

# Las ETT reclaman su rol en la estabilización del empleo

**A menudo se vincula la temporalidad con las Empresas de Trabajo Temporal y, sin embargo, solamente un 20 % de los contratos no indefinidos que se firman en España son gestionados por estas. Es decir, los empleadores realizan directamente la gran mayoría de estas contrataciones. Aunque son muchas las voces que relacionan ETT y precariedad, la patronal del sector, Asempleo, defiende que, justamente, son estas empresas las que pueden ayudar a controlar irregularidades y fraudes, asegurando un estricto cumplimiento de la legalidad.**

En lo que más coincide la mayoría de los expertos es en que la temporalidad forma parte de la estructura económica de España y en que es difícil, hoy por hoy, reducir su peso. La tasa de empleo temporal en España sigue siendo una de las más altas de Europa y las razones y justificaciones para ello no siempre convencen a todos los actores del sistema. La importancia del turismo y de otras actividades temporales para el conjunto de la economía española se apunta a menudo como uno de los motivos de esta elevada estacionalidad, pero también hay quien habla de una cultura muy consolidada, que huiría del empleo estable. Sea como sea, la configuración del tejido empresarial español es, sin duda, uno de los factores influyentes. Los datos hablan por sí solos: casi la mitad de la contratación total del mes de marzo (el 48,5 %) la realizaron *micropymes* y *pymes* de entre 1 y 25 empleados, en tanto que siete de cada diez contratos se encuadraron en el sector servicios, principalmente en las actividades de hostelería, comercio y transporte, según datos del Servicio Público de Empleo. Son sectores que experimentan frecuentes picos de trabajo, ligados a un incremento estacional de su demanda.

Un ejemplo es el de la cadena de grandes superficies de bricolaje Bauhaus. El 75 % de su contratación es indefinida, dado que se trata de perfiles especialistas que no abundan en el mercado laboral, pero el 25 % restante se cubre con contrataciones para campañas especiales o refuerzos puntuales de plantilla. "Realizamos contratos temporales cuando realmente tenemos una necesidad eventual", explica **Lola Vilches, responsable de Recursos Humanos del Service Center de España**. "Nuestro convenio, de grandes almacenes a nivel estatal, contempla un periodo de prueba de seis meses para contratos indefinidos y este periodo nos sirve, a ambas partes, para chequear la adaptación entre el colaborador y la empresa. Por lo tanto, no necesitamos utilizar la temporalidad con vistas a convertir los contratos en indefinidos". Bauhaus gestiona directamente

sus contratos temporales, sin recurrir a ETT, "por costes de empresa" y, como curiosidad en este sector, desde hace dos años una buena parte de la cantera de talento procede de la FP-Dual, de personal que realiza prácticas no laborales o programas de inclusión social.

Una situación semejante es la que experimenta la empresa Cosentino, con más del 90 % de la plantilla indefinida y un contingente temporal para situaciones que requieren una respuesta rápida en incorporación y flexibilidad, para dar respuesta a necesidades concretas y temporales que no pueden ser asumidas por el personal interno. **Ana Silvia Navarro, senior Talent Business Partner para el área Industrial de Cosenti-**

**En España, las Empresas de Trabajo Temporal dan empleo a más de 750.000 personas al año y proporcionan más cuatro millones de horas de formación**

**no**, explica que: "Cuando tenemos la oportunidad de trabajar con personas que colaboran con nosotros de manera temporal siempre estamos pensando en cómo dar continuidad a esa relación. El éxito de una persona que ya ha trabajado de manera temporal para la organización es el mejor precedente de un buen desempeño futuro. Debido al crecimiento de Cosentino, hay muchas posibilidades de incorporar talento a la empresa y siempre miramos primero la lista de personas que ya conocemos. El trabajo temporal es una buena oportunidad para darse a conocer en las empresas".

Cosentino sí echa mano de las Empresas de Trabajo Temporal para cubrir estas necesidades y lo que les pide es calidad y agilidad. "Es clave no

solo la capacitación técnica sino también el encaje con nuestra forma de hacer las cosas y valores", dice Ana Silvia Navarro, para quien "la rapidez que tiene una ETT para encontrar a la persona adecuada es vital y el conocimiento y manejo del mercado laboral hace que puedan cumplir con plazos exigentes. Además, pedimos que la gestión administrativa sea lo más sencilla y digitalizada posible". Para atender picos de carga en el envío de pedidos internacionales, Cosentino ha incorporado recientemente a personal de trabajo temporal en varias secciones logísticas. "Tienen un perfil profesional similar al del resto de nuestros empleados en esas secciones, con el fin de poder contar con ellos cuando surja una oportunidad permanente. Dentro del plan estratégico de la compañía, está planificado para 2020 un incremento relevante de la plantilla debido a la ampliación de líneas de trabajo y estas personas, aunque ahora hayan venido por otro motivo, podrían ocupar vacantes, ya que son personal cualificado, formado y que ya conoce nuestra forma de trabajar".

