

2º INFORME DE RECOLOCACIÓN

Nueve de cada diez despedidos que participa en programas de recolocación consigue empleo en menos de un año

- El 97% de los candidatos que participa en programas grupales encuentra una nueva alternativa profesional en un periodo inferior a un año, frente al 86% de los que forman parte de programas de carácter individual
- A menor edad del candidato, menor es el tiempo que tarda en encontrar un nuevo empleo. Sin embargo, el 51% de los mayores de 50 años de los programas individuales y el 82% de los grupales lo consigue en el mismo periodo de tiempo
- El sector servicios es el que más trabajadores recolocados genera, al tiempo que también es el que más empleados absorbe. Por el contrario, el sector más estricto sobre la procedencia del candidato es el químico, debido a su alta especialización
- Mientras que en los programas grupales un 90% de los candidatos pertenece al personal base de la empresa, en los individuales un 25% son directivos y un 38% son managers
- Más de la mitad de los trabajadores recolocados por Creade a través de programas individuales consiguieron mantener (28%) o aumentar su sueldo (25%) a la hora de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo
- En ambos programas, el contrato indefinido prima entre los recolocados por encima de cualquier otra modalidad de contratación

Madrid, 6 de febrero de 2007.- Las grandes deslocalizaciones de empresas que han tenido lugar en España, principalmente durante los años 2000-2002, han despertado la inquietud de los responsables públicos sobre el grave impacto social y económico que llevan aparejadas. Si la pérdida de puestos de trabajo no se puede evitar, las autoridades están empezando a buscar soluciones para que los procesos de reestructuración de plantillas, y especialmente en los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES), se acompañen de medidas sociales que tiendan a buscar una solución para los empleos perdidos, no sólo en la empresa que realiza el expediente, sino en las que dependen de ella (proveedores, servicios externalizados...), que también pueden ir cayendo por el efecto dominó, llegando incluso a deprimir social y económicamente a una determinada zona geográfica.

En nuestro país, de los más de **2.900 ERES que las empresas presentaron en 2006 -y que afectaron a cerca de 38.000 trabajadores- alrededor del 15% desarrolló programas de recolocación.** Esta cifra demuestra la aceptación cada vez mayor por parte de las compañías de la importancia de los planes sociales de acompañamiento como un elemento más de su responsabilidad social, con el fin de reorientar la carrera profesional de los trabajadores que han despedido y evitar los daños indirectos que podría ocasionar un gran número de desempleados en la misma región.

Creade, consultora de Recursos Humanos del área de Human Capital Solutions del Grupo Adecco, líder en nuestro país en programas de recolocación, **ha trabajado a lo largo de 2006 con 3.181 trabajadores**, de los cuales el 24% participó en Programas de Carreras (de carácter individual, dirigidos a apoyar a directivos y mandos intermedios que deben reorientar su carrera en el exterior de una organización) y el 76% en Programas de Empleo (de carácter grupal cuyo

objetivo es colaborar en la gestión de los procesos de cambio o planes de reducción y amortización de puestos, facilitando un soporte a los empleados afectados que les permita acceder a una nueva alternativa profesional).

