



La segunda gran transformación de las ETTs

Eliminar barreras, limitaciones y penalizaciones injustificadas son los requisitos imprescindibles para conseguir que las Empresas de Trabajo Temporal asuman mayores responsabilidades en el mercado laboral e incentivar así su colaboración voluntaria con los Servicios Públicos de Empleo que lo demanden. En definitiva, crear más y mejor empleo acercándose a los modelos europeos que han demostrado que la evolución de las ETTs hacia agencias de empleo normalizan el mercado y reducen la temporalidad.

FRANCISCO ARANDA MANZANO, Secretario General de AGETT

Hoy ya nadie puede negar la realidad, las ETT's se han convertido en el paradigma de la contratación temporal justificada y son las que aportan más garantías en su gestión. El modelo de ETT que opera actualmente, no es el que se reguló en el año 1994, se ha creado gracias al consenso de las propias empresas y de los sindicatos del sector y, por lo tanto, es un operador adaptado a las necesidades del mercado laboral, cuya contribución positiva al empleo de calidad ya es reconocida por todos.

Por ello queremos que se aproveche lo que entre todos hemos construido para trasladar la calidad, las garantías, la eficiencia y la profesionalidad que han demostrado las ETT's, al resto de actividades y sectores del mercado laboral. En definitiva, queremos ser más útiles.

La reforma laboral sólo supone un primer paso hacia la segunda gran transformación de las ETT's en España: las Agencias de Empleo. Como hasta ahora, deseamos seguir trabajando junto con los sindicatos para afrontar esta nueva y apasionante etapa, en la que esperamos que las ETT's puedan hacer todo aquello para lo que están capacitadas y se conviertan definitivamente en gestores globales de Recursos Humanos.

FICHA TÉCNICA

Autor: ARANDA, Francisco
Título: La segunda gran transformación de las ETTs
Fuente: Capital Humano, nº 202, Extra Trabajo Temporal, pag. 14, Septiembre de 2006.

Resumen: La Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT), Adecco, Alta Gestión, Flexiplan, People, Randstad y Laborman, ha querido explicar -en palabras de su Secretario General, Francisco Aranda- su visión de la marcha y evolución del sector en España y sus diferencias con el escenario europeo. La demanda de un sector con menos restricciones y la posibilidad de actuar como agentes de empleo normalizados son peticiones ya repetidas desde hace tiempo y respaldadas con cifras que pone de manifiesto que su gestión de la temporalidad existente reduce la misma en el mercado laboral. Valores como la implantación de una cultura preventiva, la formación en riesgos laborales y su sistema garantista son algunas de sus razones más esgrimidas para transformar a las ETTs en Agencias Globales de Empleo, a imagen de Austria, Italia o Francia.

Descriptores: Agett/ Regulación/ Europa/ Agencias de Empleo/ Cultura Prevencionista

LAS AGENCIAS DE EMPLEO

España no puede quedarse atrás en la evolución que las ETT's ya están experimentando en Europa. De hecho, nuestro país, junto con Grecia y Luxemburgo, es uno de los pocos estados miembros de la Unión Europea que aún limita estas empresas a la mera cesión de trabajadores temporales.

La transformación de ETT's en Agencias Globales de Empleo ya se ha adoptado en la mayoría de los países del entorno europeo. Austria (2002), Italia (2003) y Francia (2005) son los tres últimos países que decidieron hacerlo.

Esta evolución consiste simplemente en poder utilizar todos nuestros recursos de una forma más eficiente en el mercado laboral, pudiendo gestionar no sólo contratos temporales sino también contratos indefinidos, hacer selección, consultoría, etc. Es decir, se trata de –siempre con el principio de gratuidad para el trabajador- poder ser más útiles con los importantes recursos que ya disponemos.

Esto nos permitiría, por un lado, asesorar a las empresas sobre sus necesidades reales de Recursos Humanos y ayudarles a diseñar una gestión más eficiente de sus plantillas. Por otro, podríamos realizar un seguimiento de la trayectoria laboral del trabajador, garantizando su permanencia en el mercado laboral y gestionando su carrera en función de sus expectativas y necesidades, e incluso colaborar con los servicios públicos de empleo que lo soliciten.

En este sentido, no se está planteando ni se planteará, en ningún caso, la privatización de los servicios públicos de empleo, sino la colaboración entre entidades públicas y privadas que comparten un mismo objetivo, crear más y mejor empleo. Esto permitiría a los servicios públicos centrarse en la coordinación y diseño de su actividad y poder recurrir a otros operadores para ayudarles en su ejecución.