## ¿Una necesidad estructural?

El flujo de contratación mensual que reflejan los datos oficiales revela que 9 de cada 10 nuevos empleos en España son temporales, si bien del total de asalariados (16,4 millones a cierre de 2018 según la Encuesta de Población Activa) el 73,1 % tiene un contrato fijo y el 26,9 % es temporal. En este contexto, las Agencias de Empleo y ETT reivindican su rol en el acceso al mercado de trabajo de colectivos de difícil inserción y de jóvenes que buscan su primer empleo. Y es que, si bien la economía española ha dejado atrás una crisis que alcanzó la cifra récord de más de seis millones de parados en 2013, nuestro país cuenta todavía con tres millones de desempleados y una tasa de paro del 15 %, que dobla la media comunitaria. "La temporalidad se ha ido adaptando a la evolución de los ciclos económicos y del PIB y, a pesar de que todas las reformas laborales han tratado de reducirla, en los últimos 25 años la tasa media no ha bajado del 25 %. Resulta evidente que algo distinto habrá que hacer al respecto", dice **Santiago Soler, secretario general del Grupo Adecco**.

Curiosamente, la tasa de temporalidad es, en España, mucho más elevada que en los países de nuestro entorno y, en cambio, la presencia de ETT es menor que en otros mercados de trabajo europeos. La conclusión parece fácil: no existe una relación directa entre la presencia de Empre-



## “Somos el aliado perfecto en el nuevo entorno VUCA”



**Almudena Herrera**, directora general de New Tandem

NewTandem es una ETT especializada en gestores telefónicos y administrativos y en perfiles comerciales, financieros y tecnológicos. Esta especialización le permite ser muy ágil ante los cambios y los desafíos del mercado laboral y convertirse en el socio perfecto, adaptándose y acompañando a los clientes en toda la gestión de los RRHH. “Tuvimos siempre claro que nos queríamos diferenciar y ser una ETT *boutique*. Después de casi 20 años, podemos decir que lo hemos conseguido, convirtiéndonos en un referente para muchos clientes que confían en nosotros”, dice **Almudena Herrera**, **directora general de New Tandem**, quien añade: “Como es lógico, al no abarcar tantos sectores como una ETT generalista, podemos dar un servicio mejor y más ágil a nuestros clientes y, a la vez, una atención mucho más personalizada a los candidatos y trabajadores”.

Contratar una ETT especializada como New Tandem se traduce en un importante ahorro de tiempo en la búsqueda y selección de los trabajadores idóneos para cada puesto. Además, New Tandem ha implementado nuevos modelos organizativos y plataformas de recursos humanos basadas en la innovación, incorporando tecnologías y estrategias que permiten hacer frente a los desafíos de un mercado laboral cambiante. “Es un entorno digital más global, diverso y automatizado, donde las redes sociales han cobrado protagonismo, tenemos que adaptarnos a lo que nos demandan tanto nuestros clientes como las personas en búsqueda activa de empleo. Somos el aliado perfecto para las empresas que necesitan agilidad y flexibilidad en el entorno VUCA en que nos encontramos”.

sas de Trabajo Temporal y la inestabilidad del empleo. De hecho, algunos expertos señalan que la relación es inversa: “Tras 25 años de trayectoria legal en España, las ETT han demostrado eficacia y eficiencia, combinando flexibilidad para las empresas con seguridad para los trabajadores, pero tienen todavía una curva de penetración muy modesta en comparación con nuestros socios comunitarios. Es hora de convertirlas en las auténticas gestoras de la contratación temporal; y con ello, reducir la tasa general de temporalidad y profesionalizar la gestión de los contratos temporales a través de un nuevo modelo”, dice Santiago Soler.

