



Adecco Human Capital Solutions

III Informe de Recolocación

La crisis aumenta en un mes el tiempo medio de recolocación de los trabajadores con poca cualificación

- Sin embargo, el de los candidatos de programas individuales, correspondientes a perfiles altos y directivos, se ha reducido en medio mes porque en periodos de crisis hay menos movilidad de estos cargos y por lo tanto menos competencia.
- El tiempo medio en el que un candidato de programas grupales encuentra un nuevo empleo se sitúa en los 5,6 meses, mientras que uno de un programa individual se sitúa en los 6 meses.
- Durante el primer semestre de 2008 se ha producido un cambio de tendencia: los trabajadores que antes han encontrado un empleo son aquellos con más de 50 años, en detrimento de los trabajadores menores de 35 años, que han experimentado un retroceso de 11 puntos porcentuales en el caso de los programas individuales y de 21 puntos en el de los grupales.
- La crisis ha provocado que los directivos y altos cargos recolocados que aceptan un salario inferior al que tenían, hayan aumentado hasta la mitad del total. En el caso de los trabajadores con menor cualificación, esta diferencia es aún más acentuada, hasta representar el 65% del total.
- El sector servicios es el que más ha invertido en recolocar a sus trabajadores a través de programas individuales. Sin embargo, es la industria la que más ha desarrollado programas de recolocación grupales para sus despedidos.
- El sector más estricto sobre la procedencia del candidato recolocado es el químico-farmacéutico en el caso de los directivos por su alta especialización.
- La industria es el sector que más acoge a los despedidos menos cualificados, ya que absorbe al 44% de los recolocados que procedían de otras actividades, además de al 51% de los despedidos de su sector.

Madrid, 27 de octubre de 2008.- Cada semana, si no cada día, una nueva empresa anuncia un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) como consecuencia de la actual crisis. La avalancha de despidos colectivos es otro de los síntomas más evidentes del deterioro del mercado laboral español y de la productividad de nuestras empresas. La sucesión de ERE supone también la mayor inyección posible para que la tasa de paro crezca a ritmos exponenciales, y por ende, un ERE supone además el mayor varapalo que puede llevarse a una determinada zona geográfica al quedarse sin trabajo un porcentaje importante de su población.

Es por ello por lo que, si habitualmente es aconsejable acompañar a un ERE de un programa de recolocación, en estos momentos de crisis, este consejo toma un cariz aún más importante al ser un pieza clave para amortiguar los duros efectos de este conflicto. Según Nekane Rodríguez, Directora General de Creade Adecco Human Capital Solutions, 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 eso, 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".

Sin embargo, la experiencia demuestra que el crecimiento de los ERE es inversamente proporcional al crecimiento de los programas de recolocación, es decir, que cuantos más ERE se producen, menos

programas de recolocación los acompañan. Teniendo esto en cuenta, el panorama que se avecina será muy complicado para los españoles que se vean afectados por los ERE ya que irán directamente a engrosar la lista del paro, encontrándose, muchos de ellos desorientados, con una larga experiencia en un sector arrastrado por una corriente de destrucción de empleo.

Por eso, una de las medidas principales que deberían amortiguar los efectos de la actual crisis sobre la sociedad sería que los ERE tuvieran que ir acompañados por programas de recolocación. La actual legislación española obliga a las empresas a incluir en estos expedientes un plan social de acompañamiento, pero sólo aconseja que este plan incluya un proceso de recolocación.

Esta medida ayudaría de forma muy importante a mitigar las consecuencias que pueden acarrear los despedidos masivos tanto en la economía como en la sociedad de una zona geográfica, y por extensión, en la economía y sociedad española. **Creade, desde el primer semestre de 2008, está atendiendo en sus programas de recolocación a un total de 4.265 candidatos. De los programas ya finalizados en este periodo, en los que han participado 524 personas, se ha logrado encontrar un nuevo empleo al 77% de éstas.** Esta cifra revela la eficacia de los programas de recolocación y el importante papel que podrían desempeñar en el plan de medidas que se está estudiando para contrarrestar los efectos de la crisis.

