

Informe de Recolocación

Sólo en el primer semestre de 2009 se han realizado los mismos programas de recolocación que en todo 2008

- En tan sólo un año se ha incrementado en un 489% el número de EREs autorizados y en un 1.096% la cantidad de trabajadores afectados.
- Sólo en el primer semestre de 2009 se ha atendido en programas de recolocación al mismo número de candidatos que en todo 2008: más de 5.200.
- El tiempo medio de recolocación ha vuelto a verse incrementado con motivo de la crisis en un mes: siendo de 6,7 meses para los participantes de programas individuales y de 7,2 para los de grupales.
- El sector servicios es el que más ha invertido en recolocar a sus trabajadores a través de programas individuales y el industrial a través de los grupales.
- El 60% de los candidatos de programas individuales y el 37% de los grupales encuentran un nuevo empleo con carácter indefinido.
- Los menores de 35 años son el grupo que más rápidamente se recoloca, seguidos por los mayores de 54 años.
- La remuneración del nuevo trabajo se ha visto reducida nuevamente con respecto a la de su anterior empleo con motivo de la crisis. Así ha sucedido al 68% de los mandos altos e intermedios y al 73% del personal base recolocado.

Madrid, 19 de octubre de 2009.- El primer semestre de 2009 sigue arrojando datos negativos al mercado laboral. Según Eurostat, la tasa de paro de España en junio se situó en un 18%, siete puntos porcentuales más que la registrada en junio del año pasado. De acuerdo con el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, el número de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) registrados en el primer semestre de 2009 ascendió a 10.427, multiplicando por 6 la cifra correspondiente al mismo periodo del pasado año, cuando el número de EREs era de 1.770, o lo que es lo mismo, **en tan sólo 12 meses se ha incrementado en un 489% el número de EREs autorizados.**

En otras palabras, el número de afectados por ERE en España en el primer semestre de 2009 es doce veces mayor que el registrado en el primer semestre de 2008, o lo que es lo mismo: **en un año se ha incrementado en un 1.096% el número de trabajadores afectados por EREs**, pasando de 27.288 en el primer semestre de 2008 a 326.379 doce meses después. Ante tan negativas cifras, y si en cualquier circunstancia es aconsejable que un despido vaya acompañado de un plan de recolocación, ahora más que nunca las empresas deberían considerar imprescindible ayudar a sus trabajadores en la búsqueda de una nueva alternativa profesional en un escenario de escasez de oportunidades laborales.

Afortunadamente, tal y como se venía observando desde finales del pasado año, el número de ERE ha ido acompañado de un mayor número de programas de recolocación. Así lo demuestra el Informe de Recolocación elaborado por Creade Lee Hecht Harrison, la consultora de recolocación del grupo Adecco. En concreto, **si en 2008 el total de candidatos atendidos por la consultora en programas de recolocación fue de 5.253, sólo en el primer semestre de 2009 se ha conseguido alcanzar prácticamente la misma cantidad: 5.211.** 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.

Según **Nekane Rodríguez**, Directora General de Create Lee Hecht Harrison, "hoy más que nunca es vital ayudar a las personas que pierden su empleo. Aunque la situación actual sea más adversa, los planes de recolocación siguen siendo altamente positivos y eficientes, configurándose como la solución perfecta para empresas y trabajadores que se enfrentan a momentos difíciles".

Pese a ello, lo cierto es que la recolocación de los trabajadores también ha sufrido las consecuencias de la crisis y en este primer semestre de 2009 se ha visto reducida sensiblemente: **un 59% de los candidatos atendidos por Create Lee Hecht Harrison ha encontrado una nueva alternativa profesional antes de un año**, frente al 65% que lo lograban en el mismo periodo en 2008.

Pese a este ligero descenso, la recolocación del 59% de los candidatos cobra más importancia si cabe si se tienen en cuenta las condiciones del mercado laboral durante el primer semestre, donde la tasa de paro se situó en el 17,9% alcanzando a 4.137.500 desempleados.

