

Las ETT refuerzan su papel como dinamizadoras del mercado laboral

Desde hace ya más de dos meses convivimos con una situación que nos ha mostrado cuán vulnerables somos. Esta pandemia nos está afectando en todos los ámbitos y, dejando al margen la enorme tragedia en vidas humanas, la situación económica y laboral ha quedado tocada debido al parón en la actividad y al confinamiento decretados para prevenir nuevos contagios. En este entorno, la pérdida de puestos de trabajo está siendo una de las más graves de la historia de nuestro país, por el número de desempleados y la rapidez con la que se han visto de la noche a la mañana sin trabajo. En este panorama, las ETT vuelven a tener un papel primordial para ayudar a las personas desempleadas a entrar de nuevo en el mercado.

A falta de los datos del mes de mayo, el aumento del paro registrado en el mes de abril superó las 282.000 personas, alcanzando los 3,8 millones de desempleados. Y la contratación durante el mes de marzo se redujo en un 27,4 %, lo que significa que se dejaron de firmar más de 418.000 contratos temporales y alrededor de 20.000 indefinidos. A pesar de ello, los contratos temporales seguían suponiendo el 88,4 % del total de la contratación, contratos que en muchos casos son la puerta de entrada para llegar a un puesto indefinido. Así lo explicaba **Valentín Bote, director de Randstad Research**, al comentar que “el desplome de la actividad económica, ya sea obligado por las Administraciones o por la caída de la demanda, ha tenido una lógica correlación en el mercado laboral. A pesar de que son cifras terribles, datos como el aumento del peso de los contratos indefinidos y de la tasa de conversión no hacen más que corroborar la importancia que tiene el trabajo temporal para acceder a uno de duración indeterminada”.

Y muchos de estos contratos se realizan a través de las Empresas de Trabajo Temporal, cuya actividad está entre las que el Gobierno estableció como esenciales en sus decretos que regulaban el Estado de Alarma ya que podía proveer a la industria y la sanidad de los profesionales necesarios para dar servicio a una sociedad en crisis y confinada. A pesar de ello, muchos de los trabajadores que tenían “puestos a disposición” pasaron a engrosar de nuevo las cifras de desempleo, aunque fuera mediante Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, ya que como recordaba la patronal del sector, Asempelo, “un número considerable de empresas han debido adoptar medidas de regulación de empleo y también finalizar los contratos con las Empresas de Trabajo Temporal por imposibilidad material de operar”. Esta patronal ha recordado en numerosas ocasiones la importancia del papel que sus

empresas desempeñan en el mercado laboral y en Equipos&Talento hemos querido hablar con algunas de ellas para saber cómo ven la situación actual y el futuro inmediato.

Gestión y externalización

En este sentido, **Fernando Montes, director Comercial de EULEN Flexiplan**, nos explica que están viviendo estos momentos de crisis “con la misma esperanza que el resto de españoles, que la situación mejore a nivel sanitario y podamos volver lo antes posible a una cierta normalidad”. “En EULEN Flexiplán, entendemos la gestión y

Los contratos temporales son en muchos casos la puerta de entrada para llegar a un puesto indefinido

externalización de los RRHH como un servicio a la sociedad; en este momento, nuestra prioridad es garantizar el empleo y la salud de todo el personal interno y de los colaboradores puestos a disposición”, destaca, y en relación a su propia actividad comenta que: “A nivel corporativo, el Grupo EULEN está fomentando el teletrabajo, la gestión de las contrataciones evitando en lo posible el contacto físico con el objetivo de salvaguardar la salud de empleados y personal puesto a disposición, actualizando de forma permanente nuestros protocolos de PRL, aumentando de forma exponencial la colaboración con sectores críticos en el momento actual, y potenciando a través de la Fundación David Álvarez – EULEN y de toda la organización la cooperación y ayuda con los colectivos más desfavorecidos”.

Patricia Barroso, Business director temporary staffing de GI Group, destaca que: “Desde el primer momento, hemos tenido claro que no era momento de parar, sino de actuar rápidamente para adaptar nuestra realidad a las nuevas circunstancias. La flexibilidad y la creatividad han sido nuestra estrategia, y apoyar a nuestros *partners* para seguir adelante está siendo nuestra misión, enfatizando nuestros esfuerzos hacia sectores como el logístico, el de alimentación o el farmacéutico, que han visto considerablemente incrementada su necesidad de personal; pero también hemos seguido al lado de aquellas empresas de otros sectores que se han visto obligados a detener su actividad”.

También **Mercedes Elipe, directora Comercial y de Desarrollo Internacional de IMAN**, asegura que: “Como ETT, estamos viviendo la situación con la misma volatilidad e incertidumbre que tienen nuestros clientes. Somos una empresa cuya actividad es esencial, no hemos parado nuestra actividad porque estamos dando servicio y proporcionando trabajadores a todas aquellas actividades que no han parado, e incluso han tenido que reforzar su propia actividad, como el sector agroalimentario, logístico, farmacéutico... incluso el industrial en aquellos casos que se han reconvertido para ayudar fabricando respiradores, mascarillas, geles hidroalcohólicos... Así que, desde el trabajo temporal, hemos vivido las dos realidades, la de aquellas actividades que han parado y han tenido que entrar en ERTE, como hostelería o el pequeño comercio, y, por el otro lado, dar soporte a las actividades esenciales”.