Y los datos ya advierten la necesidad de que esta propuesta sea tomada en cuenta: de enero a julio de 2008, el Gobierno ha autorizado un 3,84% más de ERE que en el mismo periodo del año pasado, hasta firmar 3.321 regulaciones de empleo. Aunque este aumento no ha ido acompañado de un incremento de trabajadores despedidos en todos los sectores, en algunos, como la construcción, se ha quintuplicado, y en otros como la industria, sus despedidos crecen mes a mes sin atisbos de frenar, arrastrada principalmente por el sector del automóvil y sus empresas auxiliares, a los que parece haberles llegado su turno.

Del total de los 34.865 despedidos en los siete primeros meses de este año, la industria ha sido la actividad que más personas ha dejado sin empleo, 23.052, pero la construcción ha sido la que ha aumentado más su número de despedidos, de 441 de enero a julio de 2007 a 2.617 en el mismo periodo de 2008, es decir, ha multiplicado por cinco los despidos.

Para Creade 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, la caída del salario en el nuevo puesto de trabajo y el incremento de la edad media de los recolocados. 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

Una de las principales novedades que se aprecia en el III Informe de Recolocación realizado por Creade es que, como consecuencia de la crisis que afecta al mercado laboral español, **el tiempo medio de recolocación de los trabajadores con menor cualificación ha aumentado en casi un mes**, mientras que, por el contrario, el tiempo medio de recolocación de los candidatos de programas individuales, correspondientes a perfiles altos y directivos, se ha reducido en casi medio mes.

Estos datos demuestran que la actual situación del mercado laboral 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.

Por ello, en el primer semestre de 2008 se ha reducido considerablemente la brecha en el tiempo medio de recolocación entre los candidatos de programas individuales y grupales recolocados por Creade. Así, **el tiempo medio en el que un candidato de programas grupales (personal de base) encuentra un nuevo empleo se sitúa en los 5,6 meses, mientras que uno de un programa individual (mandos altos e intermedios) se sitúa en los 6 meses.**

Esta diferencia en el tiempo medio de recolocación, que cada vez es menor y que tiende a igualarse, viene explicada porque hasta ahora 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. Sin embargo, como se ha comentado, esta tendencia está cambiando y en los próximos meses se espera una equiparación en el tiempo medio de recolocación de ambos grupos, ya que la crisis actual provocará también que los mandos altos e intermedios sufran un aumento de su tiempo medio de recolocación.