Para Create LeeHecht 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.

Tiempo medio de recolocación

Uno de los efectos inmediatos que la crisis tuvo en 2008 fue el aumento en casi dos meses del tiempo medio de recolocación de los trabajadores. Esta tendencia parece no haber tocado fondo y, **tan sólo en el primer semestre de 2009, ese tiempo ha vuelto a verse incrementado en un mes.**

Así, si en 2008 el tiempo medio de recolocación de los candidatos que participaban en programas individuales era de 5,9 meses, esa cifra se ha incrementado hasta alcanzar los 6,7 meses en la primera mitad de 2009. Algo parecido ha ocurrido con los programas grupales, cuyos candidatos han pasado de tardar 6 meses en recolocarse en 2008 a 7,2 meses en el primer semestre de 2009.

Estos datos ponen de manifiesto la tendencia que se venía produciendo durante los últimos años en la que el tiempo de recolocación tanto de los programas individuales como de los grupales tiende a igualarse. Pese a ello, todavía sigue existiendo una diferencia importante entre uno y otro tipo de programa, porque, a diferencia de lo que ocurría en épocas de bonanza, en periodos de crisis como el actual 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 el contrario, los perfiles de menor cualificación se están viendo más afectados, ampliándose el tiempo de recolocación para éstos ya que hay un mayor número de parados y menor número de ofertas laborales.

Tiempo medio de recolocación por edad

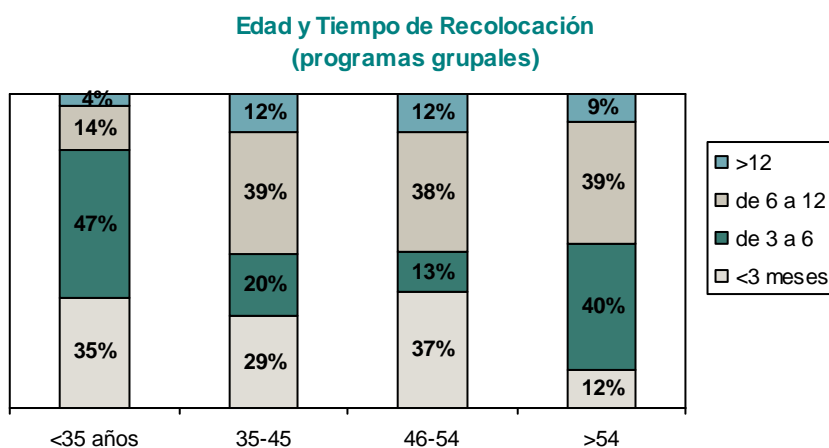
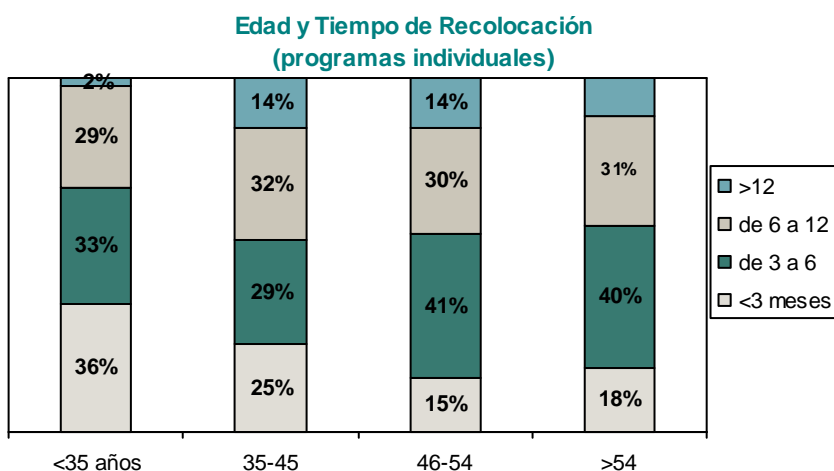
Si atendemos al tiempo medio de recolocación en función de la edad de los candidatos atendidos por Create Lee Hecht Harrison un año más **los menores de 35 años son el grupo que más rápidamente se recoloca, seguidos por los mayores de 54 años.**

