



Crecimiento del empleo temporal en 2015: Facilidades para todos

En 2014 las posiciones con más demanda de contrataciones temporales fueron las de Servicio de Atención al Cliente, seguidos de las financieras y de las de Administración y Recepción. Al realizar el análisis en 2015 la foto es la misma. Se observa que el aumento de contrataciones temporales experimentado en el primer semestre del año está vinculado sobre todo a proyectos empresariales que requieren un volumen alto de contrataciones temporales. También han crecido las sustituciones por maternidad lo que demuestra que las empresas contemplan cada vez más la contratación de profesionales que puedan sustituir a sus trabajadoras durante este periodo.

Miriam Huertas y Mireia Puigjaner, de Page Personnel.

FICHA TÉCNICA

Autoras: HUERTAS, Miriam y PUIGJANER, Mireia.

Título: Crecimiento del empleo temporal en 2015: Facilidades para todos.

Fuente: Capital Humano, nº 301. Extra Empleo. Septiembre, 2015.

Resumen: Para entender el comportamiento del mercado temporal debemos hacer una comparativa del mismo período versus el año anterior. La tendencia durante 2014 fue más plana y en 2015 se observa un crecimiento del 23,4 por ciento de las contrataciones, siendo la diferencia más grande en el mes de junio. En 2014 las posiciones con más demanda de contrataciones temporales fueron Servicio de Atención al Cliente, Financiero y Administración y Recepción. En 2015 la tendencia se ha mantenido igual. De cara a la segunda mitad del año se espera un incremento en las contrataciones sobre todo las vinculadas a nuevos proyectos empresariales que requieren un volumen alto de contrataciones temporales. Llama la atención el incremento de contrataciones para cubrir bajas por maternidad, lo que se alinea con la tendencia a mejorar las políticas de conciliación.

Descriptores: Empleo / Trabajo Temporal / Mercado de trabajo

COMPORTAMIENTO COMPARADO DEL MERCADO TEMPORAL

Para entender el comportamiento del mercado temporal debemos hacer una comparativa del mismo período versus el año anterior, es decir, primer semestre de 2015 contra primer semestre de 2014.

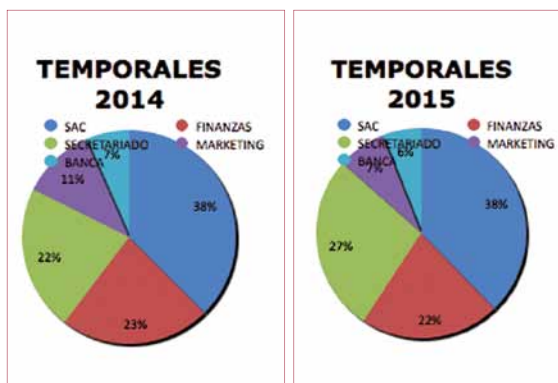
La tendencia durante 2014 ha sido más plana y en 2015 podemos observar un crecimiento del 23,4 por ciento de las contrataciones, siendo la diferencia más grande en el mes de junio.

En 2014 las posiciones con más demanda de contrataciones temporales fueron, en primero lugar posiciones de Servicio de Atención al Cliente, seguido de posiciones financieras y en tercer lugar posiciones de Administración y Recepción.

Al realizar el análisis en 2015 la foto es la misma, siguen siendo en el mismo orden las posiciones que más incorporaciones con contratos temporales se han realizado. No hay que pensar en las contrataciones temporales como aquellas que no tienen continuidad en las empresas, es cierto, que de entrada el planteamiento puede ser ese, pero hemos visto como por la situación de las empresas

era una vía de generación de empleo que posteriormente ha podido darse una incorporación del candidato en la empresa con contrato indefinido.

GRAFICOS



Fuente: Page Personnel, 2015.

Dentro de las posiciones más demandadas no solo pensamos en perfiles de soporte, se realizan incorporaciones para coberturas de bajas maternas, bajas por enfermedad, cierres fiscales de año de perfiles medios. Los períodos del año con más contrataciones temporales suelen ser final de año por motivo de cierre fiscal, períodos vacacionales como navidad o agosto y coberturas de bajas maternas o bajas por enfermedad que suceden en cualquier momento del año.

