

Informe de Recolocación 2009



Los parados tardan 7,2 meses en encontrar un nuevo empleo mediante programas de recolocación

- En doce meses el número de programas de recolocación se ha acrecentado en un 22,7%: en 2009 fueron 6.445, frente a los 5.253 de 2008.
- En tan sólo un año se ha incrementado en un 211% el número de EREs autorizados y en un 271% la cantidad de trabajadores afectados. El sector industrial es el que más EREs acometió (10.104), mientras que el sector servicios fue el que experimentó el mayor aumento de trabajadores afectados (303,5%).
- El tiempo medio de recolocación ha vuelto a verse ampliado con motivo de la crisis, aunque a menor ritmo: siendo de 7 meses para los participantes de programas individuales y de 7,4 para los de grupales (incremento de 3 y 2 décimas, respectivamente).
- 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 63% 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 trabajadores con edades comprendidas entre los 45 y 55 años.
- En 2009 un 69% de los candidatos de programas individuales y un 74% de los grupales, vieron reducido su salario cuando optaron a un nuevo empleo.
- En un año en el que la creación de empresas cayó un 25,6% con respecto a 2008, los talleres de autoempleo de Create Lee Hecht Harrison consiguieron un aumento del número de emprendedores que constituyeron su propia empresa: un 12% en los programas individuales, frente a un 6% en los grupales.

Madrid, 10 de marzo de 2009.- La utilización de servicios de outplacement o recolocación en España es muy inferior a la de otros países de nuestro entorno europeo. Sin embargo, cada vez más las empresas de nuestro país vienen concienciándose sobre su utilidad a la hora de mantener el equilibrio de sus plantillas y de garantizar una nueva oportunidad laboral a los trabajadores que se desvinculan de ellas.

Pese a esta concienciación, los planes de recolocación no experimentaron en 2009 el mismo crecimiento exponencial que los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) ya que según el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, el número de EREs registrados en 2009 ascendió a 19.434, triplicando la cifra correspondiente al mismo periodo del pasado año, cuando el número de EREs era de 6.249, o lo que es lo mismo, **en tan sólo 12 meses se ha incrementado en un 211% el número de EREs autorizados.**

En otras palabras, el número de afectados por ERE en España en 2009 superó en 401.194 trabajadores a los registrados tan sólo 12 meses antes, o lo que es lo mismo: en un año se ha incrementado en un 271% el número de trabajadores que ha formado parte de un ERE, pasando de 148.088 a finales de 2008 a 549.282 en el mismo periodo de 2009.

Afortunadamente, tal y como ya sucedió en 2008 y se constató en el primer semestre de 2009, 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, tan sólo un año después la cifra ha ascendido a los 6.445, o lo que es lo mismo, los programas de recolocación de Creade Lee Hecht Harrison y la Fundación Altedia Creade experimentaron en 2009 un incremento del 20%.** 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 Creade Lee Hecht Harrison, "la recolocación,

además de una responsabilidad para con los trabajadores, puede enmarcarse dentro de la verdadera responsabilidad social corporativa, sirviendo también para mantener la motivación de los que se quedan en la empresa. Por ello, su utilización es más importante si cabe en estos momentos que nunca, cuando el número de EREs sigue creciendo exponencialmente al igual que el número de trabajadores afectados".

A pesar de esta mayor concienciación por parte de las empresas sobre la efectividad de los programas de recolocación, lo cierto es que esta actividad tampoco ha sido ajena a los efectos de la crisis económica y durante 2009 se ha visto reducida sensiblemente su efectividad: **un 57% de los candidatos atendidos por Creade Lee Hecht Harrison en 2009 encontraron una nueva alternativa profesional, frente al 65% en 2008. Sin embargo, lo especialmente relevante es que si tomamos como referencia el periodo de un año natural (12 meses), el 76% consigue recolocarse antes de un año.**

Esta cifra cobra más importancia si cabe, si se tienen en cuenta las condiciones del mercado laboral en 2009, donde la tasa de paro se situó en el 18,3%, alcanzando a 4.326.500 desempleados.