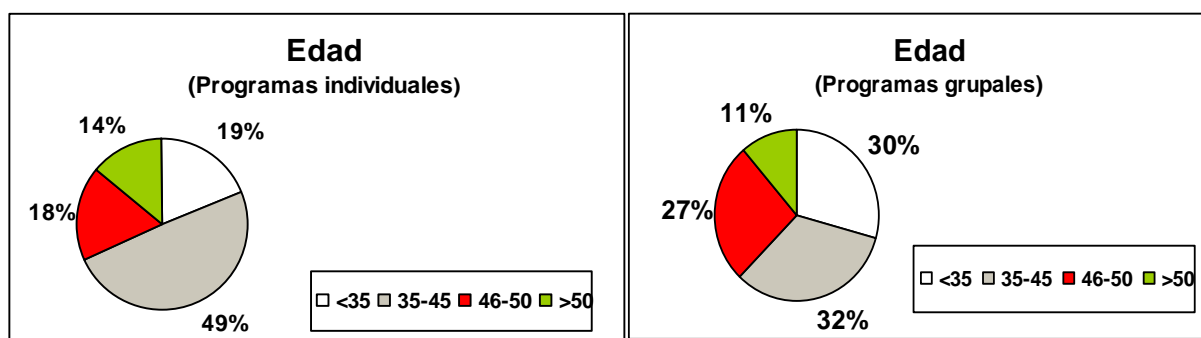
Ambos programas arrojan unos resultados altamente satisfactorios y permiten establecer una radiografía lo suficientemente representativa de la actividad de la recolocación en nuestro país. Así, **el 86% de los trabajadores que participaron en Programas de Carreras** a lo largo de 2006 consiguieron un nuevo empleo en menos de un año. Esta cifra es aún mayor en el caso de los candidatos que participaron en los **Programas de Empleo, ya que en el 97% de ellos consiguieron una nueva alternativa profesional en menos de 12 meses.**

Distribución por sexo y edad

Del total de las personas recolocadas en 2006 por Creade, un 62,5% han sido hombres, frente al 37,5% de mujeres. Si analizamos la distribución de los recolocados según la edad, se puede observar una diferencia entre los dos programas de recolocación que realiza Creade, los grupales e individuales.

Así, **casi la mitad (49%) de los participantes en programas individuales tienen entre 35 y 45 años, mientras que este porcentaje desciende hasta el 32% en el caso de los que formaron parte de programas grupales**, en favor de las personas menores de 35 años y de entre 46 y 50, que representan el 30% y 27%, respectivamente. De esta forma, la distribución de los recolocados en programas grupales está más repartida según la edad, ya que cuando una empresa sufre un proceso de reestructuración, el ERE afecta a toda la plantilla. Sin embargo, el perfil que más participa en los programas individuales es el de managers, lo que conlleva una experiencia adquirida con el tiempo, y por eso, la mayoría de ellos tienen entre 35 a 45 años.

Por último, las personas mayores de 50 años son las que participaron en menos recolocaciones, sólo un 14% y 11% del total de recolocados pertenecen a este grupo de edad.



