

El 62% de los trabajadores afectados por los ERE de la Banca que se acogieron en 2021 a programas de recolocación se reubicó en menos de 6 meses

LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en acompañar organizaciones en sus procesos de transformación, ha analizado sus programas de recolocación en el XVI Informe LHH sobre Outplacement mediante el estudio de los más de 10.000 candidatos que han atendido durante 2021

El pasado año y este 2022 muchas grandes empresas han anunciado fusiones, EREs y ajustes en las plantillas. Pero si hubo un sector que especialmente recurrió a esta desvinculación fue el de la Banca, que culminó 2021 como el ejercicio que más despidos o prejubilaciones ha realizado en el sector desde que existen registros. Despidos que afectaron a más de 18.000 trabajadores en toda España.

Cuando una compañía anuncia un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que implica el despido colectivo de 50 trabajadores o más está obligada por ley a contratar programas de recolocación externa. Los programas de recolocación son procesos de acompañamiento para todos aquellos empleados que, por diversas circunstancias, se ven obligados a desvincularse de las empresas. El objetivo principal de estos planes de transición de carreras es guiar a dicho profesional en su nueva etapa, definir su objetivo, potenciar la mejora de su empleabilidad y generar nuevas oportunidades laborales que encajen con sus expectativas en el menor tiempo posible.

LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación y líder mundial en procesos de outplacement, lleva 16 años analizando en profundidad sus programas de recolocación para conocer su efectividad y áreas de mejora y presenta ahora el XVI Informe LHH sobre Outplacement, donde estudia 10.593 casos de candidatos que han iniciado un programa de este tipo durante el año 2021.

De todos los participantes en estos programas de recolocación, el 45% procedía del sector bancario, lo que demuestra la importancia que estos procesos tuvieron en 2021. De los trabajadores que iniciaron un programa de recolocación, el 62% ha tardado 6 meses en recolocarse (en muchas ocasiones dentro del mismo sector, como se verá a continuación). Y es que, en general, los participantes en estos programas tardan de media 5,4 meses en volver a tener trabajo.

En palabras de Marcos Huergo, SVP Head of Career Transition & Mobility en LHH: “Los programas de recolocación han demostrado su efectividad un año más. En 2021 el 97% de nuestros candidatos encontraron un nuevo empleo en menos de un año, y de ellos un 86% lo hizo a través de contratos de larga duración. La Banca es un gran ejemplo de ello. A pesar de la gran cantidad de trabajadores que se vieron afectados en 2021 por los Expedientes de Regulación de Empleo, muchos de ellos, gracias a los programas de recolocación están de nuevo en el mercado de trabajo”.

La efectividad de los programas de recolocación

En los últimos años se ha extendido la cultura del outplacement en España. Dos años después de que empezase la pandemia el empleo está recuperándose, pero todavía hay más de tres millones de parados. Una solución laboral para estos desempleados podría venir de la mano de planes de recolocación ya que, según el XVI Informe LHH sobre Outplacement, estos reducen notablemente el tiempo medio para conseguir un empleo. En este caso, la decisión corre por cuenta de la empresa que acomete el despido, pero ofrecer a los trabajadores la oportunidad de acceder a estos programas supone una ventaja tanto para el empleado (que se ve acompañado y asesorado en todo el proceso hasta conseguir un nuevo medio de ganarse la vida) como para la propia compañía, pues refuerza su marca de empleador (aunque haya que despedir, se intentará que en menos de un año todos los afectados estén recolocados en el mercado laboral) y demuestra su interés y preocupación por el bienestar de su equipo.

Y este análisis demuestra una vez más la elevada efectividad de estos programas. En el último año, el tiempo medio de búsqueda de empleo de los candidatos que han participado en planes de recolocación a través de LHH es de 5,4 meses. Un plazo de tiempo muy reducido si se tiene en cuenta que el resto de los desempleados españoles (que no están acogidos a este tipo de programas) tardan de media 14 meses en encontrar un empleo.

Esto supone que el outplacement acelera los procesos de recolocación con respecto a otras vías y que los candidatos que participan en estos programas tardan 9 meses menos que los demás en volver a trabajar.

Desglosado por periodos, el 17% de las personas recolocadas ha tardado menos de tres meses en ocupar un nuevo puesto de trabajo, bajando 7 puntos porcentuales con respecto al último año (24%, 2020 fue un año complicado para el mercado de trabajo, tras el inicio de la pandemia y esto limitó la efectividad de los planes de recolocación). A continuación, la mayor parte de los recolocados (47%) se reubica entre el cuarto mes y la finalización del sexto.

