

Informe de Recolocación 2008

El aumento de EREs en 2008 ha ido acompañado por el doble de personas atendidas en programas de recolocación

- Esta tendencia refleja una mayor concienciación por parte de las empresas a la hora de ejecutar sus ERE en tiempos de incertidumbre y destrucción de empleo.
- Si en 2007 el total de candidatos atendidos en programas de recolocación fue de 2.429, en 2008 dicha cantidad se ha duplicado, alcanzando las 5.253 personas.
- El sector servicios es el que más ha invertido en recolocar a sus trabajadores a través de programas individuales y el químico a través de los grupales.
- La crisis ha provocado un aumento del tiempo medio de recolocación en un nuevo empleo de cerca de 2 meses en el caso de los mandos intermedios y directivos, y 1 mes y medio en el de los perfiles de menor cualificación.
- Los menores de 35 años y los mayores de 50 son aquéllos que tardan menos en recolocarse: casi 3 de cada 4 consigue un nuevo trabajo en menos de 6 meses.
- La remuneración del nuevo trabajo se ha visto reducida con respecto a la de su anterior empleo con motivo de la crisis. Así ha sucedido al 56% de los mandos altos e intermedios y al 67% del personal base recolocado.

Madrid, 9 de Junio de 2009.- 2008 se recordará para la historia como el año del inicio de la primera crisis económica mundial del siglo XXI. En el mercado laboral, también se recordará como el año del desempleo y las reestructuraciones de plantillas: el número de parados aumentó en 1.280.300 personas y se destruyeron 620.100 puestos de trabajo, de estos, 148.088 provinieron de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).

En concreto, el número de afectados por ERE en España en 2008 creció un 153,6% con respecto al año anterior. Es por ello por lo que, **si habitualmente es aconsejable acompañar a un ERE de un programa de recolocación, en estos momentos de crisis lo es aún más al ser un pieza clave para amortiguar los duros efectos de este conflicto.** Según Nekane Rodríguez, Directora General de Create Lee Hecht Harrison, éste es el reto para las empresas que tengan que reestructurar sus plantillas: “actualmente los ERE que están siendo acometidos por las compañías se deben a razones económicas, más que organizativas como en los años anteriores. Pero a pesar de ello, deberían de considerar la recolocación de sus despedidos como un elemento más de su responsabilidad social para amortiguar el impacto tanto dentro como fuera de la empresa”.

Afortunadamente, la tendencia experimentada en el primer semestre de 2008 ha dado un giro muy positivo. Si hasta mediados del año las cifras ponían de relieve que el aumento de ERE no iba acompañado de un mayor número de programas de recolocación, no es ésta la tendencia que ponen de manifiesto los datos registrados al final del ejercicio. Así lo demuestra el Informe de Recolocación elaborado por Create Lee Hecht Harrison, la consultora de recolocación del grupo Adecco. En concreto, **si en 2007 el total de candidatos atendidos por la consultora en programas de recolocación fue de 2.429, en 2008 dicha cantidad se ha duplicado, alcanzando las 5.253 personas.** Esta evolución pone de manifiesto que **ha habido una mayor concienciación por parte de las empresas a la hora de ejecutar sus ERE en un periodo de tanta incertidumbre y destrucción de empleo.**

Sin embargo, la crisis ha provocado que al aumento en el número de programas de recolocación no vaya acompañado de un incremento similar de empleados recolocados en el periodo de un año. De hecho, si hacemos un análisis más amplio podemos ver cómo el porcentaje de recolocados ha ido disminuyendo en los últimos años, hasta notarse un descenso más acusado en 2008, fruto de la crisis. En concreto, del 99% de candidatos recolocados a través de este tipo de programas en 2006, se pasó a un 85% en 2007 y un 77% en la primera mitad de 2008. Esta caída se ha acentuado más en la segunda mitad de 2008, cuando la crisis emergió de forma más contundente, provocando que el porcentaje de recolocados en este año haya caído hasta el 65% de los participantes en los programas.

A pesar de dicho descenso, podemos concluir que los programas de recolocación han dado su fruto, ya que hablar de un 65% de recolocados supone que más de la mitad de los candidatos que asisten a este tipo de programas como solución a su situación de desempleo, consiguen un nuevo trabajo en un año.