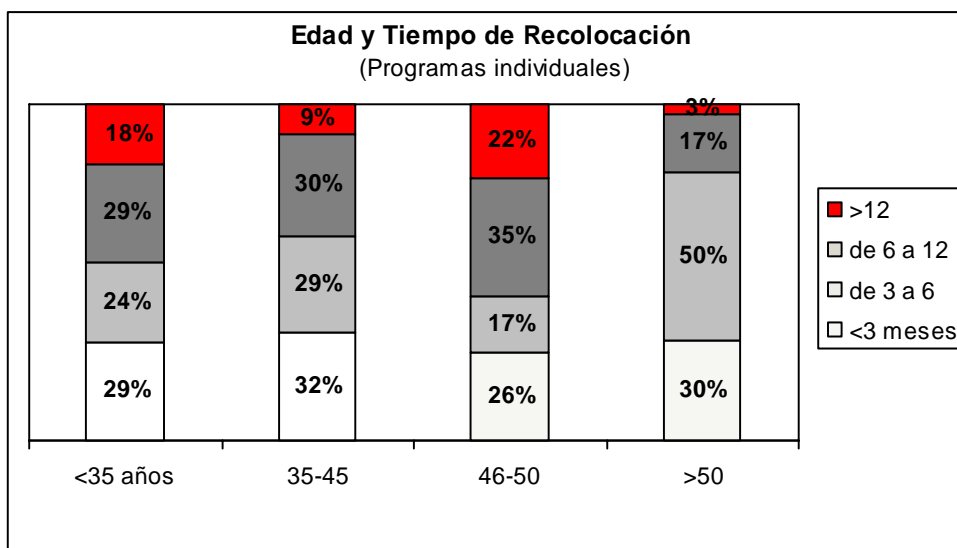
Recolocación por edad

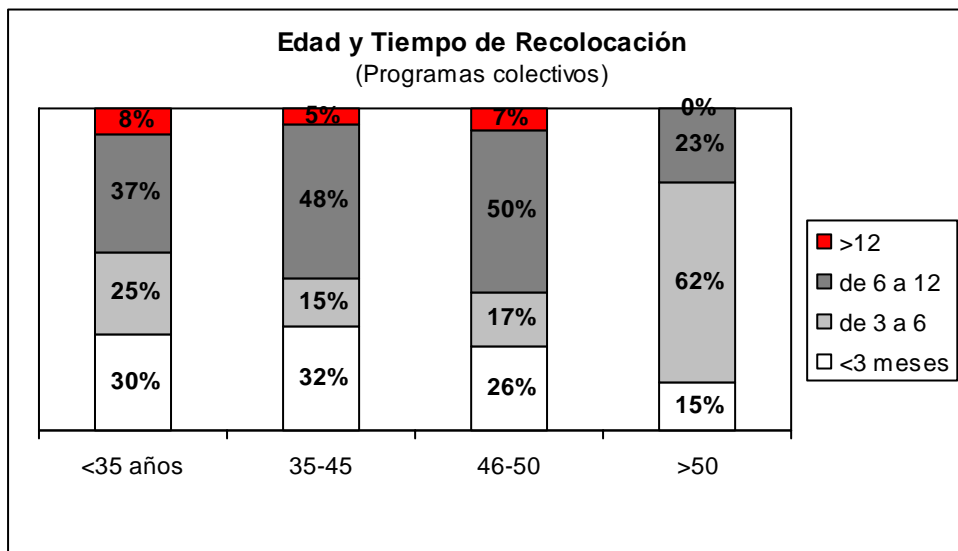
Otra importante diferencia con respecto a años anteriores se produce a la hora de analizar el tiempo medio de recolocación de los trabajadores en función de su edad. Así, **durante el primer semestre de 2008 se ha producido un cambio de tendencia ya que los trabajadores que antes han encontrado un empleo, tanto en los programas grupales como individuales, son aquellos con más de 50 años, en detrimento de los trabajadores menores de 35 años,** que han experimentado un retroceso de 11 puntos porcentuales en el caso de los programas individuales y de 21 puntos en el de los grupales.

Así, el 53% de los trabajadores menores de 35 años de los programas individuales encuentran un nuevo empleo en menos de 6 meses, frente al 64% de hace un año, mientras que el 55% de los trabajadores de los programas grupales encuentran una nueva alternativa profesional en el mismo periodo frente al 76% de doce meses antes.

Estos datos están directamente relacionados con la actual tasa de paro juvenil, que en el segundo trimestre de 2008 creció 5,7 puntos con respecto al año pasado, situándose en el 23,9%, su valor más alto en los últimos ocho años. Además, las previsiones indican que la pérdida de empleo juvenil se prolongará al menos durante los dos próximos trimestres. En el último cuarto del año, la reducción interanual en el número de menores de 25 años con empleo será de 102.600 (lo que supone un 5,3% menos que un año antes), mientras que los adultos ganarán 146.700 puestos (con un incremento del 0,8%), obteniendo, por tanto, la totalidad de los empleos que se creen.

Por su parte, el 80% de los trabajadores recolocados por Creade mayores de 50 años de los programas individuales encuentran empleo antes de 6 meses, frente al 51% que lo conseguían el año pasado; mientras, el 77% de los candidatos de los programas grupales encuentran un empleo en ese mismo plazo de tiempo. No obstante, ha registrado una caída de 5 puntos porcentuales respecto al año anterior, pero sigue siendo, pese a ello, el grupo que más rápido encuentra una nueva alternativa profesional.