Para Creade 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: un nuevo aumento del tiempo de recolocación y una nueva caída del salario en el nuevo puesto de trabajo, aunque en ambos casos se trata de crecimientos mucho más sostenidos que los que se venían produciendo hasta ahora.

Tiempo medio de recolocación

La crisis económica y del mercado laboral sigue haciendo mella en el tiempo medio de recolocación de los trabajadores. Así, en los programas individuales se ha pasado de un tiempo medio de recolocación de 5,9 meses en 2008 y 6,7 meses en el primer semestre de 2009, a **7 meses** en el conjunto de 2009. Lo mismo sucede en el caso de los programas grupales, que en 2008 situaban su recolocación en un tiempo de 6 meses, para incrementarlo hasta los 7,2 meses en el primer semestre de 2009 y cerrar el año en los **7,4 meses**. Pese a ello, se trata del menor incremento en la serie histórica desde el inicio de la crisis: de 3 décimas en los programas individuales y de tan sólo 2 en los grupales.

Además, resulta importante resaltar que **un 76% de los candidatos que participa en programas de recolocación encuentra un nuevo empleo en menos de 12 meses**, lo que da muestra de la eficacia de este tipo de programas pese a la situación por la que atraviese el mercado laboral y se convierte en una de las pocas garantías en la actualidad para acceder a una nueva alternativa profesional.

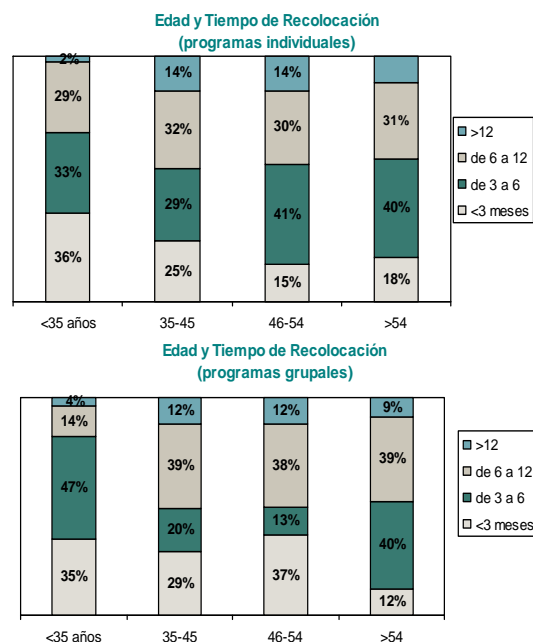
Tiempo medio de recolocación por edad

Los trabajadores menores de 35 años continúan siendo los que más rápido consiguen una nueva alternativa profesional, aunque en menor porcentaje que hace tan sólo un año. Les siguen, por primera vez, los trabajadores con edades entre los 45 y 55 años, que desbancan a los mayores de 45 años y se colocan en segundo lugar.

Así, los menores de 35 años son el grupo que antes consigue recolocarse ya que el 59% de los candidatos de programas grupales y el 60% de los individuales logra su objetivo en un plazo inferior a 6 meses, frente al 68% y 77% que lo conseguía en 2008 respectivamente. Esto podría explicarse 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 49% de los trabajadores con más de 54 años de los programas grupales y el 54% de los individuales consigue recolocarse en menos de 6 meses**, frente al 89% y el 88% que lo consigue en menos de un año, respectivamente.

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, lo cual es un requisito imprescindible para las empresas en estos momentos. Además, resulta determinante su red de contactos, ya que la mayoría de ellos consigue un nuevo empleo gracias a esta vía.



Más trabajadores con salario inferior al que tenían

Una de las principales consecuencias de la crisis económica en los programas de recolocación fue la reducción del salario en el nuevo puesto de trabajo de los recolocados. Así, en 2009 un 69% de los candidatos de programas individuales y un 74% de los grupales, vieron reducido su salario cuando optaron a un nuevo empleo.