Para Createe Lee Hecht Harrison el reto en estos momentos es dónde recolocarlos. En un panorama en el que la destrucción de empleo es la tónica del mercado laboral, no es de extrañar que la recolocación vaya a ser una tarea ardua. De hecho, **este informe viene a resaltar las consecuencias que la actual crisis está teniendo sobre estos procesos**, entre las que resaltan: al aumento del tiempo de recolocación y la caída del salario en el nuevo puesto de trabajo. Como última conclusión, destacar que **los máximos afectados a estos efectos son los trabajadores de menor cualificación**, ya que su baja formación y especialización aporta menos valor añadido a las empresas y son precisamente los que más están sufriendo el paro, de forma que su recolocación se antoja aún más complicada.

Tiempo medio de recolocación

Uno de los efectos que sin duda ha provocado la crisis ha sido el aumento del tiempo medio de recolocación. **Las circunstancias actuales hacen más difícil la recolocación de los candidatos en un nuevo empleo, por lo que se ha registrado en el último año un incremento de casi 2 meses en el caso de los programas individuales, dirigidos a mandos intermedios y directivos, y 1 mes y medio en el de los grupales, es decir, los de menor cualificación.**

Así, si en 2007 el tiempo medio de recolocación de los candidatos que participaban en programas individuales era de 4,1 meses, esa cifra se ha incrementado hasta alcanzar prácticamente los 6 meses (5,9 en concreto). Algo parecido ha ocurrido con los programas grupales, cuyos candidatos han pasado de tardar 5 meses y medio en recolocarse en 2007 a 6 meses un año después.

Lo que ponen de manifiesto estos datos es la constatación de la tendencia que se venía observando desde hace varios años. Desde 2006, el tiempo medio de recolocación tanto de programas individuales como grupales se ha ido igualando. En tiempos de bonanza, las propias características del mercado laboral hacían que la oferta de puestos de trabajo para perfiles de alta cualificación fuera sensiblemente inferior a la de trabajadores con una menor preparación. Esto provocaba que la búsqueda de empleo se prolongara con procesos de selección de mayor duración, lo que conllevaba un mayor tiempo de espera. Así, en 2006 los candidatos de programas individuales tardaban una media de 6,4 meses en recolocarse y los grupales 4,7 meses. Sin embargo, en 2008 la diferencia ha desaparecido hasta prácticamente igualarse.

Esto es también una consecuencia más de la crisis, que ha hecho aumentar el tiempo de recolocación de ambos colectivos, pero con más fuerza en el caso de los candidatos de base. La destrucción de empleo está afectando más a los perfiles de menor cualificación, en los que en estos momentos hay mayor número de parados y menor número de ofertas laborales. Por el contrario, en periodos de crisis los puestos directivos tienden a una menor rotación, reduciéndose el número de aquéllos que buscan un nuevo empleo, lo que provoca una menor competencia por esos puestos y una mayor facilidad de recolocación de directivos.

