

## El reto de la profesionalización

**Diez años después de su irrupción en el mercado de trabajo español las ETT afrontan su etapa de madurez con el reto de alcanzar la definitiva profesionalización. Para ello se desmarcan de los viejos tópicos que las responsabilizaban del aumento de la temporalidad en España y reivindican el papel crucial que desempeñan sus homólogos en Europa.**

Tan pronto como llegue el verano los agentes sociales se reunirán con el objetivo de debatir una nueva reforma laboral para la creación de más y mejor empleo. El punto clave de estas conversaciones será la alta tasa de temporalidad que existe en estos momentos en España y que alcanza ya el 30,5%.

El reciente estudio *Trabajo, Temporalidad y Empresas de Trabajo Temporal en España* elaborado por IESE y la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT) y coordinado por Alberto Elordi, director de Fundación Alternativas, viene a confirmar las sospechas que albergaban los expertos, que la temporalidad se ha convertido en un factor estructural en el mercado de trabajo español. Diez años después de la implantación en España de las ETT, y a pesar de la bonanza económica de los últimos años, la temporalidad mantiene una tasa del 30,5%, apenas un leve descenso respecto a la cota máxima del 34% que se marcó en el año 1995, justo en

### Las ETT responden a la demanda empresarial

pleno periodo de crisis económica. Y mientras tanto la media europea, que España debe tomar como referencia, se halla en torno a un 13%.

La irrupción de los contratos temporales a principios de los noventa significó una auténtica revolución del mercado de trabajo español. El trabajo temporal experimentó un gran crecimiento inicial motivado por la necesidad de las empresas de cubrir carencias complementarias a su

actividad, por motivos de la producción o por sustituciones. Sin embargo, en la práctica, esto se tradujo en la sustitución de trabajadores con contrato indefinido por otros con contrato temporal, cuyo coste era sensiblemente inferior, en cuanto que la ley reflejaba una desigualdad salarial entre trabajadores con un contrato o con otro. Trabajadores y sindicatos se rebelaron contra esta situación y las ETT fueron durante mucho tiempo el enemigo público número uno por su supuesta responsabilidad en el aumento de la precarización de las condiciones de trabajo.

Pese a que las tasas de temporalidad siguen casi tan altas como en aquellos años, es obvio que las condiciones han cambiado. **Joan Pere Gerbolés**, director de Recursos Humanos del Grupo Hesperia y **Juan Manuel Tapia**, responsable de negociación colectiva de CC OO de Catalunya, coinciden en señalar como punto de inflexión la equiparación salarial entre trabajadores temporales contratados por una ETT y trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria del trabajo temporal. Para Gerbolés, desde aquel momento



“a pesar del coste superior que supone para la empresa contratar mediante ETT, el empresario se percató de lo que se ahorra tanto en costes de selección como en gestión informativa”, una reflexión básica para superar una etapa en la que para Tapia

## ¿Cuáles cree que son las barreras existentes para la profesionalización

**Mario Kogan**,  
director de Desarrollo, Planificación  
y Asignaciones de Indra

“Básicamente son dos las barreras existentes. Por un lado está el poco atractivo que tienen estos contratos para los profesionales de nivel, ante la desconfianza que produce el propio tipo de contrato, la falta de seguridad laboral, sin posibilidad de realizar un plan de carrera profesional. Y por otro las dificultades de obtención de créditos bancarios, lo que dificulta los planes personales de vivienda, matrimonio y planificación familiar. Para invertir la tendencia, se deberían realizar contratos temporales de mayor duración y mejor remunerados, sin que acaben tratándose como contratos indefinidos a partir de los dos años de duración”.



**Clotilde Tesón**,  
directora de RR HH del Grupo Codorniu

“Ante las problemáticas y las nuevas realidades que se nos plantean diariamente tenemos que buscar y encontrar forzadamente soluciones creativas. Crear nuevas soluciones para problemas que son radicalmente nuevos. Tenemos que poner un gran esfuerzo en desarrollar y elegir las herramientas, técnicas y sistemas de gestión de recursos humanos que sean los más adecuados a estas situaciones que vivimos actualmente, para superar las barreras e invertir la dinámica en la que nos encontramos. En cualquier caso, la normativa debería ir evolucionando para adecuarse a la realidad laboral que va desarrollándose de acuerdo a la evolución económica y a la evolución de las realidades empresariales”.