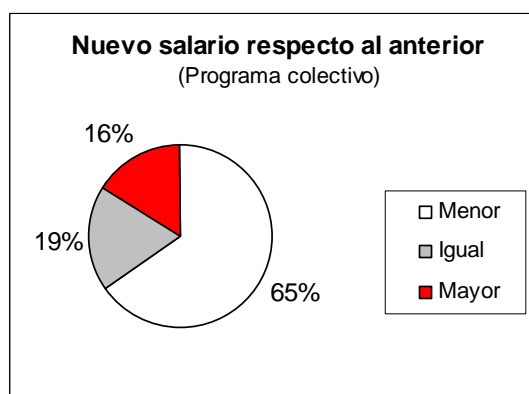
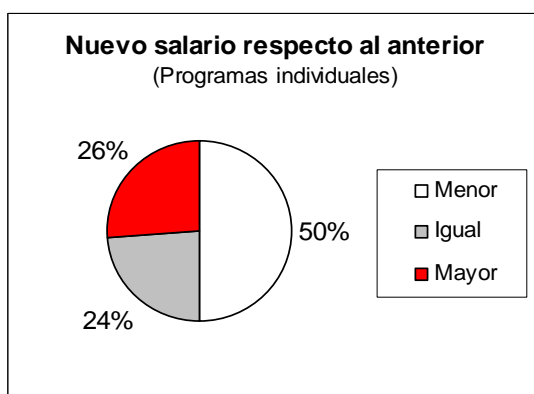


Nuevo salario respecto al anterior

Si el impacto de la crisis económica se ha visto reflejado en el incremento del tiempo medio de recolocación de los trabajadores con menor cualificación, como efecto de ella también se ha producido otra novedad en el análisis de los datos correspondientes al primer semestre de 2008: **el salario de los trabajadores de los programas individuales que encuentran una nueva alternativa profesional se ha visto ligeramente reducido con respecto al año anterior.** Las nuevas condiciones del mercado laboral han provocado que la mitad de dichos candidatos consigan una retribución igual o superior a la que disfrutaban, exactamente el mismo porcentaje que los que ven disminuir su salario. Con respecto al año anterior, el primer grupo sufre un retroceso de 3 puntos porcentajes, precisamente los mismos en los que se ve incrementada la segunda opción.

En el caso de los trabajadores con menor cualificación, pertenecientes a los programas grupales, esta diferencia es aún más acentuada, ya que han aumentado en 10 puntos porcentuales aquéllos que encuentran un nuevo empleo con un salario menor al que disfrutaban, pasando del 55% que representaban el año anterior al 65% en el primer semestre de 2008. Del mismo modo, aquellos candidatos que consiguen mantener o aumentar su salario han pasado del 45% de hace doce meses al 35% actual.

No obstante, hay que tener en cuenta algunos factores que pueden explicar esta situación, a parte de la propia crisis económica, como pueden ser las dificultades para encontrar empleo, que en muchos casos conlleva aceptar unas condiciones diferentes a las disfrutadas con anterioridad.



Sectores de procedencia y destino

Como ya se ha analizado en la introducción, los ERE autorizados por el Gobierno han crecido un 3,8% en los siete primeros meses de 2008 comparado con el mismo periodo de 2007. 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 triplicar hasta julio de 2008 el número de ERE realizados con respecto al mismo periodo del año pasado, hasta alcanzar la cifra de 162; los demás sectores están sufriendo, por el momento, un impacto menos severo y los incrementos de la industria y de los servicios son del 68,6% y 69,12% interanual, respectivamente, teniendo en cuenta además, que el aumento del número de ERE en estos dos sectores no está soportando un incremento del número de trabajadores afectados, que han caído un 5,7% interanual en la industria y un 15,3% en los servicios.

No obstante, esta caída de los empleados afectados por ERE hasta julio de 2008 en comparación con el mismo periodo del año pasado ha estado reduciéndose mes a mes en el caso del sector industrial, dándose el caso de que cada mes de 2008 se han registrado un mayor número de trabajadores afectados, hasta llegar al punto de que los empleados que han sufrido un ERE en julio de 2008 fueron 5.690, frente a los 2.196 que lo hicieron en ese mismo mes de 2007. Esta evolución preocupante desvela unas previsiones que apuntarán hacia el aumento de ERE en el sector industrial, arrastrado principalmente por la rama del automóvil, a la que parece que le ha llegado su turno, después de la construcción.

