende que el párrafo 1.º del artículo 51.4 del TRET habla, en primer lugar, «sobre las causas motivadoras del expediente» (esto es del desequilibrio contractual). En segundo lugar, sobre la «posibilidad de evitar o reducir sus efectos» [se entiende, del expediente]. Y, en tercer lugar, sobre «las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias [se entiende, también, del expediente] para los trabajadores afectados [esto es, con los contratos resueltos] y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial».

El esclarecimiento del sentido de la expresión «posibilidad de evitar o reducir sus efectos» (entendemos –repetimos– «del expediente») constituye el nudo gordiano de la cuestión. Repárese que la norma no habla de la «posibilidad de evitar o reducir *el expediente*» (se entendería, en tal caso, de la medida resolutoria colectiva planteada –evitar–; o del número de trabajadores afectados –reducir–); sino que se habla de los «efectos» del expediente. Y, en tanto que el *expediente* no es más que la canalización de una resolución contractual colectiva, debe interpretarse que la expresión de la norma se está refiriendo a la «posibilidad de evitar o reducir los *efectos de las resoluciones proyectadas*»¹⁸ (lo que, siguiendo la literalidad de la norma, parece que se estaría refiriendo, por ejemplo –entendemos– al ofrecimiento al trabajador afectado de un nuevo empleo en una empresa del grupo, o bien, incrementando el importe de la compensación económica). En definitiva, medidas dirigidas a paliar las consecuencias derivadas de la situación de desempleo en la que quedan los *trabajadores cesados*.

Lo curioso es que, a continuación, se hable, como si de otra circunstancia se tratara (la expresión «así como» lo corrobora), de la posibilidad de negociar sobre las «medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados». Llegados a este estadio, parece que la norma es reiterativa dado que negociar la «evitación o reducción de los efectos» de la resolución (o del expediente), es lo mismo que procurar «atenuar las consecuencias sobre los trabajadores afect-

decisión extintiva que intentan amortiguar los efectos negativos de la misma para los trabajadores afectados». GARRIDO PÉREZ: *La información en la empresa*, op. cit., pág. 220.

¹⁸ De hecho, el artículo 6.1 c) del RPRE'96, en una encriptada redacción, habla de «evitar o reducir los efectos del despido colectivo». A nuestro juicio, no puede entenderse que el «efecto del expediente» sea la resolución contractual (y el «efecto» de la resolución, el desempleo). El hecho de que se hable de la negociación sobre las «causas motivadoras del expediente», se está refiriendo –entendemos– a las causas que provocan el desequilibrio contractual y que motivan la propuesta resolutoria. Por consiguiente, debe entenderse que la negociación sobre la posibilidad de «evitar o reducir sus efectos» (del expediente), se está refiriendo a los efectos de las resoluciones contractuales, esto es, a la situación de desempleo en que quedan los trabajadores cesados.

Corrobora esta interpretación, el hecho de que si se acude a la literalidad del artículo 41.4 del TRET, se habla de «las causas motivadoras de la decisión empresarial [se entiende, de modificar las condiciones de trabajo]»; por lo que la referencia al «expediente» en el artículo 51.4, se refiere a la decisión empresarial de resolver los contratos.

tados»¹⁹. Según el *Diccionario de la Real Academia Española* el término «efecto» se refiere a «lo que se deriva de una causa»; y «consecuencia», a «hecho o acontecimiento que se deriva o resulta de otro». Además, el término «efecto» aparece como sinónimo del término «consecuencia», y viceversa. Reiteración que se repite en el artículo 6.1 c) del RPRE'96²⁰.

No obstante, en tanto que –como se ha indicado– parece que el artículo 51.4.1.º del TRET se está refiriendo a dos cuestiones distintas, debe tratarse de averiguar cuál es el sentido que quiere atribuirle el Legislador. En aras a esclarecer esta cuestión, debe tomarse como premisa de partida aquellas expresiones que no ofrezcan dudas razonables desde la perspectiva de la interpretación literal. A partir de este enfoque, entendemos que el sentido de la expresión «atenuación de las consecuencias para los trabajadores afectados» es meridianamente claro, esto es: negociación de *medidas paliativas* a la situación de desempleo de los trabajadores cesados.

La cuestión se centraría, por tanto, en la delimitación precisa de la expresión «evitar o reducir sus efectos». A nuestro juicio, tratando de salvar la coherencia de la norma, podría entenderse que estaría refiriéndose, entonces, a la posibilidad de negociar medidas *alternativas* a las resoluciones proyectadas²¹; y no a medidas paliativas de la situación de desempleo en la que queda el trabajador cesado, como parece desprenderse de la literalidad de la norma²².