En España, las Empresas de Trabajo Temporal dan empleo a más de 750.000 personas al año y proporcionan más cuatro millones de horas de formación. Pese a las ventajas que esgrime el sector, España está a la cola de lo que esta figura representa en Europa, cerca de un 70 % por debajo de la media, según datos del Economic Report 2017 de la World Employment Confederation. “La necesidad de flexibilidad y la eficacia en poder casar oferta y demanda son los pilares de futuro del empleo, pero en España todavía permanecen las restricciones a la intermediación laboral, tanto en el ámbito público como en determinados puestos y sectores”, dice **Luis Pérez**, **director de Relaciones Institucionales de Randstad**, quien opina que uno de los principales problemas del mercado laboral en España es el empleo no declarado, que supone más del 9 % del PIB. “Es consecuencia del fraude laboral y de la economía sumergida y equivale a más de un millón de puestos de trabajo. Parece evidente que las políticas de empleo no están consiguiendo

los resultados deseados. En aquellos países en los que hay una mayor presencia de las Agencias de Empleo y de las Empresas de Trabajo Temporal los datos de paro y de economía sumergida son más bajos”. Por ello, el director de Relaciones Institucionales de Randstad considera “necesario el desarrollo de políticas activas con presencia de modelos de cooperación público-privada y, además, que dichas políticas resulten eficaces, eficientes y evaluables. El rápido regreso del desempleado al trabajo tiene que ser la prioridad”.

## “Todo tipo de profesionales acude a nuestras oficinas para gestionar sus candidaturas”

**Santiago Soler**, secretario general del Grupo Adecco



La apuesta diferenciadora de Adecco consiste en la innovación permanente en el mundo de los RRHH y del empleo, la anticipación sobre las tendencias en las dinámicas de los mercados de trabajo, la cercanía diaria y constante con los clientes para la mejor comprensión de sus necesidades y problemáticas, el conocimiento experto a nivel nacional e internacional, una tecnología pensada para clientes y trabajadores, la diversificación en la cartera de productos y la seguridad, confianza y calidad en los procesos. “Por encima de todo, somos un equipo de personas y de profesionales cuya misión principal es siempre superar las expectativas de quienes depositan la confianza en nosotros”, dice **Santiago Soler**, **secretario general del Grupo Adecco**.

Según esta compañía, el tipo de servicio que presta el actual modelo de ETT hace que tanto grandes como medianas y pequeñas empresas se beneficien de sus servicios. “Y esta es una de sus grandes ventajas, su polivalencia y capacidad de adaptación al mercado y a las necesidades de todo tipo de segmentos empresariales que necesitan, cada vez más, una adecuada gestión de sus plantillas. Con

respecto a los perfiles también se ha evolucionado mucho: al principio la horquilla era más ajustada, pero hoy en día todo tipo de profesionales acude a nuestras oficinas para gestionar sus candidaturas”, asegura el secretario general del Grupo Adecco, explicando que los sectores con mayor demanda son IT, Sales & Marketing, Industrial, Ingeniería y Teleco, Logística, Retail y el área médica y científica. En cuanto a los perfiles más demandados, Soler destaca los especialistas en Big Data, *business developer* de empresa digital, ingeniero logístico, *controller*, *area manager*, médicos y científicos.

## “Cada vez jugamos un papel más importante en formación y reciclaje”



**Fernando Montes**, director Comercial de **EULEN Flexiplán**

EULEN Flexiplán pertenece al Grupo EULEN, el mayor grupo de externalización de servicios en España, y ello es uno de sus principales puntos diferenciales. La base de datos de candidatos compartida con el grupo, con más de 86.000 personas contratadas, lo convierten en uno de los mayores empleadores de España. Flexiplán apuesta por la permanente innovación tecnológica y el compromiso con la calidad, siendo los sectores de la logística e industrial los grandes usuarios del servicio. “Ello es debido sobre todo a la variabilidad de su actividad y a la necesidad de adecuar el personal a su demanda real de carga de trabajo”, explica **Fernando Montes, director comercial de EULEN Flexiplán**. Los principales perfiles profesionales son el personal de base, operarios y mozos, además de personal de producción especializado, como carretilleros y peones especialistas. “Las ETT suponen una puerta de entrada al mercado laboral para el colectivo de jóvenes y personas de difícil empleabilidad, además de permitir a las empresas dotar a sus organizaciones de una mayor flexibilidad y adaptarse a las cambiantes situaciones del mercado”, dice Fernando Montes, quien añade: “Además, cada vez jugamos un papel más importante en la formación y reciclaje de los profesionales puestos a disposición”.

