



GABRIEL SANZ

# ASÍ ES EL NUEVO TRABAJADOR TEMPORAL

La transformación digital y la necesidad de conciliar vida personal y profesional han motivado el incremento de profesionales cualificados que acuden al trabajo temporal como una opción para aumentar su empleabilidad

**MONTSE MATEOS MADRID**  
 Menos de la mitad (42%) de los trabajadores asalariados tiene un contrato permanente. El dato, extraído de uno de los últimos informes de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) muestra, por una parte, la inseguridad laboral de una gran parte de los profesionales y, por otra, una tendencia que, según los expertos, viene para quedarse, sobre todo, entre los perfiles con más cualificación. Porque en los últimos años, el trabajo temporal ha visto cómo cada vez más candidatos con forma-

ción específica, bien por necesidad o por elección, recurren a esta modalidad contractual. **Andreu Cruañas**, presidente de **Asempleo** –patronal de empresas de trabajo temporal–, afirma que «el sector realiza al año unos 1,8 millones de contratos. De ellos, aproximadamente 230.000 corresponden a perfiles cualificados».

Este panorama no hace más que confirmar el dinamismo de un mercado laboral impulsado por la movilidad de sus profesionales. La séptima edición de Meta4-IDL –In-

## EL SECTOR

REALIZA UNA

MEDIA DE 1,8

MILLONES DE

CONTRATOS,

230.000 SON

CUALIFICADOS

dice de Dinamismo Laboral, medido por Meta4 y analizado por IESE– recogía hace unas semanas el máximo histórico, con un 22,8% el tercer trimestre de 2017. Esto significa que durante estos tres últimos meses, más de uno de cada cinco trabajadores ha experimentado algún cambio en su estado laboral sin que se hayan creado o destruido puestos de trabajo.

Aunque en porcentaje los temporales cualificados apenas representan un 12,7% del total, al analizar el histórico se pueden encontrar datos

muy relevantes: si en 2011 los profesionales temporales con cualificación –Segundo y Tercer ciclo– representaban el 4,9% del total, en 2016 eran el 6,5%, o lo que es lo mismo, 22.281 frente a los 40.497 que contabilizó **Asempleo** el año pasado.

Cruañas aclara que «el perfil del trabajador temporal está tendiendo a una cualificación mayor que en el pasado. Las necesidades de flexibilidad de las organizaciones van en aumento al igual que los trabajos por proyectos. Para todos estos ca-

SIGUE EN PÁGINA 26

VIENE DE PÁGINA 25

«... las empresas usuarias requieren perfiles especializados en nichos muy concretos, que además sean capaces de hacer un uso eficiente de las herramientas digitales en el desempeño de sus funciones».

**LOS PERFILES**

Domenech Gilabert, *executive director* de PageGroup, reconoce que en los últimos cinco años se ha dado una evolución hacia perfiles más cualificados. Subraya que existen dos tipos de temporalidad: «El contrato que se realiza para cubrir bajas por maternidad y paternidad, o por enfermedad, y los de *interim management*. Estos últimos están ligados a proyectos temporales que tienen las empresas y para los que necesitan apoyo externo, por ejemplo, hacer una migración de ERP, reestructurar un departamento, establecer nuevos procesos y procedimientos, etcétera».

Jordi Pujals, director de Iman Temporing, afirma que «en los últimos años la transformación digital está cambiando los perfiles solicitados, existiendo una mayor demanda de perfiles técnicos, más especializados y mayor conocimiento de la tecnología». Añade Pujals que en la actualidad «encontramos mayor salida profesional para aquellos profesionales que aportan un componente técnico: grado medio o superior con una mínima experiencia laboral».

Y desde Randstad, Luis Pérez, director de relaciones institucionales del grupo de recursos humanos, asegura que «el perfil de trabajador temporal ha variado y se ha adaptado a la nueva situación del mercado. Si hace pocos años hablábamos de una sobrecualificación de los profesionales, ahora encontramos serios problemas para encontrar determinados perfiles cualificados, sobre todo los muy especializados». Añade Pérez que «el 44% de los candidatos de Randstad posee formación superior. Esto indica la mayor cualificación de estos profesionales, y el aumento de nivel formativo de los trabajadores que se acercan a una empresa de trabajo temporal».

**LAS COMPETENCIAS**

Los expertos en selección hacen hincapié en las competencias de estos candidatos. Por ejemplo, Carlos Villacastín, director de Adecco Staffing, reconoce que durante los últimos cinco años y a futuro, «lo



Los perfiles técnicos son requeridos por las empresas para desarrollar proyectos temporales para los que necesitan apoyo externo.

que realmente demandará el mercado son competencias diferentes. No sólo vamos a hablar de conocimiento, sino de actitud y habilidades. Innovación, creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resiliencia, comunicación y marca personal, seguirán siendo algunas de las competencias más valoradas por las empresas en el futuro». También Manuel Solís, director general de Manpower, apunta que «los ciclos de habilidades son cada vez más cortos y en ese contexto aumenta la importancia de las llamadas *soft skills* como la creatividad o el pensamiento crítico». Según Pujals, «el valor diferencial que puede aportar un candidato en una selección es la actitud con la que se enfrenta al puesto de trabajo».