Por lo tanto, el artículo 51.4.1.º del TRET se estaría refiriendo a dos cuestiones bien diferenciadas: la posibilidad de evitar o mitigar las resoluciones proyectadas, por un lado; y la atención de los trabajadores cesados y la continuidad del proyecto empresarial, por otro. Pues bien, solo estos últimos aspectos deben integrar el contenido del PAS. Repárese que el propio precepto cuando *parece referirse* a la negociación respecto a la evitación de los ceses, utiliza el término «posibilidad», en vez de emplearse otro de naturaleza imperativa. Lo cual es lógico, dado que, primero, se trata de una medida que propone el empresario y que puede llevar adelante, pese a la oposición de los representantes de los trabajadores. Y, segundo, porque es posible que la resolución contractual sea la única medida eficaz para superar el desequilibrio que padece la empresa.

Por otra parte, desde la perspectiva de la lógica interna de la institución que se analiza, difícilmente puede aceptarse que se exija que el PAS integre medidas alternativas a la propuesta resolutoria. Si así se exigiera, se llegaría a situaciones, por lo menos, paradójicas: se estaría exigiendo que el

¹⁹ La única diferencia reside en que mientras que las «consecuencias» se vinculan a los «trabajadores afectados», los «efectos», al relacionarse con el «expediente», parecerían referirse no solo a los trabajadores afectados sino también a la organización productiva en su conjunto. Diferencia que, a nuestro juicio, nada aporta al esclarecimiento de la cuestión objeto de análisis.

²⁰ En otro orden de cosas, analizando el contenido del artículo 41.4.1.º del TRET se observa que la norma incurre en la misma imprecisión, dado que la idea de negociar sobre la posibilidad de reducir o evitar sus efectos (en este caso de la «decisión empresarial» de modificar el contrato de trabajo), se reitera a continuación cuando se habla de la posibilidad de negociar «sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados».

²¹ En tal caso, forzando la interpretación de la norma podría entenderse que por «efectos del expediente», deba entenderse las resoluciones contractuales [opción de difícil encaje, especialmente, si se tiene en cuenta la literalidad del artículo 6.1 c) del RPRE'96, ya que habla explícitamente de los efectos del despido colectivo].

²² Interpretación, por otra parte, unánime en la doctrina. Si no fuera de este modo, «dicha interpretación vaciaría de contenido y razón de ser la referencia del Legislador, ilógica de otro lado cuando en la práctica las materias que se negocian son precisamente las medidas concretas en que se traduce la reestructuración». SÁNCHEZ TORRES: *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*. CES. Madrid, 2000, pág. 201.

empresario, en el propio acto en el que solicita una medida resolutoria colectiva, aportara soluciones que ponen en duda la adecuación de lo que está solicitando²³. Es decir, que pusiera de manifiesto que aquello que pide puede soslayarse mediante el recurso a otros medios menos traumáticos. En definitiva, se le estaría exigiendo que manifestara la falta de idoneidad de su propuesta, su carácter prescindible (total o parcialmente). Lo que, de ser así, no resultaría excesivamente coherente²⁴.

ii. En cuanto al artículo 6.1 c) del RPRE'96 su esclarecimiento resulta –también– sumamente complejo, no solo porque incurre en la misma reiteración que el artículo 51.4.1.º del TRET²⁵, sino porque además añade ciertos elementos que, lejos de esclarecer el sentido de la ley, dificultan aún más su comprensión. Como clave de bóveda, al igual que el artículo 51.4.1.º del TRET (aunque en este caso, sin género de dudas), al referirse explícitamente a los «efectos del despido colectivo» (y no a los del «expediente»), solo puede referirse a la atención (paliativa) respecto de los trabajadores *cesados*²⁶.

Por otro lado, al referirse a las «medidas *adoptadas* por la *empresa*», difícilmente puede estar refiriéndose a la negociación de medidas alternativas al ERE que se está planteando en ese instante porque, primero, se habla de acciones ya efectuadas y, por lo tanto, pretéritas en el momento de inicio del expediente; y, segundo, porque solo habla de la «empresa», como impulsora de las medidas y, por lo tanto, no parece atisbarse la existencia con carácter previo de proceso negociador alguno²⁷.