**Joan Pere Gerbolés**,  
director de Recursos Humanos de Hoteles Hesperia

“Las barreras por las que las ETT no acaban de alcanzar una cuota de mercado similar a la que sí se han conseguido en otros países de la Unión Europea se deben a que se sigue realizando la contratación temporal en gran medida por la empresa, no a través de ETT. Se trata de un ‘quehacer histórico’, es decir, se entiende el uso de las ETT para trabajos puntuales, no para su uso para la gestión de la temporalidad en sí misma. Lo que sí quiero destacar es que hay una gran profesionalización y especialización en el sector, pero un punto en el cual todavía queda camino por recorrer es la adaptación al cliente, ya que si se gestiona la temporalidad, la ETT debe ser un apéndice de la Empresa usuaria”.



"las ETT se convirtieron en un cauce por el que se manifestó la cultura empresarial del uso fraudulento de la contratación temporal".

Superado este episodio, la situación ha cambiado ahora diametralmente para **Mario Kogan**, director de desarrollo, planificación y asignaciones de **Indra**: "En el último quinquenio, la demanda se ha ido moderando y orientando su crecimiento a contratos por obra o servicios de duración indefinida, bien a través de ETT o directamente por subcontratas o por las propias empresas, como paso previo a la incorporación definitiva con contratos indefinidos".

Para Kogan los ítems clave para entender esta evolución están claramente basados en las modificaciones de la legislación laboral y las políticas de fomento de la contratación, beneficios fiscales y liberalización de los mercados de trabajo por obra. **Clotilde Tesón**, directora de recursos humanos de **Codorniu**, también se refiere a la liberalización como factor clave "la situación de una variabilidad mucho más elevada de las economías empresariales y los movimientos más rápidos de aperturas y cierres de empresas". Mientras que **Enrique García**, director de Recursos Humanos del **Grupo Zena**, destaca la importancia del cambio de la visión del capital humano en la empresa española: "Hemos pasado a una visión absolutamente ligada a la creación de empleo, de inserción de jóvenes en el mercado laboral, y por encima de todo, de una herramienta de flexibilidad que en muchos casos se encuentra perfectamente ligada a la estrategia de negocio".

## Cambios profundos

Sin embargo, a pesar de los avances que sin dejar satisfechos a todos han permitido pasar la página de la conflictividad social, la tasa de temporalidad apenas ha descendido y los agentes sociales están convocados a encontrar una solución definitiva. Para muchos, la clave será el rol

que asuman las ETT. Como por ejemplo para los autores del estudio de AGETT, que no sólo desvirtúan la afirmación que se esgrimió a mediados de los noventa respecto a la responsabilidad decisiva de las ETT en el aumento de la temporalidad, sino que denuncian la estricta regulación que limita su actividad. Para ellos los datos demuestran que "la temporalidad del mercado español no ha sufrido significativas alteraciones desde la legalización de las ETT, lo que no ha sido óbice para que las autoridades laborales legislaran como si tal axioma se hubiera demostrado". El estudio va más allá y denuncia que "el 85% de los contratos temporales se realizan directamente entre el trabajador y la empresa, y normalmente sin ningún tipo de control, hecho este muy alejado de las exigencias y controles que atañen a las ETT".

## Un papel decisivo

Empresas, ETT e incluso sindicatos están de acuerdo en potenciar las empresas de trabajo temporal como gestoras del empleo temporal. Y las ETT están dispuestas a asumir el reto, pero tienen sus condiciones. Exigen ahora los cambios pertinentes en la legislación que les permitan actuar con plena libertad, en pocas palabras, la normalización de su función como gestores de empleo. Se quejan del poco reconocimiento que tienen a pesar del papel que representan en el