Es decir, el 64% de los candidatos de 2021 se ha recolocado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan. Este porcentaje ha crecido significativamente si se compara con 2020, cuando ese porcentaje era del 54% (+10 p.p.), en gran parte debido a la creciente y sostenida recuperación del empleo que se ha vivido el pasado año, volviendo a los niveles de contratación prepandemia.

Por último, otro 34% ha logrado un empleo en un período que va desde el 7º al 11º mes de programa (+10 p.p. con respecto al 24% de 2020). Esto implica que un 97% de los candidatos inmersos en un proceso de recolocación en 2021 ha conseguido trabajo en un plazo inferior a un año.

8 de cada 10 recolocados por cuenta ajena es indefinido

De los candidatos que encontraron un nuevo proyecto profesional, el 88% lo hizo por cuenta ajena y un 12% inició una actividad por cuenta propia. Además de reinsertarse al mercado laboral, otros pueden ser los objetivos de un trabajador al acogerse a un plan de recolocación. Así, entre los que no han optado por recolocarse en otro puesto de trabajo, y que decidieron dar prioridad a temas personales, un 66% optó por prejubilaciones, y el otro 34% escogió formarse en otros campos o actualizar los

conocimientos en su área.

El autoempleo es una de las fórmulas elegidas por un 12% de los candidatos inscritos en planes de recolocación. Entre ellos, el 57% opta por crear su propio negocio, el 40% ofrece servicios de consultoría a otras empresas en calidad de expertos, y el restante 3% compra una franquicia.

Entre los candidatos recolocados por cuenta ajena y en cuanto al salario percibido, el 43% de los participantes en programas de recolocación mejoran su remuneración respecto al trabajo anterior o al menos, mantienen su nivel salarial.

Con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas recolocadas por cuenta ajena suelen ser en su gran mayoría (86%) de larga duración o indefinidos frente el 14% que consigue contratos temporales.

Perfil de los participantes en estos programas

Durante 2021, hombres y mujeres han participado prácticamente por igual en programas de recolocación, aunque ellos tienen algo más de presencia: un 55% de los candidatos fueron hombres, mientras el 45% restante eran mujeres.

Sin embargo, por franjas de edad hay ciertos perfiles que destacan por encima de otros. En este sentido, el colectivo minoritario es el de las personas menores de 30 años, que solo suponen un 9% del total de candidatos en los planes de recolocación que se han llevado a cabo en el último año.

A este grupo le siguen los mayores de 50 años, que aglutinan el 16% del total, y los mayores de 55 años, que son el 21%. Por detrás de ellos ligeramente se sitúan los candidatos de entre 31 y 40 años, que suponen un 19% sobre el total. El grupo mayoritario corresponde al tramo de edad comprendido entre los 41 y 50 años, que son más de un tercio de los participantes (35%). De esto se desprende que la media de edad de los participantes en programas de outplacement es de 41 años.

Si se contempla la categoría profesional de los candidatos que participan en planes de recolocación se puede ver que los técnicos son los perfiles mayoritarios, según el XVI Informe LHH sobre Outplacement. Tanto es así que la mitad de los profesionales que participan en programas de outplacement trabajaba como técnico (51%).

Los puestos técnicos hacen referencia a aquellas posiciones que no cuentan con empleados a su cargo y que desempeñan funciones técnicas en diferentes áreas (calidad, marketing, gestión...).

En segundo lugar, se sitúan los operarios, denominados también factory, que conforman el 16% del total de los participantes en programas de recolocación, seguidos muy de cerca por el personal o staff que suponen el 13%. Continúan los mandos intermedios que suman el 12% y, por último, los directivos que conforman un 9% del total de participantes en programas de transición de carreras en 2021.

¿De dónde son los candidatos?

Según LHH, la mayor concentración de candidatos en programas de recolocación se da en Cataluña. Este porcentaje ha crecido 3 puntos porcentuales, por lo que Cataluña ha desbancado a la Comunidad de Madrid en el último año. Mientras que en 2020 el 26% de los participantes en programas de recolocación procedía de la autonomía catalana, ahora es el 29%.

Tras la autonomía catalana muy cerca está la Comunidad de Madrid, ya que el 28% de los candidatos en estos procesos pertenecen a la región, donde cae 10 puntos porcentuales la concentración (hace un año representaba el 38%), por lo que se reduce ligeramente la concentración territorial de estos programas.