Tiempo medio de recolocación por edad

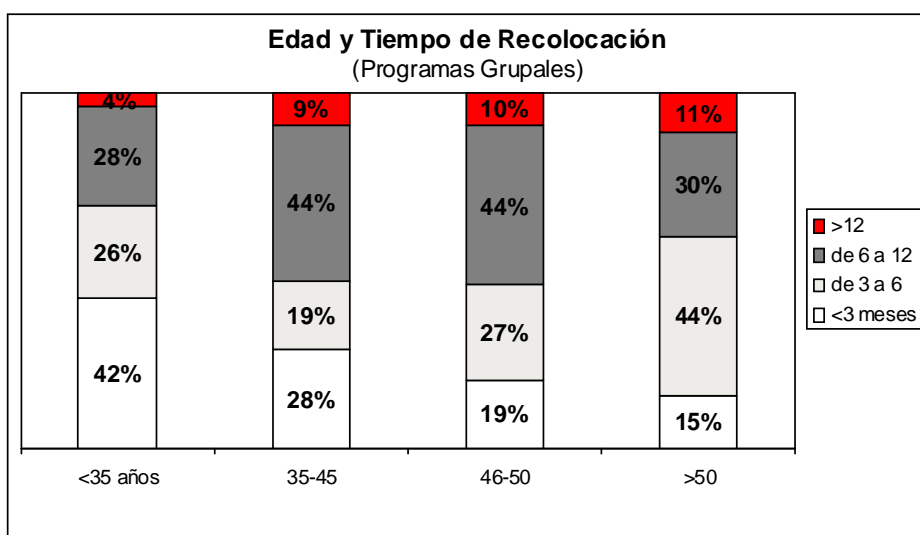
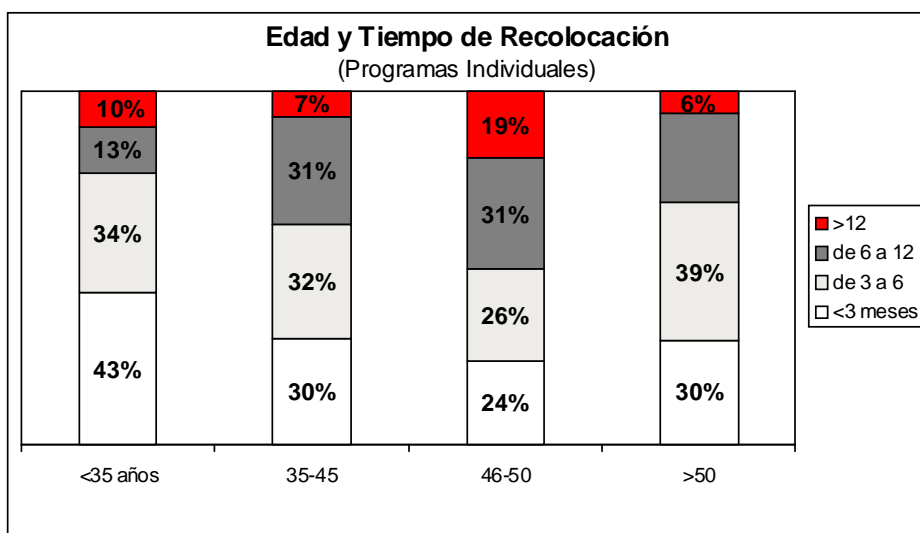
Los datos del Informe de Recolocación de Createe Lee Hecht Harrison demuestran que tanto en los programas individuales como grupales **son los menores de 35 años y los mayores de 50 aquéllos que tardan menos en recolocarse.**

Así, en el caso de los programas individuales, un 77% de los menores de 35 años consiguen recolocarse en un tiempo inferior a 6 meses, siendo un 69% el porcentaje de mayores de 50 años que lo consigue en el mismo tiempo.

Por otro lado, si tenemos en cuenta los programas grupales, el 68% de los menores de 35 años se recoloca en menos de 6 meses, mientras que un 59% de mayores de 50 años consigue un nuevo empleo en dicho periodo.

Esto demuestra **la importancia y efectividad de los programas de recolocación entre los colectivos más vulnerables del mercado laboral:** los jóvenes, que son los que más están sufriendo el desempleo, y los mayores de 50 años, que son los profesionales que más difícil tienen su reincorporación al mercado laboral una vez que pierden su trabajo.

Por el contrario, los participantes que requieren de más tiempo para conseguir un nuevo empleo son aquéllos que se encuentran en la franja de edad entre los 35 y los 50 años. De hecho, el porcentaje de candidatos entre 35 y 45 años que consigue un nuevo empleo antes de los 6 meses queda reducido al 28% y solo un 19% de los candidatos entre 46 y 50 años consigue recolocarse en el mismo tiempo.

