

Madrid, 12 diciembre 2019

Contratación en la campaña navideña 2019

Como suele ocurrir cada temporada en el último trimestre del año se produce un incremento de plantillas de forma temporal por parte de las empresas más vinculadas con actividades relacionadas con la campaña de Navidad y otras promociones relacionadas.

Las campañas de Navidad cada vez se adelantan más empezando sus ofertas en noviembre con los descuentos del Black Friday y termina en muchos casos con las rebajas de enero. Para muchas empresas el 40% de su facturación está ligado a este periodo.

No tenemos datos disponibles en estos momentos sobre las características de los contratos que se puedan estar firmando más allá de las previsiones que están realizando las empresas de trabajo temporal (ETT) acerca de la demanda de las empresas.

Este año según la previsión de las principales empresas de trabajo temporal se va a producir un incremento en la contratación entre el 5 y 7% con respecto a 2018, según las diferentes estimaciones que realizan las empresas de trabajo temporal.

Es el séptimo año en el que aumentan las contrataciones navideñas, si bien se considera que el incremento de este año será moderado.

1.- PREVISIONES DE CONTRATACIÓN SEGÚN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Según [Randstad](#) la previsión de **contratación para la campaña de Navidad de 2019** alcanzará los 453.000 empleos. Además es el séptimo año de forma consecutiva que estas previsiones reflejan un incremento en el empleo durante esta campaña.

Según sus declaraciones si bien el empleo será temporal es “una oportunidad para incorporarse al mercado de trabajo” y prevén que **entre el 20 y el 25% de estos contratos de campaña de Navidad acaban por convertirse en**

indefinidos. Los sectores que más empleo demandan en estas fechas son los relacionados con transporte con un 37,9%, hostelería con un 32,3% o comercio con un 29,9%.

Crecerá en todas las comunidades autónomas respecto a 2018. En términos absolutos, Andalucía, Catalunya y Madrid serán las regiones que más empleo generen esta Navidad, con 87.390 (+4,9% sobre 2018), 64.810 (+4,6%) y 60.660 contratos (+2,9%), respectivamente.

No obstante, los mayores aumentos de la contratación en valores relativos corresponderán a Baleares (+12,5%), Canarias (+12,1%) y La Rioja (+8,6%).

Según ADECCO: "la campaña de Navidad generará 1,15 millones de contratos. Esta cifra supone un aumento del 7,3% respecto al mismo mes del año anterior y marcará un récord. La compañía recalca que estos datos de empleo se darán "[pese a la incertidumbre política y económica](#)".

Adecco fijó el comienzo de la campaña de Navidad en septiembre con el *Black Friday* y se prolonga hasta las rebajas de enero. Según su previsión, el aumento será algo [más moderado que el año anterior](#).

Cataluña se sitúa un año más a la cabeza de las previsiones de la campaña navideña y es la comunidad autónoma en la que más contratos se firmarán, según las estimaciones de Adecco. La empresa hace una estimación de más 214.600 puestos de trabajo para la región, que será la segunda que más crece con respecto a 2018, un 9,5%.

En cambio, Madrid es la región española que tendrá mayores incrementos en la contratación, pues las previsiones apuntan a que se generará un 15% más de empleos que en 2018, lo que supondrá casi 188.000 contratos y se sitúa detrás de Cataluña en número de puestos laborales. Le siguen la Comunidad Valenciana, con 144.500 (5,7% más), y Murcia, con 143.500 (4% más). Entre las cuatro aglutinan prácticamente la mitad de las contrataciones que se harán en estos tres meses.

1.1. Perfiles demandados por las empresas según las ETT

Según ADECCO

Los sectores protagonistas de la campaña serán el de gran consumo, atención al cliente y ventas, donde se espera un incremento de hasta un 40% en la contratación con respecto al resto de meses del año, dado que muchas empresas tienen cerca de la mitad de su facturación ligada a este periodo. En esta línea, el perfil comercial (promotores, dependientes, gestores del punto de venta, comerciales o gestores telefónicos de ventas) será el más buscado.

Los sectores de alimentación, distribución, comercio, logística y transporte, comercio electrónico, alta perfumería y cosmética, electrónica, juguetería, imagen y sonido, banca o atención al cliente aumentarán también su plantilla de cara a la Navidad.

