

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO
TEMPORAL EN EL MERCADO LABORAL”**

CECILIA RODRÍGUEZ ALEJANDRE

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 04/07/2024**

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2023/2024

TRABAJO FIN DE GRADO

“EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO LABORAL”

Trabajo presentado por: Cecilia Rodríguez Alejandre

Tutor: María Justina Casado Fuente

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 4 de julio de 2024

Índice

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 AGRADECIMIENTOS.....	9
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1 CONCEPTO Y FUNCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	9
2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS ETT EN ESPAÑA	10
2.3 LEGISLACIÓN LABORAL APLICABLE A LAS ETT EN ESPAÑA.....	13
2.4 EL PAPEL DE LAS ETT EN EL MERCADO LABORAL	17
3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	20
3.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA	20
3.2 LAS ETTS Y SU RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL ACTUAL MERCADO	24
3.3 DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y EL ROL QUE JUEGAN LAS ETT's.	31
4. CASO DE ESTUDIO: ANÁLISIS DE UNA ETT EN ESPAÑA	38
4.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA SELECCIONADA: RANDSTAD	38
4.2 ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE RANDSTAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	43
4.3 MI EXPERIENCIA DE PRÁCTICAS EN RANDSTAD	45
5. CONCLUSIONES.....	48
6. BIBLIOGRAFÍA.....	51

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 : Empresas de trabajo temporal	19
Ilustración 2: Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total.	23
Ilustración 3: Las ETT´s acaparan los contratos fijos discontinuos.	24
Ilustración 4: Evolución de los contratos indefinidos mensuales.....	24
Ilustración 5: La inteligencia artificial está cambiando el mundo del reclutamiento.....	34
Ilustración 6: Ejemplo de mensaje.	35
Ilustración 7: Comités de Randstad	39
Ilustración 8: Randstad en el mundo.....	42
Ilustración 9: Historia de Randstad	42

1. INTRODUCCIÓN

Son muchas y muy diversas las noticias, especialmente a través de los diferentes medios de comunicación y no tanto a través de los organismos oficiales, que hoy en día se van dando respecto al mercado laboral (tal vez, también influenciado por las distintas convocatorias de elecciones, incluidas las que se han celebrado respecto a la Unión Europea, donde este mercado es uno de sus ejes principales que justifican su existencia). Y en casi todas hay un denominador común: la reducción de los contratos de trabajo de carácter temporal.

Y, aunque puede parecer ir “contracorriente” en este momento, por lo enunciado en el párrafo inicial, he considerado conveniente desarrollar mi trabajo precisamente sobre las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT’s), dado que estarán en el centro de la diana de todas estas medidas. Por ello, resulta atractivo y merece la pena su análisis, a pesar de la incertidumbre, por el reto que supone para ellas, una vez más, teniendo que regenerarse y reinventarse en esta nueva realidad, adaptándose al presente y futuro más inmediato. Analizar en qué momento están, tras el primer impacto de la reforma laboral del 2021 llevada a cabo para la reducción del empleo temporal y, sobre todo, hacia dónde pueden tender, son motivos más que interesantes para el desarrollo de este trabajo.

Y es que, a pesar de que la Unión Europea, incluido su Tribunal de Justicia, viene exigiendo a España la reducción de los contratos temporales, cuya principal consecuencia fue la reforma laboral llevada a cabo en nuestro país en el año 2021, ya mencionada anteriormente, para tender a trabajos de carácter indefinido; sin embargo, hay que tener en cuenta la realidad y la evolución del mercado laboral actual, tanto desde el punto de vista de las empresas como de los trabajadores.

Así, por un lado, las empresas vienen demandando profesionales para trabajos concretos y específicos cuando las circunstancias de la producción lo requieren, con nuevos perfiles y preparación de dichos trabajadores. Y, por otro lado, hay que tener presente a los propios trabajadores y sus expectativas respecto a sus relaciones laborales, las cuales están cambiando, priorizando en muchos casos los puestos en los que la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral sea más flexible. Además, unido a lo anterior, las nuevas generaciones, a diferencia de las anteriores, están más

abiertas a cambiar de empleo con frecuencia, impulsados por la búsqueda de nuevas oportunidades, lo que empuja a las empresas a tener que buscar personal a menudo y ello supone una mayor demanda de los servicios de estas empresas de contratación temporal.