Los menores de 35 años son el grupo que antes consigue recolocarse ya que el 82% de los candidatos de programas grupales y el 69% de los individuales consigue su objetivo en un plazo inferior a 6 meses, frente al 68% y 77% que lo conseguía en 2008 respectivamente. Estos datos vendrían explicados porque en estos momentos las empresas buscan más el

potencial que la experiencia de los trabajadores, teniendo en cuenta, además, que este grupo de edad suele dominar mejor los idiomas y cuenta con una mejor formación.

En segundo lugar, **el 52% de los trabajadores con más de 54 años de los programas grupales y el 58% de los individuales consigue recolocarse en menos de 6 meses**, frente al 39% y 31% que lo consigue en menos de un año, respectivamente.

El motivo que explica este hecho es que si bien es cierto que en una primera etapa los trabajadores de este grupo de edad fueron de los más afectados por los despidos masivos y, por lo tanto, su recolocación resultaba más difícil, en estos momentos consiguen recolocarse antes que el resto de grupos al contar con una dilatada trayectoria y experiencia profesional que les hace ser más polivalentes que otras franjas de edad a la hora de optar a un nuevo empleo, requisito imprescindible para las empresas en estos momentos, y, además, resulta determinante su red de contactos, ya que la mayoría de ellos consigue un nuevo empleo gracias a este medio.



Nuevo salario respecto al anterior

Tal y como se venía comprobando desde finales del año pasado, la crisis económica no sólo ha provocado un aumento del tiempo medio de recolocación, sino que **la remuneración de los trabajadores que encuentran una nueva alternativa profesional se ha visto reducida con respecto a la de su anterior trabajo**.

Así, un 68% 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 2008 ese porcentaje era del 56%. Sin embargo, todavía el 14% consigue recolocarse en un puesto en el que está mejor retribuido y un 18% lo hace en uno igual retribuido que el que tenía.

El efecto de la crisis se ha dejado notar aún más en el salario de los recolocados de base o staff, ya que un 73 % de ellos ha encontrado un empleo con un sueldo inferior al que disfrutaba antes, frente al 67% en 2008. Así, sólo un 8 % se recoloca en un trabajo con mayor salario que el anterior y un 19% con una retribución similar.

Sectores de procedencia y destino

Según los datos del Ministerio de Trabajo, durante el primer semestre de 2009 el Gobierno autorizó 10.427 ERE, lo que supone que la cifra se ha multiplicado por seis con respecto al mismo periodo de 2008, cuando se firmaron 1.770 ERE. Por sectores, aunque el sector de la construcción es el que ha sufrido el mayor aumento de ERE en los seis primeros meses del año, multiplicándose por ocho hasta los 840 autorizados, **industria ha sido la actividad en la que más ERE se han firmado**, 5.570 en total, más de la mitad de todos los realizados en el primer semestre de 2009, tras multiplicarse por siete en comparación con las cifras registradas en el mismo periodo del año pasado. Si el aumento de ERE en este sector se ha elevado, aún más lo ha sido el número de personas a las que les ha afectado: 261.491 despedidos, frente a los 17.768 del año pasado, lo que supone un 1.372% interanual más.

Por su parte, **el sector servicios es el segundo más golpeado por los ERE**, registrando un 32,4% del total, lo que supone 3.381 y cuatro veces más que un año antes. De igual forma, también el número de trabajadores afectados ha crecido fuertemente un 669%, hasta alcanzar las 51.931 personas.

