

Candidatos sin poder

Ante la avalancha de currículum donde escoger, las compañías presentan salarios más bajos en sus ofertas. Los trabajadores se ven forzados a rebajar sus expectativas y a aceptar puestos que antes rechazarían.

El mercado laboral ha experimentado cambios E drásticos en los últimos meses. La crisis no sólo ha provocado la destrucción de miles de puestos de trabajo, sino que, obviamente, ha reducido de forma notable las nuevas vacantes ofertadas por las empresas, centradas ahora en reducir sus costes por todos los medios. Y desde el punto de vista de la demanda, el aumento del número de parados hasta los tres millones de personas ha supuesto una amplia masa crítica de candidatos a la caza de una nueva oportunidad profesional.

Este nuevo escenario ha modificado las pautas de los procesos de selección de personal. Según la consultora Adecco Professional, "ahora los profesionales no son trofeos escasos por los que compitan las empresas ya que el aumento del paro los ha multiplicado en todos los sectores y perfiles, y las empresas tienen dónde elegir". Ernesto Poveda, socio director de ICSA RRHH, explica que en los últimos meses han recibido un 20% más de currículum que en otras épocas. "Si antes tardábamos mes y medio en contratar a un director general ahora podemos encontrar uno en 15 días", asegura.

Siguiendo la ley de la oferta y la demanda, la principal consecuencia de este aumento de candidatos ha sido un ajuste de los salarios ofrecidos por las propias empresas, especialmente en aquellos puestos donde las condiciones económicas responden a una negociación personal entre la compañía y el candidato. Es el caso de los directivos: según datos de ICSA RRHH, el sueldo medio que ofrecen ahora las grandes empresas a un director general ha bajado casi un 19% respecto al 2007, mientras que las vacantes de director comercial o director de administración se remuneran ahora en torno aun 12% menos que el año pasado. En cambio, en las pymes estos descensos son más moderados e, incluso, en algunos casos se paga más que antes de la crisis. Según Poveda, la explicación es que "las grandes empresas pueden sustituir a sus directivos sin grandes problemas, pero a las pymes les va la vida en ello".

Los datos de Adecco Professional demuestran que en los puestos técnicos el mercado también está tendiendo a ajustar precios, a menudo reduciendo la parte de sueldo fijo. Así, si hace unos meses una oferta de técnico comercial podía ofrecer, de media, un salario fijo de 35.000 euros anuales más un variable equivalente al 30% de ese salario, ahora la tendencia es rebajar la parte fija y ofrecer un paquete global de 35.000 euros, incluyendo el variable. Teniendo en cuenta además que, en un año como este, muchos profesionales tendrán complicado alcanzar los objetivos marcados por la compañía, el resultado final es una reducción salarial moderada. "En algunos casos este proceso está normalizando sueldos que antes de la crisis se habían disparado", explica Jaime Asnai González, director ejecutivo de Page Personnel en Barcelona. Es el caso de sectores como la construcción, donde se ha pasado de la escasez de candidatos a la ausencia casi completa de vacantes. González explica como ejemplo que "antes era muy difícil encontrar un jefe de obra y tenías que ofrecerle 80.000 euros para que cambiase de empresa pero actualmente puedes encontrar uno por 40.000 euros. No es que ahora cobren poco, sino que antes se les pagaba demasiado".

Según Adecco Professional, cada vez más empresas solicitan la evaluación de personal interno para cubrir sus puestos vacantes con los mejores profesionales de la propia compañía y, de paso, reducir costes. Otra novedad que ha traído la crisis a los procesos de selección es que ahora las empresas buscan cada vez más candidatos polivalentes que puedan ejercer un doble cargo, por ejemplo un ingeniero que haga de técnico de ofertas para presupuestar y defender un proyecto en un concurso público, y que después pueda ejecutarlo como jefe de obra. "Ya no buscan al candidato más productivo, sino al que aporte un mayor valor añadido", destaca Poveda, de ICSA RRHH.

Las pautas de la negociación también se han modificado desde el punto de vista de la demanda: conscientes de cómo está el mercado, los candidatos que se encuentran en situación de desempleo se ven obligados a aceptar puestos que meses atrás hubiesen rechazado. "Cuando una persona se queda en paro su intención inmediata es buscar un sueldo similar al que tenía o superior, pero tenemos que hacer pedagogía con ellos para que entiendan cómo está el mercado y rebajen sus expectativas", reconocen desde Page Personnel. En este contexto, ha aumentado incluso la disponibilidad de cambiar de residencia, un requisito al que la mayoría de los españoles eran reacios antes de la crisis. Según un estudio de Manpower, actualmente siete de cada diez estarían dispuestos a desplazarse por motivos laborales, especialmente si

ello les permite un aumento de sueldo o una oportunidad de mejorar su carrera profesional.

Sin embargo, los candidatos se muestran exigentes a la hora de conocer los detalles de la empresa en la que aspiran a trabajar, ya que en una coyuntura como la actual les preocupa especialmente que se trate de un proyecto a largo plazo y económicamente solvente. Según Adecco Professional, "antes los candidatos apenas reparaban en aspectos como la facturación o la cotización bursátil de la compañía, y en cambio ahora intentan informarse por todos los medios para saber si el proyecto al que desean unirse cuenta con cierta estabilidad".

Sin embargo, este recelo varía mucho según la situación laboral actual del candidato. "La persona que se ha quedado en paro quiere colocarse cuanto antes y no le importa arriesgarse a trabajar en una empresa de futuro incierto, aunque sea por unos meses - explica Jaime Asnai González, de Page Personnel-.En cambio, la persona que ya está en activo se muestra mucho más reticente a cambiar de empresa, a no ser que encuentre muchas garantías de estabilidad y un atractivo aumento salarial".

Nuria Peláez
[La Vanguardia](#)

Fecha artículo: lun 22 dic 2008 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es