## Se ha invertido mucho en acciones de marketing, formación, selección y en la recolocación

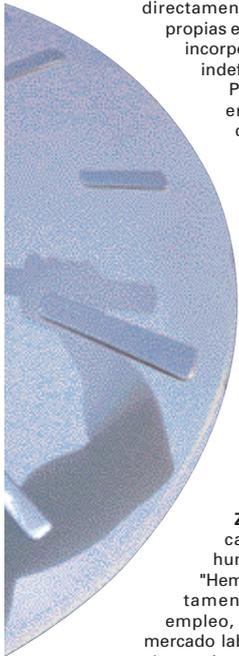
mercado. Es lo que se deduce de las palabras de **Francisco Aranda**, secretario general de AGETT: "En un entorno económico cada vez más competitivo y globalizado, en el cual la flexibilidad del mercado laboral es un elemento clave, las empresas de trabajo temporal tienen un importante papel que cumplir". Y como argumento de autoridad esgrime el famoso *Informe Kok*, elaborado por un grupo de expertos europeos por encargo de la Comisión para que analizaran las posibilidades reales de cumplimiento de los objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa: hacer de Europa la zona económica más competitiva: "En ese informe se recalca la necesidad de potenciar las empresas de trabajo temporal como fórmula de lucha contra la temporalidad injustificada, además de desarrollar la empleabilidad de los

trabajadores, de incorporar a la mujer al mercado del trabajo, de dinamizar el mercado laboral y, en definitiva, de mejorar las tasas de ocupación."

## Sin responsabilidad alguna

Las ETT quieren afrontar el futuro quitándose de encima definitivamente algunos de los prejuicios que han sufrido desde su puesta en marcha. En primer lugar quieren que se abandone de una vez el discurso fácil que consiste en culparlas a priori del aumento de la temporalidad a la vista de las pruebas obtenidas. Para Aranda, además de los datos del estudio, hay evidencias incontestables. Como la experiencia del Reino Unido, donde la

tasa de temporalidad no rebasa el 10% y sin embargo las ETT están gestionando el 90% de los contratos temporales. O como las conclusiones extraídas de las experiencias de las ETT en el propio territorio: "En aquellos sectores de actividad donde la tasa de temporalidad es más alta -construcción con un 58,7% y agricultura con un 56,2%- es precisamente donde las empresas de trabajo temporal tienen menos penetración, y lo mismo pasa con las administraciones públicas, que es el sector que en estos últimos años ha presentado el mayor incremento en cuanto a tasa de temporalidad en España -se ha duplicado desde 1987 según el CES- y en el cual, por ley, las ETT no pueden intervenir." **Miquel Bonet**, abogado, profesor y consejero de **Select**, pone aún otro dato sobre la mesa: "El aumento de temporalidad no



## del empleo temporal?

**Enrique García**,  
director de Recursos Humanos de Grupo Zena

"Creo que es un aspecto puramente cultural. Pienso que determinados colectivos pueden encontrar grandes ventajas en prestar sus servicios a una empresa de trabajo temporal de manera permanente: flexibilidad horaria, aprendizaje continuo, posibilidad de trabajar en distintos sectores, formación. Las ETT son un magnífico vehículo para elevar la empleabilidad de jóvenes sin experiencia, por ejemplo. Pero creo que deben hacer un esfuerzo específico en dar a conocer a la sociedad el papel que actualmente están desempeñando, en especial la alta tasa de incorporación que tienen los empleados de ETT en la empresa usuaria. Esto es muy importante para que todo el mundo pueda conocer la realidad".



**Antonio Martínez**,  
director de Recursos Humanos de Seur Madrid

"La principal barrera es sin duda el corto período temporal de contratación de duración determinada. A menudo, en puestos que se necesitan cubrir temporalmente, los períodos y tiempos de formación suelen limitarse, y se espera a que el trabajador tenga contrato con naturaleza indefinida para dotarle de toda la formación necesaria para el desempeño del puesto. Los períodos de prueba tampoco aportan el tiempo suficiente para valorar el desarrollo profesional de un recién contratado. También existe una barrera cultural de rechazo sociolaboral a las ETT, y también a los trabajadores, que tienen una baja estimación social por trabajar a través de una ETT".



**José María Ortuña**,  
director de Recursos Humanos de Nutrexpa

"El reto para las ETT es preparar bien a su gente para que puedan responder a las necesidades del cliente en cada momento. A muchos no nos gusta el trabajo temporal en sí mismo, en general, pero es una cosa necesaria porque la situación social lo pide. El mercado es voluble y como proveedor no tienes más remedio que ofrecer el mejor servicio, el más rápido y el más efectivo justo cuando el cliente lo solicita y hasta que lo considera necesario. Esto nos obliga a aumentar la flexibilidad de la plantilla y a tener recursos momentáneos en función de la situación".