Y **Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad**, asegura que, en estos momentos, están trabajando de manera muy intensa para hacer llegar sus servicios tanto a profesionales como a empleadores. “De hecho, muchas empresas no están pudiendo encontrar el talento que necesitan para actividades fundamentales en sectores tan cruciales como el de la agricultura o el sanitario. Por eso, en Randstad, estamos informando y agilizando los trámites lo máximo posible para cumplir con nuestra obligación en esta situación: poner en contacto talento y empleo”, comenta.

Esta misma misión de ayudar a clientes y candidatos es la que se esfuerzan en seguir realizando en **Triangle Solutions**, según nos explica **Francisco Gómez, su director Comercial**, quien destaca que se mantienen “muy cerca de ambos *partners* apoyando y ayudando en todo lo relacionado con RRHH”, y pone como ejemplo cómo están ayudando a los trabajadores a reincorpo-



rarse cuanto antes a su puesto de trabajo con programas de formación gratuita y el contacto permanente” con sus consultores.

Por su parte, **Román Rojo, director Nacional de Abanti ETT (Grupo Sifu)** asegura que: “Estamos muy activos, intentando ayudar a todas las empresas de los sectores que están generando empleo, detectando nuevas oportunidades de negocio con el fin de mantener facturación y buscando nuevos nichos de mercado”. Al igual que EULEN Flexiplan, que, según Fernando Montes, está centrada en “generar valor a los clientes, garan-

Las ETT han reforzado su faceta de contribuir a la sociedad con iniciativas que ayudan a colectivos de difícil inclusión o a los más desfavorecidos

tizar la rapidez y calidad en la respuesta y establecer análisis inmediatos de aquellos parámetros que les puedan generar valor añadido”.

También desde **ManpowerGroup** se están esforzando por aumentar su contribución a la sociedad. Uno de los ejemplos más destacados es la iniciativa #Protegeempleo. “En un contexto marcado por la reclusión absoluta y la incertidumbre, impulsamos esta plataforma para promover el bienestar profesional del mayor número de personas posible”, destaca **Raúl Grijalba, su presidente ejecutivo en España**. Así, con el fin de minimizar el impacto de

una crisis sanitaria, que ya está afectando a nivel social y económico, ManpowerGroup ha creado un espacio de asesoramiento y acompañamiento dirigido tanto a empresas como a candidatos en busca de una oportunidad laboral, o profesionales que quieren mantener su empleabilidad y seguir aprendiendo. “Además, esta plataforma recoge contenidos clave para abordar esta crisis desde distintos enfoques. Por ejemplo, se dan a conocer las distintas iniciativas que las organizaciones están implementando a día de hoy en España para proteger el empleo con el fin de ayudar a otras a tomar medidas similares y garantizar el bienestar de los trabajadores”, asegura Grijalba.

Cuidado y responsabilidad

Esta crisis sin precedentes, como la define **Verónica Rivadulla, directora general de Nortempo**, hay que afrontarla “trabajando sin descanso para garantizar, en primer lugar, la seguridad y la salud de trabajadores y clientes; y a continuación para minimizar su impacto en el **core** de nuestro negocio y en el de nuestros socios y colaboradores, ofreciendo soluciones rápidas y flexibles y reforzando divisiones estratégicas frente a la Covid-19 como Nortex, de *outsourcing*; y Mantelnor Facility Services, especializada en limpieza y desinfección”. Rivadulla destaca la faceta más responsable de su actividad y nos cuenta que han desarrollado una acción solidaria en la que impulsan una base de datos de perfiles de profesionales sanitarios y asistenciales y los conectan con hospitales y residencias que precisen de su servicio. “Asimismo, desde la Fundación Nortempo seguimos impulsando nuestras acciones dirigidas a reforzar nuestra asistencia a víctimas de violen-

“El liderazgo se ha vuelto más humano, priorizando la confianza y la comunicación”



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

“Todas las empresas hemos tenido que reaccionar en muy poco tiempo ante el tsunami que llegó de golpe”, afirma Almudena Herrera. Para ella, “el liderazgo se ha visto transformado, volviéndose más humano, priorizando la confianza y la comunicación del equipo”, por lo que: “Tenemos que apostar por un entorno digital que, al mismo tiempo ofrezca a los empleados un entorno socialmente responsable, primando la flexibilización y modelos de selección ágiles. Se puede trabajar de otra manera, apostando por la tecnología, y es el reto que tenemos ante nosotros todas las empresas si queremos ser competitivos y generar valor.”

“Ayudamos a nuestros candidatos a adaptarse a esta nueva realidad del mercado”



Fernando Montes, director Comercial de EULEN Flexiplán

“En EULEN Flexiplán, y en relación a nuestros candidatos, nuestros consultores son expertos y colaborarán en este proceso de transformación y recolocación, evaluando cuáles son las competencias y habilidades para adaptarlas a esta nueva realidad mediante la formación y la orientación laboral”, destaca Fernando Montes. Aspectos como “definir un objetivo claro en la búsqueda de empleo, trabajar la flexibilidad en la misma, la resiliencia, etc., serán clave en estos procesos de acompañamiento”, asegura. “Y el objetivo para nosotros, es aumentar la empleabilidad de nuestros candidatos hacia profesiones y sectores con mayores posibilidades de empleo y desarrollo profesional”, subraya.