Si a esto le añadimos las nuevas formas de trabajo, especialmente con el teletrabajo y la nueva realidad que, sobre todo este último año, ha venido a revolucionar el modo de trabajar del presente y sobre todo del futuro, como es la inteligencia artificial (en adelante IA), hace que sea un tema, por un lado, amplio e interesante para su desarrollo, pero, por otro lado, lleno también de incertidumbre, porque hay muchas cosas que aún no sabemos cómo van a evolucionar y, por tanto, produce cierto vértigo. Y en este contexto, una vez más, las ETT's tienen que adaptarse y resurgir para desempeñar un rol en toda esta nueva dimensión. Por todo ello, tiene un gran plus de actualidad este contenido.

Además, abordaremos con más profundidad en este trabajo, otro tema novedoso al no estar aún muy implantado, como es el de las posibles relaciones entre las ETT's con las Administraciones Públicas. En estos momentos, las administraciones de toda España tienen problemas para cubrir muchas vacantes en los puestos de trabajo, dado que los sistemas que vienen empleando para dar cobertura a las diferentes bajas y jubilaciones no son del todo ágiles. Y es importante tenerlo en cuenta cuando, además, se está viendo que este empleo público sigue creciendo a un ritmo mayor que el resto.

El trabajo se desarrolla de la siguiente forma:

En primer lugar, se establece un marco teórico sobre las ETT's en el que, además de su concepto y función, así como su evolución histórica, se destaca la legislación que les son aplicables, con especial relevancia las reformas llevadas por el Estatuto de los trabajadores y su mayor reconocimiento de este tipo de contratos y empresas o la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, que permiten estas relaciones laborales con las ETT's, así como las directivas europeas.

A continuación, nos encontraríamos dentro del tercer apartado "Análisis del mercado laboral español", donde se profundiza en la reforma laboral llevada a cabo en el año 2021 en España y las consecuencias que se derivaron de la misma respecto a las ETT's que, después de un primer momento de incertidumbre, han sabido reestructurarse volviendo a estar en alza dentro de este mercado, especialmente a través de una

modalidad de contrato, como es el de fijo discontinuo. Y, por otro lado, dos de los aspectos destacables que he focalizado en este trabajo, como son: por una parte, las relaciones de las ETT's con las Administraciones Públicas en el actual mercado y, por otra parte, los desafíos del mercado laboral español y el rol que juegan estas empresas. Así, en este rol se tiene en cuenta, además de cuestiones como el teletrabajo y la inteligencia artificial, el perfil de los futuros trabajadores, como son el de los jóvenes y el de colectivos vulnerables, como pueden ser personas con discapacidad o personas que proceden de otros países, que están más abiertos a contratos temporales.

Después, nos centramos en una visión más práctica en el cuarto apartado, mediante el análisis del sistema de trabajo en una de las ETT's más relevantes de nuestro país y de Europa, Randstad. En dicha ETT realicé mis prácticas del grado. El intercambio de experiencias y conocimientos con mis compañeros de la entidad me permite dar una visión directa en cuanto a su funcionamiento real.

Finalizaré mi trabajo con unas conclusiones argumentadas en base a lo desarrollado.

Con este trabajo trataré de concretar estos tres tipos de objetivos, pensando, por un lado, en las ETT's, por otro, en los trabajadores y, por último, en las nuevas formas de trabajo, a lo que se añadiría otro punto de análisis de una nueva proyección de desarrollo en las relaciones entre las ETT's y las Administraciones Públicas, es decir:

- Establecer el marco actual, tanto normativo como de evolución, de las empresas de trabajo temporal, su encaje y rol actual.

- Analizar las tendencias actuales del mercado laboral, los nuevos perfiles y expectativas de los trabajadores en relación con su repercusión social.

- Determinar las nuevas formas de trabajo, teniendo en cuenta especialmente las nuevas tecnologías y la IA.

Este es mi propósito y espero conseguirlo a lo largo del estudio, ese análisis de la situación cambiante día a día, cómo encaja todo esto en las ETT's y cuál será su papel ante los nuevos retos. Por eso he querido destacar especialmente, por un lado, las nuevas formas de trabajo como implantación de la inteligencia artificial y, por otro, todo lo relacionado con la cobertura temporal en el empleo público de las Administraciones Públicas.