Pese a lo negativo de los datos, la explicación vendría justificada porque antes del inicio de la crisis económica muchos trabajadores recibían remuneraciones muy por encima del mercado. El inevitable ajuste de los salarios experimentado tras la irrupción de ésta en el mercado laboral ha dado lugar a que muchos trabajadores reciban remuneraciones inferiores a las que tenían.

No obstante, **un 31% de los candidatos de programas individuales y un 26% de los individuales atendidos por Creade Lee Hecht Harrison consiguieron aumentar o igualar las condiciones económicas que tenían en su trabajo de origen.**

Sectores de procedencia y destino

Durante el pasado 2009, el Gobierno autorizó 19.434 expedientes de regulación de empleo, según datos oficiales del Ministerio de Trabajo. Esta cifra constituye un aumento significativo con respecto a los valores del pasado año (6.249 EREs), ya que en tan sólo 12 meses se ha triplicado el número de Expedientes autorizados.

Respecto a los sectores, el que ha sufrido un mayor aumento en este periodo ha sido el de la construcción, con un 236,6%, pasando en sólo 12 meses de 554 EREs a 1.865. Más significativo resulta el número de trabajadores afectados, 20.223, mientras que en 2009 representaron 7.307. En otras palabras: se ha producido un incremento del 176,7% de trabajadores afectados por EREs en el sector de la construcción en 2009.

Sin embargo, **el sector que mayor número de EREs acometió fue el industrial**, que pasó de los 3.124 en 2008 a los 10.104 en 2009 (incremento del 223,4%). Si el aumento de EREs en este sector ha resultado elevado, aún más lo ha sido el número de trabajadores afectados: 429.699 despedidos, frente a los 114.459 de 2008, lo que supone un 275,4% interanual más.

Por su parte el sector **servicios** es el segundo más golpeado por los EREs, con 6.566, más del triple que un año antes, cuando se autorizaron 2.082. Sin embargo, **es el sector que ha experimentado el mayor incremento del número de trabajadores afectados**, del 303,5%, con 91.984 despedidos frente a los 22.796 de un año antes.

Teniendo esto en cuenta, podemos analizar los sectores de procedencia de los trabajadores recolocados por Creade 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 minimicen el impacto de un importante número de despedidos.

El sector servicios sigue siendo el que más ha invertido en recolocar a sus trabajadores a través de programas individuales, incluso, ha incrementado dicha inversión en 5 puntos porcentuales con respecto al año anterior y al semestre precedente (un 34% en ambos casos). El 39% de este tipo de recolocados por Creade Lee Hecht Harrison provienen del sector servicios, seguido por el sector gran consumo-distribución, con un total del 24%. El cambio se produce en el tercer lugar, donde el sector industrial representa el 19% del total, en detrimento del químico-farmacéutico que ha descendido hasta el 16%.

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 39% del total de recolocados por la marca, seguido muy de cerca por el sector servicios, que representó el 38% del total. En el lado opuesto encontramos al sector gran consumo-distribución y al químico farmacéutico como los que menos invirtieron en la recolocación de sus trabajadores despedidos, con un 14% y 9% respectivamente.

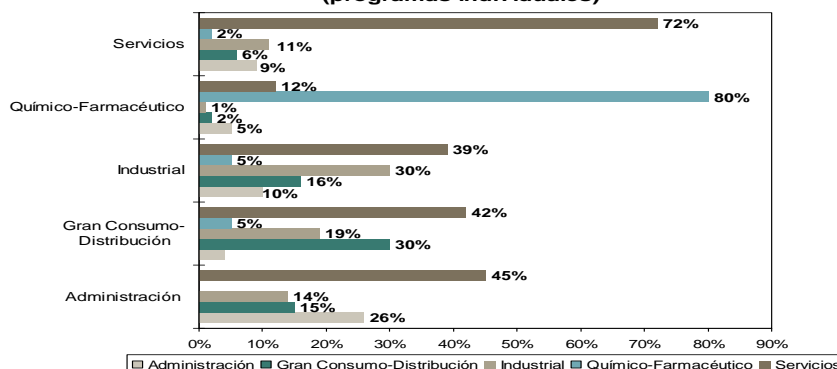
Si interesante resulta conocer la procedencia de los trabajadores recolocados, también lo es la migración de sectores que se ha producido como consecuencia de los despidos que han tenido lugar en los mismos. Así, el **sector más estricto sobre la procedencia del candidato recolocado es el químico-farmacéutico, ya que el 80% de los participantes en programas grupales y el 55% 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 facilita encontrar un empleo en su mismo sector.