**LOS SECTORES**

El presidente de la patronal explica que se demandan, sobre todo, «perfiles cualificados para trabajar por proyectos, también técnicos superiores y digitales para la industria y el sector terciario, y especialistas en el entorno digital en especial para el ámbito sanitario». Gilabert asegura que la experiencia de PageGroup le lleva a identificar el gran consumo, químico y la

industria en general, «la farmacéutica y la automoción a la cabeza», como los principales demandantes de este perfil cualificado. Solís añade finanzas, marketing y logística, «sectores que implican contar con empleados con mayor cualificación. En estos casos se valoran la experiencia y los idiomas, además de la actitud y predisposición, competencias que son realmente importantes para cualquier sector y puesto».

Ingeniería, automoción, TIC, servicios financieros y consultoría son los sectores que identifica Pujals como principales demandantes de personal cualificado. Pérez añade el ámbito de los denominados STEM (acrónimo anglosajón que agrupa a ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas): «Son los que van a impulsar la digitalización del mercado laboral y los que van a requerir profesionales más especializados».

De manera general, Villacastín afirma que «la cualificación depende, en gran medida, del grado de automatización o especialización del sector o de la aportación de cada empresa a su mercado. En ese sentido, las organizaciones se encuentran inmersas en entornos cada vez más competitivos y la diferenciación es un grado».

**LOS ACTORES DE UN PANORAMA LABORAL EN EVOLUCIÓN**

**AGRICULTURA** Es uno de los protagonistas de la temporalidad en este país, pero con matices. A los tradicionales temporeros y personal de recolección, manipulación y envasado de menor cualificación, se suman nuevos actores. Luis Pérez, director de relaciones institucionales de Randstad, explica que «el sector busca ingenieros para avances en envases, optimización de procesos y controles de calidad, entre otros». Puntualiza que «los controles exigidos para la exportación, el ahorro de costes, la diferenciación y la optimización de recursos, son otros de los motivos».

**CUALIFICACIÓN** Según *Asempleo*, en torno a un 50% de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal dispone de estudios secundarios; y un 15% cuenta con estudios superiores. El 35% corresponde a profesionales sin estudios o estudios primarios.

**ATRATIVO** La transformación digital ha dado un vuelco al mercado laboral. Jordi Pujals, director de Iman Temporing, subraya que también ha generado un paradigma de contratación: «Antes los perfiles técnicos no se dirigían a las empresas de trabajo temporal para conseguir un empleo, ahora ha aumentado el número de cualificados que acuden a nuestras oficinas. Un hecho que no es extraño: históricamente en Francia y Alemania los profesionales cualificados han acudido a las ETTs en busca de una oportunidad laboral».

**PERMANENCIA** No es nada nuevo que el trabajo temporal es, en muchos casos, la puerta de entrada al mercado laboral, pero la permanencia está ligada a la formación. Domenech Gilabert, *executive director* de PageGroup, asegura que si «inicialmente se plantea una contratación de seis meses o más, hay bastantes probabilidades de que la empresa se acostumbre a contar con sus servicios y se convierta en una relación indefinida».

**LOS CICLOS**

**DE HABILIDADES**

**SON MÁS CORTOS**

**Y AUMENTA**

**LA IMPORTANCIA**

**DE LAS 'SOFT**

**SKILLS'**

**LOS CONTRATOS**

La duración de los contratos de los trabajadores temporales con cualificación suele ser superior a la media. «Los contratos a trabajadores cualificados va desde los quince a los noventa días, mientras que la duración media del total de contratos efectuados por el sector es de menos de un mes», asegura **Andreu Cruañas**, presidente de *Asempleo*. Luis Pérez, director de relaciones institucionales de Randstad, afirma que, «según la EPA, sólo un 4,2% de personas con contrato temporal tiene un contrato inferior a un mes».

LA LETRA PEQUEÑA

**LOS DESTINOS**

Luis Pérez, de Randstad comenta que «aumenta el número de candidatos que ven en un contrato temporal una oportunidad para adquirir experiencia internacional». Sin embargo, Manuel Solís, director general de Manpower, explica que las contrataciones temporales no suelen implicar movilidad geográfica: «La inversión en desplazamientos está relacionada con contratos estables en los que candidato tiene un mayor conocimiento de la cultura y visión de la compañía, no tanto con perfiles de duración determinada».

**LAS DEMANDAS**

Flexibilidad horaria y beneficios dentro del paquete salarial, con seguro médico o vale de comida, son algunas de las demandas de los trabajadores temporales cualificados. Manuel Solís, de Manpower, dice que «cada vez más personas escogen los modelos laborales alternativos por encima de los tradicionales fijos y a tiempo completo. Esos profesionales buscan oportunidades para desarrollar competencias que impulsen su empleabilidad y quieren modelos que les permitan un equilibrio entre su vida personal y el desarrollo de habilidades y aprendizaje».

**CAMINO DEL INDEFINIDO**

Manuel Solís, de Manpower, explica que «como el perfil medio del temporal ha pasado de ejecutivo a competencial, podemos decir que cada vez son más las empresas que optan por incorporar el talento de forma permanente. En 2017 se han convertido más contratos temporales en indefinidos desde 2008; hasta septiembre, uno de cada tres contratos indefinido firmado era en una conversión de un contrato temporal». Según *Asempleo*, el 31,3% de los profesionales puestos a disposición por las ETT consiguen quedarse en la empresa usuaria.