La hostelería y el turismo, así como en el sector aeroportuario, sobre todo en Madrid, Barcelona, Baleares y Canarias son otras actividades en las que crecerán las contrataciones en las semanas centrales de la campaña. Estos sectores demandarán perfiles como preparadores de pedidos, carretilleros, mozos de almacén, manipuladores de alimentos, camareros y cocineros, operarios especialistas, conductores y repartidores, entre otros.

Una de las áreas que también se reforzará, sobre todo impulsado por las compras por internet, es el área vinculado a la distribución, es decir, logística y transporte. Sus previsiones son que [la contratación aumenta en el 10% con respecto a los meses previos](#) y el 8% frente al año pasado. La demanda de perfiles en este sector estará vinculada también al e-commerce, con un aumento de las contrataciones en las plataformas que dan cobertura al comercio electrónico hasta en un 19%.

Según Randstad

Comercio, hostelería y logística y transporte impulsarán la contratación

Los sectores que impulsan la generación de empleo durante la campaña de Navidad son comercio, hostelería y transporte y logística, directamente relacionados con el incremento del consumo y del turismo. La estacionalidad de esta época del año genera que la mayor parte de las incorporaciones se llevan a cabo mediante contratos de duración determinada, ya que las empresas deben reforzar sus plantillas de manera transitoria debido al aumento puntual de la demanda. En este sentido, las incorporaciones suelen comenzar en el mes de noviembre y se alargan hasta finales de enero, uniéndose con la campaña de rebajas.

Durante los últimos años, la digitalización y el desarrollo de las nuevas tecnologías han modificado los hábitos de consumo y, por lo tanto, también las necesidades del mercado laboral. El crecimiento registrado en el comercio electrónico ha influido en las demandas de las compañías, que buscan perfiles con competencias digitales para cubrir sus vacantes. Las empresas en esta época tienen necesidad de cubrir puestos de empaquetadores, carretilleros, mozos de almacén o transportistas, entre otros. También se incrementan las necesidades de profesionales destinados a la atención al cliente, tanto para atención online como telefónica.

A pesar del auge del comercio electrónico, el comercio tradicional continúa manteniéndose como el principal impulsor de la contratación durante estos meses del año. En esta línea, pequeños comercios y grandes superficies buscan perfiles que refuercen sus plantillas ante el aumento de consumidores. Para ello se buscan dependientes, promotores, azafatos y perfiles comerciales, principalmente, entre los que se valora el trato cercano con el cliente y sus dotes comunicativas.

Por último, la restauración también experimenta un aumento de la demanda de sus servicios, motivado por los eventos sociales, como comidas y cenas, bien sean de empresa o de amigos y familiares. Los bares, restaurantes y salas de fiesta necesitan incorporar cocineros, ayudantes de cocina y camareros para satisfacer el aumento de la demanda.

Especialistas en atención al cliente, los más buscados

La estacionalidad de esta época del año y el aumento del volumen de negocio motivado por las fiestas provoca que las compañías necesiten incorporaciones puntuales para poder atender este incremento de los servicios de una manera inmediata. Por este motivo, la experiencia previa en empleos similares se posiciona como un factor muy positivo a la hora de acceder a un contrato. Igual ocurre con la capacidad de trabajo en equipo, una de las cualidades más

buscadas. El objetivo es conseguir una rápida adaptación al puesto para generar valor en la compañía en un corto periodo de tiempo.

Según las Agencias “Las empresas que buscan personal para hacer frente a la campaña de Navidad solicitan candidatos proactivos y con vocación comercial, así como con orientación al cliente y a la venta. Además, los departamentos de recursos humanos valorarán que los aspirantes hayan realizado algún curso de venta y técnicas comerciales y tengan experiencia previa en un puesto similar o en los sectores especializados a desempeñar su puesto”.

1.2. Datos estadísticos sobre contratación de ETT registrada en los SPE

A pesar de las buenas previsiones sobre el aumento de la contratación por parte de las ETT, para poder analizar y tener una visión acerca del empleo que se crea a través de las ETT se presentan más abajo algunas tablas estadísticas comparativas de los contratos registrados por éstas, de los datos anuales que tenemos disponibles en estos momentos (2017 y 2018), que puede dar una visión de los perfiles y modalidades de contratación que realizan las ETT.