## España es diferente

En todos los países europeos existe cierta limitación en la actividad de las empresas de trabajo temporal, sin embargo sí que hay un notable contraste entre la legislación de talante liberal vigente en el norte de Europa y la legislación más conservadora propia de los países sureuropeos, como España.

Para Fernández se trata, básicamente de una cuestión cultural: "En los países nórdicos existe una cultura históricamente mucho más enraizada de utilización de los trabajos temporales y los trabajos a tiempo parcial para estudiantes o como instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral". Bonet, además, considera que es una cuestión de tiempo y experiencia: "Pensemos que en Francia, llevan más de treinta años de ETT, mientras que en España apenas llevamos diez, las diferencias se notan, especialmente en cuanto a los hábitos de los consumidores y usuarios".

En la comparación entre España y sus socios europeos de referencia, lo que salta a la vista es que el sector de las ETT sólo gestiona una pequeña parte de esta temporalidad, un 14,35%, lo que supone una participación muy escasa con respecto al resto de los países de la Unión Europea, en los cuales las ETT tramitan el 40% de media de los contratos temporales, y sus tasas de temporalidad no rebasan el 13%. Del estudio en profundidad de la realidad

Europea Aranda extrae que "cuanto mayor es la tasa de penetración de las ETT, menor es la tasa de temporalidad y de economía sumergida. Es decir, que somos un elemento normalizador de la temporalidad". De ahí que "en muchos países de nuestro entorno se hayan aprobado recientemente leyes que han dotado a las ETT de mayores competencias como intermediadoras laborales, convirtiéndolas en Agencias Globales de Empleo, como es el caso de Francia e Italia".

Arroyo insiste en ver la parte positiva: "España es un país con uno de los mejores potenciales de la Unión Europea para el crecimiento de las ETT, ya que viendo los datos anteriores debemos tener presente que las ETT en España realizan un 1% de la totalidad de los contratos que se celebran, mientras que en otros países de la UE con menor tasa de temporalidad este porcentaje se eleva entre el 2% y el 3%". Cabe esperar, entonces, que impere la lógica y se cumplan las previsiones de Rodrigo: "La tendencia más lógica es que las ETT gestionen cada vez una mayor proporción de los contratos temporales, puesto que pueden hacerlo con eficiencia y con todas las garantías para los trabajadores. Los mismos sindicatos se han dado cuenta de esto y han pasado a mantener una posición de apoyo y franca colaboración con nosotros".

algunos colectivos especialmente vulnerables. Últimamente han aparecido hasta dos estudios que apuntan esta posibilidad. Según un reciente estudio elaborado por Randstad, sólo el 29,1% de los puestos ofrecidos por las empresas de trabajo temporal son de media o alta cualificación. Mientras tanto, otro estudio elaborado por UGT a partir de datos recogidos en el IV trimestre de 2004, denuncia que cerca del 90% de los menores de 35 años trabaja con un contrato temporal. En opinión de **Josefa Solá**, secretaria ejecutiva de negociación colectiva confederal de UGT queda claro que "las principales víctimas de la temporalidad son mujeres, jóvenes e inmigrantes." Para el secretario general de AGETT la clave es comprender que "las ETT no tienen a ningún colectivo de trabajadores como objetivo, sino que simplemente responden a la demanda empresarial"; y va más allá al afirmar que atendiendo a estos colectivos especialmente desprotegidos las ETT cumplen una función social: "Somos conscientes de nuestra labor social como vía de acceso al empleo para aquellos colectivos que encuentran más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. La tendencia actual nos muestra que cada vez más recurren a nosotros jóvenes de formación universitaria que buscan un puesto en grandes empresas y mujeres que desean compatibilizar su trabajo con su vida personal". El director de Relaciones Institucionales de Randstad insiste en la misma línea: "La ETT no es una empresa creadora de empleo sino que gestiona una parte del empleo de las empresas. Quien crea el empleo es la empresa, y hay que tener en cuenta que la oferta y la demanda varían mucho según comunidades autónomas o regiones. En Murcia puede registrarse una alta contratación de inmigración para la agricultura, que no se da, en cambio, en el País Vasco. Por otro lado, el hecho de que las

tiene nada que ver con las ETT, más bien lo contrario, piénsese que casi el 40% de las personas contratadas a través de una ETT acaban siendo contratadas por la empresa usuaria.