### La imagen de las ETT

Periódicamente siguen apareciendo noticias negativas sobre las Empresas de Trabajo Temporal, como la que difundía hace unos días el sindicato Comisiones Obreras sobre la alta presencia de contratos de este tipo entre las compañías del Ibex 35. “Se sigue desviando el foco de atención de donde realmente habría que ponerlo, ya que es precisamente en las grandes empresas donde menor es la tasa de temporalidad”, dice Santiago Soler, de Adecco, quien considera que es “en la economía sumergida, en el fraude y en determinados sectores o subsectores donde la temporalidad se dispara y donde habría que centrarse y analizar qué está pasando. Por cierto, es donde menor penetración tienen las ETT. Está contrastado que, a mayor presencia de Empresas de Trabajo Temporal, menor porcentaje de temporalidad hay”.

Sin embargo, y a pesar de tener ya una trayectoria de 25 años en España, la reputación de las ETT no siempre es tan buena como quisieran el sector y su patronal, Asempleo. Desde esta asociación, que agrupa a la mayoría de las compañías que operan en este mercado, se insiste en que la temporalidad, adecuadamente canalizada, consigue satisfacer la necesidad de flexibilidad

## “En 20 años de historia, lo que nos ha guiado son las personas”

**Patricia Barroso**, business director Temporary Staffing de **Gi Group Spain**



Gi Group personaliza y desarrolla todos sus proyectos a medida, consiguiendo compartir su cultura y valores con cada cliente. Diez años después de su implantación en España, el equipo está formado por más de 150 profesionales, ubicados en 26 delegaciones. “El verdadero centro de nuestro negocio, lo que nos ha guiado globalmente en nuestros 20 años de historia, son las personas”, afirma **Patricia Barroso, business director Temporary Staffing de Gi Group Spain**, quien atribuye el crecimiento de la empresa “a la actitud de superación y al esfuerzo continuo de cada persona que ha formado parte del proyecto. Somos un gran equipo, movido por la ilusión de facilitar el acercamiento de los candidatos más adecuados a las empresas que los precisan”.

Más de 400 compañías confiaron la selección directa o la contratación de personal a Gi Group en 2018, mayoritariamente pertenecientes a la industria manufacturera (automoción, alimentación, metal, textil...) y a sectores como la logística y los transportes, banca y finanzas, telemarketing o comercio y hostelería. “Entre los profesionales más demandados se cuentan perfiles orientados a la venta, tanto personal como telefónica, y a la atención al cliente con idiomas, como dependientes o teleoperadores”, destaca Patricia Barroso. En industria manufacturera y sector logístico, Gi Group recibe demandas variadas, desde las de menor cualificación hasta especialistas con formación profesional específica e ingenieros industriales o mecánicos. “Estamos siendo testigos de la creciente demanda de todo tipo de perfiles tecnológicos, principalmente ingenieros informáticos o de telecomunicaciones con experiencia previa en programación *full stack*, *Big Data* o *Business Intelligence*”.

de las empresas y hacerlo con las máximas garantías para los trabajadores, en términos de condiciones de trabajo, de prevención de riesgos laborales, de formación y de mejora de la empleabilidad. “Las ETT cumplen estrictamente con la legalidad en materia de PRL, garantizan la equiparación salarial y profesionalizan la contratación temporal”, asegura **Fernando Montes, director Comercial de EULEN Flexiplán**. “Se ha demostrado que los niveles de accidentalidad no son más elevados que cuando la contratación temporal se produce a través de la empresa usuaria y que el índice de satisfacción de los pro-

### Las Agencias de Empleo y ETT reivindican su rol en el acceso al mercado de trabajo de colectivos de difícil inserción y de jóvenes que buscan su primer empleo

fesionales puestos a disposición es cada vez más alto. Asimismo, las ETT garantizan un continuo reciclaje profesional, una formación adecuada al puesto de trabajo y un aumento de la productividad y competitividad de las empresas, que en muchos casos incorporan a los trabajadores anteriormente contratados mediante ETT. Además, somos los grandes impulsores del empleo de colectivos especialmente desfavorecidos y de jóvenes que se incorporan al mercado laboral”.