“Debemos apostar por modelos de negocio más flexibles y horizontales”



Verónica Rivadulla, directora general de Nortempo

“En Nortempo, inauguramos este año una nueva etapa con cambios dentro de la organización estratégicos, apostando por reforzar divisiones y por promocionar el talento interno. También contábamos con perspectivas de crecimiento sostenidas, pero la crisis, lógicamente, ha traído la incertidumbre; pero también muchas enseñanzas”, reconoce Verónica Rivadulla, que destaca que: “Debemos apostar por modelos de negocio más flexibles, horizontales, pensados para las personas, y por fórmulas de productividad en las que el presentismo ya no es imprescindible. Estamos evolucionando a pasos agigantados, y ese es nuestro objetivo hoy en día”.

“Debemos trabajar en servicios de aprendizaje y de employer branding, imprescindibles ahora para el cliente”

Mercedes Elipe, directora Comercial y Desarrollo Internacional de IMAN

“El sector de las ETT debe seguir evolucionando en el mundo digital, algo que ya habíamos comenzado hace tiempo, fuimos de los primeros en el sector de los RRHH en la digitalización de los procesos. También debemos seguir trabajando en la búsqueda del talento, enamorarlo y captar el mejor. Y, desde luego, seguir complementando nuestra actividad de trabajo temporal con otros servicios como la formación y el desarrollo o la consultoría en temas de employer branding para lograr la diferenciación en el mercado”, nos cuenta Mercedes Elipe, y destaca que: “También seguiremos trabajando mucho en la elaboración de planes de igualdad para los clientes”.



cia de género y a la formación de personas con dificultades de inserción laboral”, subraya.

Y es que como comenta Patricia Barroso, de GI Group, nos hemos visto “envueltos de repente en una situación extraordinaria, que ha tenido y tendrá probablemente impacto” en muchos aspectos de nuestra vida. “Sin embargo, el confinamiento nos ha proporcionado a todos algo importante, de lo que carecíamos: tiempo. Tiempo para dedicarlo a nosotros mismos, a formarnos, a reflexionar y replantearnos: ¿estoy donde quiero estar? ¿cuáles son mis metas profesionales? ¿qué debo hacer para alcanzarlas? Para ayudar a todas aquellas personas y empresas en esa reflexión, desde GI Group lanzamos la iniciativa #gigroupwithyou, un espacio de asesoramiento con una amplia oferta de artículos, videoconsejos y webinars, orientados tanto para aquellas personas que se replantean nuevos rumbos o enfoques profesionales, como para aquellas empresas que buscan implantar nuevas metodologías ágiles de trabajo en sus equipos, que les permitan adaptarse a situaciones de cambio e incertidumbre, como la vivida”.

Y desde **New Tandem**, **Almudena Herrera**, su CEO, muestra su actitud optimista al asegurar que: “Desde New Tandem hemos vivido este momento de crisis como una oportunidad para mejorar. Nos hemos adaptado mediante el teletrabajo a las nuevas circunstancias de algo que ha venido de golpe. Estamos orgullosos de cómo hemos evolucionado, aunque es necesario optimizar ciertas herramientas si queremos que el teletrabajo se quede entre nosotros y no sea algo puntual. Estamos ya trabajando para implementar un nuevo modelo de teletrabajo que sea totalmente eficiente”. Y es que el teletrabajo está siendo uno de los caballos de batalla que las empresas están teniendo que gestionar, tal como explica **Noelia de Lucas**, **directora Comercial de HAYS en España**. “Cuando se decretó el estado de alarma, lo que hicieron todas las empresas, menos las de sectores esenciales que pudieron seguir trabajando, fue lanzarse al teletrabajo. En España, no hemos tenido cultura de teletrabajo ni formación

para ello. Pasamos de ser un país presentista a montar las empresas online. Creo que en esta primera fase la adaptación se ha realizado bastante bien, solamente nos queda pendiente ajustar horarios, porque estamos llegando al punto que está siendo difícil conciliar en un mismo espacio lo profesional y lo personal, en algunos casos también con el cuidado de los hijos. Creo que la salud mental de los empleados es lo primero que hay que abordar desde el punto de vista de la empresa”, asegura de Lucas.