Teniendo esto en cuenta, podemos analizar los sectores de procedencia de los trabajadores recolocados por Createe Lee Hecht Harrison en el primer semestre de 2009, 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 del 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, es el sector industrial el que más ha invertido en este tipo de servicios, suponiendo un 38% del total de recolocados por la marca. En segundo lugar, un 35% de los empleados proceden del sector servicios, seguido de un 18% procedente del sector gran consumo y distribución y, por último, un 9% procedente del sector químico-farmacéutico.

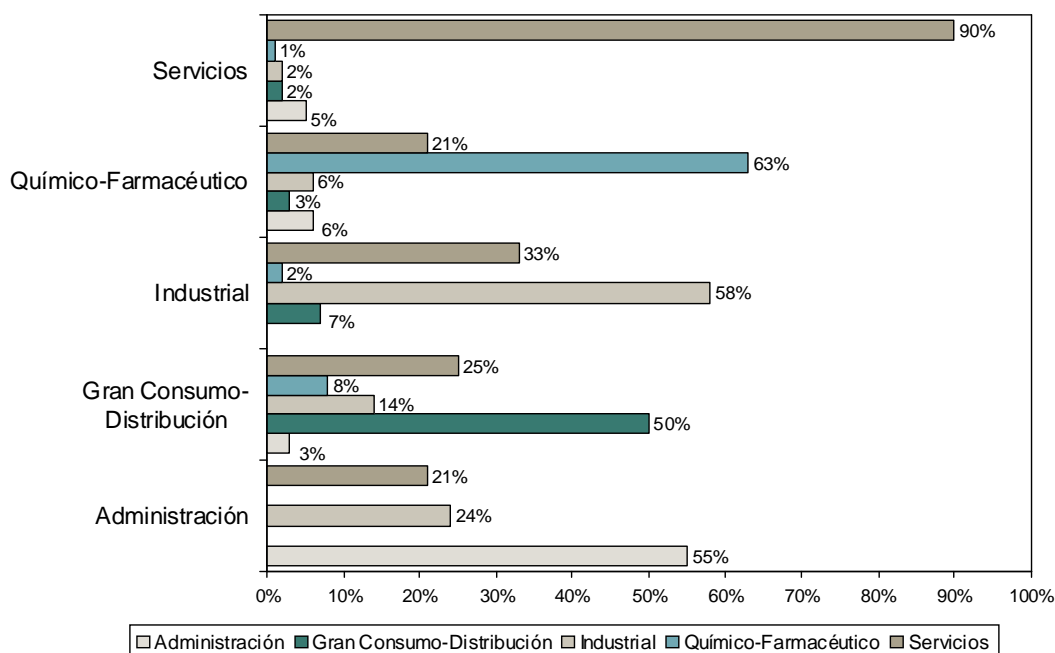
Una vez vistos las actividades de procedencia de los recolocados por Createe Lee Hecht Harrison, es interesante analizar la migración entre los distintos sectores de los trabajadores que se han visto afectados por un ERE.

El sector más estricto sobre la procedencia del candidato recolocado es el químico-farmacéutico, ya que el 86% de los participantes en programas grupales y el 63% de los individuales consiguen un nuevo trabajo en este mismo sector. Esto se debe a la elevada especialización de estos profesionales, que cuya experiencia supone un valor añadido que les hace más fácil encontrar un empleo en su mismo sector. La industria es la otra actividad en la que más se recolocan los profesionales que trabajaban en el sector químico-farmacéutico, gracias a que su experiencia resulta en muchas ocasiones también muy apropiada. En cambio, sólo el 4,3% de despedidos procedentes de otros sectores han sido recolocados en la actividad química-farmacéutica a través de programas individuales, siendo aún menor la cifra si hablamos de recolocados mediante programas colectivos (un 3%).