Ahora bien, si no se hiciera mención a los «efectos», parecería que, al hablar de «medidas *adoptadas*», se estaría exigiendo que el empresario justificara la *ultima ratio* de la medida resolutoria que solicita [lo cual, quizás, encontraría mejor ubicación en la *Memoria explicativa*, ex art. 6.1 a) RPRE'96, que en el apartado c) del mismo precepto].

En cuanto a la referencia a las «medidas *previstas* por la *empresa*» debe entenderse que se refiere a medidas paliativas (aspecto que, como se ha indicado, reitera seguidamente). Si la norma omitiera la referencia a los «efectos» y solo se refiriera al «despido colectivo», en principio, podría entenderse que se estaría compeliendo al empresario a incluir medidas alternativas al cese. Interpretación que, de todos modos, debería descartarse porque, como se ha manifestado, contradeciría absolutamente el sentido de la iniciativa empresarial.

Por consiguiente, en lo relativo al artículo 6.1 c) del RPRE'96, no se desprende la obligación de incluir medidas alternativas al cese, debiéndose destacar, por el contrario, su carácter reiterativo

²³ Téngase en cuenta que el PAS debe aportarse desde el primer momento, antes de iniciarse el período de consultas.

²⁴ En cuanto a las dificultades para llevar a cabo estas medidas, *vid.* BLASCO PELLICER: *Los procedimientos de regulación de empleo*, *op. cit.*, págs. 94 a 96.

²⁵ Pese a que se refiere expresamente al contenido del «Plan de acompañamiento social», la utilización de la mención a los «efectos del despido colectivo», en vez de la expresión «despido colectivo», convierte la expresión siguiente («así como atenuar sus consecuencias...») en reiterativa.

²⁶ En todo caso, podría entenderse que el sentido del artículo 6.1 c) del RPRE'96 difiere del artículo 51.4.1.º del TRET, por lo que mientras que este habla de la adopción de medidas alternativas, aquel solo se refiere (de forma reiterativa) a medidas paliativas. Confirmaría, en definitiva, que no es obligatorio que el contenido del PAS haga referencia a medidas alternativas a los ceses proyectados.

²⁷ Incluso, en caso de que se entendiera que dichas medidas son el resultado de un proceso negociador, debe entenderse que ya se habría celebrado y concluido con anterioridad al inicio del expediente que presenta el empresario y, por ende, quedaría fuera del trámite administrativo que se está analizando.

(no pudiéndose afirmar, siquiera, su naturaleza *ultra vires*, al exigir una cosa no prevista en la norma legal que desarrolla, porque literalmente no exige tal cosa).

Así pues, analizado el contenido de los párrafos 1.º y 2.º del artículo 51.4 del TRET y el artículo 6.1 c) del RPPE'96, podemos concluir que el objeto de los PAS no es tratar de *prevenir los ceses*, sino *solo sus efectos o consecuencias*, por un lado, y *garantizar la continuidad de los contratos no afectados*, por otro²⁸. Lo que en modo alguno (en virtud de la legalidad y la interpretación judicial vigente) puede interpretarse –como parece desprenderse del texto de la Nota Informativa del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya– (más allá de su posible tratamiento durante la negociación), como una vía para *exigir* a las empresas la adopción de medidas alternativas al ERE planteado; ni tampoco que en el citado plan deban incluirse medidas alternativas²⁹.

Lo que no obsta que sobre la base del artículo 51.4.1.º del TRET, en la fase de consultas, las partes estén *obligadas a negociar* sobre la posibilidad de reducir o evitar las medidas proyectadas y las causas de las mismas³⁰.

²⁸ El artículo 6.1 c) del RPPE'96 cuando describe, a modo de ejemplo, las medidas que pueden integrarse en el citado plan social, hace mención, por un lado, a acciones dirigidas a recolocar a los trabajadores *cesados*; y, por otro, cuando se refiere a la adopción de «medidas que favorezcan el mantenimiento de los puestos de trabajo», se está refiriendo a los trabajadores «empleados», esto es, a los no afectados por el ERE.

²⁹ «Se ha de tratar (...) de un conjunto de medidas que reúnan tanto las características de estar mínimamente relacionadas entre sí como abarcar diversos aspectos relacionados con la situación laboral y personal del trabajador despedido. Además, «Una vertiente esencial del plan social ha de ser, *junto a los aspectos relacionados con la pérdida del puesto de trabajo, la vertiente más positiva de los temas referentes a la posibilidad de encontrar otro trabajo*, estableciendo las medidas informativas y formativas pertinentes para ello». DEL REY GUANTER.: «Los despidos por "causas empresariales" y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma [arts. 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores]». *En La reforma del Estatuto de los Trabajadores*. (Coord. VALDÉS DAL-RÉ y CASAS BAAMONDE). La Ley. Madrid, 1994, pág. 202.