Sin embargo, una de las lacras de la temporalidad son las prácticas irregulares en que incurren las empresas: muestra de ello es la conversión en 2018 de 970.000 contratos temporales a indefinidos, de los cuales 195.000 (el 20 %) se modificaron tras detectar la Inspección de Trabajo indicios de fraude. Tanto la cifra absoluta como el porcentaje son los más altos de los últimos doce años y demuestran que el problema del fraude no tiende a remitir, sino todo lo contrario. Sin embargo, vincular estos datos con las Empresas

de Trabajo Temporal es erróneo, dado que estas gestionan solamente el 20 % de los contratos temporales que se firman en España. “El problema real no es la existencia de contratos temporales, que son necesarios por las características económicas de nuestro modelo productivo, sino que existan agentes de empleo que hagan un uso fraudulento”, dice **Patricia Barroso, business director Temporary Staffing de Gi Group Spain**, quien asegura que: “Las Empresas de Trabajo Temporal somos las primeras interesadas en erradicarlo. Somos un importante instrumento para la empleabilidad de jóvenes y desempleados y aseguramos que todos los trabajadores cobren el salario que marca el convenio de la empresa usuaria y que continúen desarrollándose sin quedar descolgados de las nuevas exigencias del mercado laboral, abriéndoles las puertas a un nuevo trabajo que podría ser estable”.

Sin ir más lejos, en 2018 el 32 % de los trabajadores que fueron contratados por Empresas de Trabajo Temporal pasaron posteriormente a ser incorporados por las empresas usuarias. **Manuel Solís, director general de Manpower**, señala que: “Como herramienta de flexibilidad, es normal que las grandes compañías nos usen para atender sus demandas puntuales o incluso compensar o cubrir las bajas de personal, por conciliación familiar, enfermedad, etc. La flexibilidad no está reñida con el empleo digno: si el valor del trabajador temporal tiene un aporte sobre la estrategia de la compañía, esta se plantea la incorporación indefinida como una inversión”.

“La temporalidad debe regularse siempre a través de las ETT, es la única manera de evitar los abusos y la precariedad en el trabajo”, opina por su parte **Almudena Herrera, directora general de New Tandem**. “Somos empresas que pasamos continuos controles. Los trabajadores están por ley obligados a percibir la misma retribución que los trabajadores de la empresa usuaria. Trabajar con una ETT garantiza la legalidad y supone siempre una manera segura de incorporación al mundo laboral. En el caso de New Tandem, al estar

## “Ya no se percibe el trabajo temporal como un empleo de competencias básicas”

Manuel Solís, director general de Manpower



La innovación es la seña de identidad en Manpower, dado que la tecnología juega un papel fundamental en la forma de prestar sus servicios, estableciendo una transformación global del modelo productivo en la búsqueda de la excelencia como empresa. Ello se traduce en un impulso rotundo de la digitalización de los procesos y del trabajo telemático para dotarse de movilidad, agilidad y eficiencia.

“También innovamos en materia de atracción de candidatos, desarrollando y colaborando con *start-ups* tecnológicas que permitan ampliar nuestras fuentes de reclutamiento y de comunicación con candidatos y colaboradores. Y desarrollamos nuevos modelos de relación, orientación, formación y desarrollo”, explica Manuel Solís, director general de Manpower, quien opina que “ya no se percibe el trabajo temporal como un empleo de competencias básicas para trabajos de base, sino que perfiles de mayor cualificación, conocimientos e idiomas se incorporan temporalmente a proyectos de duración determinada, más estratégicos que ejecutivos y más competenciales que técnicos”.

Es la tendencia que se detecta desde Manpower: si tradicionalmente se ha vinculado el empleo temporal con sectores como el logístico o el industrial, las cifras constatan que cada vez más ámbitos económicos se incorporan al mercado del trabajo temporal.

## “España necesita, para su óptimo desarrollo, la presencia del empleo temporal”



Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad

El valor diferencial de Randstad es la innovación constante y la tecnología, con el mejor equipo de profesionales. Una apuesta estratégica que la empresa define como *‘tech and touch’*; es decir, el uso de la mejor tecnología para centrarse en el toque humano y personal, “que es en lo que se deben basar las relaciones en el mundo del empleo”, dice Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad. Esta empresa apoya, dentro de los márgenes que establece la ley, a empresas de todos los sectores y en todo tipo de perfiles. “Hay que tener en cuenta que el contrato temporal es una necesidad que cualquier tipo de compañía puede tener, para cualquier puesto, y es donde las compañías de Trabajo Temporal podemos aportar un mayor valor y conocimiento”.

Según el estudio Randstad Research 2019, en 2017 el 40 % de los contratos indefinidos provino de un contrato temporal, aumentando su conversión un 17,9 % (686.445 conversiones) y encadenando cinco años consecutivos de crecimiento. “España, por su composición económica y laboral, necesita para su óptimo desarrollo la presencia del empleo temporal”, asegura Luis Pérez. “La temporalidad es un bien para nuestra economía, aporta experiencia laboral y facilita el acceso al mercado de trabajo, generando empleabilidad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas”.

especializados en sectores y puestos de trabajo, hacemos un seguimiento continuo del trabajador y el *feedback* recibido es de agradecimiento. Es cada vez más frecuente escuchar de nuestros candidatos y empleados el comentario de que les hemos hecho cambiar los prejuicios que tenían sobre las ETT”.