Facilitar el trabajo de RRHH

Todas estas empresas son *partners* de las áreas de Gestión de Personas, con las que mantienen un estrecho y continuado contacto. Por eso, parte de su labor está siendo contribuir aún más a facilitarles el trabajo. En este sentido, Patricia Barroso, de GI Group, considera que: “Las organizaciones y sus profesionales nos enfrentamos a cambios continuos, esta crisis nos lo ha demostrado más que

La mayoría de las ETT están siendo un apoyo fundamental para los sectores esenciales de la economía que no han parado en esta pandemia

nunca, que requieren de nuevas formas de hacer y de pensar. Y los departamentos de RRHH ante esta situación no pueden quedar en la sombra, dado que suponen un valor estratégico fundamental en las organizaciones. Es por ello de vital importancia que los departamentos de RRHH agilicen sus procesos y optimicen sus funciones. Han de ser capaces de responder ante la dirección, apoyando totalmente la agilidad, facilitando la parte humana del cambio y transformando correspondientemente su enfoque respecto a las prácticas y políticas de RRHH; y ante los empleados, que esperan una organización, cultura e iniciativas de RRHH favorables, que habiliten

“Hay que apostar por la entrada en el mercado laboral de los jóvenes”

Raúl Grijalba, presidente ejecutivo de **ManpowerGroup**



“La pandemia ha trastocado todas las proyecciones, sumiéndonos en una nueva realidad en la que de la crisis sanitaria nacen una económica, en el empleo y crisis social”, ha explicado Raúl Grijalba. “Es prioritario que empresas, instituciones y gobiernos se unan para evitar una mayor destrucción de empleo con una legislación acorde, más políticas activas de empleo, garantizando la entrada en el mercado laboral de los jóvenes, actualizando las competencias de los profesionales y protegiendo la salud de todos”, destaca y subraya que: “Por ello, hace años hicimos un llamamiento por un Pacto por el Empleo y la Empleabilidad para evitar un mayor deterioro del mercado laboral y garantizando seguridad jurídica a las empresas”.

“El aumento de las competencias es la mejor inversión que pueden llevar a cabo los profesionales”



Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de **Randstad**

“En Randstad, somos conscientes de que la formación y el aumento de las competencias son las mejores inversiones que pueden llevar a cabo los profesionales para mejorar su empleabilidad. Por eso, desde que comenzó esta crisis, en Randstad nos sentimos con la responsabilidad de hacer que este periodo de confinamiento resultara de provecho para los profesionales, poniendo a su disposición de manera gratuita herramientas y soluciones como las que forman parte de Randstad Learning”, resalta Luis Pérez. Además, comenta que: “Por ahora, estamos centrados en las perspectivas de futuro de nuestros clientes en esta situación tan crucial. Una vez se haya superado, será el momento de pensar cuál ha sido nuestro papel y cuál va a ser a partir de ahora”.

una mayor flexibilidad, autonomía, capacidad de decisión y auto-organización.

Y aquí las ETT tienen mucho que decir, como explica Román Rojo, de Abanti ETT, “las ETT somos especialistas en todos los ámbitos de los Recursos Humanos, dando un valor añadido en esta área que compartimos con el resto de empresas, ya que todas sin excepción tienen que contratar personal. Conocemos el mercado laboral en tiempo real, así como la disponibilidad existente en cada momento de trabajadores. Queremos que las empresas valoren la ayuda en tiempo y costes que supone tener externalizada esta gestión y que así, puedan centrarse en su área de negocio, que es en lo que ellos son especialistas. Ahora, con la situación derivada del Covid-19, además han de focalizarse en sus productos o servicios y destinar todos los recursos posibles de la empresa a generar negocio. Y la ETT le puede ayudar descargando trabajo a la parte de RRHH”.

En este sentido, Francisco Gómez, de Selectiva, concreta su aportación en “ser muy ágiles en solucionar incidencias y dar soporte en temas laborales, de consultoría, coaching y aportando nuestra visión global y mejores prácticas que están funcionando

en otros sectores.”Y para ello es necesario, como dice Almudena Herrera, de New Tandem, conocer muy bien al cliente: “Nos gusta conocer muy bien a nuestro cliente, para ofrecer el mejor servicio y con la mayor eficacia posible a través de una estrategia de actuación. Es imprescindible crear un tándem entre nuestro equipo y nuestros clientes, apoyándonos en nuestro departamento de consultoría estratégica, para mejorar y optimizar nuestros procesos de selección, formación y, en definitiva, la gestión de las personas.”Y Verónica Rivadulla, de Nortempo, añade que su aportación pasa por su *expertise*, ya que: “Para los que nos dedicamos a la gestión integral de los Recursos Humanos es prioritario, sin duda, no perder ni un minuto y agilizar al máximo nuestros procesos. Necesitamos en nuestras organizaciones contar con una comunicación interna eficaz, estructuras de mando flexibles y horizontales y, sobre todo, con un sentido de la responsabilidad 360 grados, que empieza en cada empleado y acaba en la sociedad. En Nortempo, somos especialistas en selección, organizaciones de negocio y gestión del cambio, por lo que nuestros servicios son de gran eficacia en momentos críticos”.

Igualmente opina Luis Pérez, de Randstad, quien reconoce que “en esta situación las empresas se adaptan y continúan con su actividad, por lo que los responsables de RRHH están obligados a hacerlo también. La tecnología ha de ser una herramienta fundamental en todo lo relacionado con el talento, máxime en esta situación, en la que es tan complicado tener a un posible candidato delante de nosotros y tomar decisiones. Las ETT ofrecemos a nuestros clientes soluciones ideales para que la adquisición y gestión del talento no se detengan en esta situación.” Y es que las ETT son realmente un *partner* más de RRHH, como comenta Mercedes Elipe, de IMAN, quien afirma que las ETT se han convertido en una extensión de los departamentos de RRHH. “Las empresas de trabajo temporal somos su mayor recurso para esta informados a tiempo real de las normas y reformas que se están llevando a cabo, les estamos dando una rápida y eficaz respuesta a sus necesidades, y también acompañando mucho a los propios trabajadores, informando sobre medidas y normas de prevención y cuidando mucho de su salud. Somos una prolongación de las áreas de RRHH”.