³⁰ En la doctrina, sin embargo, el criterio de un numeroso sector es otro. Para SOLÀ MONELLS, «las medidas que integran el plan de acompañamiento social, cuyos objetivos son reducir o evitar la regulación de empleo prevista y atenuar sus consecuencias para los trabajadores que resulten finalmente afectados». SOLÀ MONELLS: *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales*, *op. cit.*, págs. 304, 305, 308 y 311. En términos similares, NAVARRO NIETO entiende que el plan social debe contener «las medidas adoptadas o previstas con el objetivo de evitar o reducir los *despidos* y sus consecuencias sobre los trabajadores cuyos despidos son inevitables». NAVARRO NIETO: *Los despidos colectivos*. Civitas. Madrid, 1996, pág. 172. *Vid.* también, MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS: *El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico*. Aranzadi. Pamplona, 1997, págs. 242 y 243; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: *Problemas laborales de la deslocalización de empresas*, *op. cit.*, pág. 259; y BLASCO PELLICER: *Los procedimientos de regulación de empleo*, *op. cit.*, pág. 98. No obstante, también hay autores que defienden una postura más acorde con la literalidad de la norma. SERRANO GARCÍA afirma que «el Legislador exige, por primera vez en nuestro ordenamiento, que el empresario que tenga una plantilla superior a cincuenta trabajadores presente en el expediente de regulación de empleo un plan social, es decir, un conjunto organizado de medidas para paliar los efectos que el despido produce sobre los trabajadores afectados. SERRANO GARCÍA: «La indemnización por despido colectivo: ¿Derecho necesario o dispositivo?», *op. cit.*, pág. 549. Aunque posteriormente, afirme que el objetivo principal que persigue el ordenamiento con el plan social es «evitar por todos los medios posibles los despidos o acompañarlos de otras medidas que reduzcan las negativas consecuencias de estos». SERRANO GARCÍA: *El plan social en los despidos colectivos*. Lex Nova. Valladolid, 2002, pág. 83. VALDÉS DAL-RÉ analizando el contenido de la norma (antes de la promulgación del RPPE'96) sostiene que el citado plan debe «contemplar las medidas destinadas a atenuar las consecuencias del despido sobre los trabajadores afectados así como a posibilitar la continuidad del proyecto empresarial». VALDÉS DAL-RÉ: «Los despidos por causa económica». *En La reforma del mercado laboral*. Lex Nova. Valladolid, 1994, pág. 418. En esta línea FUENTES RODRÍGUEZ, al describir el contenido del citado plan, parece sostener la tesis que se ha defendido, pues, no se refiere a la inclusión de medidas que eviten las resoluciones proyectadas. FUENTES RODRÍGUEZ: «El procedimiento administrativo de autorización de los despidos colectivos». *En Los despidos colectivos por causas económicas y empresariales*. (Coord. CRUZ VILLALÓN). Tecnos. Madrid, 1996, pág. 173. Finalmente, para

b. Contenido de los Planes de Acompañamiento Social.

En correspondencia con los objetivos que –entendemos– tienen atribuidos los PAS, podemos afirmar que su contenido debe centrarse en dos aspectos claramente diferenciados: el destino de los trabajadores cesados y el futuro de los trabajadores que permanecen en la empresa. En cuanto a la primera cuestión, debe tratarse de atender a la posibilidad de facilitar el tránsito del trabajador cesado del empleo al desempleo y, a ser posible, permitir la secuencia *empleo-desempleo-nuevo empleo*³¹.

En cuanto al futuro de los trabajadores no cesados, el PAS debe analizar la posibilidad de garantizar la continuidad del proyecto empresarial (y que podría identificarse con el «plan de recuperación» al que hace referencia la STS de 14 de junio 1996³²). Se presupone, por tanto, que si se ha tenido que acudir a un ERE es porque el proyecto empresarial sufría ciertas carencias importantes. En definitiva, se quiere evitar que se repita lo sucedido, salvaguardando el empleo de los trabajadores no afectados por el expediente y posibilitando que, en un futuro, la empresa pueda crear nuevos empleos. Y, en este sentido, ante la indeterminación de la norma, el margen de maniobra es ciertamente amplio.