El 12% de los candidatos que participan en estos programas procede de Andalucía, incrementando este dato en 3 puntos porcentuales con respecto a 2020 (9% en el informe anterior). En Castilla y León se reúnen el 7% de los candidatos de toda España y el 6% procede de Galicia (ambas autonomías crecen +3 p.p.).

La Comunidad Valenciana reduce su participación en estos programas un punto porcentual, siendo solo el 5% de los candidatos los que provienen de esta región.

Ya por debajo del 5% aparecen otras regiones como Castilla-La Mancha y País Vasco, con una aportación del 3% cada una. Mientras que solo el 2% de los profesionales que se acogen a estos planes procede de Baleares.

A la cola se sitúan regiones como La Rioja, Asturias, Navarra, la Región de Murcia, y Extremadura, que solo aglutinan un 1% de los participantes, cada una. Otras comunidades no han tenido presencia este pasado año entre los participantes en programas de outplacement. Es el caso de Aragón, Canarias o Cantabria.

La mitad de los recolocados procede del sector bancario

Según el XVI Informe LHH sobre Outplacement, la banca es el sector mayoritario de procedencia de los candidatos en estos programas de recolocación, pues el 45% de los participantes de estos procesos venía el año pasado de ese sector, afectado por numerosos ajustes de plantilla.

En segundo lugar, pero a mucha distancia, el sector que más profesionales ha aportado a los programas de outplacement es el retail, con un 14%. A continuación, le siguen el sector de automoción y transporte, cuyos candidatos suponen el 8% de los participantes.

Por debajo del 8%, otros de los sectores de los que menos candidatos proceden son el energético (6%), el de fabricación industrial y servicios (5%), el químico-farmacéutico (4%), y la construcción (4%).

Menos protagonismo en estos programas tienen los trabajadores que vienen de sectores como el de servicios al consumidor, IT y telecomunicaciones o la fabricación de productos de consumo, que rondan el 3%. En los últimos puestos se encuentran los profesionales procedentes del sector público y el inmobiliario. Cada una de estas áreas aglutina el 2% y 1% de los participantes, respectivamente.

Atendiendo al área de la que proceden los candidatos en los programas de outplacement, una cuarta parte de los participantes en este último año procedían de ventas (25%), y cerca, con un 18%, del área de producción. Le siguen el 13% de los candidatos que trabajaba en administración, el 12% en operaciones y el 8% en finanzas.

Por debajo se encuentran los candidatos del área de servicios y marketing, con un 6% y un 4% respectivamente. El 3% de los participantes procedían de servicios de información y sistemas, y de recursos humanos y formación. A la cola están las áreas de las proceden menos candidatos: ingeniería y management (ambos con un 2%), e investigación, consultoría y legal, todos ellos con un 1%.

Los sectores que más contratan: financiero y químico-farmacéutico y/o biotecnológica

¿En qué sectores han sido recolocados los candidatos atendidos por LHH en este último año? Según el XVI Informe LHH sobre Outplacement, el sector en el que se recolocan más candidatos de estos programas es también el bancario, casi 2 de cada 10 nuevas contrataciones acaban trabajando en la banca y finanzas (19%). Le sigue la industria químico-farmacéutica, pues un 12% de los candidatos se recoloca en este sector.

Otros sectores de destino en el último año para las personas que han encontrado empleo a través del outplacement han sido el sector de la automoción y el transporte y el retail, ambos con un 9% de las contrataciones. Un punto por debajo, están la fabricación industrial y servicios y el sector IT/Telecomunicaciones, donde se recolocan el 8% de los candidatos.

La construcción, el sector energético y servicios al consumidor acogen todos ellos al 5% de los participantes en programas de recolocación. Por último, los sectores donde menos candidatos encuentran trabajo son el sector público (4%), fabricación de productos de consumo (3%), el inmobiliario, y los servicios, con un 1% ambos.

El networking: clave en la recolocación

Por último, el XVI Informe LHH sobre Outplacement revela los medios de acceso al mercado laboral por parte de los candidatos recolocados.

4 de cada 10 participantes consiguen un empleo gracias a la correcta gestión de su red de contactos, concretamente el 39% de ellos, por lo que el trabajo efectivo en el networking a través de los programas de recolocación, utilizando los mensajes adecuados y poniendo en práctica la estrategia correcta, es la herramienta más efectiva para identificar oportunidades en el mercado oculto y reincorporarse al mercado laboral. Además, internet y los anuncios (las plataformas y apps de empleo, los sitios web corporativos...) es el método por el que el 33% de los candidatos logra reincorporarse al mercado laboral.