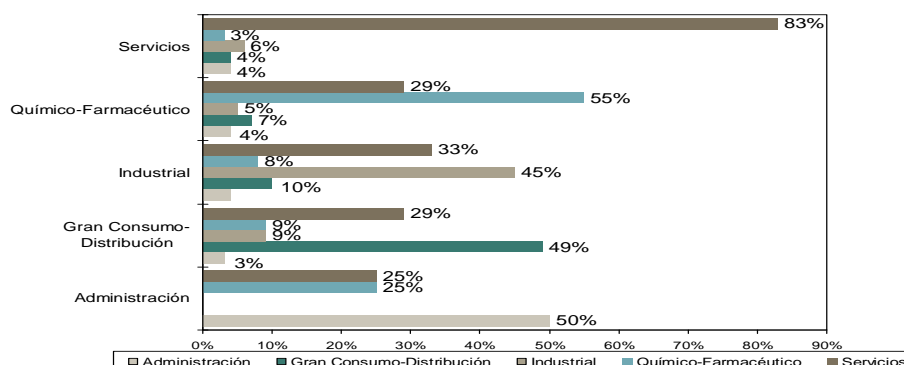
El sector servicios es la otra actividad en la que más se recolocan los profesionales que trabajaban en el sector químico-farmacéutico (29% en el caso de los programas individuales y 12% en los grupales) desbancando al sector industrial que hasta ahora ocupaba la segunda posición y en la actualidad representó el 5%.en los programas individuales y el 1% en los grupales.

Por otro lado, **servicios sigue siendo 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, en torno al 77,5% 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 34,5% del total de sus recolocados proceden de otras actividades.

Migración en Sectores (programas individuales)



Migración por 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 63% de los candidatos de programas individuales y el 37% de los grupales encuentra 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 de forma indefinida.

Además, hay que resaltar que **es la primera vez en los últimos dos años en la que estos porcentajes no se han visto reducidos.** Así, en el caso de los programas individuales el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido ha aumentado en 3 puntos porcentuales con respecto al primer semestre del año, aunque lejos del 74% que representaban al comienzo de la crisis. En el caso de los programas grupales, se ha mantenido el mismo porcentaje que en el primer semestre del año, rompiendo la tendencia a la baja que venía experimentando desde hace dos años, cuando representaban un 46%.

En segundo lugar, el 18% de los candidatos de programas individuales obtiene un contrato como autónomo (incremento de 5 puntos porcentuales), el 9% 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 7% y el 3% respectivamente.

En lo que a los programas grupales respecta, el 27% obtiene un contrato por obra y servicio, seguidos por aquellos con una duración superior a 6 meses, que representan el 15%. Por último, el 11% de estos candidatos obtiene un contrato como autónomo y el 10% con una duración inferior a 6 meses.

Por último, a la hora de analizar la tipología del nuevo empleo del participante en un programa de recolocación, conviene destacar algunos aspectos: **continúan siendo más los candidatos que optan por un empleo por cuenta propia en los programas individuales que en los grupales,** suponen exactamente el doble: 12% en el primer caso, frente al 6% en el segundo. Sin embargo, mientras que el porcentaje de estos candidatos se ha mantenido estable en los programas grupales, en el caso de los individuales se ha incrementado en 4 puntos porcentuales. Además, el 56% de los emprendedores tiene menos de 45 años.