En Francia, por ejemplo, el actual marco regulatorio ya permite a las ETT's ofrecer tanto contratos temporales como indefinidos. También posibilita a los servicios públicos de empleo recurrir a estos operadores para la colocación (indefinida o temporal) y recolocación de desempleados. Ambos servicios se financian por los propios servicios públicos y son siempre gratuitos para el trabajador.

Desde que en este país, se aprobó la Ley de Cohesión Social, en enero de 2005, son numerosas las ETT's que han querido asumir estas nuevas responsabilidades y operan actualmente como Agencias de Empleo.

Los resultados son muy positivos y demuestran que el modelo funciona. Sólo durante los últimos tres meses de 2005, estas empresas realizaron 8.500 colocaciones con contrato indefinido, y en el primer trimestre de 2006, esta cifra ya se ha visto incrementada en un 25 por ciento.



Francisco Aranda: "Desde que se aprobó la ley de Cohesión Social en 2005, son numerosas las ETT que han querido asumir nuevas responsabilidades"

El sector de ETT's en España también es el más limitado del entorno europeo, en cuanto a sectores de actividad. A diferencia del resto de países, no puede ejercer su actividad en sectores de riesgo ni tampoco en las Administraciones Públicas. En este último caso, nuestro sector aspira a poder gestionar los servicios que la Administración contrata a otras empresas. Es decir, en ningún caso, nuestra entrada en el sector público debería relacionarse con el personal funcionario.

El modelo de ETT que opera actualmente se ha creado gracias al consenso de las propias empresas y sindicatos del sector y es un operador cuya contribución positiva al empleo de calidad ya es reconocida por todos

Nuestro país, junto con Grecia y Luxemburgo, es uno de los pocos estados miembros de la Unión Europea que aún limita a las ETTs a la mera cesión de trabajadores temporales

Eliminar las barreras, limitaciones y penalizaciones injustificadas que aún padecen las ETT's en España, permitir que puedan asumir más responsabilidades en el mercado laboral; y, que se promueva su colaboración voluntaria con los Servicios Públicos de Empleo que lo demanden, son medidas que contribuirían directamente a la creación de más y mejor empleo, y nos acercarían al modelo europeo.

Desde la Unión Europea todas las líneas de avance van en este sentido y la propia Comisión, mediante el informe del Comisario Joaquín Almunia y el informe KOK, han recomendado al Gobierno español aumentar el campo de acción de nuestras compañías, como uno de los mecanismos para mejorar nuestro mercado laboral y alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa para el 2010. Recomendación que, de hecho, se encuentra reflejada en el Plan Nacional de Reforma presentado por el gobierno español, como medida para reducir la temporalidad:

"Los Servicios Públicos de Empleo deben operar en concurrencia con otros agentes en régimen de competencia (...)"

"Medidas destinadas a reducir la temporalidad: La revisión del marco jurídico-laboral de las empresas de trabajo temporal (ETT)."

El propio Ministro de Trabajo, ha respaldado públicamente el papel jugado por las ETT's en el mercado laboral, en la misma línea de lo que ya recomendaba el Informe

del Comité de Expertos para el Diálogo Social previo a la reforma laboral:

"...Antes al contrario, la experiencia avala la atribución de un nuevo papel a las mismas en la gestión del empleo y en la provisión al mercado de una temporalidad de mayor calidad, para lo cual el marco normativo regulador de la actividad de las ETT'S (limitación de su objeto, imposición de sobrecostes, prohibición de su utilización en determinados sectores, exclusión de su contratación con la Administración Pública) debería ser coherente con ese nuevo papel"

La experiencia europea, así como el respaldo público de expertos independientes, Gobierno y agentes sociales, nos lleva a plantearnos la entrada en vigor de la reforma laboral, como el inicio de un proceso que debe generar medidas más ambiciosas.

Para ello, ya hemos manifestado al Gobierno y sindicatos que estamos dispuestos a construir conjuntamente el marco de desarrollo de estas propuestas. Ellos nos han acompañado en la primera fase del sector, ahora les solicitamos formalmente que lo sigan haciendo.