Sentado, lo que a nuestro entender, constituye el foco de atención esencial del PAS, surge la duda de si existe un contenido mínimo obligatorio. Lo cierto es que cuando el artículo 51.4.1.º del TRET se refiere al plan social utiliza la expresión «medidas necesarias»; y el artículo 6.1 c) del RPRE'96 utiliza la expresión «plan de acompañamiento social que *contemple* las medidas adoptadas o previstas por la empresa».

Sin duda, el escenario de partida prototípico que presupone el Legislador es uno muy concreto: la incontrovertible existencia de un cierto número de ceses (para el caso de que la Autoridad Laboral lo acabe aprobando, claro está). Lo que le impulsa a exigir la previsión de medidas paliativas para los trabajadores cesados y de medidas preventivas de salvaguarda del empleo existente. Parece desprenderse, por tanto, una cierta imperatividad³³.

GONZÁLEZ-POSADAS MARTÍNEZ se establece la obligación de «informar sobre los elementos de hecho que justifican la extinción colectiva, e igualmente sobre el programa de actuación empresarial una vez admitido el *despido* colectivo». Es más, pese a admitir que del contenido mixto del plan, social y de viabilidad, y de su naturaleza participativa, deriva el deber de negociar sobre la aplicabilidad de los artículos 39, 40, 41 y 47 del TRET, afirma que «las medidas propuestas en el plan aplicables una vez acordadas las extinciones se producirán con posterioridad al propio despido colectivo». GONZÁLEZ-POSADAS MARTÍNEZ: «La configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores». *AL* 1995-II, págs. 389 y 390. *Vid.* también, GARRIDO PÉREZ: *La información en la empresa, op. cit.*, pág. 236.

³¹ Lo que se identificaría con lo que LUQUE PARRA denomina «reclasificación externa». LUQUE PARRA: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral, op. cit.*, págs. 442 y 443.

³² Ar. 5162. El «plan de recuperación» al que hace referencia el TS parece referirse a un análisis en profundidad de la situación y la planificación de la empresa. Proyecto que, a su vez, difiere del «plan de acompañamiento social». De hecho, en la propia argumentación del TS se observa la referencia a medidas de tipo prospectivo, desvinculadas de los ceses proyectados y, en cambio, enmarcadas en un contexto empresarial más amplio. Concretamente, que la «reducción de empleo adoptada ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la "situación negativa" o procurando "una más adecuada organización de los recursos"».

³³ Abogando por la naturaleza imperativa del verbo «contemplar», LUQUE PARRA: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral, op. cit.*, pág. 436.

Sin embargo, entendemos que la norma se refiere a la obligatoriedad de planificar la posibilidad de adoptar ciertas medidas en este sentido ³⁴, y no a la adopción obligatoria de ciertas medidas ³⁵; porque conviene no olvidar que las posibilidades económicas de la empresa (a priori menguadas) actúan como techo para la elaboración de planes dirigidos a paliar los efectos sobre los trabajadores cesados y los que permanecen ³⁶. Sin duda la incertidumbre respecto a la posibilidad de adoptar estas medidas alternativas casa mal con la idea de «imperatividad» que parece desprenderse del artículo 51.4.2.º del TRET al utilizar la expresión «contemple». Debiéndose entender, por tanto, que las enunciadas son meras propuestas, no pudiéndose entender que se establezca una obligación de llevarlas a cabo ni tampoco que la empresa deba justificar los motivos por los que no las adopta ³⁷. Porque, a fin de cuentas es evidente que «el plan social no podrá rebasar el límite en que se ponga en peligro la propia viabilidad del proyecto empresarial y del empleo subsistente en la misma» ³⁸. En tales casos, no escapa a nadie que el papel de la Administración puede (y debe) ser determinante ³⁹.

En definitiva, por tanto, no puede exigirse que el PAS integre forzosamente una serie de medidas que pueden no resultar adecuadas en el contexto en el que se halla la empresa, porque ello podría significar una traslación del problema a otra sección productiva equilibrada.

3. VALORACIÓN FINAL: LOS PLANES DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL COMO INSTRUMENTO PRIVILEGIADO PARA LA MANIFESTACIÓN DEL COMPROMISO SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La extinción del contrato de trabajo por motivos inimputables del trabajador plantea una serie de incógnitas que la sociedad debe tratar de dar respuesta. Especialmente, cómo se fraccionan (o distribu-

³⁴ En términos similares, SOLÀ MONELLS: *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales*, op. cit., págs. 311 y 312.

