

# El término *outplacement* en una nueva faceta profesional de las multinacionales extranjeras en España <sup>1</sup>

Santiago Henríquez

Universidad de Las Palmas de G.C.

---

*A visible european economic crisis has left in the recent years a certain lexical sign in many management textbooks. The language control in what concerns finance, banking, economic and management has resulted to be a difficult task.*

*Specific commercial language which has been widely used in the recent years is sometimes not clear enough and this kind of things seem to indicate that only the slight definition of these terms is not sufficient. From the beginning of the 90's a wider knowledge in the structural banking or the new finance situation of many western countries has set a new method of analysis to understand these unusual expressions.*

---

1. Este trabajo tiene como punto de partida importante el artículo escrito por José Villamarín titulado "Recolocar ejecutivos", *Class. La Revista de la clase dirigente*, núm. 29, Nov., 1992, págs. 69-72. Una buena parte de nuestro estudio y posterior reflexión ha sido posible gracias a sus aportaciones, entrevistas y resumen de las conferencias que también cita e incluye en su trabajo.

La tarea de estructurar con éxito algunos términos correspondientes al campo de la teoría económica y la actividad comercial de estos últimos años, no resulta fácil. Máxime cuando la situación de crisis por la que atraviesa Europa en estos tiempos ha marcado una serie de nuevos rumbos y tareas profesionales tan distintas que no sólo han modificado la competencia profesional establecida, sino que también han trastornado la gestión de empleo cuyo paulatino estancamiento atemoriza en la actualidad incluso a los más pacientes.

Por esta y otras razones, no he podido evitar el hecho de detenerme durante cierto tiempo en una reflexión que, más que filosófica, por el carácter demagógico que pueda resultar de una exposición arbitraria a primera vista, debe ser de definición lingüística por encima de todo.

En efecto, en la actualidad contamos en España con un nuevo término que funciona de manera creciente como el polo opuesto a *head-hunter*. Nos referimos, cómo no, al vocablo *outplacement*, cuyo sentido dentro del mercado laboral puede funcionar con una definición tan larga como la que resume Josep Pau Hortal, que es, en este tipo de cuestiones, uno de los más destacados pioneros en el desarrollo de esta actividad profesional en España. Según este conocido empresario español el extranjerismo que abordamos aquí no parece haber obtenido a cambio ningún término concreto con el que definirlo de una sola vez. Por todo ello, y a falta de un término mejor, debe explicarlo casi siempre dando un rodeo como el que resumimos a continuación: "...*outplacement* podría ser el conjunto de servicios prestados por un consultor con el objetivo de asegurar

la reorientación profesional de un empleado que ha negociado su separación de la empresa en la que prestaba sus servicios”.

Ciertamente, la planificación *outplacement*, entendida como un sistema de prestaciones e intercambio profesional cualitativo diversos entre ejecutivos y empleados, comienza a ofertarse en nuestro país a finales de los ochenta. Sin embargo, todo se inclina a indicar que esta actividad parece ser una de las mejores soluciones que existe en estos momentos para salvar la responsabilidad moral de las empresas cuando se rompe un contrato de trabajo por causas no disciplinarias y ajenas al empleado. La *recolocación de los ejecutivos*, que es como se me antoja definirlo de manera algo más escueta, es absolutamente inversa a la labor que desempeña un *selector de personal (head-hunter)*. Según palabras de Hortal, mientras el *head-hunter* escoge para su cliente los mejores candidatos para un puesto definido, cualquier consultor de *outplacement* acompaña y asiste al candidato en el proceso de búsqueda de una nueva actividad profesional. La única condición aparentemente impuesta pudiera ser que la empresa no quiera prescindir de ese empleado sin atender de manera directa a su formación, edad, función, cualificación, remuneración y otros elementos afines a los ya mencionados.

Pero existe otro tipo de detalles que ayudan a consolidar con diplomacia y un poco de “buena voluntad y educación” esta singular apatencia de los nuevos ejecutivos que ofrecen sus servicios con el fin de “recolocar” a aquellos otros que ya han venido desarrollando una actividad concreta dentro de una empresa<sup>2</sup>. El ya mencionado director general de *Creade* explica: “...todo profesional cualificado que haya

---

2. Para el filólogo y, más concretamente, para el profesional de la enseñanza del Inglés económico-empresarial puede resultar relevante el hecho de considerar otros factores extralingüísticos como los que hemos intentado citar hasta este momento. En este sentido, parece importante advertir que, en relación con el término *outplacement*, se programe también la existencia de una sección que delimite la significación de otros conceptos como *trained workers*, *retrained workers*, *skilled workers*, *technicians*, *replacement*, etc., con los que, a nuestro modo de ver, *outplacement* pudiera estar erróneamente relacionado desde el punto de vista de su significación.

desarrollado una parte importante de su vida profesional en la empresa, que posea una capacidad innata para la relación interpersonal, un alto grado de madurez personal y la facultad de saber escuchar, puede ser consultor. Una persona, además, que sea receptiva y sensible a los problemas de los demás y que se base en un buen conocimiento de la organización empresarial y del mercado laboral para proporcionar un soporte eficaz en la reorientación profesional. Debe ser alguien también profundamente convencido de que su trabajo es eficaz, necesario y útil, y de que la metodología que utiliza ha dado suficientes muestras de ser la correcta”.<sup>3</sup>