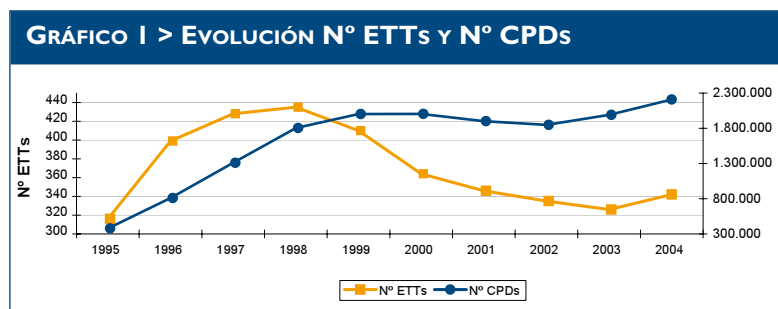
Estamos a las puertas de una nueva etapa en la gestión de las ETT's en España y, lo que es más importante, nos encontramos perfectamente preparados para afrontarla.

LA PRIMERA TRANSFORMACIÓN: UN OPERADOR A MEDIDA

La situación de las ETT's, desde su regulación en España en el año 1994 hasta ahora, ha evolucionado sustancialmente y hoy es un sector cuya presencia se encuentra notablemente consolidada. El modelo de ETT que opera actualmente en España, es fruto del trabajo conjunto entre sindicatos (CCOO y UGT), empresas del sector y gobiernos.

Entre todos hemos construido un operador a medida de las necesidades de nuestro mercado laboral: flexibilidad para las empresas, seguridad para el trabajador y transparencia para la Administración.

Desde el sector sólo pedimos que no se pierda la oportunidad de aprovechar todo el potencial del operador que se ha creado conjuntamente.



FUENTE > Agett, 2006.

CUADRO I > TEMPORALIDAD Y PENETRACIÓN LABORAL DE LAS ETT'S

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
T. Temporalidad	34,8	33,8	33,4	33	32,9	32,2	32,2	31,8	31,8	32,5	33,3
T. Penetración ETT's	5,4	9,8	13,9	16,9	16,6	15,9	14,9	14,3	14,9	14,8	14,7

FUENTE > Agett, 2006.

Las ETT's fueron implantadas por el Gobierno hace doce años, en medio de una crisis económica y de empleo, y con un modelo que no encajaba en nuestra realidad socio-laboral. Todo ello motivó que su nacimiento no fuera bien recibido en determinados ámbitos.

La conflictividad generada, llevó al sector a centrar todos sus esfuerzos en la negociación colectiva con los sindicatos para normalizar la situación, adaptándola a nuestra realidad cultural.

La evolución del sector experimentó ya un cambio profundo en el año 1999 cuando se logró la equiparación salarial. Desde entonces, un trabajador de ETT cobra exactamente lo mismo que un trabajador de la plantilla de la empresa usuaria.

"...el progresivo perfeccionamiento de las garantías legales impuestas a las ETT's permite afirmar que la seguridad de las condiciones de trabajo de los trabajadores en misión hoy en día es superior comparativamente a la de los temporales contratados por las empresas. En particular, la regla de la paridad salarial introducida a finales de los años noventa ha propiciado un saneamiento del mercado de las ETT's..." Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social.

Desde dicha regulación, la normativa de su funcionamiento ha experimentado importantes cambios que han ido en la línea de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición.

Persistió, sin embargo, la percepción errónea de que las ETT's eran las responsables

de gran parte de los males que afectaban al mercado laboral. Lo que, sobre el plano legal, propició que se limitase la actividad de estas empresas para reducir sus efectos en el mercado laboral y motivó la imposición de numerosos requisitos para poder ejercer su actividad.

Autorizaciones, avales financieros, equiparación salarial, comunicación mensual del computo de contratos, obligatoriedad de formación del trabajador, normativa específica en prevención de riesgos laborales, etc.

Dichos requisitos provocaron que sólo aquellas empresas capaces de cumplirlos sobreviviesen. En el año 1999, el número de ETT's desciende de forma importante, pero la actividad de contratación se mantiene. El sector se profesionaliza y las garantías impuestas se traducen en valor añadido.

Lo que algunos interpretaron como penalizaciones para el sector, hoy se han convertido en nuestra bandera de garantismo y en una gran ventaja competitiva respecto a otras fórmulas.

RECONOCIMIENTO

Han hecho falta doce años para rendirse a la evidencia. Hoy en día, se ha demostrado empíricamente la inexistente relación entre las ETTs y el crecimiento de la temporalidad en el mercado laboral. De hecho, desde su regulación estas tasas no se han visto incrementadas en los sectores en los que se las permite intermediar.