³⁵ En este sentido SERRANO GARCÍA entiende que dicho mandato legislativo se refiere a una obligación de hacer que requiere una actividad para lograr un determinado fin, pero no la adopción de unas medidas concretas. Debiéndose entender que se trata de una obligación de actividad y no de resultado (así parece desprenderse de la indeterminación de los términos legales empleados, de la escasa precisión de la prestación exigida y de la aleatoriedad del resultado); pudiéndose entender que se ha incumplido dicha obligación solo en el supuesto de que los trabajadores demuestren que el empresario no ha sido debidamente diligente (jugando la buena fe un papel fundamental en su evaluación). SERRANO GARCÍA: *El plan social en los despidos colectivos*, op. cit., págs. 79 a 83.

³⁶ LUQUE PARRA, en cambio, sostiene que el listado de medidas previstas en el artículo 6.1 c) del TRET no tienen carácter enunciativo sino vinculante, dado que si no fuera así, no existiría distinción alguna entre el grado de justificación de esta medida con respecto a las empresas de menos de 49 trabajadores. El empleo de las expresiones «que contemple... medidas...», tales como, entre otras...» no debe interpretarse desde un punto de vista ejemplificativo, sino como una enumeración con carácter abierto (estableciéndose en todo caso un contenido mínimo indisponible). No obstante, advierte que en tanto que el redactado es sumamente deficiente, otra interpretación sería posible. LUQUE PARRA: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, op. cit., págs. 435 a 438.

³⁷ BLASCO PELLICER: *Los procedimientos de regulación de empleo*, op. cit., págs. 93 y 94.

³⁸ MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS: *El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico*, op. cit., pág. 156. En términos similares, SÁNCHEZ TORRES: *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, op. cit., pág. 206.

³⁹ En este sentido, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL aboga la intervención de los Fondos de Promoción del Empleo. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: «Problemas laborales de la deslocalización de empresas», op. cit., pág. 263. Reclamando una mayor intervención pública en los planes sociales, SERRANO GARCÍA: «La indemnización por despido colectivo: ¿Derecho necesario o dispositivo?», op. cit., pág. 550.

yen) los costes (derivados de la pérdida del empleo y de la posterior recolocación) entre los diversos agentes implicados. Esto es, quién debe internalizar tales externalidades empresariales. De modo que se alcance una solución óptima, en términos de satisfacción de los intereses concurrentes (de la empresa, del trabajador y de la sociedad en su conjunto). Dilema especialmente presente en los ERE.

Y, dadas las circunstancias, existe consenso a la hora de considerar que el compromiso de las empresas debe extenderse más allá del abono de la compensación económica legalmente prevista. Especialmente, porque no podemos olvidar que en el origen son quienes han creado el riesgo (a perder el empleo) y también son quienes mayores beneficios han obtenido de él. O, dicho de otro modo (adentrándonos, quizás, en valoraciones de carácter ético-moral), no parece que su responsabilidad deba circunscribirse al cumplimiento de las citadas indemnizaciones, pues, también concurren valores éticos y de compromiso social que imperan en la sociedad en la que operan (y, no se olvide, de la que a fin de cuentas acaba dependiendo su existencia). Especialmente, porque desde una perspectiva empresarial, salvo que hablemos de los cierres de empresa, esta extensión de la responsabilidad a dimensiones «sociales» no debería identificarse como un mero incremento de los costes de los factores de producción, sino como una parte intrínseca de su estrategia empresarial de consolidar su imagen y prestigio frente a la opinión pública, consumidores y accionistas⁴⁰. O, en otras palabras, puede erigirse en una inversión rentable desde la perspectiva de la economía de mercado. A nuestro entender, la concepción de una empresa focalizada en la consecución de beneficios, celosa por satisfacer los intereses de sus accionistas, es un planteamiento del pasado, especialmente, porque el compromiso social se está consolidando como un valor en alza, evidenciándose que las empresas deben aunar esfuerzos para tratar de incorporarlo en los productos que ofrecen en el mercado⁴¹.