No obstante, algunas estadísticas también revelan que los contratos de corta duración más frecuentes en el mercado laboral español son los que no pasan de los siete días. Superaron los 1,3 millones en el primer trimestre del año y suponen el 25,9 % del total de la contratación. Esta tasa se mantiene en el mismo nivel de 2018, a pesar de que en el Decreto Ley del pasado 28 de diciembre para la revalorización de las pensiones se incluyó un incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes hasta el 40 % (frente al 36 % que regía hasta el momento) para los contratos con duración efectiva igual o inferior a cinco días, un recargo que está en vigor desde el 1 de enero.

### La colaboración público-privada

La reforma laboral de 2012 abrió la puerta a la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal como Agencias de Colocación. Una oportunidad histórica que, para algunas empresas, ha sido todo un acierto y para otras una ocasión desaprovechada, o al menos no explotada al 100 % en cuanto a sus posibilidades. Esta es la visión de Soler, secretario general del Grupo Adecco, para quien “lamentablemente no se ha querido aprovechar, como sí lo están haciendo otros países, con muy buenos resultados dentro de sus políticas activas de empleo. Si con muchas de las personas que ahora están atrapadas en el paro de larga duración se hubiera dejado trabajar adecuadamente a las ETT/Agencias de Colocación, con seguridad se hubiera podido reconducir mucho mejor la lacra del desempleo”. “En todo caso, el aprendizaje de estos años nos anima a seguir insistiendo en la conveniencia de contar con la iniciativa y la colaboración del sector privado, como parte del sistema nacional de empleo”, asegura.

Muy diferente es la experiencia que explica Fernando Montes desde Eulen Flexiplán. El director Comercial de la compañía opina que: “La actividad de las ETT como Agencias de Colocación fue una gran idea: mediante concurso público, nos adjudicaban contingentes de desempleados, muchos de ellos de difícil acceso al mundo laboral, y nos encargaban la gestión de su incorporación”. EULEN Flexiplán califica la experiencia como un éxito, tanto por la buena valoración que han recibido por parte de la Administración Pública como por los positivos resultados obtenidos.

### Los contratos de corta duración más frecuentes en el mercado laboral español son los que no pasan de siete días

“Las personas contratadas han pasado de ser sujetos pasivos en la percepción de ayudas a ser cotizantes en positivo, con el beneficio que ello conlleva para las finanzas del Estado. En mi opinión, es una oportunidad que no se debería perder; volver a la situación anterior no sería positivo”, dice Fernando Montes.

La puesta en marcha de las Agencias de Colocación pretendió suplir las insuficiencias del Servicio Público de Empleo mediante la entrada en escena de empresas privadas especializadas en recursos humanos. Se consideró en 2012, cuando se registraban datos de desempleo sangrantes para la economía, que era más eficiente recurrir a estos expertos que intentar modernizar en un breve espacio de tiempo el circuito público. “La colaboración público-privada es acertada”, dice Patricia Barroso, *business director Temporary Staffing de Gi Group Spain*, pero “hasta el momento los resultados obtenidos no han sido

los esperados. Es necesario implantar un nuevo modelo capaz de corregir los errores que se han sucedido hasta ahora, como la falta de coordinación entre la Administración central y las comunidades autónomas o la desactualización de los datos de desempleados por parte del SEPE. Además, creo que sería importante involucrar en el diseño de este nuevo modelo tanto a las ETT como al resto de agencias privadas de empleo, para poder aprovechar el profundo conocimiento que tenemos del mercado del trabajo y nuestra amplia experiencia profesional en la recolocación de parados”.

Manuel Solís, de Manpower, se manifiesta en el mismo sentido. “Es beneficioso que el sector privado, especializado en profesionalizar el talento, colabore estrechamente con los servicios públicos, pero debemos seguir trabajando para eliminar las limitaciones y prohibiciones que todavía tienen las ETT y para aprovechar sus fortalezas. El papel que hemos jugado como Agencias de Colocación ha sido muy positivo: los resultados hablan por sí solos, se redujo el número de desempleados, aumentó la ocupación y se recortó el coste que soportaba el Estado” ■