La labor de estas áreas de RRHH está siendo crucial y desde Hays, Noelia de Lucas, alaba su comportamiento. “Los departamentos de Recursos Humanos han sido unos grandes actores en esta crisis. Nunca han tenido un papel tan relevante como ahora. Han sido los encargados de montar la empresa online, han estado pendientes de todos los trabajadores, han impartido mucha formación para las plantillas, han organizado

“Ofrecemos formación gratuita para mejorar la empleabilidad de los trabajadores”

Francisco Gómez, director Comercial de **Triangle Solutions**



Triangle Solutions RRHH es fruto de la alianza que se firmó el pasado verano entre Selectiva y Triangle Interim. Con esta unión el grupo tiene presencia en 12 países, más de 170 agencias y una cifra de negocio de 600 millones de euros. En España y Portugal, cuenta con un equipo de más de 170 personas distribuidas en 26 agencias, teniendo también la posibilidad de operar en 10 países europeos donde están presentes (Francia, Bélgica, Mónaco, Suiza, Países Bajos, Luxemburgo, Polonia, Rumanía, Hungría y Bulgaria). Su director Comercial nos explica que en esta situación de pandemia han apostado por seguir cerca de sus clientes, tanto empresas como candidatos y de cara a estos últimos han puesto en marcha actividades de formación gratuita y puesto a su disposición a los profesionales de la compañía para que sean sus consultores de empleo.



Los sectores y perfiles con más demanda

La crisis nos dejará un mundo diferente y está obligando a las empresas a evolucionar muy rápido, incluso reinventándose. En esta situación, algunos perfiles y sectores serán el punto de partida de la recuperación del mercado laboral. Según **Cristina de las Morenas, de GSS**, más allá de los perfiles, debemos estar preparados "para un cambio en las competencias que serán más demandadas". "Teniendo en cuenta este entorno VUCA, los candidatos deben aportar a las compañías nuevas *skills* como *learning agility*, *change agility*, *creative problem solving* y, por supuesto, la inteligencia emocional. Sin duda, en este nuevo escenario, las empresas hemos de contar con equipos innovadores y creativos que sean resolutivos para afrontar otros retos y problemas.

Y **Nacho Alonso, de Grupo Celsa**, cree que dependerá de los sectores. "Las empresas tendrán que adaptar su producto a las nuevas necesidades de los clientes y ello supondrá ajustar su estrategia. En general, los perfiles con mayor capacidad de aprendizaje, por tanto, serán los más demandados ante la dificultad para conocer al detalle lo que necesitamos". En cuanto a sectores, para él, seguramente, "serán el sanitario, seguridad, y todos aquellos que se hayan considerado esenciales durante la crisis". "No obstante, a pesar del duro golpe al turismo, también este sector será un alto demandante de perfiles excelentes que contribuyan a la paulatina normalización. Si hay impulso e incentivación en el sentido correcto por parte de las instituciones, los sectores creadores de empleo relacionados con agricultura, alimentación, y también industria básica (automoción, por ejemplo) están llamados a ser el motor de la reactivación". Mientras, De las Morenas, de GSS, apuesta por que "es un momento en el que la tecnología se verá fortalecida, así como el sector de e-commerce, ya que el consumidor actual es más demandante de comercio electrónico. El sector financiero también despuntará, este lanzará nuevos productos para sus clientes y, sin duda, el e-learning incrementará su demanda".

Oferta y demanda

Desde el otro lado de la relación, las ETT también tienen su quiniela sobre qué perfiles y sectores saldrán fortalecidos. Así, **Patricia Barroso, de GI Group**, apuesta por que "las profesiones más demandadas continuarán en muchos casos ligadas al mundo tecnológico y de analítica de datos. Además, con la llegada del teletrabajo se incrementará la demanda de otros puestos como los de atención y venta telefónica, o de reparto a domicilio. De la misma manera, la pandemia ha facilitado la aparición de nuevos perfiles como los necesarios para el control de aforo o para la desinfección de determinados productos". En cuanto a sectores con más proyección de empleo, se decanta por la logística, el e-commerce, el agroalimentario y todos los relacionados con el sanita-

rio. Por su parte, **Francisco Gómez, de Triangle Solutions**, cree que serán los "perfiles de procesos, IT, automoción, sanidad, PRL y calidad", y centra el despegue en el sector industrial. Por su parte, **Noelia de Lucas, de Hays**, cree que, en cuanto a los perfiles, seguiremos teniendo escasez de candidatos "en IT, en concreto, datos, ciberseguridad, analytics...". De Lucas también asegura que "se demandarán perfiles comerciales, ya que después de una crisis hay que vender el producto/servicio con mayor intensidad. Hay muchas empresas que no tenían departamento de