En definitiva, los parámetros que describen los ERE son un ámbito operativo propicio para que las corporaciones puedan poner de manifiesto su compromiso con la responsabilidad social. Y, puede entenderse que la exigencia de un PAS en determinados ERE no deja de ser un intento del Legislador de crear un marco jurídico favorable para que dicho compromiso pueda corporizarse. Desde esta perspectiva, si bien es cierto que la regulación normativa podría ser mucho más intervencionista (en aras a garantizar una mayor implicación de las empresas en la asunción de los costes de recolocación de los trabajadores cesados), también lo es que las particulares circunstancias de cada una de ellas y de los desequilibrios que las acechan lo desaconsejan. Lo que tampoco debería llevarnos a defender que la RSE exige la descripción de espacios operativos desprovistos de todo marco jurídico o de la supervisión o monitorización del Estado. En nuestra opinión, no podemos depositar excesivas esperanzas en que las organizaciones productivas se conviertan *motu proprio* en el motor del progreso social y que el cambio de mentalidad que esta transformación requiere sea el resultado de una metamorfosis (voluntaria) de la propia institución. Esto es, en la culminación de un proceso evolutivo gestado en y por la propia organización. De hecho, la evolución histórica del capitalismo –lamentablemente– corrobora que las iniciativas en esta dirección han sido más bien débiles.

⁴⁰ Como afirma la propia Comisión «la RSE puede contribuir a crear en las empresas un clima de confianza, que se traduciría en un mayor compromiso de los empleados y mejores resultados en términos de innovación. Un clima similar de confianza en las relaciones de cooperación con otras partes interesadas (socios comerciales, proveedores y consumidores) puede aumentar los resultados externos en cuanto a la innovación. La RSE puede estimular la confianza de los consumidores y contribuir de manera fundamental al crecimiento económico». Comunicación (2002) 347 final, pág. 10.

⁴¹ En nuestro contexto económico productivo actual, el éxito comercial y los beneficios duraderos para los accionistas de la empresa no se obtienen únicamente con una maximización de los beneficios a corto plazo, sino con un comportamiento orientado por el mercado, pero responsable. Comunicación (2002) 347 final, pág. 5.

Entendemos, en cambio, que para que esta transformación sea efectiva es condición *sine qua non* la acción combinada de dos factores. Por un lado, la intervención activa del Estado, «habilitando» marcos jurídicos que favorezcan estos compromisos sociales y, por consiguiente, impulsando con mayor o menor exigencia la intervención de la empresa en la consecución de estos objetivos sociales («invitando» a la participación). Compartimos por tanto la tesis de RODRÍGUEZ-PIÑERO cuando afirma que «cabén políticas públicas en materia de Responsabilidad social de la empresa e, incluso, dentro de ella una acción reguladora. La voluntariedad propia de la responsabilidad no excluye, antes bien, requiere, actuaciones públicas de promoción y de facilitación de políticas de responsabilidad social»⁴². Y, por otro lado y sobre todo, la «propensión» de las empresas al compromiso social exige una intensa labor educativa o pedagógica para que los ciudadanos, como consumidores o accionistas, reclamen de las mismas productos respetuosos con la responsabilidad social; de modo que esta adquiera la condición de alto valor añadido. Porque en la economía de mercado los ciudadanos (en tanto que consumidores o accionistas) son los verdaderos soberanos; y porque probablemente se erigen en los sujetos cuyo interés las corporaciones mayormente tratan de satisfacer. Y, este, el de la educación, es sin duda un aspecto esencial para dotar de coherencia a todo el modelo. Porque, sin estos concretos elementos precipitadores, mucho tememos que el tránsito hacia este nuevo modelo empresarial, que en algunos ámbitos se califica como «movimiento»⁴³, difícilmente podrá llegar a ser una realidad.

Desde esta perspectiva, consideramos que la configuración normativa actual de los PAS podría subsumirse en lo que, en palabras de RODRÍGUEZ-PIÑERO, son «nuevas técnicas de regulación social que promuevan la asunción voluntaria de compromisos por parte de las empresas con vistas a la adopción de prácticas socialmente responsables»⁴⁴. Y, entendemos que los citados planes responden con la idea –expuesta por el citado autor– de que «desde la responsabilidad social y desde una cultura de la responsabilidad, que también afecta a los propios trabajadores, se han de buscar soluciones flexibles, permeables, realistas, a través de programas abiertos y generosos, no dirigidos ni impuestos»⁴⁵. Y, en este sentido, el papel de la Autoridad Laboral es esencial, especialmente, porque tiene los instrumentos jurídicos adecuados como para llevar a cabo lo que hemos calificado como una «labor pedagógica», esto es, de concienciación y de fortalecimiento de la cultura cívica y de acciones voluntarias, sin necesidad de recurrir a los tradicionales mecanismos coercitivos o judiciales. Por ejemplo, promoviendo, promocionando, facilitando e incentivando los PAS en todos los ERE, con independencia del número de trabajadores de la plantilla⁴⁶ (o, incluso, extendiéndolos a los supuestos resolutorios por fuerza mayor)⁴⁷.