TABLA 1

Distribución de los contratos registrados por las ETT en los SPE Según modalidades contrataciones

	2017	2018
AMBOS SEXOS	3.692.620	3.954.130
Indefinidos	3.557	4.726
Obra o servicio	1.589.647	1.592.233
Eventuales por circunstancias de la producción	2.032.729	2.292.648
Interinidad	65.342	62.744
Otros contratos temporales (1)	1.345	1.779

Fuente : Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

(1) Incluye contratos temporales no desglosados en epígrafes anteriores. Desde 2013 las ETTs pueden celebrar contratos de puesta a disposición bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación

Como se puede ver en la tabla de más arriba, el contrato de obra y servicio y el eventual por circunstancias de la producción suponen el 98% de la contratación realizada por ETT lo que viene a confirmar la temporalidad de la contratación que realizan las ETT. Los contratos de interinidad han supuesto el 1,6%. **Los contratos indefinidos tan solo suponen el 0,1% y se concentran en la plantilla propia de las ETT.**

TABLA 2

Distribución de los contratos registrados por las ETT en los SPE Según duración del contrato

	2017	2018
AMBOS SEXOS	3.692.620	3.954.130
De 1 mes o menos	2.119.971	2.343.552
De 1 a 6 días	1.377.247	1.517.466
De 7 a 10 días	418.771	465.347
De 11 a 15 días	140.784	146.378
De 16 días a 1 mes	183.169	214.361
De 1 a 3 meses	128.735	161.484
De 3 a 6 meses	33.213	40.889
De 6 meses a 1 año	7.214	7.192
Más de 1 año	211	345
Indeterminada	1.399.719	1.395.942
Indefinida	3.557	4.726

Fuente : Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En esta tabla podemos comprobar cómo a pesar del optimismo expresado por las ETT acerca de los buenos datos de contratación previstos, la duración de más de la mitad de los mismos es de un mes como máximo (59%) y de estos el 65% es de menos de 7 días y solo el 14% dura entre 16 días y un mes. Los datos son similares para el año 2017 y 2018.

Perfiles de las personas contratadas por ETT

TABLA 3

Distribución de los contratos registrados por las ETT en los SPE Según edad

	2017	2018
AMBOS SEXOS	3.692.620	3.954.130
De 16 a 19 años	115.811	153.734
De 20 a 24 años	576.005	632.300
De 25 a 29 años	613.409	634.528
De 30 a 34 años	547.407	561.088
De 35 a 39 años	591.737	598.388
De 40 a 44 años	520.197	558.084
De 45 a 49 años	372.485	402.856
De 50 a 54 años	220.578	250.473
De 55 a 59 años	102.935	122.043
De 60 y más años	32.056	40.636

Fuente : Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En la tabla de más arriba podemos ver la distribución de las personas contratados por edad. Si nos fijamos en el año 2018, el mayor peso se encuentra entre las personas que tienen de 30 a 44 años (43%) seguidos del grupo de 16 a 29 años (36%). Las personas de más de 45 años representan sólo el 21%.

TABLA 4

**Distribución de los contratos registrados por las ETT en los SPE
Según estudios**

	2017	2018
AMBOS SEXOS	3.692.620	3.954.130
Sin estudios	447.809	453.007
Estudios primarios	720.506	766.768
Estudios secundarios	2.076.702	2.261.249
Programas formación profesional	322.212	328.059
Educación general	1.754.490	1.933.190
Estudios postsecundarios	447.603	473.106
Técnico-profesionales superiores	164.905	168.965
Primer ciclo	74.223	73.726
Segundo y tercer ciclo	194.033	214.839
Otros	14.442	15.576

Fuente : Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los datos nos muestran que el 57% de las personas contratadas por ETT en 2018 tienen estudios secundarios o nivel medio de los cuales sólo el 8,3% tienen formación profesional. El volumen de personas contratadas con estudios superiores es sólo del 12%.