1.1 AGRADECIMIENTOS

A todos los profesores que he tenido a lo largo de mis estudios en el Grado de Comercio, que me han permitido abrir mi mente a esta realidad del comercio en todas sus vertientes y extensiones y, especialmente a mi tutora de este trabajo, D^a María Justina Casado Fuente por su orientaciones y tiempo que me ha dedicado para poder elaborar este trabajo complejo, así como a mis compañeros de Randstad por su apoyo a lo largo del mismo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTO Y FUNCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En el actual marco normativo su definición sería la de aquellas entidades en la que su función principal consiste en poner al servicio de una empresa usuaria, de modo temporal, empleados contratados por dicha entidad.

Debido a que una ETT, dada su especificidad y experiencia tiene un gran conocimiento del mercado laboral, le permite seleccionar de modo más ágil y eficaz un solicitante de trabajo adecuado a cada puesto, ofertando a la empresa, que a su vez reclama un perfil concreto, al trabajador que se corresponda con las necesidades de la misma.

Para poder ejercer esta función se realiza a través de una relación entre tres partes: de un lado, la que se establece entre la propia ETT y el empleado a contratar (relación laboral); de otro, la que se genera entre la ETT y la empresa demandante (relación mercantil) y, por último, la realizada entre la empresa que demanda un empleado y el propio trabajador, que tiene un carácter más bien funcional, de organización en el trabajo.

Por tanto, el proceso sería el siguiente: cuando una empresa/entidad precisa cubrir de un modo temporal un puesto concreto se dirige a una ETT y concretan su relación mediante un contrato mercantil. Posteriormente, la ETT lleva a cabo un sistema de selección para poder encontrar al trabajador más idóneo entre los candidatos a ocuparlo, atendiendo a los criterios específicos solicitados, además de su experiencia, capacitación, actitudes de cara al trabajo y su disposición a las necesidades que presenta la empresa demandante, procediendo entonces a formalizar un contrato carácter laboral. Por último, el trabajador que ha formalizado su contrato con la ETT

prestará sus servicios en la empresa usuaria, bajo cuya dirección y autoridad, el trabajador desarrollará sus funciones y, aunque sea dado de alta en los seguros sociales por parte de la ETT, el trabajador pasará a desempeñar la actividad que se le encomiende dentro de la empresa o entidad demandante quien, a su vez, se encarga de su plena integración laboral como el resto de compañeros, así como de valorar su desarrollo dentro de aquélla. Esto supone que las ETT's contratan a estos trabajadores de modo directo para luego cederlos a la entidad demandante, lo que la diferencia de otros sistemas de contratación.

En este sentido, además de conseguir, por un lado, contratos de trabajo temporales para los empleados de modo directo, por otro lado, indirectamente, a su vez, el trabajador consigue ver incrementada su empleabilidad, al obtener una experiencia laboral que se precisa necesaria para conseguir su mayor integración en el ámbito laboral, a la vez que le permite conocer empresas y entidades de distintos sectores.

Esto supone que, entre las funciones que la Empresa de Trabajo Temporal tiene, se encontraría la de convertirla en una vía adecuada para conseguir tanto otro empleo temporal como un empleo fijo, en función de lo que el trabajador persiga.

2.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS ETT EN ESPAÑA

Como en muchas otras esferas de la realidad, tampoco existe unanimidad sobre su origen temporal, pero parece que la opinión más generalizada, según algunos investigadores sitúa su nacimiento a finales de los años veinte de siglo pasado, cuando más desarrollo industrial se estaba produciendo. Otros, sin embargo, consideran que ya antes de la I Guerra Mundial, en concreto en Inglaterra ya se daban las circunstancias de lo que hoy conocemos como este tipo de agencias de colocación.

No obstante, cuando esta actividad comienza a tener su espacio en el mercado laboral es tras la contienda de la II Guerra Mundial debido, principalmente, al incremento de la actividad económica y la precariedad, como consecuencia de esa contienda, de personas para llevar a cabo la reconstrucción del ámbito empresarial y social. Además, y simultáneamente, durante esos años cabe mencionar los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) 34 (1933) y 96 (1944) por los que se determinan las Agencias de Colocación Privadas, como el inicio de lo que luego serán las empresas de trabajo temporal que han llegado a nuestros días.

En este orden cronológico en los últimos años 50 su actividad se consolidó en países como en EE. UU, Reino Unido y Países Bajos para, posteriormente extenderse a Alemania y Francia, principalmente.