Existe temporalidad por causa de la globalización, la competitividad y una legislación que penaliza la contratación indefinida".

Para **Víctor Fernández**, director de Relaciones Institucionales de **Randstad**, el lento y escaso descenso de la tasa de temporalidad desde 1994 explica por sí solo "que el problema no reside en el desarrollo de las ETT, sino que tiene que ver con una problemática de flexibilidad y costes de las propias empresas". Y de nuevo pone énfasis en el papel normalizador que deben tener las empresas de trabajo temporal. "Estamos convencidos, al igual que la Comisión Europea y todos los expertos, que una adecuada potenciación de la gestión del empleo temporal a través de ETT eliminaría otras formas de gestión de la flexibilidad menos profesionalizadas y, desde luego, con mucho menor nivel de garantías jurídicas y financieras para los trabajadores." En esta misma línea **Fernando Rodrigo**, director general de **Alta Gestión**, apunta que "todos estamos de acuerdo, incluidas las ETT, en que la temporalidad existente en nuestro país es excesiva y esto es en buena parte fruto de la excesiva rigidez del mercado laboral español, sobre todo en los contratos indefinidos, algo que ha provocado un crecimiento desordenado en la contratación temporal".

En definitiva, que, lejos de condicionar el mercado, las empresas de trabajo temporal, tal como dice Bonet, son "la auténtica alternativa profesional para que se creen puestos de trabajo, ya que eliminan el 'miedo' que tienen algunos empresarios hacia el compromiso de un contrato indefinido." Tapia está totalmente de acuerdo con que las ETT no son las responsables de la elevada tasa de temporalidad, en realidad para él la responsable es "la cultura empresarial del país, incapaz de asumir el riesgo que significa ser empresario"; sin embargo tiene serias objeciones sobre la percepción de temporalidad que tienen las

ETT: "Es cierto que las ETT pueden ser una vía idónea de contratación de trabajadores para cubrir necesidades temporales de las empresas que estén justificadas. Pero ello no significa nece-

## La estabilidad debe conseguirse a partir de una actividad y una ocupación permanente

sariamente que el trabajador tenga que ser temporal. ¿No se les ha ocurrido que el trabajador de ETT puede ser un operario con contrato indefinido a tiempo parcial en la propia ETT? Éste es un modelo que funciona en Alemania y Holanda".

### Oferta y demanda

Otra acusación lanzada que las ETT quieren desmentir es la de que fomentan la precariedad en

ETT tengan más o menos inmigrantes en una zona concreta tiene mucho que ver con la coyuntura económica, los sectores industriales que se estén desarrollando en esa zona y la demanda de las empresas." O como dice **Antonio Arroyo**, director general de **Creyf's RR HH**: "Lo que pone de relieve el estudio es que los puestos ofrecidos por las ETT de mayor cualificación son el doble que aquellos en los que se demanda una menor formación. Por lo tanto, lo que transmiten las cifras es la intención del sector del trabajo temporal por crear un empleo lo más estable y cualificado, en la medida de nuestras posibilidades y de la demanda laboral". Respecto a los que buscan su primer trabajo, Rodrigo defiende que "ayudamos a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral y a encontrar su primer empleo. El objetivo principal de los jóvenes que acuden a una empresa de trabajo temporal suele ser encontrar sus primeros empleos a fin de ir ganando experiencia y mejorar su curriculum vitae". Y Arroyo añade que consideran a los jóvenes "un segmento de población relevante para nosotros, pero entendiendo que el servicio es recíproco, ya que muchos jóvenes precisamente buscan los trabajos temporales por su situación personal, como estudiante por ejemplo, que les impide dedicar un horario normal de 40 horas de trabajo."