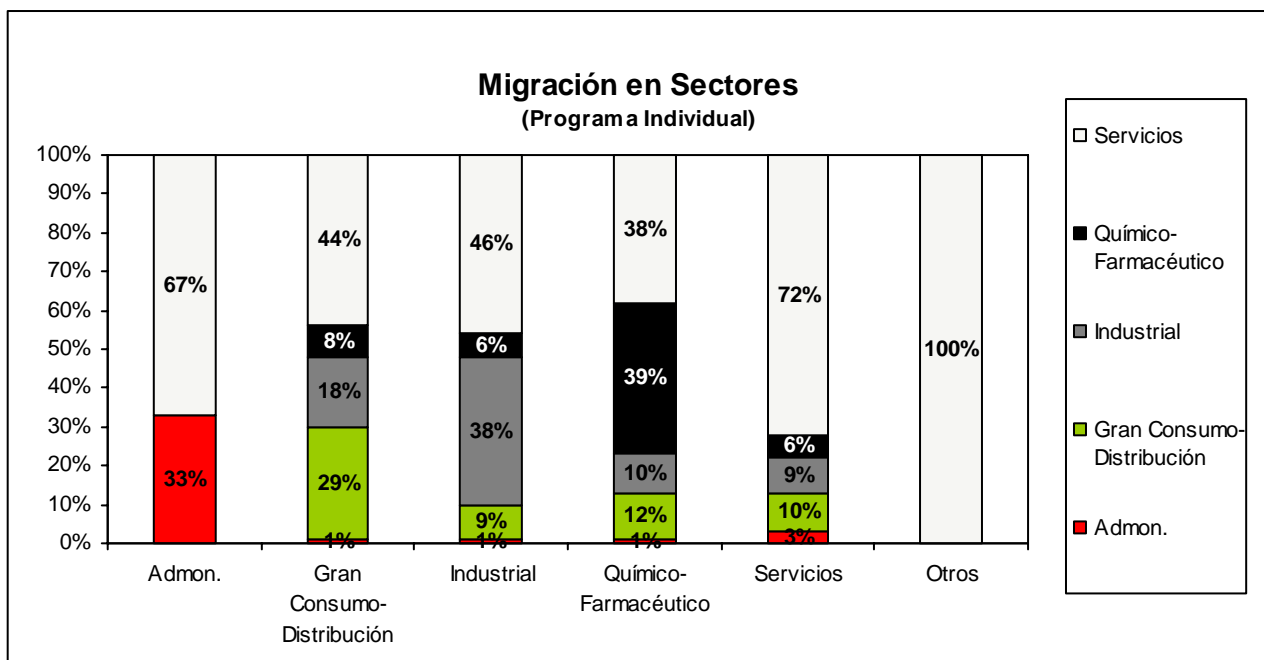
Sectores de procedencia y destino

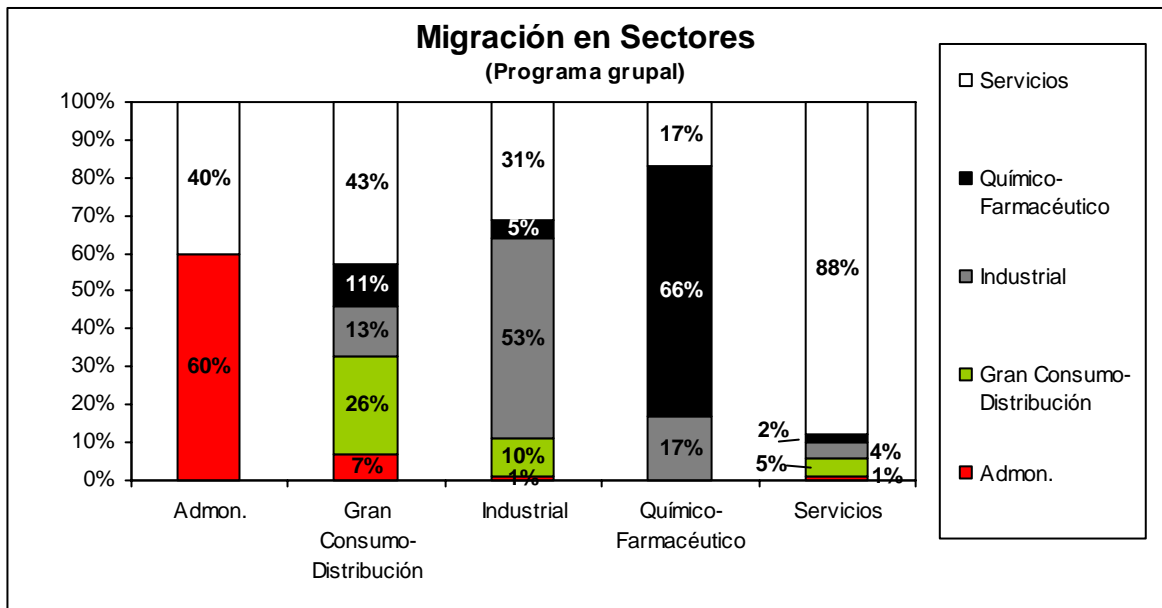
Al igual que es el sector servicios el que más trabajadores recolocados genera, también es el que más absorbe. Esto se debe a que es el sector con una mayor diversidad de actividades y mayor rotación de empleados, por lo que las posibilidades de reestructuraciones empresariales son más altas, así como las oportunidades para encontrar empleo en otras compañías del sector. En concreto, un 30% de los participantes en programas individuales proceden de servicios, mientras que en los grupales este porcentaje es incluso mayor, de un 55%. Pero además, servicios es el sector que acoge a un mayor número de candidatos sin exigencia del sector de procedencia. Las cifras lo confirman: más de la mitad (57,8%) de los recolocados individuales cambiaron su sector de origen por el de servicios, y un 32,75% de recolocados por programas grupales lo hicieron también. Por el contrario, el sector más estricto sobre la procedencia del candidato es el químico, debido a su alta especialización.