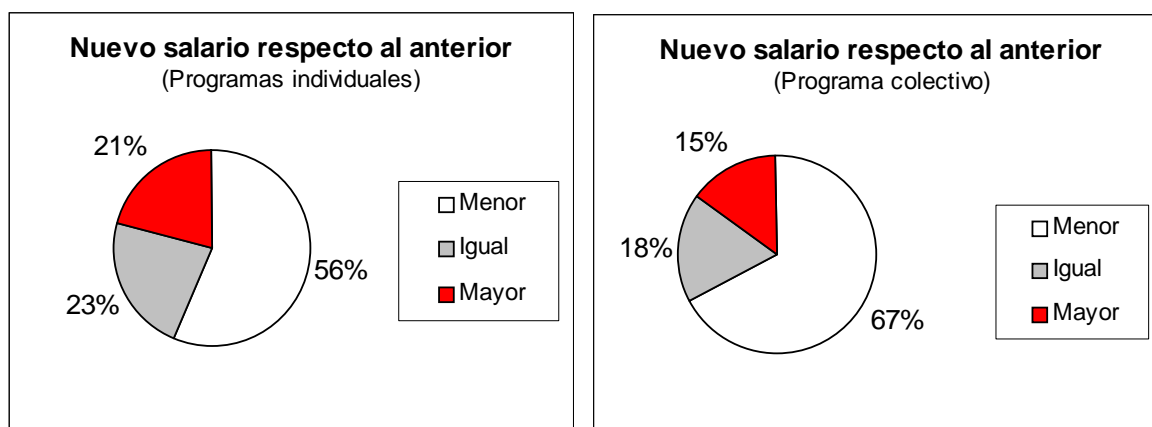


Nuevo salario respecto al anterior

Si el impacto de la crisis económica se ha visto reflejado en el incremento del tiempo medio de recolocación, como efecto de ella también se ha producido otra novedad en el análisis de los datos correspondientes al salario: **la remuneración de los trabajadores que encuentran una nueva alternativa profesional se ha visto reducida con respecto a la de su anterior trabajo.**

Un 56% de los mandos altos e intermedios recolocados en un nuevo empleo, lo hicieron con un salario menor al que tenían antes de cambiar de trabajo, mientras que en 2006 ese porcentaje era de menos de la mitad. Ahora el 21% consigue recolocarse en un puesto en el que está mejor retribuido y un 23% lo hace en uno que gana lo mismo.

El efecto de la crisis se ha dejado notar aún más en el salario de los recolocados de base o staff, ya que un 67% de ellos ha encontrado un empleo con un sueldo inferior al que disfrutaba antes, frente al 55% en 2006. Así, sólo un 15% se recoloca en un trabajo con mayor salario que el anterior y un 18% con una retribución similar.



Sectores de procedencia y destino

Según los datos del Ministerio de Trabajo, durante el pasado ejercicio el Gobierno autorizó 6.249 ERE, un 64,7% más que en 2007, que cerró el año con 3.794 expedientes de regulación de empleos autorizados. Pero por sectores, la evolución de los expedientes de regulación está siendo muy diferente: el sector de la construcción es el más afectado por la crisis y se ha visto obligado a multiplicar por 6 el número de ERE realizados con respecto al año pasado, esto es 554 frente a los 83 registrados en 2007; los demás sectores han sufrido un impacto menos severo que el anterior, aunque no deja de ser llamativo. En concreto, la industria ha incrementado el número de expedientes de regulación en un 167%, seguido por el de servicios, con un porcentaje bastante menor, de un 15 %.

En cuanto al número de afectados por ERE, cabe destacar que aunque la construcción haya registrado el mayor crecimiento de despedidos, de un 567% en comparación con 2007, hasta las 554 personas, ha sido la industria el sector que más empleos ha destruido, en total 114.459, un 216,5% más que en el año anterior.

Teniendo esto en cuenta, podemos analizar los sectores de procedencia de los trabajadores recolocados por Createe Lee Hecht Harrison en 2008, siendo conscientes de que esos sectores no sólo son los que más ERE están registrando, sino aquellos que están acompañando sus expedientes de regulación con programas de recolocación que amortigüen el impacto de un importante número de despedidos.