Ya en los años 60 y 70 logran una gran expansión, lo que trae como consecuencia que en los años ochenta comienza a establecer un marco normativo para regularlas.

En España, su reconocimiento es más tardío, y se puede decir que comenzó con el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación cuando, en su artículo 2, se determina que, tal y como recoge dicho precepto, «la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan».

Más adelante, mediante la Ley 14/1994, de 1 de junio, se efectúa la regulación de las ETT en España, a la vez que se llevaba a cabo la reforma laboral, en la que se buscaba una flexibilidad poco desarrollada hasta ese momento en las relaciones laborales, a la vez que una mayor competitividad de las entidades de nuestro país. Asimismo, también se ampara en la necesidad de establecer unos cauces para el volumen de empleo, en sectores como el de servicios, donde la agilidad y especificidad en la solución a la demanda de trabajo no tenía cabida a través de los sistemas más clásicos.

Podemos destacar como algunas de las principales causas y circunstancias para que se llevara a cabo su regularización y, por tanto, su reconocimiento en ese momento, las siguientes:

- La más común, y que suele arrastrar al desarrollo de nuestras normas, es que ya en numerosos países de la Unión Europea se habían como tal reconocido y legalizado.

- Por otro lado, también es frecuente que la realidad va por delante de las normas y se estaba dando ya la práctica de cesión de trabajadores en algunos sectores en España y por eso era conveniente establecer límites y derivado de ello controles a la práctica de cesión de los trabajadores.

- Y por supuesto, muy necesario en nuestro país, la utilización de este mecanismo como vía de creación de empleo y colocación de trabajadores, especialmente en determinados sectores como el de servicios.

Desde entonces, la evolución histórica de las Empresas de Trabajo Temporal en España ha sido significativa desde ese surgimiento en la década de los noventa del siglo XX, con la promulgación de la Ley 14/1994 mencionada, y que su objetivo inicial era facilitar la inserción laboral de trabajadores en situación de desempleo y proporcionar flexibilidad a las empresas en la contratación de personal.

Y a medida que las empresas reconocían los beneficios de la contratación temporal, el número de ETT en España aumentó rápidamente, con un gran crecimiento y expansión:

Y, como en todos los sectores y empresas, a lo largo de los años, las ETT han estado sujetas a una serie de regulaciones y normativas para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores, en este caso, temporales, abordando cuestiones como la duración máxima de los contratos temporales, los derechos de los trabajadores temporales y la prevención del abuso de la contratación temporal.

Sin embargo, a pesar de su crecimiento y generalidad, las ETT también han sido objeto de controversias, especialmente relacionadas por parte de las organizaciones sindicales con la calidad de los empleos temporales, su inestabilidad laboral y la posible precarización del mercado laboral debido a un uso excesivo de la contratación temporal.

Como conclusión de su evolución histórica, especialmente en nuestro país, ha estado marcada por su progresión a la vez que se daban pasos en su regulación, adaptación a cambios económicos (especialmente en la crisis financiera de 2008, la del COVID-19 o más recientemente con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) al proporcionar flexibilidad a las empresas para ajustar su situación según las necesidades del mercado, a la par que han ido haciendo avances tecnológicos, experimentado una modernización y digitalización significativas en sus operaciones. Y, aunque han sido y son una fuente importante de empleo temporal y flexibilidad laboral, también han generado como se ha dicho, debates sobre la calidad del empleo y la estabilidad laboral.

2.3 LEGISLACIÓN LABORAL APLICABLE A LAS ETT EN ESPAÑA

Como no puede ser de otra forma, parejo a su evolución histórica estaría la propia regulación que se ha ido realizando de estas empresas a lo largo del tiempo, especialmente desde que se produjo, aunque de modo ya tardío en el año 1994, la más importante en España, y es la Ley 14/1994, de 19 de mayo, ya mencionada, aprovechando las reformas laborales llevadas a cabo en esos años.

Podemos decir, y en esto no es una excepción que, al igual que en otros ámbitos, el marco normativo en nuestro país está formado tanto por normas de carácter internacional, como europeas así como las propias del ámbito nacional, teniendo éstas a su vez un rango legal y otro de carácter de desarrollo reglamentario, a través de las que se determinan las premisas y requisitos que deben tener, para así poder intervenir en el mercado, a la vez que protege los derechos de los trabajadores temporales.