En total, si se analiza el sector de destino de los trabajadores, el 41,4% de los recolocados de carácter grupal consiguió una alternativa profesional diferente a la que provenían originariamente, mientras que el porcentaje asciende hasta el 57,8% en el caso de los recolocados de carácter individual. Esto demuestra el éxito de los programas de recolocación, que consiguen mejorar los atributos laborales de los candidatos por medio de la enseñanza, la formación y el asesoramiento en su búsqueda de trabajo para aumentar su empleabilidad y posibilidades reales de acceder a un empleo acorde a sus capacidades.

En los siguientes gráficos se puede observar la migración entre sectores. En concreto, la figura detalla en dónde se recolocan los candidatos de cada sector. Comparando los programas individuales y grupales, se observa que es en los segundos donde existe una mayor permanencia en el sector de origen después de ser recolocados. Así, un 53% de las personas que trabajaban en la industria, fueron recolocadas de nuevo allí, al mismo tiempo que un 66% de los que se empleaban en el sector químico-farmacéutico permanecieron en él. Estos porcentajes descienden hasta el 38% y 39%, respectivamente, en el caso de los procesos individuales. Una de las razones de esta situación es que los directivos y managers, al ser personas con elevada formación, pueden optar a más sectores además del de procedencia; en cambio, el personal base no cualificado tiene más dificultades para cambiar de sector y resulta más fácil recolocarse en el mismo de procedencia ya que lo conoce en profundidad y cuenta, en la mayoría de los casos, con larga experiencia.

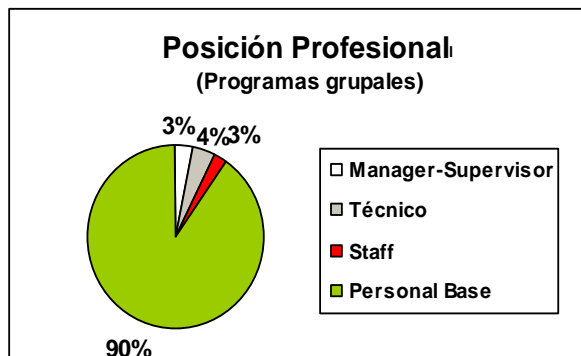
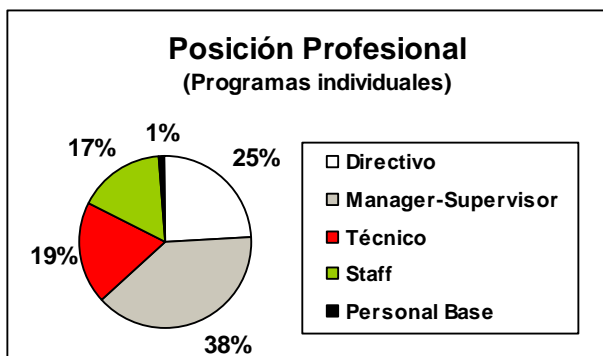
Por otro lado, **el sector servicios no es sólo el que más trabajadores recolocados genera y absorbe, como se ha explicado anteriormente, si no que además, es donde los trabajadores menos se mueven una vez recolocados.** Es decir, un 72% de las personas recolocadas procedentes de los servicios, se les consiguió un empleo en este mismo sector a través de los programas individuales, y un 88% hizo lo mismo por medio de los grupales.





Distribución por posición profesional

Si se estudian a los recolocados por la consultora Create según la posición profesional de la que proceden, también se encuentran diferencias en ambos programas. **Mientras que en los grupales un 90% pertenecen al personal base de la empresa, en los individuales un 25% son directivos y el 38% son managers.** Estos perfiles suelen ser recolocados de forma individual ya que requieren una consultoría más específica y particular dado su grado de cualificación y experiencia. Por el contrario, la recolocación de la plantilla con baja cualificación se suele hacer en grupo; de hecho sólo un 3% de managers y un 0% de directivos participaron en estos programas.