El sector servicios es el que más ha invertido en recolocar a sus trabajadores a través de programas individuales, ya que el 34% de este tipo de recolocados por Createe Lee Hecht Harrison provienen de él, seguido por el sector gran consumo-distribución, con un total de 25%,

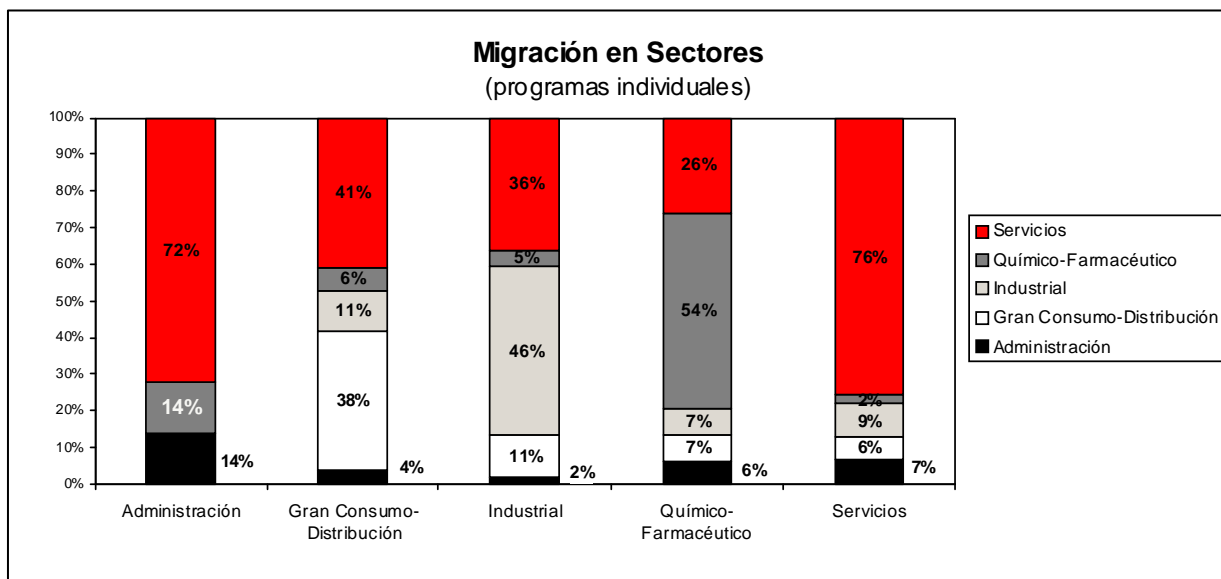
al cual sigue muy de cerca el químico-farmacéutico, con un 24%. Por último, los sectores que menos contratan programas de recolocación para puestos altos e intermedios son la industria, que representa un 15% de total y la Administración Pública, con un 2%.

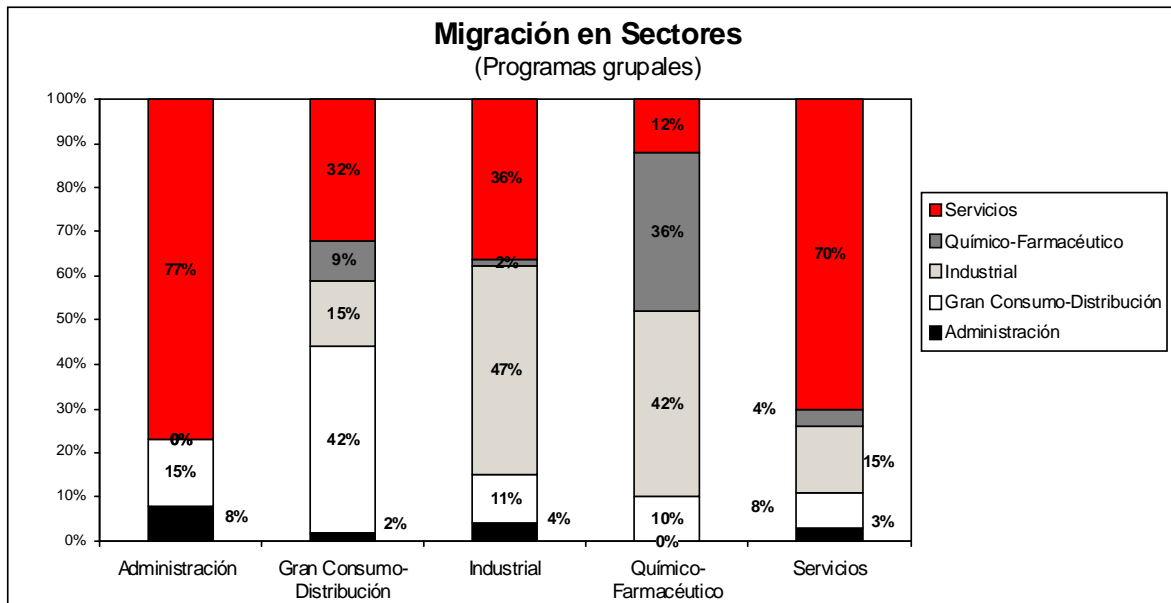
Sin embargo, en el caso de programas de recolocación grupales, los sectores de procedencia presentan porcentajes más equitativos. Así, un 23% de los empleados proceden del sector químico-farmacéutico, seguido de un 21% procedente del sector servicios, un 20% procedente del sector de la Administración, porcentaje éste que coincide con los empleados procedentes del sector industrial, y por último, gran consumo y distribución, que representó el 16% de los programa grupales realizados en 2008.