Resumiendo, algunas de las principales normas que regulan las ETT en España, y merecen la pena destacar por sus repercusiones, son las siguientes, estableciéndose un orden, por un lado, desde el ámbito internacional a un nivel nacional y, por otro, dentro de éste, por orden cronológico:

- Los Convenios 34 y 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a las agencias retribuidas de colocación y por los que se establecen las condiciones de las mismas, diferenciando las que tienen ánimo de lucro y las que no y, tal y como recoge literalmente, “se regula la actividad de prestamismo laboral que efectúan estas agencias al considerar que pueden contribuir a colmar necesidades de empleo especializado...que otras formas de contratación no pueden ofrecer con la misma rapidez”.

- La Directiva 91/383/CEE del Consejo Europeo, de fecha 25 de junio, mediante la que se complementan las actuaciones tendentes a procurar las mejoras tanto en la seguridad como en la salud en el ámbito de las ETT's.

- La Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, de 19 noviembre de 2008, reguladora de las empresas de trabajo temporal, mejoró las condiciones de los trabajadores temporales, especialmente en lo que respecta a las condiciones de igualdad entre los empleados contratados a través de las ETT's y el resto de empleados con las mismas funciones de la empresa usuaria.

- La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (en adelante LETT). Esta norma determina el marco jurídico para el desarrollo de sus actividades en España, estableciendo, entre otras, el deber de obtener una autorización de carácter administrativo para poder intervenir o, por otro lado, la igualdad de trato entre los trabajadores temporales y los trabajadores fijos de la empresa usuaria, así como sus responsabilidades si se dieran incumplimientos.

- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT, de conformidad con lo establecido en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se modifican y actualizan algunos de los derechos de los trabajadores de estas empresas.

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, por la que se introducen modificaciones en la ley 14/1994 en cuanto a supuestos de exclusiones de los contratos temporales y forma y duración del contrato de trabajo temporal.

- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, por el que se establecen medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, a raíz de la crisis económica y financiera de ese momento, tratando de flexibilizar determinados aspectos en la contratación, por ejemplo, la limitación de la prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición para trabajos peligrosos.

- La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por la que se introdujo la Disposición Adicional Cuarta en la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, por la que se permite a las Administraciones llevar a cabo contrataciones de carácter temporal mediante ETT. Reproduzco parte de su tenor literal en su parte inicial, dada su relevancia: "A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007,....., de contratos del sector público,..."

-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: esta ley introduce varias modificaciones a la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, donde destaca, entre otras, el régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

- El Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal, con el fin de establecer el sistema de constitución de estas empresas y adecuar su contenido a las modificaciones que se había llevado a cabo por la Ley 14/1994 y su normativa de desarrollo.

-Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que dada su relevancia e importancia en lo que se está analizando se desarrolla con más exhaustividad en el apartado 3 de este trabajo.

- R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se recogía el anterior Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y, aunque ya no está en vigor, es de destacar que en el mismo se estableció que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podía efectuarse a través esta modalidad de empresas previamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”. Por tanto, se restringía la cesión de estos trabajadores a las ETT’s.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que actualmente ha reflejado mejor la realidad, al otorgar mayor protagonismo y relevancia a las empresas de trabajo temporal que lo hizo el anterior Real Decreto Legislativo 1/95, mencionado. Así hay distintas referencias dentro de su articulado a las mismas, empezando por el propio artículo primero, “del ámbito de aplicación”, cuando se refiere que:” a los efectos de esta ley serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior... (que serían, los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de otra persona denominada empleador o empresario), así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

La naturaleza de las ETT’s viene determinada por su propia definición legal, a la que se ha hecho mención ya al inicio de este trabajo en su primer apartado. Y para poder

ejercer sus funciones las ETT's deben estar autorizadas por parte de la Administración competente, tal y como se recoge en el artículo 2 del Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

Precisan, según el artículo primero de esa norma, una autorización administrativa única, con eficacia en todo el territorio nacional y sin límite de duración, que pueden solicitar tanto personas físicas como personas jurídicas, vinculándolo con la ya mencionada Ley 14/1994.

Para conseguir esa autorización, debe reunir una serie de formalidades, que vienen siendo exigidos tanto por la Ley 14/1994, especialmente en su artículo 2º, como por el Reglamento de desarrollo referido en el párrafo anterior, y que son:

a) Disponer de una «estructura organizativa» que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social. En este sentido, la LETT concreta que esta organización deberá integrar un número mínimo con otros contratos de duración indefinida.