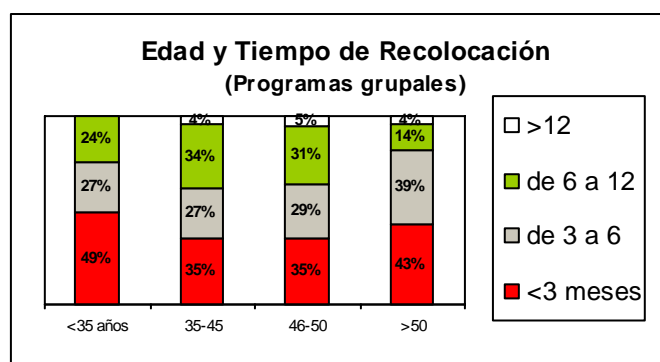
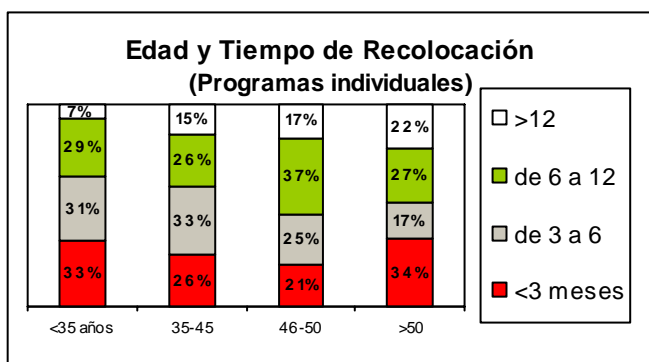
Tiempo de recolocación

Si atendemos a la duración del proceso de recolocación de Create, encontramos que **el 97% de los candidatos que participa en programas grupales encuentra una nueva alternativa profesional en un periodo inferior a un año**, situándose el tiempo medio de recolocación en los 4,7 meses. Por otro lado, el 86% de los de carácter individual logran un nuevo empleo en menos de doce meses, siendo 6,4 meses el periodo medio de espera.

Esta diferencia en el tiempo medio de recolocación viene explicada por las propias características del mercado laboral, donde la oferta de puestos de trabajo para perfiles de alta cualificación es sensiblemente inferior a la de trabajadores con una menor preparación. Esto provoca que la búsqueda de empleo se prolongue con procesos de selección de mayor duración lo que conlleva un mayor tiempo de espera.

Pese a ello, el 57% de los trabajadores de los programas individuales consiguen un nuevo empleo en menos de 6 meses, frente al 68% de los que participan en programas grupales. Tan sólo un 3% de estos últimos encuentra una alternativa profesional más allá de los 12 meses, frente al 14% de los trabajadores de programas individuales.

A la hora de analizar el tiempo medio de recolocación, y atendiendo a la edad de los trabajadores, se observa que **a menor edad del candidato, menor es el tiempo que tarda en encontrar un nuevo empleo**. Así, el 64% de los participantes en programas individuales con menos de 35 años y el 76% de los grupales, acceden a un nuevo puesto de trabajo en menos de 6 meses. Sin embargo, llama la atención que el 51% del colectivo de trabajadores mayores de 50 años de los programas individuales y el 82% de los grupales accede a un nuevo empleo en el mismo periodo de tiempo, lo que demuestra la importancia y la necesidad de los planes de recolocación teniendo en cuenta que, este colectivo, generalmente es el que encuentra mayores problemas de reinserción laboral debido a su edad.

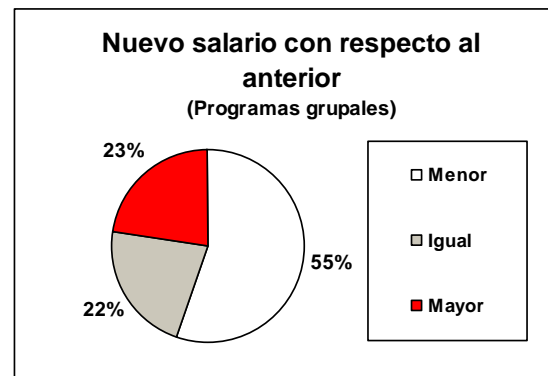
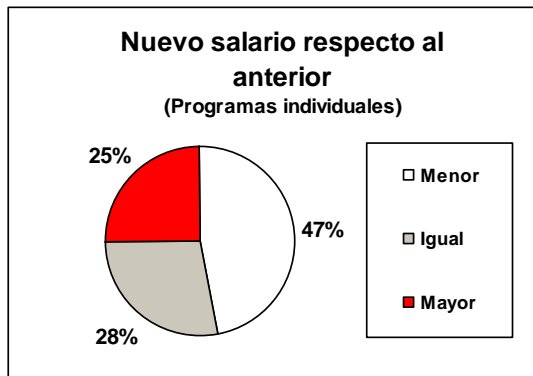