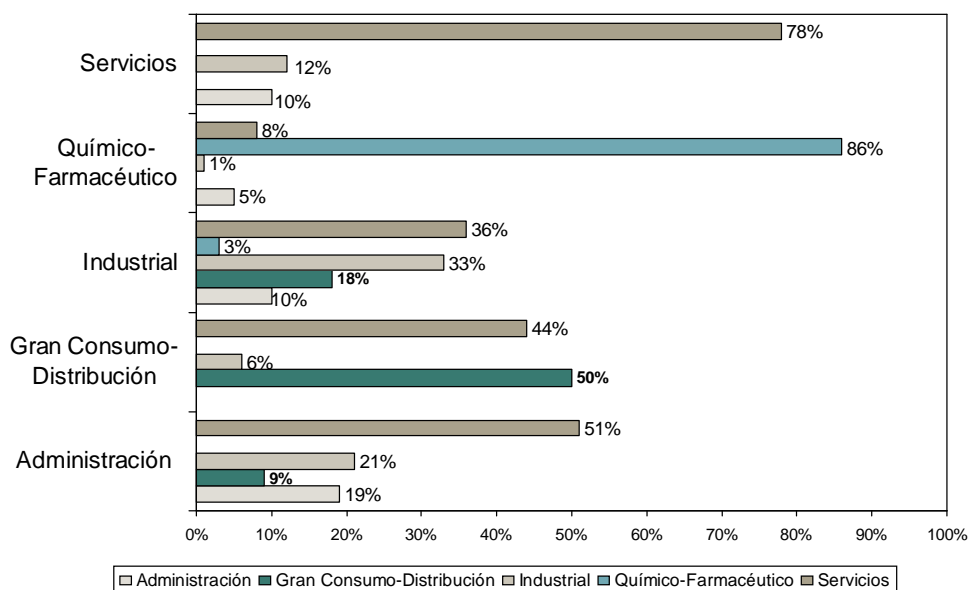
Por otro lado, **servicios es el sector que más acoge tanto a sus propios trabajadores despedidos como a los desempleados del resto de actividades, al presentar menos exigencias.** Haciendo la media de los recolocados grupales e individuales, entorno al 84% de

los despedidos por el sector servicios se recolocaron en esa misma actividad. De igual modo, este sector también es el que más emplea a los desempleados de otros sectores, ya que el 27,8% del total de los recolocados en ese sector proceden de otras actividades.

Migración de Sectores (programas individuales)



Migración de sectores (programas grupales)



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 60% de los candidatos de programas individuales y el 37% 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.

Pese a ello, cabe destacar que ambos porcentajes han disminuido sensiblemente con respecto a 2008. Así, el pasado año un 77% de los candidatos que participaban en programas individuales accedía a un contrato indefinido y un 38% lo hacía en el caso de los programas grupales.

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 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.**

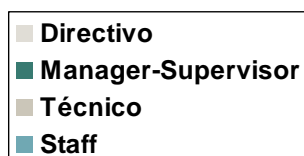
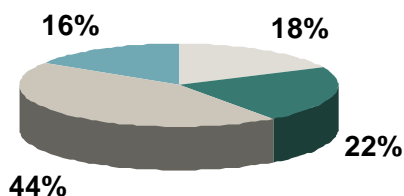
Por último, a la hora de analizar la tipología del nuevo empleo del participante en un programa de recolocación, no se aprecian casi diferencias entre los candidatos de programas grupales e individuales. Así, en el primer caso **el 94% de los candidatos encontraron un nuevo empleo por cuenta ajena**, 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

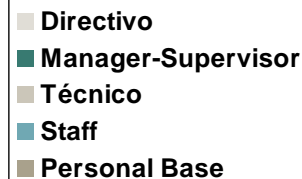
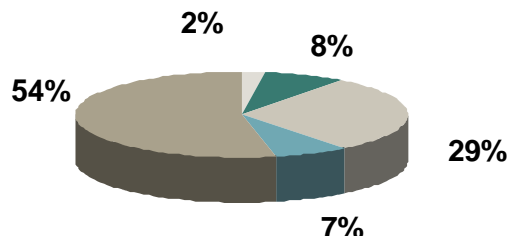
Al estudiar los datos de recolocados por la consultora Create Lee Hecht Harrison según la posición profesional de la que proceden, también se encuentran diferencias en ambos programas. **Mientras que en los grupales un 61% pertenece a personal base o staff de la empresa, en los individuales un 40% son directivos o managers.**

