



PERSONAL EVENTUAL

“Informe de Coyuntura del Mercado Argentino de Personal Eventual”

CLAVES Información Competitiva S.A.

Para la *actualización trimestral* de este informe de coyuntura y de otros mercados (+60) contáctese al +54 5272-2966.



Febrero 2017

Índice

- Definición de actividad
- Diagnostico del negocio
- Nivel de actividad
- Precios
- Comercio exterior
- Régimen impositivo, programas e incentivos
- Mercado laboral
- Empresas
- Demanda interna
- Clima de negocios
- Perspectivas

Definición de actividad

Las empresas que brindan servicios de trabajo eventual, o agencias de empleo temporario, derivan temporalmente personal propio en relación de dependencia, vinculado por un contrato discontinuo, a empresas de todo tipo.

Dependiendo el rubro, entre un 10% y un 15% de los trabajadores quedan efectivizados en las empresas en las cuales prestan servicios de acuerdo al promedio histórico del sector. Las cargas patronales, seguros y nómina de los trabajadores quedan a cargo de las agencias de empleo temporario. Luego facturan estos cargos más un *fee* por servicio a la empresa.

El trabajo temporario genera un canal de comunicación adicional al mercado laboral. Las empresas demandan este tipo de servicio por razones de estacionalidad, eventualidad, ciclo económico, licencias, vacaciones y/o proyectos específicos. Aquellas actividades con regímenes laborales específicos quedan excluidas del alcance de esta modalidad. Entre los rubros que más demandan estos servicios se encuentran el servicio doméstico, el personal contratado en eventos, el trabajo rural y la actividad de la construcción.

El tiempo que la asignación del recurso humano dure en el puesto de trabajo varía de acuerdo al tipo de actividad a desarrollar. En ese sentido, no hay una duración máxima preestablecida por el marco regulatorio del negocio. El tiempo promedio de estancia de un trabajador eventual es de entre cuatro a seis meses en la misma empresa.

El mayor riesgo asociado a la actividad es el relacionado a los conflictos laborales que puedan surgir posteriormente a la terminación de la relación laboral. Las agencias de trabajo temporario quedan expuestas a un periodo máximo de dos años luego de la extinción del vínculo laboral con el trabajador, lo que representa un riesgo latente para las empresas del sector.

Otro riesgo está asociado a la rentabilidad del negocio. Como existe un *gap* entre la fecha de pago a los empleados y la fecha del cobro de los honorarios, se presentan riesgos de incobrabilidad, depreciación real del valor del *fee* por la inflación.

Diagnostico del negocio

Si bien se dice que el trabajo ofrecido a través de estas agencias es precario, las empresas del sector se defienden diciendo que absorben empleo que sería informal y que además aproximadamente 40% de los contratados vía estas agencias quedan efectivos en las empresas que los demandan.

En 2016, la actividad del sector, medida por FAETT (-20,2% en enero-septiembre de 2016) o por Claves, en base a la variación de la cantidad de empleados en agencias de empleo temporal (- 23,5% anual en junio de 2016) seguramente terminará entre 20% y 25% por debajo del nivel de 2015.

A septiembre de 2016, el 0,76% del empleo total registrado en el sector privado corresponde a trabajadores empleados en agencias de empleo temporario. Más allá de esta información que surge de datos del INDEC, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la proporción ronda el 10%, al igual que en Brasil y México, pero por debajo de Chile (30%).