⁴² RODRÍGUEZ PIÑERO: «Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas». *RL* 2006-I, pág. 127.

⁴³ Como apunta CAMEIRO CANEDA este es un término adoptado por la editorial de la publicación *The Economist* (22 de enero de 2005) al referirse a la RSE. CAMEIRO CANEDA: «Aplicación de la responsabilidad social empresarial como modelo de gestión a la inmigración. "La Caixa" como una experiencia de éxito en la gestión de la integración inmigrante». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º 307, 2008, pág. 125.

⁴⁴ RODRÍGUEZ PIÑERO: «Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas», *op. cit.*, pág. 123.

⁴⁵ Véase nota anterior.

⁴⁶ Como se sabe, pese a que la elaboración del citado plan se exige en las empresas de más de 50 trabajadores, no significa que el empresario no esté obligado a *informar* sobre todas estas cuestiones en el resto de supuestos, pues, forman parte del contenido mínimo del período de consultas (art. 51.4 TRET).

⁴⁷ No obstante, la doctrina ha criticado el empleo de este parámetro. *Vid.* al respecto, MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS: «El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico», *op. cit.*, págs. 240 y 241. Admitiendo, en cambio, su idoneidad, AGUILAR GONZÁLEZ y PÉREZ DEL RÍO. «El período de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales». En *Los despidos colectivos por causas económicas y empresariales* (Coord. CRUZ VILLALÓN). Tecnos. Madrid, 1996, pág. 142.

En otro orden de consideraciones y centrándonos en el plano estrictamente jurídico, a lo largo de la exposición se ha tratado de poner de manifiesto que la configuración normativa de los PAS es ciertamente deficiente, planteando numerosos conflictos interpretativos. Pero, a su vez, también debemos admitir que la indeterminación normativa prevista en el TRET y en el RPRE'96 respecto a los PAS, como planteamiento estratégico de política legislativa, se ajusta con la concepción que hemos defendido respecto de la RSE (aunque ciertamente mucho tememos que no ha sido deliberada). Especialmente, porque la norma laboral, más allá de establecer su obligatoriedad en determinados ERE, no aporta excesivos detalles al respecto, dejando a las empresas un amplio margen de maniobra. Planteamiento legislativo que debe aplaudirse, pues, no restringe el abanico de potenciales medidas que pueden adoptarse y describe un amplio espacio para la creatividad de las empresas. Aproximación, a nuestro entender, propicia cuando se pretende hacer frente a un problema tan complejo como es el desempleo y la recolocación de los trabajadores cesados. Y, por ello, consideramos que los PAS son un instrumento idóneo para manifestar el compromiso social de las empresas. Lo que, a su vez, no empece que mantengamos nuestro reproche respecto de la imprecisión de la norma, pues, hubiera sido deseable una mayor acotación, especialmente, en aras a la claridad y a la seguridad jurídica⁴⁸. También hubiera sido deseable que se hubiera previsto algún tipo de mecanismo de monitorización o de seguimiento de los compromisos adoptados, pues, si bien la RSE exige una voluntariedad en su adopción, nada hace pensar que dicha voluntariedad también opere a la hora de cumplir lo comprometido.

Por otra parte, a lo largo de la exposición hemos tratado de demostrar que el objeto de los PAS no es tratar de *prevenir los ceses*, sino *solo sus efectos o consecuencias*, por un lado, y *garantizar la continuidad de los contratos no afectados*, por otro. Lo que en modo alguno puede interpretarse como una vía para *exigir* a las empresas la adopción de medidas alternativas a la resolución del contrato; ni tampoco que en los citados planes deban incluirse las medidas alternativas a los ceses proyectados.

Finalmente, para concluir, de lo expuesto hasta ahora, parece desprenderse que con la RSE se reabre el debate acerca de si la idea de «empresa» tiene vida en el Derecho, y derivado de lo anterior, si desde un punto de vista jurídico efectivamente podemos afirmar que existe un interés común de empresa, diferenciado del interés de su propietario. Evidenciando –una vez más– que el tema de la «empresa» en el *derecho social* sigue siendo un tema controvertido.

⁴⁸ En cuanto a la determinación del contenido mínimo de las medidas a adoptar, la doctrina reclama una mayor especificidad normativa, al menos, con carácter ejemplificativo. MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS: «El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico», *op. cit.*, pág. 242; y GOERLICH PESET: «El despido colectivo». En *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. Tomo II. El despido* (Dir. BORRAJO DACRUZ). EDERSA 1994, pág. 146.