Estos perfiles directivos suelen ser atendidos de forma individual ya que requieren una consultoría más específica y particular dado su grado de cualificación y experiencia. Por el contrario, el desarrollo de los programas para perfiles de baja cualificación suele hacerse en grupo; de hecho sólo un 8% de managers y un 2% de directivos participaron en estos programas.

Posición Profesional (programas individuales)



Posición Profesional (programas grupales)



Sin embargo, conviene destacar el aumento que ha experimentado el porcentaje de técnicos que han participado en programas individuales. Así, si el pasado año sólo un 25% de éstos participaban en el área de carreras, en el primer semestre de 2009 la cifra se ha incrementado alcanzando un 44%. Este hecho vendría explicado por la cada vez mayor concienciación por parte de las empresas de extender sus planes de recolocación a todo el personal de su estructura, y no sólo a mandos altos y directivos. Los perfiles técnicos englobarían a todos aquellos que no tienen empleados a su cargo pero que desempeñan funciones como ingenieros, consultores, administrativos o técnicos de diferentes áreas (calidad, marketing, gestión, etc).

Distribución de los participantes por sexo y edad

Si analizamos la distribución de los candidatos atendidos por Creade Lee Hecht Harrison en función del sexo, existen diferencias entre los dos tipos de programas de recolocación que realiza la marca: los grupales e individuales. Sin embargo, si tenemos en cuenta la edad, a diferencia de lo que se venía experimentando anteriormente, no se perciben importantes diferencias entre los candidatos atendidos en cada programa.

En lo que al sexo se refiere, en los programas grupales se observa un reparto más o menos equitativo de los participantes: un 57% de hombres frente al 43% de mujeres, manteniendo el porcentaje de años anteriores. Sin embargo, **en el caso de los programas individuales, la brecha entre hombres y mujeres es más patente: un 62% son hombres y un 38% mujeres. Esta tendencia está relacionada directamente con la presencia de mujeres en posiciones de mandos intermedios y directivos, en donde éstas representan una proporción inferior a los hombres.**

La novedad la encontramos al analizar la distribución de los candidatos según la edad. Si bien en 2008 los atendidos por Creade Lee Hecht Harrison mayores de 45 años representaban un porcentaje mayor en el área de carreras (programas individuales), que en la de Reestructuración (programas grupales), ahora dichos porcentajes se han equiparado, suponiendo en cada programa un 28% del total. Esta equiparación responde al hecho de que el número de candidatos entre 46 y 54 años que han participado en programas grupales ha aumentado considerablemente (de un 14% a un 28%). A su vez, el porcentaje de candidatos menores de 35 años que han participado en programas individuales también se ha visto alterado (de un 15% a un 22%). Ambas modificaciones han contribuido a equiparar la distribución de candidatos por edades en cada programa, y por ende, entre uno y otro programa. Estas variaciones en la composición de los atendidos por edad, vendrían explicadas porque si bien al inicio de la crisis los mayores de 45 años o lo más jóvenes eran los principales afectados, **en el primer semestre del año la crisis afectó por igual a los trabajadores de distintas edades**, lo que ha hecho que se equiparen entre sí.

Por otro lado, la constante la marcan aquellos participantes entre 35 y 45 años que en ambos programas siguen suponiendo prácticamente la mitad del total de candidatos. También, al igual que en 2008, **la edad media de inicio de los procesos sigue siendo ligeramente mayor en el caso de los individuales, de 44 años, frente a 42 en los grupales.**

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.

Luis Perdiguero / Marina Gómez
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 57
luis.perdiguero@adecco.com
marina.gomez@adecco.com

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