

Outplacement 2.0.: Los planes de recolocación garantizados

M^a del Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

M^a del Pilar Pérez Santana, *Universidad de Valladolid*

El *outplacement* o la recolocación es una práctica de recursos humanos que han cambiado mucho en los últimos años. Se podría decir que estamos ante la revolución 2.0. de esta práctica que se ha visto ampliamente modificada desde que, en 2012, las empresas que llevaran a cabo despidos colectivos de más de 50 trabajadores se viesen obligadas por ley a contratar programas de recolocación externa de, al menos seis meses, para facilitar la reinserción laboral de los empleados.

La implantación de los programas, en sus inicios, fue vista más como un coste que cómo una salida para los despedidos y muchas empresas trataron de cubrir el expediente, cumpliendo los mínimos, invirtiendo pocos recursos y no animando a sus despedidos a incorporarse a ellos.

Casi una década después las cosas han cambiado. Y, según Marcos Huergo, Director General de LHH Spain, (Empresa especializada en recolocación del Grupo Adecco), la responsable es la banca, en concreto, el Banco Santander que ha dado una nueva dimensión a estos programas de *outplacement*. Se ha incluido una cláusula de garantía de contratación del 100% de los despedidos, ampliando, además la duración de los servicios. El punto de inflexión para el banco fue en 2016, con el despido colectivo en sus servicios centrales, la posterior absorción del Banco Popular, y la nueva salida en 2021 de 3.572 personas (Sánchez Silva, 2021).

A estos planes de recolocación garantizados se han sumado BBVA y Caixabank al anunciar coberturas semejantes en sus ERE (de 2.935 afectados en el primero y de cerca de 7.800 en el segundo), así como El Corte Inglés que también han incluido la garantía de colocación, aunque no para el 100% de la plantilla.

Los programas de recolocación son voluntarios para el trabajador y hay personas que los rechazan porque no van a volver a trabajar, se jubilan o van a desarrollar un proyecto propio. El compromiso de colocación lo firma la empresa que aborda el despido colectivo con la compañía de *outplacement* y exige un alta en la Seguridad Social o en el régimen

de Autónomos de cada empleado, que debe o bien emprender, o ingresar en un puesto de trabajo estable de carácter indefinido. Según, Huergo: *“En el caso de Santander y Caixabank, este compromiso va a ser indefinido, y esto es novedoso. Tras los 18 o 24 meses de duración del plan de recolocación y, una vez que los trabajadores tengan un nuevo puesto, habrá un año adicional de acompañamiento para asegurar que el empleo es estable. Durante ese tiempo podrán acceder a formación y a nuevas ofertas de empleo”*.

El coste para los bancos de estos planes duplica el de los programas convencionales y depende del número de adheridos a ellos entre 900 y 3.000 euros el precio por persona de los servicios, desde los básicos hasta los más sofisticados (Sánchez Silva, 2021).

Fuentes de información utilizadas

- Sanchez Silva, C. (2021). El PAIS. La segunda vida de los planes de recolocación. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-06-21/la-segunda-vida-de-los-planes-de-recolocacion.html> [22/11/2021].

Fecha de la aplicación: noviembre, 2021.

Reflexione sobre:

¿Considera que puede aplicarse del mismo modo en otros sectores de actividad que no sean el sector bancario?

Agradecimientos: Esta aplicación ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.