El caso concreto del sector bancario

Como se acaba de ver, el 45% de los participantes en programas de recolocación en 2021 procedía de la banca, un sector que se ha visto afectado particularmente por la aprobación de grandes ERE. ¿Y cómo está siendo la recolocación de esos trabajadores?

La efectividad de los programas de recolocación se pone de manifiesto también en el sector bancario. Así, el 62% de los trabajadores afectados por los ERE de la Banca que se acogieron en 2021 a programas de recolocación se reubicó en menos de 6 meses.

Desglosado por duración, el 16% de las personas recolocadas del sector bancario ha tardado menos de tres meses en ocupar un nuevo puesto de trabajo. A continuación, como se ha dicho, la mayor parte de los recolocados (62%) se reubica antes de la finalización del sexto mes. Es decir, 6 de cada 10 candidatos de la banca de 2021 se ha recolocado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan. Por último, otro 35% ha logrado un empleo en un período que va desde el 7º al 11º mes de programa.

¿Y en qué sectores se recolocan los trabajadores procedentes del sector bancario? Evidentemente, como no podía ser de otra forma, la industria en la que se recolocan más candidatos de estos programas es también la banca, ya que más de la mitad de las nuevas contrataciones acaban trabajando en el sector bancario y financiero (54%), reubicándose en empresas del mismo área. Le sigue el sector público, pues un 8% de los candidatos se reubica en este sector.

Otro sector de destino en el último año para las personas procedentes de las finanzas que han encontrado empleo a través del outplacement ha sido el retail, con un 6% de las contrataciones. Dos puntos por debajo están el sector IT/telecomunicaciones y química, donde se recolocan el 4% de los candidatos. Mientras que solo el 3% de los profesionales de la banca que se acogen a estos planes se recoloca en servicios al consumidor.

La automoción y el transporte, el sector inmobiliario y la fabricación de productos de consumo acogen cada uno de ellos al 2% de los participantes en programas de recolocación.

Por último, los sectores donde menos candidatos de la banca encuentran trabajo son la construcción, el sector energético, la fabricación industrial y los servicios, con un 1% todos y cada uno de ellos.

¿Cómo es el perfil de los recolocados procedentes del sector bancario?

A diferencia del caso general, no hay distinción en cuanto al género: hombres y mujeres han participado prácticamente por igual en estos planes.

Sin embargo, por franjas de edad sí que hay distinciones. En este sentido, el colectivo minoritario es el de las personas mayores de 55 años, que solo suponen un 4% del total de candidatos de la banca en los planes de recolocación que se han llevado a cabo en el último año (y es que la banca es por tradición uno de los sectores donde más prejubilaciones se llevan a cabo y, por tanto, menos candidatos de esta franja de edad mantiene), y los mayores de 50 años, que son el 8%. A este grupo

le siguen los menores de 30 años, que aglutinan el 23% del total, y los candidatos de entre 31 y 40 años, que suponen un 24%.

Igual que sucede en el caso general, el grupo mayoritario corresponde al tramo de edad comprendido entre los 41 y 50 años, que son el 41% de los participantes. De esto se desprende que la media de edad de los participantes del sector banca en programas de outplacement es de 45 años (4 más que la media general).

Según LHH, la mayor concentración de candidatos de la banca en programas de recolocación se da en la Comunidad de Madrid. Así, en el último año el 35% de los participantes procedía de la autonomía madrileña.

A bastante distancia, pero muy por encima del resto de regiones está Andalucía, ya que el 17% de los candidatos de la banca en estos procesos pertenecen a la región. Se refleja la concentración territorial de estos programas, ambas regiones reúnen más de la mitad de los candidatos del sector bancario de toda España.

Tras ellas, se sitúa Galicia, ya que el 8% de los profesionales que se acogen a estos planes procede de esa autonomía. Por debajo del 8% se sitúan Cataluña y la Comunidad Valenciana, con una aportación del 7% cada una. Les siguen Castilla y León, y el País Vasco, de dónde proceden el 6% de los recolocados de la banca, respectivamente.

Ya por debajo del 5% aparecen otras regiones como Castilla-La Mancha, Extremadura y Baleares, con una aportación del 4%, 3% y 2% respectivamente.

A la cola se sitúan regiones como la Región de Murcia, Canarias, Navarra, La Rioja y Cantabria, que solo aglutinan un 1% de los participantes, cada una.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Finanzas](#) [Recursos humanos](#) [Consumo](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>