TABLA 5

**Distribución de los contratos registrados por las ETT en los SPE
por grupo principal de ocupación**

	2017	2018
	3.692.620	3.954.130
Directores y Gerentes	5.549	2.029
Técnicos y profes., científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	4.665	5.701
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	83.477	100.352
Técnicos; profesionales de apoyo	138.694	142.132
Empleados de oficina que no atienden al público	123.285	122.251
Empleados de oficina que atienden al público	74.988	94.333
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	421.511	457.842
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	16.657	18.924
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2.964	2.561
Trabajadores cualif. en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	30.509	24.086
Trabajadores cualif. de la construcción, excepto operadores de máquinas	10.361	8.987
Trab.cualif. de las ind.manufactureras, exc. operadores instalaciones y maq.	184.457	204.062
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	146.101	157.199
Conductores y operadores de maquinaria móvil	159.952	160.655
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	308.645	342.963
Peones de la agricult., pesca, construc., indust. manufactureras y transportes	1.980.664	2.109.934

Fuente : Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El perfil de personas contratadas por ETT en 2018 por grupo principal de ocupación se concentra mayoritariamente en peones de varios sectores como agricultura pesca, construcción, industria manufacturera y transportes (53%) , seguido de trabajadores de los servicios de restauración y comercio (11,6%) y trabajadores no cualificados en servicios (algo más del 8%).

2. PREVISIONES DE LAS EMPRESAS

El Corte Inglés, Carrefour, Amazon, Seur, Correos, Mercadona, Toys'R'Us, Auchan, Lidl y MediaMarkt contratarán a 31.000 personas. El sector textil incorporará a otras 12.000 personas.

Entre las empresas que han hecho ya públicas sus previsiones de creación de empleo, El Corte Inglés es la que más incrementará su cifra de trabajadores. El grupo de grandes almacenes espera contratar a 9.000 trabajadores de la campaña, lo que supondrá aumentar un 10% su plantilla, principalmente en los puestos relacionados con la venta y la atención al cliente de todas sus principales áreas de negocio: moda, accesorios, hogar, electrónica, juguetería, deportes y alimentación.

El sector de la moda también tiene buenas perspectivas de ventas y empleo. "Somos optimistas con la campaña, con la previsión de elevar las ventas entre un 3% y un 4% respecto a las del año pasado “.

Según Amazon reforzará su plantilla con 4.600 contratos nuevos para el proceso de empaquetación, recogida y envío de los pedidos de Navidad de sus clientes.

3.- VALORACIÓN DE CCOO

No disponemos de datos sobre las condiciones de contratación pero si podemos estimar que las empresas recurrirán en su mayor parte a Empresas de trabajo temporal. Se busca en la mayoría de los casos que esta necesidad puntual no suponga una vinculación directa del trabajador con la empresa. En el mejor de los casos el contrato será de tres meses para cubrir la campaña que suele abarcar de octubre a diciembre. Creemos que gran parte el incremento de contratación será puntual, de fines de semana, incluso de días y horas para reforzar y complementar y sólo un bajo porcentaje de estos contratos se mantendrán más allá de la campaña de rebajas.

Desde CCOO valoramos el incremento de la contratación que pueden suponer una oportunidad de empleo para las personas desempleadas, deseáramos además que preferentemente se contratara a las que llevan más tiempo en desempleo, ya que es urgente que salgan del círculo del paro.

Sin embargo, a pesar de las declaraciones de una de las grandes ETT (Randstad) manifestando que entre el 20 y 25% de los contratos temporales en Navidad se convierten en indefinidos, nos tememos que el empleo creado seguirá la dinámica de estos últimos

trimestres, por lo que será de carácter temporal y estacional y mayoritariamente a tiempo parcial y mal remunerado y las cifras de contratación estable continuarán siendo bajas.

El volumen de contratación que se ha estimado por parte de algunas empresas de trabajo temporal sería positivo si realmente estuviera relacionado con el número real de personas contratadas y no rotación de contratos, muchos de ellos en una misma persona (como se puede comprobar en los datos de contratos registrados por ETT, Tabla 1).

No podemos estimar si para el siguiente trimestre estos empleos se mantendrán o se prorrogarán sus contratos más allá del período de rebajas ya que las ni las empresas ni las ETT han facilitado información acerca de las características de estos contratos, pero según comprobamos en las diferentes tablas sobre la contratación realizada por ETT en 2017 y 2018 refleja la alta temporalidad y la escasez de la duración de los contratos.

Estos datos también se corroboran con el incremento en la afiliación a la seguridad social y en la contratación en los meses de octubre, noviembre y diciembre en actividades relacionadas con el comercio, servicios administrativos, fabricación en el sector de alimentación y bebidas, el sector educativo y actividades recreativas (actividades relacionadas con la atención infantil en período vacacional), y que lamentable esta afiliación se pierde en gran medida en los siguientes meses de enero y febrero del año siguiente.