### Barreras a superar

Según se deduce de la experiencia de las ETT, las principales barreras para la profesionalización del empleo temporal son tres: la barrera psicológica, la mala imagen que todavía conservan algu-



# evolución del trabajo temporal

nos colectivos y las limitaciones a su actividad impuestas por la ley.

La barrera psicológica no es otra cosa que la alergia a la temporalidad de unas nuevas generaciones que ansían ser como sus padres, que comenzaron de aprendices y se jubilaron en una misma empresa. Para el consejero de Select, actualmente muchos trabajadores siguen obsesionados con encontrar trabajo de por vida pero sin implicarse ni comprometerse, de manera que el riesgo sólo lo asuma el contratador: "Hay que mentalizarse de que la necesaria estabilidad debe conseguirse en base a una actividad y una ocupación permanente, no necesariamente en la misma empresa y en el mismo trabajo". E insiste en que debemos asumir la temporalidad como algo natural "porque el ser humano es temporal. Todos requerimos de cambios en nuestras vidas, para seguir vivos. Si la gente se hubiera mantenido en sus rutinas y funciones, siguiendo el modelo estricto "tayloriano", no habríamos evolucionado tecnológicamente y estaríamos limitados". Otros elementos psicológicos que influyen notablemente los destaca el director general de Creyf's RRHH al señalar las que serán las claves para la evolución del sector en nuestro país: "incremento de la flexibilidad laboral y un mayor esfuerzo por incrementar la movilidad geográfica".

Respecto a la mala imagen, las ETT se muestran satisfechas porque los prejuicios de antaño se han ido arrinconando, aunque todavía quedan resquicios, naturalmente. Gran parte de la situación actual de optimismo se debe al esfuerzo de las ETT en marketing y comunicación. Para el director de Relaciones Institucionales de Randstad "la evolución que ha existido en la gestión de la temporalidad por parte de las ETT tiene detrás un gran esfuerzo por modificar una imagen muy deteriorada. Se ha invertido mucho en acciones de marketing, formación, selección y en acciones de recolocación de las personas que pasan por las ETT". Bonet en cambio destaca que, lejos de acciones planificadas "la mejor comunicación ha sido el proselitismo y el boca-oreja, un camino lento, pero más seguro, que acabará consagrando el trabajo temporal como una gran opción para trabajar y una magnífica oportunidad de optimizar costes y mejorar com-

## Margen de confianza a las ETT

Los sindicatos han asumido que la temporalidad es un factor hasta cierto punto necesario en el mercado actual, pero abogan por combatir la temporalidad injustificada y normalizar la situación. Como dice el responsable de negociación colectiva de CC OO Catalunya y responsable de la negociación del primer convenio colectivo de ETT: "La contratación temporal injustificada es, hoy por hoy, un lastre para la competitividad de nuestras empresas. Se hace necesario un mayor nivel de estabilidad laboral, para optimizar los esfuerzos en formación profesional e innovación tecnológica que necesitan nuestras empresas". Por esta razón, de cara al futuro, para Josefa Solá, de UGT, se hace necesario alcanzar un acuerdo que defina con precisión qué se entiende por contrata y subcontrata, incluidas las concesiones administrativas y las empresas de servicios (las cuales actúan en la práctica como falsas ETT, haciendo cesión ilegal de trabajadores); así como que establezca responsabilidades y penalice actuaciones.

En cualquier caso lo que sí valoran los agentes sociales es la evolución de las ETT, puesto que al conseguirse la igualdad salarial se han reducido los factores de precarización que significaban, aunque no hayan desaparecido todos.

petitividad para las empresas". Y lamenta la falta de campañas de comunicación a nivel global: "Las políticas de comunicación del sector para mejorar la imagen han sido casi nulas e inexistentes. No se ha constituido un auténtico lobby para conseguir mejorar la imagen como han hecho otros colectivos, es una oportunidad perdida". Sea como sea, lo importante para Fernández es que "cada vez es mejor la imagen existente, al menos entre los agentes económicos y

Convenio a eliminar las barreras que aún impiden en ciertos convenios el uso de ETT. Además, los representantes sindicales declaran abiertamente que somos la fórmula más garantista de gestionar la temporalidad. Esto ha ayudado mucho a que los trabajadores, las empresas y la opinión pública en general, tengan ya una percepción muy positiva de nuestro sector en términos de eficiencia y garantismo".