Estas cifras ponen de manifiesto la importancia de los talleres específicos sobre autoempleo que reciben los candidatos por parte de Create Lee Hecht Harrison ya que, en un año donde la creación de empresas cayó un 25,6% con respecto a 2008, dichos talleres consiguieron incrementar el número de emprendedores que constituyeron su propia empresa.



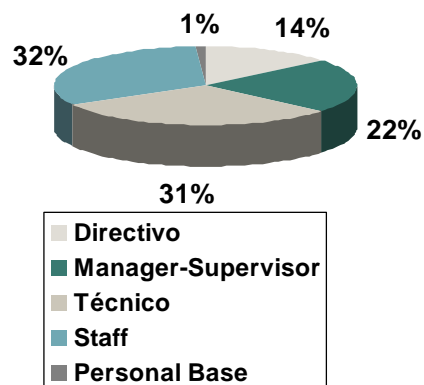
Distribución de los recolocados por posición profesional

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 69% pertenece a personal base o staff de la empresa, en los individuales un 36% son directivos o managers.**

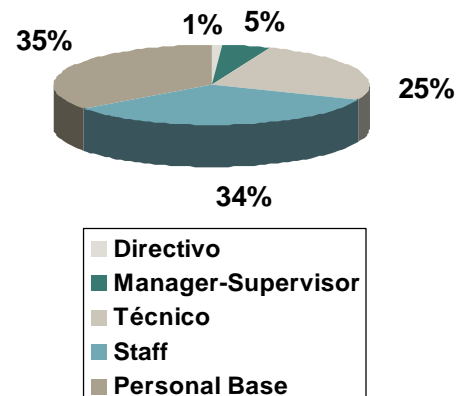
Estos perfiles directivos suelen ser atendidos de forma individual ya que requieren una consultoría más específica y particular dado su grado de cualificación y experiencia. Por el contrario, el desarrollo de los programas para perfiles de baja cualificación suele hacerse en grupo; de hecho sólo un 5% de managers y un 1% de directivos participaron en estos programas.

Sin embargo, conviene destacar el aumento paulatino que viene experimentando 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 2009 la cifra se incrementó hasta el 31%. 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.).

Posición Profesional (programas individuales)



Posición Profesional (programas grupales)



Distribución de los participantes por sexo y edad

Al analizar la distribución por sexo de los candidatos atendidos por Create Lee Hecht Harrison en 2009, se mantiene la tendencia de años anteriores. Existe una mayoría de hombres que de mujeres, aunque en el caso de los programas individuales esta brecha es más equitativa.

Así, mientras que las mujeres representan el 37% del total de candidatos atendidos en los programas individuales, frente a un 63% de los hombres, la cifra asciende al 45% en los grupales. **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.**

En lo que a la edad se refiere, se confirma la tendencia iniciada en el primer semestre del año: la crisis ha equiparado la edad de los candidatos de ambos programas.

Así, si hace sólo un año los 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 un 28% en los individuales y un 27% en los grupales.

Del mismo modo, también es muy similar el porcentaje de candidatos de ambos grupos menores de 35 años y mayores de 55: 18% y 4% respectivamente en los de carácter individual frente al 23% y 3% respectivamente en los de carácter grupal.

Estos datos ponen de manifiesto que a lo largo de 2009 la crisis económica afectó por igual a todos los colectivos de trabajadores, dando lugar a una equiparación entre los mismos.

Pese a todo, la tendencia sigue siendo que los trabajadores entre los 35 y 45 años son los mayoritarios en los programas de recolocación: representan exactamente la mitad del total en los programas individuales y el 47% en los grupales.

Por último, **la edad media al inicio de los procesos también se ha equiparado en ambos tipos de programas, situándose en los 41 años** (descenso interanual de dos años en el caso de los individuales, frente a un aumento de un año en los grupales).



Sobre Create Lee Hecht Harrison:

Create -Lee Hecht Harrison es líder nacional e internacional en el desarrollo del Talento, conectando gente con nuevas alternativas profesionales y ayudando en el desarrollo de las organizaciones y las personas a través del Coaching.