En otro orden de cosas, el *outplacement* parece llevar implícito una serie de connotaciones importantes que sugieren algo que va más allá de un simple significado y/o elemento léxico. En realidad no se trata de un servicio de crisis del trabajo ni de depresión económica, sino de movilidad y de algo que ayuda a no proporcionar o incluir un elemento de ruptura de los vínculos entre trabajadores y empresarios. No conviene olvidar que, por otra parte, esta actividad “paraempresarial” - entendida como un agente compensador que actúa en su favor y no en su contra - ayuda a desdramatizar la situación de rompimiento de contrato y a cuidar la imagen interna y externa de la compañía. Por consiguiente, el término en cuestión surge como consecuencia de una clara necesidad moral que sienten algunas empresas al considerar que el empleado no es el único elemento responsable de esa situación de despido y que, además, creen que es muy positivo cuidar posibles daños de imagen en su entorno más cercano.

---

3. Curiosamente, el sentido de algunos fragmentos de los textos que tratan situaciones de crisis en las empresas vierten de una forma o de otra este instinto de salvaguarda institucional. Uno de estos casos puede ser el que estudiamos en la unidad veintiuno del libro *Inglés Comercial* titulado "Talking about labour", Editorial Edítex, Madrid, 1989, pág. 159.

La función social y laboral de un consultor de *outplacement* no es algo perfectamente conocido y extendido dentro del mercado de trabajo español, aunque las previsiones con las que se cuenta para su desarrollo en el futuro parecen ser notoriamente importantes. Esto último parece presentarse como una de las razones por las que la importación del extranjerismo se haya realizado sin ningún tipo de arreglo léxico como ya parece estar actuando, con cierta normalidad y sin mayores miramientos, en estas esferas. No obstante, existen algunos hechos claramente significativos que han beneficiado no sólo la importación del término ya citado, sino también el hecho de que aquélla se haya realizado sin ningún tipo de reflexión relevante.

En efecto, nuestra cultura social y empresarial es, todavía, poco favorable a la idea de la movilidad. Otro aspecto pudiera ser el elevado coste de las indemnizaciones por despido y la inexistencia de una legislación laboral que posibilite el tratamiento de las resoluciones contractuales de carácter no disciplinario a través de acuerdos o pactos entre el empresario y sus trabajadores. Pero el que a nuestro particular modo de ver resulta uno de los más importantes es el que se refiere al hecho de que la mayoría de los casos que cuentan con este tipo de movilidad (también reeducación y readiestramiento), se han dado, hasta el día de hoy, en compañías multinacionales que ya tienen experiencias anteriores en otros países y que ahora intentan operar en España de una forma semejante a la que ya venían haciendo en el extranjero. De lo que se trata es, en definitiva, de no afrontar en solitario la difícil tarea de encontrar un nuevo y adecuado puesto de trabajo para esta clase de trabajadores.

Alfredo Molinas, actual presidente de “Fomento del Trabajo” de la patronal catalana ha destacado muy recientemente que: “...a la vista de que el INEM, que es quien debería cumplir la función de recolocar a los trabajadores en situación de desempleo, no funciona, los sindicatos y las organizaciones patronales estamos discutiendo con el

Gobierno su reforma total”. En relación con todo esto añade: “...los empresarios queremos cambiar las relaciones contractuales entre empresas y trabajadores. Poder ofrecer a los que deben abandonar una empresa en razón de la coyuntura económica, la seguridad de encontrar un nuevo empleo es, en estos momentos, de suma importancia... el gobierno sigue manteniendo una voracidad fiscal que está colocando a las empresas en una grave situación, olvidando que son precisamente ellas las que crean empleo productivo, mientras que el estado tan sólo genera una voraz burocracia”. No parece ilógico pensar, por tanto, que el *outplacement* está adquiriendo día tras día una verdadera carta de identidad como función laboral y que este tipo de veleidades deben caminar a la par con una cierta ratificación léxica.

Si a todo ello sumamos que el *outplacement* cuenta, además, con una serie de temas abiertos entre los que destacan: los cambios que se están produciendo en las condiciones de contratación de los altos ejecutivos, los esfuerzos que las patronales están realizando en pro de buscar soluciones al empleo mediante el fomento de la formación profesional y el incremento de la calidad de trabajadores y ejecutivos como medio para superar la presente situación, la forma en que va a incidir en el mercado laboral la movilidad de los trabajadores en el seno de la Europa comunitaria, la nueva orientación política y social que los gobiernos deben dar a la recolocación de los excedentes laborales en tiempos de crisis, el agravamiento de los problemas laborales que están creando las fuertes oleadas migratorias procedentes del este y sur de Europa o, por último, las dificultades que el creciente sector terciario va a tener para absorber a los trabajadores procedentes de sectores en declive como el industrial o el agrícola entre otros, etc., casi podríamos asegurar, sin temor a equivocarnos, que el término léxico en cuestión debería definirse o actualizarse con mucha mayor brevedad y concisión. Sin embargo, el hecho de asumir, entender, interpretar o hacer referencia a este tipo de factores cuando tratamos el término debería constituirse ahora como un gesto apenas sospechoso y de cimero cumplimiento.