## Suprimir las limitaciones para crecer

Sin embargo y a pesar de los pesares, lo que las ETT entienden como la verdadera barrera para la profesionalización del empleo temporal son las limitaciones en la actividad reguladas en la ley de 1994. Rodrigo se siente a todas luces perjudicado "por unas penalizaciones que gravan nuestra actividad de forma discriminatoria, como son: no poder poner a disposición trabajadores en sectores como la construcción y la minería; tener que abonar un 1% más que el resto de las empresas en la cotización por desempleo; abonar indemnizaciones por fin de contrato equivalentes a doce días de salario por cada año de servicio, cuando el resto de las empresas tienen que abonar ocho días, o la autoprohibición de algunas administraciones públicas a contratar nuestros servicios". Especialmente crítico se muestra Aranda con las administraciones públicas y con el sector de la construcción "precisamente sectores donde encontramos las más altas tasas de temporalidad". Y denuncia que "nuestra actividad también se ve limitada exclusivamente a la contratación temporal sin poder realizar otras actividades dentro de la intermediación laboral tales como: selección, formación, outplacement, etc."

Por todo ello Fernández se siente defraudado, ya que "todo el esfuerzo realizado por las empresas del sector no ha ido acompañado de una mejora en las condiciones en que operan las ETT en España". En realidad denuncia que "en España aglutinamos todas y cada una de las limitaciones existentes en el resto de países, y ésta es una de las cuestiones que Europa y la propia Comisión Europea –a efectos del cumplimiento de los objetivos de Lisboa– alertan al

## La verdadera barrera para la profesionalización del empleo temporal son las limitaciones en la actividad

sociales y los trabajadores que pasan por alguna de las empresas del sector". Aunque por buscar algo negativo alega: "Queda pendiente, desde mi punto de vista, una mejora importante de cara a la sociedad en general y a los jóvenes que no han pasado por esta experiencia en particular. Y tiene que ver, también, con los mensajes confusos que se lanzan desde algunas fuerzas políticas y sindicales, así como desde algunos medios de comunicación, identificando, como iguales términos tan diferentes como temporalidad, precariedad y ETT". Arroyo cree que se ha cerrado una etapa después de haber superado ciertos desencuentros con las centrales sindicales, pero ahora "se debería incidir en una mayor concienciación social del trabajo de la contribución de las ETT que, como intermediadores laborales, contribuyen al desarrollo económico de nuestro país", y en este sentido el punto en que las ETT deberán hacer más hincapié es que "hoy por hoy, el trabajador que encuentre trabajo a través de una empresa de trabajo temporal tiene exactamente los mismos derechos y salario que uno que esté contratado por otra vía". En definitiva, para Aranda: "Actualmente somos un sector normalizado, con nuestro IV Convenio firmado y que vive un momento de 'paz social' con los sindicatos. Precisamente las cúpulas de las centrales sindicales se comprometieron en el IV

gobierno español. Le reiteran la necesidad de reducir los niveles de temporalidad, pero en la contratación directa por parte de las empresas, al tiempo que animan a potenciar la actividad y las posibilidades de gestión de las ETT". Respecto al *equal-pay*, es decir, la convergencia del salario con el de la empresa usuaria, que tan bien acogieron los sindicatos en la reforma de 1999, y que significó un punto de inflexión en la imagen que de las ETT tenían los trabajadores, Fernández también se siente perjudicado: "Estamos de acuerdo en que ha podido ser una condición necesaria para la consolidación del sector, pero es evidente que produce una preferencia de las empresas a la gestión directa de la temporalidad, lo que reduce la profesionalización que ofrecen las ETT".

Las ETT afrontan, pues, el reto de alcanzar la profesionalización con la necesidad de obtener un consenso para impulsar cambios significativos. Arroyo se atreve a lanzar una previsión sobre los cambios que se avecinan: "Apertura a otros sectores hasta ahora restringidos, equitación de las cotizaciones a la Seguridad Social al igual que las empresas usuarias, porcentaje de personal fijo en la plantilla de personal cedido y un contrato de trabajo específico para la ETT" ■

[redaccion@staffempresarial.com](mailto:redaccion@staffempresarial.com)