Distribución por salario

Más de la mitad de los trabajadores recolocados por Creade que participaron en programas individuales consiguieron mantener (28%) o aumentar su sueldo (25%) a la hora de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo. Sin embargo, ese porcentaje es ligeramente inferior en el caso de los participantes en programas grupales, donde el porcentaje de recolocados que mantuvieron su sueldo fue del 22% y el de los que lo aumentaron del 23%.

Por el contrario, el 47% de los recolocados provenientes de programas individuales y el 55% de los individuales, aceptaron una retribución menor en su nuevo trabajo. Esto viene explicado por diversos factores, como puede ser por las propias dificultades para encontrar empleo, que en muchos casos conlleva aceptar unas condiciones diferentes a las disfrutadas anteriormente; pero que al mismo tiempo permite al candidato gozar de un grado de realización mayor o de unas condiciones laborales más ventajosas como puede ser la reducción de jornada.

Es importante resaltar no sólo la efectividad de los programas de recolocación, que como ya hemos visto anteriormente consiguen un importantísimo grado de éxito en un periodo de tiempo relativamente corto, sino que además de ello permiten que la mayoría de los recolocados mantengan unas condiciones laborales similares a las que disfrutaban originariamente.



Una opción que aumenta año tras año entre los candidatos que participan en programas de recolocación es recurrir a un trabajo por cuenta propia gracias al apoyo y asesoramiento por parte de los consultores de la compañía. Así, el 11% de los candidatos de programas individuales y el 4% de los grupales optan por esta decisión, beneficiándose, en muchos casos, del auge de los procesos de externalización de las empresas y llegando a convertirse en proveedores de sus antiguas compañías. Sin embargo, es cierto que los participantes en los programas de carácter individual lo hacen en un porcentaje superior dadas sus mayores posibilidades económicas y su perfil directivo, elementos clave a la hora de decantarse por emprender su propia empresa.

Por último, la relación contractual de los recolocados con su nueva empresa se erige en un elemento esencial a la hora de iniciar una andadura profesional diferente a la desempeñada hasta el momento. Por ello, es llamativo que tanto en los programas individuales como en los grupales **el contrato indefinido prime por encima de las otras modalidades de contratación**, siendo especialmente reseñable el caso de los programas individuales, donde el 71% obtiene un contrato indefinido, frente al 26% en el caso de los grupales, siendo el siguiente grupo en importancia el de trabajadores con contratos con duración superior a 6 meses (30%) frente al 6% de los programas de carácter individual.

Sobre Adecco

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece soluciones globales a través de sus ocho líneas de negocio especializadas en empleo temporal, consultoría, formación, externalización y recolocación. Estas líneas son: Adecco Finance & Legal, Adecco IT, Adecco Engineering & Technical; Adecco Medical & Science; Adecco Sales & Marketing; Adecco Office, Adecco Industrial y Adecco Human Capital Solutions (Creade). En España, Adecco cuenta con más de 350 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.500 empleados.

Además, desde su compromiso por la Responsabilidad Social Corporativa, Adecco, a través de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, trabaja desde 1999 por los colectivos más desfavorecidos de la sociedad (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares no compartidas y ex deportistas).

Para más información, no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Marina Gómez/Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
marina.gomez@adecco.es
luis.perdiguero@adecco.es

Laura García
Román y Asociados
Tlf: 91 591 55 00
l.garcia@romanyasociados.es