Por otra parte, el precepto 2, en su apartado 3, punto 1º de la misma ley, determina que “para apreciar si se cuenta con la estructura organizativa necesaria se valorará la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de esta, especialmente a todo lo referido a sus trabajadores, y sus procesos con los mismos, tanto en la selección como en la formación y sus relaciones laborales.

b) Dedicarse en exclusiva a la tarea misma de las ETT, sin perjuicio de lo establecido en el primer artículo de la Ley 14/1994, sobre otras posibles actividades.

c) No tener, como cualquier otra empresa, «obligaciones pendientes de carácter fiscal o con la Seguridad Social».

d) Establecer una garantía de carácter financiero para poder abordar el cumplimiento de sus obligaciones, tanto en lo que se refiere a los salarios, las posibles indemnizaciones, así como los seguros sociales contemplados.

e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones (art. 2.2,e) LETT) .

f) Incluir en su denominación la expresión «empresa de trabajo temporal» o «su abreviatura» (art. 2.2,f) LETT).

Por último, y como cierre a este punto, si a raíz de la vigilancia efectuada por la autoridad laboral comprobara si se dan algunos incumplimientos, llevará a cabo las actuaciones necesarias para cancelar dicha autorización, tal y como se recoge en el párrafo segundo, del punto 7, del mismo precepto 2, de la Ley referida.

2.4 EL PAPEL DE LAS ETT EN EL MERCADO LABORAL

Las empresas de trabajo temporal desempeñan un papel bastante relevante en el mercado laboral de muchas economías de gran parte de los países especialmente desarrollados.

Su misión principal, como venimos manifestando a lo largo de este trabajo, es facilitar la contratación de trabajadores temporales para empresas que necesitan dar cobertura a situaciones de mayor demanda por circunstancias varias vinculada al mercado, reemplazar personal ausente de su propia estructura interna o completar proyectos específicos que deben desarrollar en momentos concretos.

En base a ello estas empresas pueden desempeñar y así se viene evidenciando un papel importante en el mercado laboral actual, que suponen ventajas y beneficios tanto a las empresas usuarias de sus servicios como a los trabajadores contratados para el desempeño de sus funciones en las mismas:

1. Aportan una gran flexibilidad laboral, dado que ofrecen a las empresas la posibilidad de ajustar, de modo ágil, su tejido laboral, según las fluctuaciones de la demanda, especialmente adecuado en actividades más estacionales o sujetas a cambios imprevistos en la carga de trabajo.

2. Suponen una reducción de gastos para muchas empresas, dado que las ETT se encargan de la selección, el reclutamiento, la contratación y la nómina, lo que puede reducir los costos, tanto de carácter administrativo como de gestión de recursos humanos relacionados con la contratación directa.

3. Permiten a las empresas tener acceso a talento especializado, para acceder a trabajadores con habilidades específicas o experiencia en áreas particulares. Esto les permite cubrir necesidades específicas más fácilmente sin incurrir en más gastos y

dificultades para encontrar un nicho de perfiles muy concretos, que lo hace especialmente complicado.

4. Genera oportunidades laborales a personas que buscan trabajo temporal o que desean explorar diferentes actividades o roles antes de vincularse y formalizar un empleo de carácter más estable, pensado especialmente para personas estudiantes, trabajadores temporales o aquellas que buscan reintegrarse al mercado laboral, tras un periodo más o menos largo inactivos por diversas causas (por ejemplo hoy en día hay diferentes situaciones particulares o familiares por cuidados de hijos o de personas mayores, con o sin dependencia, que hace que los familiares estén fuera de mercado por un tiempo y les sea más difícil su retorno especialmente cuando se tiene ya una edad más avanzada, siendo para estas personas un buen puente para enlazar de nuevo con la actividad profesional).

5. Permite el desarrollo de habilidades y experiencia a los trabajadores en diferentes ámbitos y empresas, lo que favorece su currículum y aumenta sus posibilidades de encontrar un empleo estable en el futuro.

6. Ofrece oportunidades de formación, dado que la mayoría, sino todas, las ETT ofrecen programas de formación para mejorar las habilidades y competencias de su plantilla, más hoy en día que se pueden utilizar las nuevas tecnologías para poder hacer esa formación de modo telemático.