Mientras, el sector servicios no parece dibujar una tendencia al alza en su número de trabajadores afectados por ERE mes a mes, y, por su parte, la agricultura se desmarca totalmente de la tendencia al presentar una caída muy importante tanto del número de ERE como de afectados entre enero y julio de 2008, con respecto al mismo periodo de 2007, siendo del 60,2% y 76,2%, respectivamente.

Teniendo esto en cuenta, podemos analizar los sectores de procedencia de los trabajadores recolocados por Creade en el primer semestre de 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 30% de este tipo de recolocados por Creade provienen de él, seguido por el sector químico-farmacéutico, con un 27% del total, y gran consumo-distribución, con un 24%.

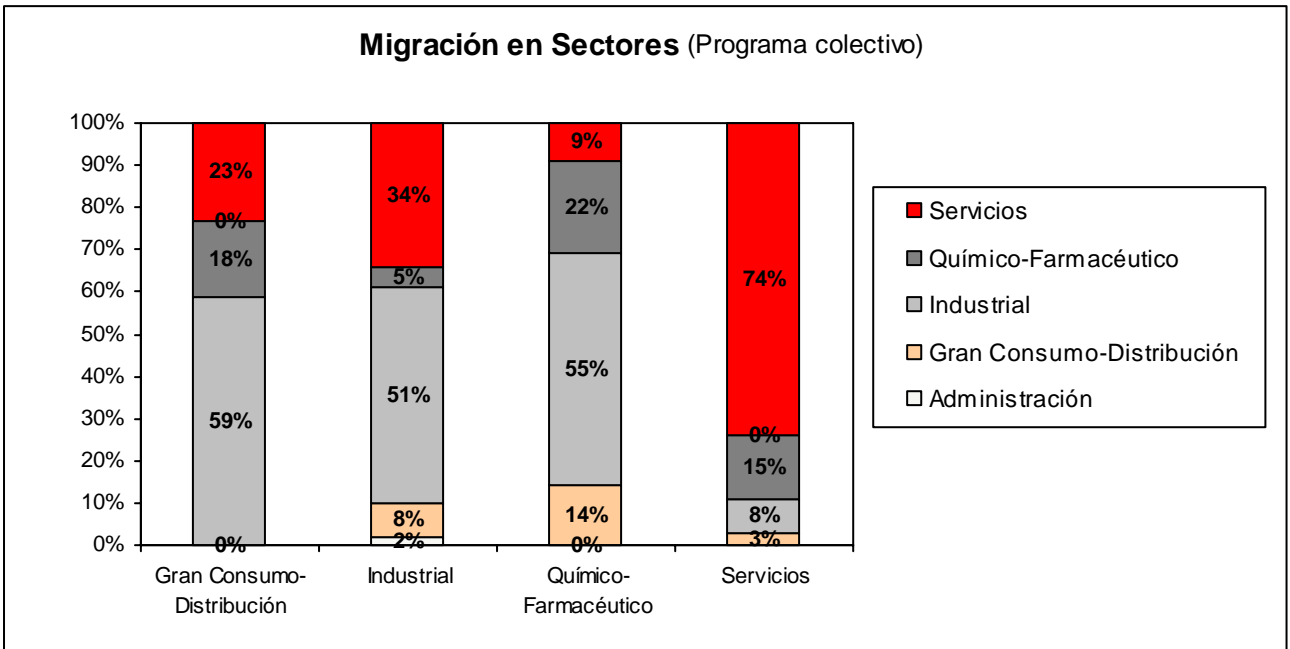
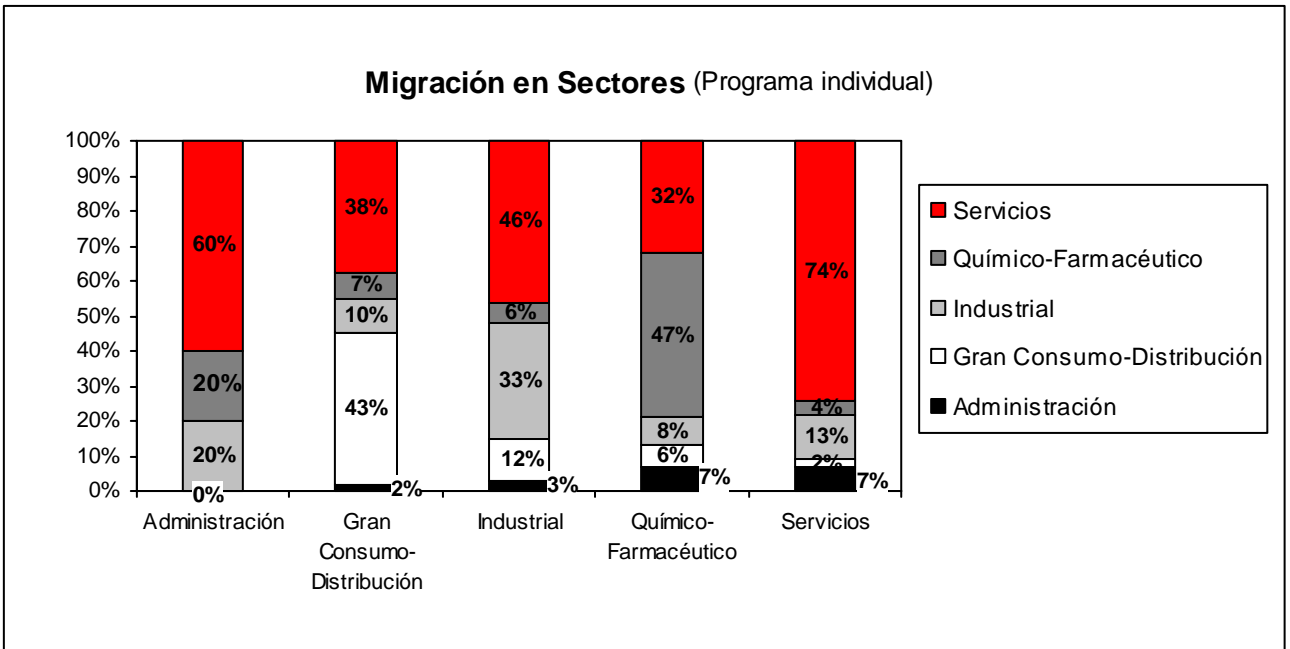
Sin embargo, es la industria la que más ha desarrollado programas de recolocación grupales para sus despedidos: un 52% del total de los recolocados en este tipo de programas procedían de este sector, seguido por el químico-farmacéutico, con un 32%, y servicios con un 13%.