El propio Informe del Comité de Expertos previo a la reforma laboral, constataba este hecho:

"...Por lo que afecta a su incidencia en la contratación temporal, las ETT's no parece que hayan influido en las actuales tasas de temporalidad en el mercado de trabajo..."

La Comisión Europea, mediante el informe del Comisario Joaquín Almunia y el informe KOK, recomiendan al Gobierno aumentar el campo de acción de las ETT para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa de 2010

“...Si bien el grueso de la contratación proporcionada por las ETT's lo es de carácter temporal, lo es en todo caso de una temporalidad sometida al principio de causalidad, probablemente con presencia de temporalidad inadecuada bastante más reducida que la existente cuando las empresas contratan directamente de forma temporal...”

Las ETT's no sólo no generan temporalidad, sino que son un elemento regulador y normalizador de aquella que es injustificada. En primer lugar, porque de todos los contratos temporales firmados en España, las ETT's sólo gestionan el 14,7 por ciento del total de contratos temporales.

Por lo tanto, es lógico que sea la masa de “otros” contratos temporales (el 85,3 por ciento del total) cuyo peso es mucho mayor, la que condiciona y determina la tendencia de la temporalidad, mientras que los contratos registrados por ETT's (el 14,7 por ciento) evolucionan a otros ritmos y representan otras cantidades (574.861 durante el primer trimestre 2006, respecto a 3.898.157).

En este mismo sentido se definen los datos cuando estudiamos las comunidades autónomas o los sectores de actividad. Las CCAA (ej. Madrid y Cataluña) y sectores (ej. Servicios e Industria) de actividad que presentan menores tasas de temporalidad son las que registran mayores índices de penetración de las ETT's (contratos ETT's/contratos temporales).

Asimismo, el efecto normalizador de las ETT's se explica, también, por una razón puramente económica: nadie paga más por lo que puede hacer de forma directa si no es porque lo necesita realmente. Las ETT's sólo gestionan las necesidades temporales reales que genera el tejido empresarial dentro de los supuestos establecidos legalmente y con las máximas garantías. Por lo tanto, las ETT's no invaden la contratación indefinida, porque no es nuestro mercado natural. Por ello, potenciar a las ETT's es parte de la solución a la excesiva tasa de temporalidad que padece nuestro país, y esto parece haber calado definitivamente.

En este sentido, la reforma laboral reconoce con medidas concretas la contribución positiva de estas empresas al mercado laboral. En la búsqueda de una mayor transparencia en la contratación temporal, se considera a

CUADRO 2 > I TRIMESTRE 2006 (EN MILES)	
TOTAL CONTRATACION TEMPORAL	
3.898,2	
ETT's	Resto Temporales
574,9	3.323,3
Representa el 14,7%	Representa el 85,3%

FUENTE > Agett, 2006.

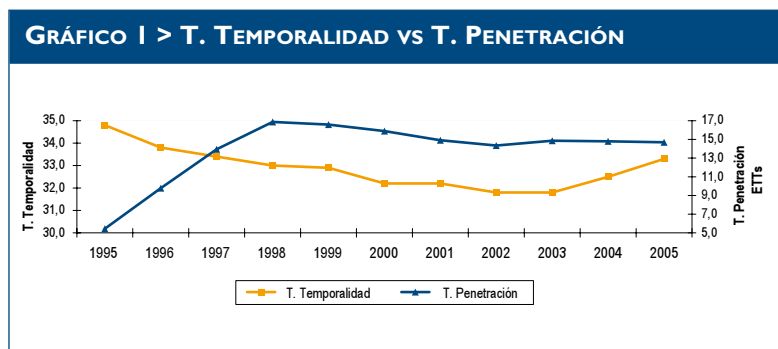
las ETT's como el operador idóneo para canalizar la temporalidad justificada de las empresas y se valora su gestión. Son el modelo garantista y regulado de gestión de la temporalidad que se intenta potenciar.

VECTORES DE LA CULTURA PREVENTIVA

Hay más de una razón para poder afirmar que las ETT's se han convertido en vectores de la cultura preventiva. La primera, y más importante, es que la siniestralidad de los trabajadores en misión es inferior a la del trabajador temporal ordinario. Hecho que confirmaba el propio Comité de Expertos en su Informe:

“Estudios recientes muestran que los índices de siniestralidad laboral correspondientes a los trabajadores temporales “ordinarios” son notablemente superiores a los de los trabajadores puestos en misión. La existencia de una normativa específica sobre tan trascendental aspecto, así como la dotación presupuestaria que por imperativo legal y convencional, han de destinar a la formación, deberían contribuir a erradicar la percepción social negativa de las ETT”.