En cuanto a las características de la contratación comprobamos como todos los años se produce un repunte máximo de la contratación en el mes de octubre que luego mes a mes va reduciéndose, especialmente en los meses de febrero y marzo del año siguiente. Además el contrato temporal representa más del 90% del total de contratación (se firmaron en octubre de 2019 más de 2,2 millones de contratos y sólo 237 mil son indefinidos) y casi el 91% de los contratos temporales son de obra o servicio o eventuales por circunstancias de la producción.

En cuanto a la jornada, el tiempo parcial está creciendo de manera exponencial, representando ya el 43% de los contratos indefinidos y el 35% de los temporales. En nuestra opinión el empleo que se está creando a tiempo parcial no es positivo ya que con las última reforma se ha perdido el objetivo principal de este tipo de contratación que era una forma de entrar o permanecer en el mercado de trabajo compatible con la conciliación personal o familiar (en la mayoría de los casos es un empleo involuntario, el 60% de los que trabajan a tiempo parcial están buscando empleo a tiempo completo). Además ha facilitado la discrecionalidad empresarial en la distribución de horarios, lo que supone en muchos casos horas extras no remuneradas y/o irregularidades. Todo esto está produciendo que haya aumentado la precariedad de este tipo de contrato. Además hoy tener un contrato a tiempo completo tampoco es garantía de tener un salario digno y suficiente.

CCOO estima que en este contexto estacional, el incremento del empleo es en su mayor parte temporal, a tiempo parcial y de muy corta duración.

Además el uso por parte de algunas empresas de las horas extras no pagadas u “horas ilegales”, va en detrimento de la creación de empleo. Según el informe elaborado por el Gabinete económico de CCOO en 2019 sobre “La prolongación no retribuida de la jornada laboral” pone de manifiesto que en 2018, un millón de personas (1.046.000) ha trabajado semanalmente más horas de las acordadas-declaradas. Eso supone que el 7,6% de la población asalariada a tiempo completo extiende su jornada laboral por encima de lo acordado.

El millón de personas afectadas extiende su jornada laboral una media de 10,5 horas no remuneradas a la semana, lo que supone una enorme bolsa de trabajo no declarado, ni retribuido ni cotizado, causando un grave perjuicio a la población que sufre este abuso empresarial y al conjunto de la sociedad, a través de menos cotizaciones e impuestos.

Por sectores, Servicios concentran el 74% de la prolongación laboral no remunerada. Las principales actividades donde se concentran son: el 14,4% trabaja en industria manufacturera (151.000 personas afectadas), el 14,3% en comercio y reparación de vehículos (150.000), el 10,3% en hostelería (108.000), el 7,5% en educación, el 7,3% en construcción, el 6,9% en servicios financieros y seguros, el 6,6% en servicios profesionales, técnicos y científicos y el 6,5% en transporte y almacenamiento.

CCOO considera que la extensión no retribuida del tiempo de trabajo constituye una de las formas más graves de precariedad y de fraude a la Seguridad Social. La elevada dimensión de este problema justifica sobradamente la decisión de haber establecido un registro obligatorio de la jornada laboral.

España sigue encadenada a un modelo productivo basado en los servicios de bajo valor añadido (hostelería, comercio, servicios auxiliares) con un peso reducido de la industria y de los servicios de alto valor añadido, lo que unido a la estrategia competitiva basada en el ajuste de costes laborales, nos condena a un empleo precario y de bajos salarios, con muchas fluctuaciones estacionales e insuficientes para dar una oportunidad de empleo a su población. No se observa un cambio en el modelo productivo liderado por la industria y los sectores de contenido tecnológico alto y apoyado por el sector público, lo que pone en duda la solidez a medio plazo de la recuperación del empleo y la rebaja del paro, como se ha evidenciado en las etapas de recesión.

En resumen, si bien valoramos el incremento de la contratación en la campaña navideña que pueda mostrar la recuperación de la confianza de los consumidores y de las empresas, pero hay que ser prudente y ver cómo evoluciona el empleo en los primeros meses de 2020, ya que como anticipamos este empleo creado de forma puntual, lamentablemente en muchos casos no se va a mantener en el tiempo. Por ello es necesario poner en marcha mecanismos a corto y medio plazo que afiancen no sólo el crecimiento económico sino también el ritmo en la creación del empleo y la calidad de mismo, y se tomen medidas que frene el aumento de las desigualdades y de la pobreza que se mantienen a pesar de la recuperación económica.