Una vez vistos las actividades de procedencia de los recolocados por Creade, 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 47% 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 22% de los recolocados a través de programas grupales procedentes de la actividad química-farmacéutica se quedan en ella, 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, en especial, en la industria, a la que van a parar un 55% de los recolocados del sector químico-farmacéutico.

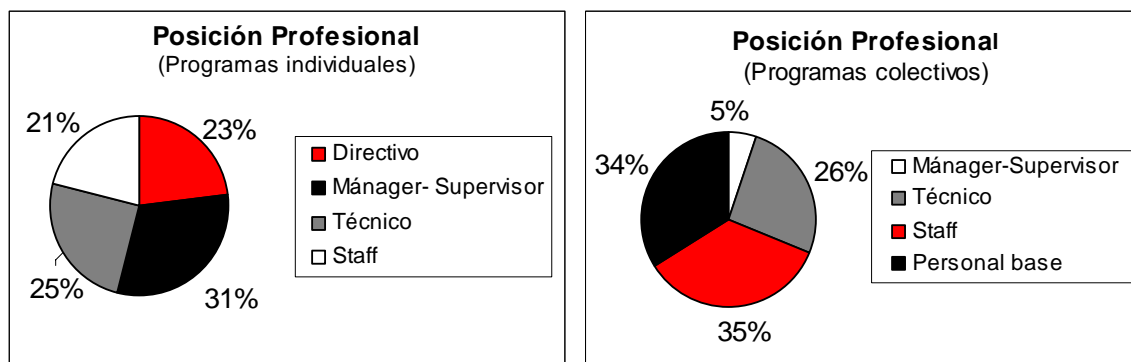
Por otro lado, **servicios es el sector que más emplea a sus propios trabajadores despedidos, al mismo tiempo que es el que más acoge a trabajadores recolocados de otros sectores.** Así, tres de cada cuatro recolocados en el sector servicios provenían de éste. En cambio, cuando se analiza la procedencia del resto de recolocados en este sector, se observa una diferencia entre los programas grupales e individuales. Así, el sector servicios acoge a una media del 44% de éstos, frente al 22% de los recolocados en programas grupales. De modo que mientras que es el sector servicios el que más emplea a los mandos intermedios y altos de otros sectores, en el caso de los trabajadores de staff, el sector que más permite recolocarlos es el industrial. En concreto, **la industria ocupa al 44% de los recolocados que procedían de otras actividades, además de absorber al 51% de los despedidos de su sector.** Esto refleja la capacidad de la industria de generar muchos puestos de trabajo de menor cualificación, atrayendo a los desocupados de otros sectores.