Las soft skills serán más necesarias que nunca y los perfiles relacionados con la actividad comercial y las nuevas tecnologías tendrán una demanda aún mayor

Marketing online, y ahora lo están requiriendo". "Y serán necesarios los matemáticos, ingenieros industriales, laboralista y concursalistas y perfiles relacionados con banca de consumo", destaca. Para ella, otro sector importante, es el de la venta de maquinaria de higiene "para ayudar a desinfectar mejor los espacios, al igual que seguirá teniendo movimiento el sector farmacéutico, químico y perfiles de *packaging*". En estos sectores también descansará la demanda para **Verónica Rivadulla, de Nortempo**. "Los perfiles del sector biosanitario han sido los que han luchado en primera línea y demuestran su gran valor. También las profesiones relacionadas con el sector TIC, los analistas de datos, los tutores online (debido al auge de desarrollar todas las actividades docentes en remoto) y, como siempre, operarios de logística y distribución". Coincide con ella **Almudena Herrera, de New Tandem**, que apuesta por "los puestos tecnológicos y digitales del sector industrial, ingeniería, sector sanitario, puestos relacionados con los ODS, o esas conocidas como 'nuevas profesiones', especialista en drones, ciberseguridad...". Más allá de las profesiones en sí mismas, Herrera cree que: "Las empresas debemos reinventarnos y adaptarnos a las nuevas exigencias del mercado. Y no solo las empresas sino también los empleados. Se hace más importante que nunca el fortalecimiento de las *soft*

skills en las plantillas. Son necesarias personas flexibles, con capacidad creativa e iniciativa y de adaptación a las nuevas situaciones".

Nuevos modelos

En la influencia de estos nuevos modelos de trabajo inciden **Luis Pérez, de Randstad**, para quien "el teletrabajo traerá consigo nuevas herramientas y soluciones para adaptarlo a cada puesto de trabajo y hacer el desempeño en remoto más productivo. Por lo tanto, el mercado va a demandar aún más competencias digitales". Explica que esperan que: "Todos los sectores se vayan recuperando. Pero el trabajo en remoto va a ser el protagonista, por lo que será necesaria la instalación o actualización de las redes, equipos o herramientas que hagan necesario el desempeño de una manera eficaz y productiva". Y esto también lo creen en **EULEN Flexiplan**, según nos cuenta **Fernando Montes**. "Estamos en un escenario cambiante, pero se prevé una cada vez mayor especialización de los perfiles demandados, sobre todo logísticos, personal para limpieza, producción y TI, enfocados a IA, internet de las cosas, big data y Realidad Aumentada, así como especialistas en el campo sociosanitario y de atención a mayores, que es posible que experimenten una fuerte demanda a futuro".

Mercedes Elipe, de IMAN, se muestra muy optimista: "Volverán algunas industrias y actividades que estaban realizándose fuera, y también volverán perfiles que tuvieron que irse en otros momentos del mercado laboral, como en el sector industrial, el textil, la industria manufacturera. Evidentemente, todos los perfiles técnicos y digitales serán muy solicitados; pero donde realmente va a haber un cambio es en las competencias blandas, ya que vamos a requerir profesionales con absoluta adaptación al cambio, con orientación al aprendizaje continuo, y capacidad para trabajar en remoto. Y vamos a requerir otro tipo de líderes, con una gran capacidad de gestión emocional, capacidad de persuasión, iniciativa, creatividad, resiliencia...". En cambio, el sector agrícola/alimentario y los perfiles vinculados a él son los que destaca **Román Rojo, de Abanti ETT**. "Los perfiles más demandados ahora, y en el medio plazo, son todos los relacionados con alimentación, tanto para la recogida de alimentos en el campo como para la posterior manipulación del producto en fábrica", explica, y añade también los perfiles sanitarios así como limpieza y puestos de almacén.



café virtuales para mantener el enganche de la gente, a la vez que gestionaban los ERTE, etc. Y ahora les toca planificar las desescaladas, que sean seguras y cumplan los protocolos necesarios para volver al trabajo por fases con plenas garantías de salubridad”, destaca.

La aportación de las ETT

Y desde el otro lado, los responsables de estas áreas de RRHH reconocen la aportación de las ETT y expresan su deseo de que esta buena relación continúe. Como expresa **Cristina de las Morenas, directora de RRHH de GSS, Grupo Covirán**, “las empresas de trabajo temporal deben convertirse ahora más que nunca en *partner* real de las empresas que contratamos sus servicios. Deben ser capaces de anticiparse a las necesidades de las empresas con las que colaboran, proponiendo soluciones de manera proactiva. Deben

Los programas de formación gratuitos de estas empresas de trabajo temporal están ayudando a miles de trabajadores a mejorar su empleabilidad

invertir en formación, contar con una cantera de candidatos formados y preparados. De igual manera es importante que la experiencia del candidato esté muy bien definida. Por último, la ETT ha de ser capaz de explicar claramente la cultura y los valores de la empresa final”, un aspecto clave, en su opinión. Y es que como destaca **Nacho Alonso, head of Talent de Celsa Group**, esta es “una oportunidad para que las ETT se muestren como parte de la solución y que hagan ver a sus detractores que suman, y mucho”. Quizá sea el momento para que estas empresas de trabajo temporal consigan sacarse de encima el sambenito de ser creadoras de precariedad.

