

E. MORALES

Madrid. Anne Marie Muntz (Utrecht-1960), presidenta de la patronal europea de ETT (Eurociett), explica a LA GACETA el papel de estas empresas en Europa. Asegura que en la mayoría de los países han pasado a llamarse Agencias Privadas de Empleo y que las diferencias con España, país en el que existen numerosas restricciones sectoriales y no es posible participar en gran cantidad de áreas del mercado laboral, son enormes, con lo que se resta muchas posibilidades a la creación de empleo.

¿Cuál hubiera sido su receta para la reforma del mercado laboral que finalmente se firmará mañana?

La rigidez del mercado laboral español y la excesiva tasa de temporalidad que le caracterizan deberían corregirse. Para ello, el Gobierno español tendría que esforzarse en

“

El sector está tremendamente regulado y garantiza las mejores condiciones

”

aplicar las medidas necesarias para establecer el correcto equilibrio entre flexibilidad y seguridad de los trabajadores. Potenciar a las ETT como modelo profesionalizado y garantista de la gestión de la temporalidad debería ser una de las medidas que el Ejecutivo español tendría que impulsar para aportar más eficiencia y calidad en la creación de empleo en este país. De hecho, el desarrollo de las ETT fue incluido como recomendación desde el primer momento dentro de la Estrategia de Lisboa.

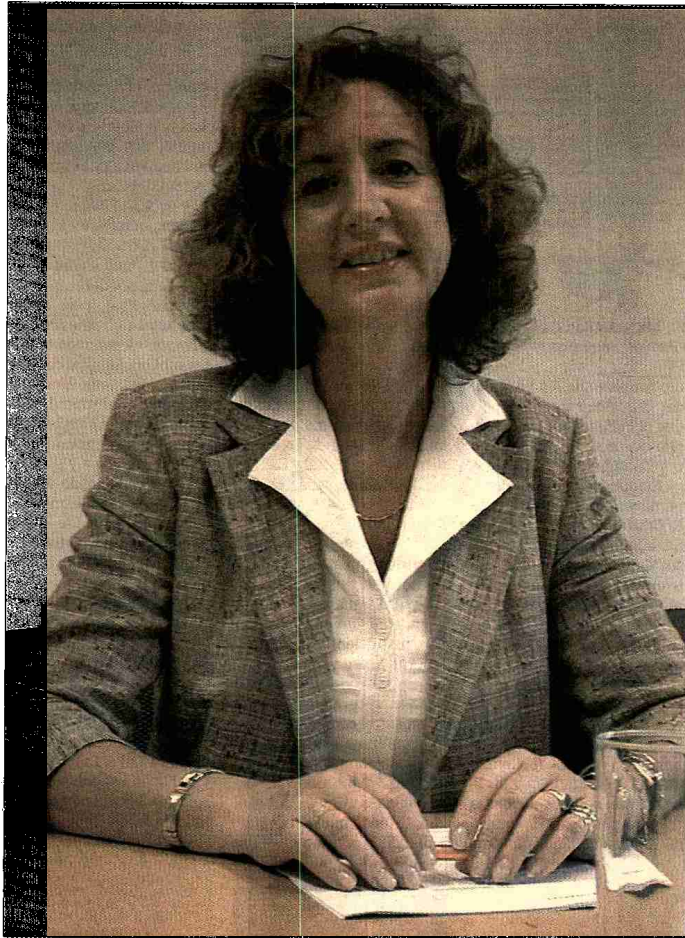
Se trata de ampliar su campo de acción...
Efectivamente, actuando como gestores de capital humano —en lugar de como meros suministradores de personal—, estas empresas pueden desempeñar el papel de nuevos intermediarios de la

ANNE MARIE MUNTZ

PRESIDENTA DE LA PATRONAL DE LAS ETT EUROPEAS (EUROCIETT)

“Las limitaciones a las ETT son barreras al empleo de calidad”

“Las ETT deberían ser gestores totales de capital humano”



Anne Marie Muntz se muestra convencida de que se debería potenciar a las ETT como modelo profesionalizado y garantista de la gestión de la temporalidad.

contratación y gestión de personal cualificado y no cualificado, ofreciendo a los empresarios una alternativa atractiva a los canales tradicionales de contratación.

Es necesario ampliar el objeto social de estas empresas y abrirlo a cuantas funciones existen en el mercado laboral (formación, selección, *outplacement*, consultoría, etc...). Se trata de otorgarles más cuotas de responsabilidad para elevar su contribución al mercado laboral y hacerlas más eficientes.