Por último, el sector gran consumo-distribución presenta un alto índice de recolocaciones en su mismo sector, siendo del 43% en el caso de los trabajadores recolocados a través de programas individuales, y hasta el 51% en el caso de los grupales. El siguiente sector en el que más se recolocan los despedidos de este sector es la industria, en un 38% de los casos individuales y un 34% de los grupales.



Distribución de los recolocados 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 69% pertenece al personal base o staff de la empresa, en los individuales un 54% 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 5% de managers y un 0% de directivos participaron en estos programas.



Tipo de contrato

Si importante resulta la remuneración que el nuevo puesto de trabajo pueda conllevar, no lo es menos el tipo de contrato realizado al trabajador recolocado. Un año más, tanto en los programas individuales como en los grupales prima, por encima del resto de opciones, el contrato indefinido; es más, este año se observa un notable incremento de esta modalidad contractual.

Así, **el 77% de los candidatos de programas individuales y el 38% de los grupales encuentran un nuevo empleo con carácter indefinido**, experimentando una subida con respecto al año anterior de 6 y 12 puntos porcentuales respectivamente. 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 habitual pasen a incorporarse indefinidamente en su puesto de trabajo.

En segundo lugar, el 13% de los candidatos de programas individuales obtiene un contrato por cuenta propia, el 6% 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 2% en ambos casos.

En el caso de los programas grupales, el 30% obtiene en segundo lugar un contrato con una duración superior a los 6 meses, seguidos del 17% por obra y servicio, el 8% por cuenta propia y, finalmente, el 7% con una duración inferior al medio año.

Por último, a la hora de analizar la tipología del nuevo empleo del participante en un programa de recolocación, en el primer semestre de 2008 **el 93% de los candidatos encontraron un nuevo empleo por cuenta ajena**, mientras que los talleres específicos sobre autoempleo que reciben los candidatos lograron que el 7% de ellos optara por un trabajo por cuenta propia.

Distribución de los recolocados por sexo y edad

Del total de las personas recolocadas en el primer semestre de 2008 por Create, un 61% han sido hombres, frente al 39% de mujeres. Si analizamos la distribución de los recolocados según la edad, se puede observar diferencias entre los dos programas de recolocación que realiza Create, los grupales e individuales.

Aunque en los dos tipos de programas, **prácticamente la mitad de los participantes tienen entre 35 y 45 años**, la edad de los trabajadores recolocados a través de programas individuales es ligeramente mayor: un 38% de ellos son mayores de 45 años, frente al 33% de los candidatos de procesos grupales. Además, **la edad media de inicio de los procesos es también ligeramente mayor en el caso de los grupales, al ser de 44 años frente a 42.**

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 12% y 15% del total de recolocados pertenecen a este grupo de edad.

Sobre Create

Create Adecco Human Capital Solutions trabaja para facilitar la gestión de los procesos de cambio en los que se ven inmersos los profesionales y las organizaciones. Líder en el sector de coaching y outplacement en España, cuenta con divisiones especializadas en recolocación, reindustrialización, reestructuración, programas institucionales de empleo y consultoría estratégica en el área de Capital Humano.

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*](mailto:marina.gomez@adecco.com)
[*luis.perdiguero@adecco.com*](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

Laura García/Silvia Enrique
R Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
[*laura.garcia@grupor.es*](mailto:laura.garcia@grupor.es)
[*silvia.enrique@grupor.es*](mailto:silvia.enrique@grupor.es)