En este sentido, **Jordi Costa, director de los programas de Administración de Personal, Relaciones Laborales Estratégicas y Compensación y profesor de EADA**, cree que: “En parte, esa mala imagen viene dada porque parece que sean ellas las que crean los empleos eventuales. Es cierto que, muchas de las contrataciones que realizan las empresas mediante ETT son contratos de

Las medidas del Gobierno

Las Empresas de Trabajo Temporal, como agentes del mercado laboral, no son ajenas a las medidas que el Gobierno ha tenido que poner en marcha para salvaguardar el empleo y la actividad económica. Sobre estas, las opiniones son dispares:

- ▶ **Fernando Montes, EULEN Flexiplan**: “En un momento como el actual, lo que demandamos es una mayor flexibilidad del mercado laboral, ya que las estructuras rígidas no propician una recuperación rápida de dicho mercado, ni benefician al tejido empresarial de cara a sobrellevar y generar empleo en una situación tan crítica y tan volátil”
- ▶ **Mercedes Elipe, IMAN**: “Creo que echamos de menos que hayan tenido en cuenta proponer medidas para el personal que estaba en una cesión en casa del cliente, con una puesta a disposición del trabajo temporal. Legislar es complicado y poco a poco se han ido modificando algunas normas iniciales, pero quizá les ha faltado esa perspectiva. Además, ha habido un plazo de entrada en vigor de algunas medidas muy escaso, lo que ha producido desconcierto”
- ▶ **Luis Pérez, Randstad**: “Nosotros siempre apoyaremos todas aquellas medidas, no solo tendientes a la generación de empleo, sino también para que el existente ni pase al empleo informal ni se destruya. A nivel internacional, las principales empresas del sector de los recursos humanos nos hemos unido para promover una vuelta segura al mercado laboral y favorecer la recuperación económica”
- ▶ **Verónica Rivadulla, Nortempo**: “Las fórmulas aprobadas de contención por parte del Gobierno son necesarias, pero debemos mirar hacia adelante en busca de medidas de dinamización y reactivación para cuando todo pase.

Para poder resistir a este duro momento, me parece correcta la aplicación de la fuerza mayor en la conceptualización de los ERTE. En cuanto a la revitalización del mercado laboral, son necesarios los programas de *outplacement* para estimularlo”

- ▶ **Noelia de Lucas, Hays**: “En un primer momento, el confinamiento total fue necesario por colapso sanitario. Gracias a Dios, hoy en día los números de fallecidos y contagiados son infinitamente menores. Espero que pronto podamos pasar a las siguientes fases para que la economía avance. En este sentido, echo un poco de menos incentivos fiscales y financieros a las empresas”
- ▶ **Francisco Gómez, Triangle Solutions**: “Las medidas del Gobierno han sido improvisadas por la situación, se ha mantenido el empleo por ahora vía ERTE, pero, desgraciadamente, vendrán ajustes de plantilla”
- ▶ **Román Rojo, Abanti ETT**: “Las medidas aplicadas hasta este momento tienen una afectación importante. Un número altísimo de empresas están en ERTE y esto, lógicamente, paraliza cualquier actividad de contratación. Me preocupan más las medidas a medio plazo, más de cara a los meses de julio en adelante. Se necesita inyectar mucho dinero que aporte una tregua a las empresas para que su única salida no sea la opción de cierre”
- ▶ **Patricia Barroso, GI Group**: “Creo que ha sido una decisión acertada y de cierto alivio la posibilidad de aplicar ERTES por la pérdida de actividad debido al Covid-19, pero sería de vital importancia lanzar paralelamente un paquete de medidas económicas y fiscales de apoyo a las empresas. Además, debería existir consenso entre Gobierno y agentes sociales para cualquier modificación del mercado laboral”

poca duración y esto hace que sean blanco de las críticas de ciertos agentes sociales, acusándolas de favorecer la precariedad. Pero esto no es así, los empleos los crean las empresas y, parte de estos empleos, son eventuales. Lo que hacen las

ETT es gestionar las necesidades de las empresas de cubrir puntas de trabajo, periodos vacacionales de los empleados de la empresa usuaria, realización de obra y servicios determinados”. En su opinión, “la legislación laboral ya se ha encargado de que los trabajadores tengan protegidos sus derechos, ya sean contratados directamente por las empresas o mediante ETT”

Costa considera que las ETT “han tenido un papel relevante en la creación de empleo, al constituir una de las vías de entrada de trabajadores a las empresas. Obviamente no crean ellas los empleos; ese papel lo tienen las empresas, por lo que deberían ser potenciadas en estos momentos, pero las ETT ayudan a gestionar la necesidad real de coyunturas de trabajo, cubrir periodos vacacionales, trabajos de corta duración, contratos por obra y servicio determinado...”. Por eso cree que “las ETT pueden ayudar a la integración en las empresas de trabajadores jóvenes, con poca experiencia y formación, provenientes de sectores devastados por la actual crisis generada