Una vez vistos las actividades de procedencia de los recolocados por Createe Lee Hecht Harrison, es interesante analizar la migración en los distintos sectores de los trabajadores que se han visto afectados por un ERE.

El sector más estricto sobre la procedencia del candidato recolocado a través de programas individuales es el químico-farmacéutico, ya que el 54% de éstos consiguen un nuevo trabajo en este mismo sector. Esto se debe a la alta especialización de los participantes en este tipo de programas, que suelen ser mandos intermedios y directivos. Su elevada especialización y experiencia suponen un valor añadido que les hace más fácil encontrar un empleo en su mismo sector. En cambio, sólo el 36% de despedidos han sido recolocados en la actividad química-farmacéutica, ya que la especialización de este tipo de trabajadores no es tan alta, por lo que su experiencia le puede valer para encontrar empleo en otros sectores, como el industrial.

Por otro lado, **servicios es el sector que más acoge tanto a sus propios trabajadores despedidos como a los desempleados del resto de actividades, al presentar menos exigencias.** Haciendo la media de los recolocados grupales e individuales, entorno al 73% de los despedidos por el sector servicios se recolocaron en esa misma actividad. Pero además, entorno a un 75% de los despedidos de la Administración Pública fueron empleados por ella, al mismo tiempo que un 41% de los despedidos en gran consumo, y un 36% de los del sector industrial.





Tipo de contrato

Un año más, tanto en los programas individuales como en los grupales prima, por encima del resto de opciones, el contrato indefinido. Así, **el 74% de los candidatos de programas individuales y el 46% de los grupales encuentran un nuevo empleo con carácter indefinido**. Esta diferencia en el porcentaje entre uno y otro programa viene explicada porque a mayor cualificación, más fácil resulta encontrar un puesto de carácter indefinido por las propias características del puesto, sin embargo en aquéllos de menor cualificación es más difícil que su primer contrato sea indefinido. No obstante, lo habitual suele ser que tras un primer contrato de carácter temporal pasen a incorporarse indefinidamente en su puesto de trabajo.

En segundo lugar, el 13% de los candidatos de programas individuales obtiene un contrato como autónomo, el 7% con una duración superior a 6 meses y los que obtienen un contrato por obra y servicio o con una duración inferior a 6 meses representan el 3% en ambos casos.