La segunda razón, es que el sector de las ETT's es el único que, por ley, (14/1994) destina un 1 por ciento, más el 0,25 por ciento adicional por Convenio Colectivo, de su masa salarial a la formación de los trabajadores



FUENTE > Agett, 2006.

para su puesta a disposición y que gran parte de esta inversión se destina a la formación en prevención de riesgos laborales. Sólo las seis empresas de AGETT, invierten cerca de 20 millones de euros al año en formación. De esta cifra aproximadamente el 80% se destina a prevención de riesgos laborales. Precisamente esta cantidad es la misma que invierte la Fundación Nacional de Prevención de Riesgos Laborales y la mitad de lo que invierte la Fundación Laboral de la Construcción.

Además, las ETT's cuentan con un marco regulatorio en PRL específico que, entre otras cosas, permite la cesión de trabajadores sólo, y exclusivamente, en empresas que tengan elaborado su plan de evaluación de riesgos laborales. Por lo que cuando éstas no cuentan con él, las ETT's les ayudan a elaborarlo para así poder ejercer su legítima actividad empresarial.

No existen argumentos de carácter técnico para seguir manteniendo la exclusión de las ETT's en sectores calificados de riesgo, atendiendo a criterios de seguridad de los trabajadores. Por lo tanto, resulta conveniente plantear un cambio normativo que suprima la actual exclusión de estas empresas de ciertos sectores que aún se produce en España. Dejemos que las ETT's sean una opción más en aquellos sectores que buscan una forma "segura" de contratar personas, y fijemos entre todos una serie de criterios de actuación.

LA LABOR SOCIAL

En sólo tres años, la contratación de mujeres a través de ETT's se ha visto incrementada en casi un 50 por ciento, y la de mayores de 45 años, un 61 por ciento; tendencias que ya podemos anunciar que se ratifican en este año. Además, el 42 por ciento de los trabajadores que accedieron a un empleo en 2005, a través de ETT's, fueron jóvenes. Por lo tanto, de nuevo queda probado que las ETTs son un puente hacia el empleo de calidad para jóvenes, mujeres y mayores de 45 años que necesitan un mecanismo garantista de empleabilidad que les integre en el mundo laboral.

Hasta el momento estas empresas sólo pueden gestionar contratos temporales dentro del mercado laboral en España, pero sólo haciendo eso, las ETT's han demostrado que

son una puerta con las máximas garantías de acceso al mercado laboral, que aumentan las posibilidades de salir del desempleo, que ejercen de puente hacia el empleo estable y que, además, los trabajadores están satisfechos con su labor. Y esto no sólo lo decimos nosotros.

El estudio "ETT's y salida del desempleo", llevado a cabo recientemente por el doctor Fernando Muñoz Bullón, profesor de la Universidad Carlos III de Madrid, demostraba que las ETT's influyen de manera positiva, tanto directa como indirectamente, sobre la probabilidad de salida del desempleo y también sobre la permanencia en el mercado de trabajo.

El estudio "ETT's y trayectoria laboral", elaborado por el doctor Miguel Ángel Malo, profesor de la Universidad de Salamanca ponía en evidencia el efecto positivo de las ETT's sobre la estabilización de la carrera profesional. Por lo tanto, las ETT's son un puente real hacia el empleo indefinido.

Según el Centro de Predicción Económica de la Universidad Autónoma de Madrid (CEPREDE), el 30 por ciento de los trabajadores que las ETT's ponen a disposición, terminan formalizando un contrato estable con la empresa usuaria en su primer año de relación contractual.

El estudio de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, titulado "análisis de la satisfacción de los trabajadores contratados a través de ETT's", concluía que no sólo la principal razón por la que los trabajadores acuden a una ETT es para obtener un empleo estable, sino que el 77 por ciento de los trabajadores están satisfechos con la gestión de estos operadores.

La apertura a otras actividades y sectores a las ETT's supondría una mejora en el funcionamiento del mercado laboral del que todos saldríamos beneficiados, puesto que más personas y organizaciones podrían aprovechar las ventajas y garantías que ofrecen las aún llamadas en España, ETT's. ▲