“Damos valor añadido en cada una de nuestras interacciones”

Noelia de Luca, directora Comercial de **Hays**



“Las perspectivas de futuro están siendo muy realistas. Sabemos que podemos teletrabajar, hemos demostrado que lo hacemos bien, tenemos bastantes herramientas para que las entrevistas con nuestros clientes se produzcan de la forma más efectiva posible. Estamos dando valor añadido a cada una de nuestras interacciones, estamos organizando sitios de encuentro con nichos concretos de mercado a través de *webinars* y seguimos impartiendo formación a nuestra plantilla, para mantenerles actualizados”. Así resumen Noelia de Luca las acciones que han puesto en marcha para asegurar el futuro de su organización y resalta que: “La accesibilidad a clientes y profesionales ha sido mayor, hemos tenido largas conversaciones con ambos, estableciendo planes de acción conjuntos para el mayor provecho de ambas partes”

“Estamos preparando nuevas vías de desarrollo para ayudar a nuestros clientes”



Román Rojo, director Nacional de **Abanti ETT**

“De cara al futuro, intentamos adelantarnos a lo que nuestros clientes puedan necesitar, pensando en servicios necesarios tras el Covid-19 que requieran nuevas formas de trabajo y organización. Por otro, estudiando nuevas vías de desarrollo”, explica Román Rojo, y añade que: “Actualmente, hemos acelerado la implantación en Régimen Agrario para ser una ayuda al sector en el reclutamiento de personal que pueda trabajar en el campo. De esta manera, podemos cubrir al cliente toda su línea de producción, desde la recogida en el campo hasta la salida de producto en fábrica”.

por el Covid-19. Es fundamental que se produzca la reincorporación de los trabajadores que han perdido o van a perder a corto plazo su puesto de trabajo”. Así, explica que “la alta tasa de desempleo que se avecina en sectores muy castigados por la actual crisis, necesitará de la reincorporación al empleo de trabajadores desempleados, no solo a los sectores de donde procedían, sino hacia nuevos sectores, por lo que la formación y el reciclaje serán fundamentales. En este aspecto, las ETT pueden vehicular parte de este reciclaje y formación y tener un papel importante en la recuperación económica, así como en el desarrollo del negocio de las empresas”.

“Nuestro valor añadido reside en ofrecer soluciones de RRHH totalmente personalizadas”

Patricia Barroso, Business director temporary staff de **GI Group**

“El principal objetivo de GI Group es el de aumentar la empleabilidad de los candidatos, poniendo el foco en las personas y participando en acciones donde se fomente el desarrollo del mercado laboral. Somos un gran equipo, movido por la ilusión de facilitar el acercamiento de los candidatos más adecuados a las empresas que los precisan. Por ello permanecemos siempre cerca de nuestros candidatos, apostando por su acompañamiento y orientación laboral, identificando sus principales habilidades y asesorándoles para que puedan conseguir un empleo o reorientar su carrera profesional”, explica Patricia Barroso. “Creo que somos un referente del sector por ofrecer soluciones de RRHH totalmente personalizadas y por desarrollar proyectos a medida para cada uno de nuestros clientes. Consideramos que a partir de ahora este valor añadido va a cobrar más importancia que nunca, dado que esta situación ha impactado de forma muy diversa al tejido empresarial.”



Dinamización

Y desde la empresa final también valoran y opinan sobre este papel de las ETT como dinamizadoras del mercado laboral. “El recurso temporal debe ser gestionado dándole valor, es decir, no debe ser tratado como un recurso “pasajero”. Es necesario que se establezca un *engagement* similar; las empresas debemos ser capaces de establecer un *employee journey map* útil y adaptado al colaborador temporal. En GSS Grupo Covisian trabajamos en esta línea desde hace tiempo. Para nosotros, es fundamental que la gestión del personal temporal sea similar al trabajador contratado internamente. Así, el personal temporal está incluido en todos nuestros procesos de formación y desarrollo laboral. Nuestro capital humano es nuestro valor añadido y, por ello, junto a nuestros clientes son el centro, sin importar el origen de contratación”, asegura Cristina de las Morenas, de GSS. Y añade que “es el momento de que inviertan en programas de se-

lección de personal que permitan la valoración de los candidatos de una forma ágil y objetiva de acuerdo a los valores de la empresa final. Del mismo modo, es necesario que se conviertan en gestores integrales de RRHH para ser *partners* estratégicos de las empresas que contratamos sus servicios”. Y Nacho Alonso, de Grupo Celsa, reconoce que el trabajo de estas empresas es “esencial, aporta la agilidad, adaptación, conocimiento de los sectores y mercados laborales y profesionalización en el reclutamiento que ahora las empresas demandan”.

Está claro que, como comenta Costa, “en la medida en que las ETT faciliten el acceso al trabajo de trabajadores que provienen de sectores muy castigados por la actual crisis, sean capaces de ayudar a la formación y al reciclaje de los trabajadores para integrarse en nuevos sectores o para empezar a iniciarse en el mercado laboral a trabajadores jóvenes, el papel de las ETT será más relevante y ayudará a consolidar su imagen” ■