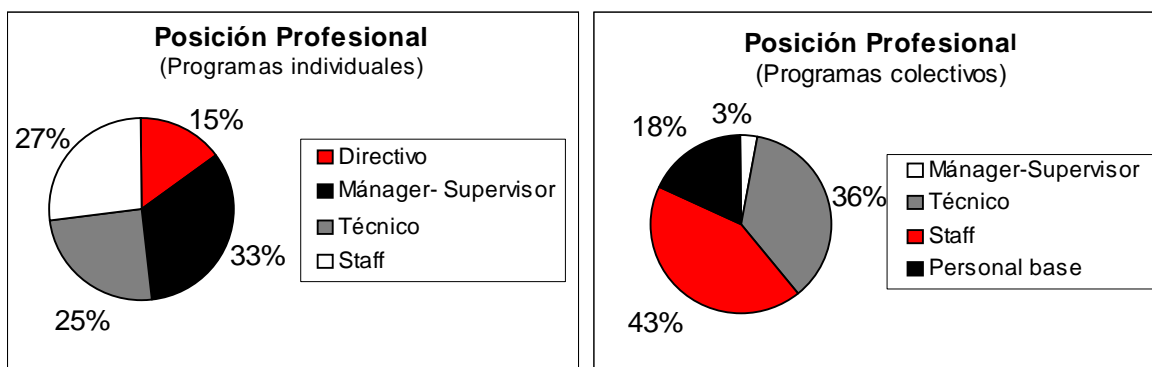
En el caso de los programas grupales, el 27% obtiene en segundo lugar un contrato con una duración superior a los 6 meses, seguidos del 19% por obra y servicio y el 7% con una duración inferior al medio año. Es decir, que **el 73% de los candidatos grupales accede directamente a un contrato indefinido ó de más de 6 meses**.

Por último, a la hora de analizar la tipología del nuevo empleo del participante en un programa de recolocación, no se aprecian casi diferencias entre los candidatos de programas grupales e individuales en 2008. Así, en el primer caso **el 94% de los candidatos encontraron un nuevo empleo por cuenta ajena**, mientras que los talleres específicos sobre autoempleo que reciben los candidatos lograron que el 6% de ellos optara por un trabajo por cuenta propia. Si tenemos en cuenta a los recolocados a través de programas individuales los porcentajes son del 92% y 8%, es decir, muy similares a los anteriores. Sin embargo, cabe destacar que aunque este último porcentaje es reducido, un 69% de esos emprendedores es menor de 45 años.

Distribución de los recolocados por posición profesional

Si se estudian a los recolocados por la consultora Create Lee Hecht Harrison según la posición profesional de la que proceden, también se encuentran diferencias en ambos programas. **Mientras que en los grupales un 61% pertenece al personal base o staff de la empresa, en los individuales un 48% son directivos o 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 ningún directivo participaron en estos programas.



Distribución de los participantes por sexo y edad

Si analizamos la distribución de los candidatos atendidos por Create Lee Hecht Harrison según la edad y el sexo, se pueden observar diferencias entre los dos programas de recolocación que realiza la marca, los grupales e individuales.

En cuanto al sexo, si bien en el caso de los participantes de programas grupales el reparto es más equitativo, un 54% son hombres frente al 46% que representan las mujeres, no ocurre así en el caso de los candidatos de programas individuales. Entre estos últimos se manifiesta una mayoría de hombres, 63%, frente al número de mujeres, que solo suponen un 37%. Esta tendencia está relacionada directamente con la presencia de mujeres en posiciones de mandos intermedios y altos, en donde éstas representan una proporción inferior a los hombres.

En el caso de la distribución por edad, aunque en los dos tipos de programas, **prácticamente la mitad de los participantes tienen entre 35 y 45 años**, la edad de los trabajadores participantes en programas individuales es ligeramente mayor: un 36% de ellos son mayores de 45 años, frente al 27% de los candidatos de procesos grupales. Además, **la edad media de inicio de los procesos es también ligeramente mayor en el caso de los individuales, al ser de 43 años frente a 40 en los grupales.**

A esto se puede añadir una lectura más, y es que si bien los participantes de programas individuales menores de 35 años suponen solo un 15% del total, en el caso de aquellos que participan en programas grupales el porcentaje asciende a 32%. Estos datos vienen a reafirmar que la distribución de los candidatos de 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 10% y 13% del total de recolocados pertenecen a este grupo de edad.

Sobre Creade Lee Hecht Harrison

Creade–Lee Hecht Harrison es una compañía del grupo ADECCO, líder en el mercado nacional e internacional en la gestión de procesos de cambios empresariales.

Trabaja para facilitar los procesos de cambio en los que se ven inmersas las organizaciones y sus profesionales, ofreciendo las soluciones óptimas en Transición de Carreras, Reestructuraciones y Liderazgo.

Para cualquier aclaración, no dudéis poneros en contacto con nosotros.

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

Laura García/Silvia Enrique
R Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
laura.garcia@grupor.es
silvia.enrique@grupor.es