De cara al segundo semestre del año 2015 las contrataciones serán mayores. Junio ha sido el primer mes en el que las empresas pequeñas y medianas han aumentado el número de incorporaciones y es el tejido empresarial nacional. Actualmente, las empresas tienen headcounts y disponen de presupuesto para incorporar nuevos perfiles ya que las estructuras se habían quedado planas y no podían observar más carga de trabajo. Las contrataciones temporales irán más ligadas a proyectos puros con fecha de inicio y fecha de fin. Si durante el primer período del año el crecimiento ha sido del 23,4 por ciento, durante el segundo semestre podríamos hablar de un crecimiento versus 2014 que rondará el 30 por ciento. >

> **PROYECTOS EMPRESARIALES VINCULADOS A LA CONTRATACIÓN**

Los resultados comentados y el aumento de contrataciones temporales que hemos experimentado este primer semestre del año están, en gran parte, vinculados a proyectos empresariales que requieren un volumen alto de contrataciones temporales.

Existen muchos sectores y actividades en los que la contratación temporal de diferentes perfiles profesionales resulta una solución rápida, flexible y adaptable a los proyectos empresariales de compañías nacionales e internacionales con centros de trabajo en España: call centers centrados en servicios de atención al cliente, compañías de seguros vinculados a viajes, empresas dedicadas al marketing directo y venta telefónica o compañías del sector healthcare que lanzan nuevos productos al mercado, son algunos ejemplos.

En este sentido podemos hablar de múltiples situaciones. En el caso de empresas dedicadas a la **venta telefónica o marketing directo** nos encontramos con proyectos totalmente vinculados a campañas de duración determinada, así como a servicios que se amplían o se contraen en función de los resultados y de la adaptabilidad de los nuevos productos al mercado. Muchas de estas empresas trabajan para la venta de productos de otras compañías y el nivel de servicio debe ser altamente flexible. La duración de la campaña o la necesidad de profesionales en un proyecto concreto muchas veces no es exacto y claro hasta que no se ha recibido los primeros feedbacks de la actividad.

La contratación temporal a través de agencias de colocación y ETTs supone una cómoda solución ya que permite externalizar el reclutamiento de volumen, la carga administrativa que supone todo el circuito de contratación y las gestiones laborales durante la totalidad de la relación temporal con el trabajador; además de poder requerir más o menos profesionales en función de la necesidad en cada momento. Hablamos de perfiles como **Gestores de Atención al Cliente, Gestores de Venta Telefónica, Telemarketing y perfiles Administrativos**.

Una situación similar es la que se da en empresas que invierten en **nuevas líneas de negocio**. En muchos casos no se tiene la seguridad de conocer cómo reaccionará el mercado a sus nuevos productos y cuáles serán exactamente los resultados en cifras de venta. Ha sido el caso, por ejemplo, de empresas del sector healthcare necesitando

perfiles como Visitadores Médicos y Farmacéuticos que creen una red de ventas con un conocimiento técnico del mercado. En este sentido la fórmula de contratación que puede encajar mejor se ha vinculado a un planteamiento de proyecto de duración determinada que en algunos casos se puede convertir en una situación más estable en el futuro.

El caso de las **empresas de seguros vinculadas a viajes** o del sector turismo en general, se mantiene como un clásico de todos periodos vacacionales. Requerimos en este caso Agentes de Viajes y de Atención Telefónica con múltiples idiomas que puedan atender a los clientes y hacer frente un alto volumen de trabajo durante el periodo estival.

Además de los proyectos que requieren un volumen de contratación temporal elevado como los ejemplos que hemos expuesto, nos encontramos con la necesidad de contratar colaboradores para hacer frente a las **sustituciones de trabajadores**. Entre los más habituales observamos la contratación temporal de Recepcionistas, se trata de puestos de trabajo que tienen la necesidad de estar siempre cubiertos y bien atendidos.

Las **sustituciones por maternidad** son otro ejemplo de contratación temporal que hemos visto con mayor recurrencia este año. Las empresas contemplan cada vez más en sus presupuestos la contratación de profesionales que puedan sustituir a sus trabajadoras durante este periodo ofreciendo oportunidades y nuevos puestos de trabajo a nuestro mercado laboral. Este hecho permite a las madres y los padres tener un balance equilibrado entre su vida profesional y personal dedicándose plenamente a su familia durante la baja.

Todos los ejemplos expuestos son vías de inserción al mercado laboral interesantes para los profesionales en desempleo y jóvenes que inician sus trayectorias profesionales. Pero también son proyectos interesantes para aquellos perfiles que les motive tener una experiencia en nuevos sectores que además puede convertirse en un puesto de trabajo más estable.

Por otro lado, trabajar a través de una ETT o agencia de colocación y obtener resultados positivos durante la contratación puede abrir puertas a nuevas oportunidades gracias a la confianza generada al empleador. Además, permite al trabajador asumir competencias valoradas muy positivamente como son la flexibilidad, adaptabilidad al cambio, orientación a resultados y la polivalencia. ■