Esta medida ya se ha adoptado en la mayoría de los países del entorno europeo y las Agencias Privadas de Empleo ya están contribuyendo sustancialmente a alcanzar los objetivos de Lisboa, integrando con plenas

garantías a más gente al mercado laboral y ayudando a crear trabajos que de otro modo no existirían.

¿Qué papel deben desempeñar las Empresas de Trabajo Temporal o las también llamadas Agencias de Empleo Privado en el mercado laboral de la Unión Europea?

El principal atractivo de las ETT es la propia naturaleza de su actividad, casar demanda y oferta de empleo. De esta labor se benefician tanto empresas como trabajadores y, por lo tanto, el mercado laboral en su conjunto. Las ETT responden de forma ágil y eficiente a las necesidades temporales reales del tejido empresarial y son una puerta de acceso al mercado de trabajo con las

máximas garantías para todos y, especialmente, para aquellos colectivos que encuentran mayores dificultades a la hora de encontrar un trabajo, como son jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, inmigrantes o parados de larga duración.

La conversión en Agencias Privadas de Empleo permite trasladar la eficiencia y profesionalidad de estas empresas a otras ramas de actividad dentro de la intermediación laboral (empleo fijo, selección, formación, *outplacement*, etc...). Lo que se traduce en poder 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 necesida-

des, de forma totalmente gratuita para él.

¿Cree que deberían desaparecer algunas restricciones a las ETT en España (particularmente en sectores prohibidos como la construcción y la Administración Pública)? ¿Cuál es la situación en el resto de los Estados miembros de la UE con respecto a estas restricciones?

España es uno de los pocos Estados miembros de la Unión Europea en donde muchos sectores aún no pueden recurrir a las empresas de trabajo temporal. Esto es un contrasentido, puesto que, en países como Francia, la construcción, por ejemplo, recurre masivamente a la ETT, ya que es cada vez más difícil encontrar personal cualificado y debidamente formado para trabajar en el sector. Además, como indica el último estudio de La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Condiciones Laborales, el sector de las ETT en Europa es un sector tremendamente regulado y que garantiza las mejores condiciones laborales y la protección del trabajador en la relación contractual temporal.

Las prohibiciones sectoriales —excluyendo a las ETT de sectores económicos importantes, como el sector de la construcción o el sector público— sin por ello limitar el que se recurra a la contratación temporal mediante otras fórmulas, constituyen barreras sustanciales para la provisión de empleo de calidad y limitan su capacidad de mejorar la flexibilidad y fluidez en el mercado.

Muchas ETT europeas han pasado a llamarse Agencias de Empleo Privado, ¿en qué punto está el proceso?

Debido a que las empresas de trabajo temporal juegan un papel fundamental en mejorar la eficiencia de los mercados laborales, tiene mucho sentido permitirles ampliar el alcance de los servicios que ellos pueden proveer como, por ejemplo, la gestión de contratos indefinidos, recolocación o formación.

De hecho, España es uno de los pocos estados miembros de la Unión Europea que aún limita a estas empresas a la mera cesión de trabajadores temporales, junto con

Grecia y Luxemburgo. La tendencia general europea es permitir que las empresas de trabajo temporal operen con recolocación y reclutamiento permanente: Austria (en 2002), Italia y Francia (2005) son los tres últimos estados miembros que decidieron hacerlo.

Por esa razón es por la que la patronal ha cambiado su nombre...

Por supuesto, debido a que el rango de servicios que ofrecen nuestros miembros en toda Europa fue extendido a actividades complementarias de recursos humanos, Eurociett ha cambiado su nombre a Confederación Eu-

“

Estamos impulsando las alianzas entre las organizaciones empresariales

”

ropa de Agencias Privadas de Empleo. Este cambio refleja el hecho de que sus miembros ahora son gestores globales de recursos humanos y que ya operan no sólo en actividades de trabajo temporal, sino en contratos indefinidos, selección, recolocación, formación...

¿Cree que las pequeñas y medianas empresas podrían fusionarse con las grandes para crear una gran federación en España de forma que puedan trabajar juntas para el interés del sector?

Es esencial tener asociaciones fuertes y unidas de Agencias Privadas de Empleo. Como presidenta de Eurociett, estoy convencida de que estas organizaciones empresariales nacionales deberían ser lo más representativas. Por lo tanto, deberían agrupar todo tipo de miembros corporativos a efectos de trabajar juntos en la promoción y defensa de los intereses de nuestro sector. Uno de los propósitos de Eurociett, en aquellos países donde existen varias organizaciones empresariales, es impulsar su alianza.