7. Y, por último, pueden ser la puerta de acceso a un empleo fijo, teniendo en cuenta que las empresas suelen recurrir a las ETT para cubrir puestos de forma temporal, pero si la persona trabajadora acredita su valía, puede ser contratada de forma indefinida.

Por tanto, las ETT's están llevando a cabo una tarea importante en los últimos tiempos. Son las encargadas de relacionar a las empresas con los trabajadores, por lo que su papel es esencial en el mercado laboral al compaginar la oferta con la demanda.

Las empresas de trabajo temporal buscan los procedimientos más eficaces de modo continuo, con los que agilizar y simplificar las contrataciones. Esto permite a las empresas usuarias y a sus agrupaciones centrarse en lo que es su actividad principal y mejorar su modelo productivo. Y esto es así porque las ETT's se encargan no sólo de los procesos de selección de personal necesario para cada puesto, hacen formación y

llevan a cabo la formalización de los contratos en función de la normativa aplicable en cada momento.

Y, por supuesto, la labor que desarrollan hacia los trabajadores puede ser esencial para su promoción profesional, ya que se trata de, además de satisfacer las demandas de la empresa usuaria, buscar puestos relacionados con su experiencia y capacitación de modo individual. Además, su rol tiene especial importancia cuando lo que se pretende es incorporar colectivos de carácter vulnerable al mercado de trabajo, pensando especialmente en jóvenes que buscan su primer empleo, personas perceptoras de rentas mínimas, colectivos de personas procedentes de otros países hoy en día en bastante auge en España o parados de larga duración, así como personas con discapacidad y trabajadores con edad avanzada, entre otros.

Solo un dato, como añadido final, y es considerar que en torno al 30% de los trabajadores que comienzan un trabajo a través de una de estas empresas terminan formando parte de la plantilla fija, según las fuentes de estudio de las propias ETTs.

A continuación, aparece una imagen de las algunas empresas de trabajo temporal en España, aunque bien es cierto, que las líderes en este sector y, por ende, las más sonadas son Randstad y Adecco, siendo estas grandes rivales.

Ilustración 1 : Empresas de trabajo temporal



Fuente: *Enbuscade*. (2016, 5 mayo).

3. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

3.1 SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

En los últimos años, las Empresas de Trabajo Temporal han ganado relevancia en el mercado laboral, convirtiéndose en una solución efectiva y eficiente para las necesidades de contratación como venimos desarrollando, tanto de las empresas, que buscan cubrir necesidades puntuales de personal, como de las personas trabajadoras, que buscan oportunidades de empleo flexibles y variadas. Las ETT ofrecen soluciones a medida que se adaptan a los requerimientos de cada persona.

Sin embargo, es importante destacar que el uso de empresas de trabajo temporal también ha sido objeto de críticas. Algunas preocupaciones incluyen la precarización del empleo, y la posible explotación de los trabajadores temporales. Por lo que es fundamental que las regulaciones laborales y, con ello las administraciones competentes, controlen las prácticas de las ETT's para garantizar que se respeten los derechos laborales de los trabajadores temporales y se mantenga un equilibrio adecuado entre flexibilidad laboral y protección del empleado.

Pero lo más novedoso sobre este tema ha sido en este momento la última reforma laboral llevada a cabo, que tiene como meta el limitar la temporalidad en el empleo y sus condiciones más precarias y, a su vez, cómo ello redundará en el modo de funcionamiento de las empresas de trabajo temporal. Tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado, de fecha 30 de diciembre de 2021, la referida reforma significa varios cambios que repercuten en diferentes ámbitos del mercado laboral.

Con esta norma, aprobada mediante el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, estableció medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Se determinan, por tanto, nuevos criterios de intervención en el ámbito de la contratación de trabajadores. Esta reforma laboral destaca cuestiones relevantes respecto a la contratación temporal, así como lo relativo a contratos de formación o contratos de duración concreta, entre otros.

Con el fin de limitar la temporalidad de los contratos, la última reforma laboral incluye el carácter prioritario del tipo de contrato indefinido. Y únicamente se permite la celebración de contratos de duración determinada en supuestos concretos, como son:

- En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de su puesto. Con esta nueva regulación se da un cambio importante en este supuesto: y es que el sustituto podrá comenzar la prestación de servicios como máximo, durante 15 días previos a la sustitución. Ello permite un mejor conocimiento de sus funciones a desarrollar en ese puesto de trabajo.
- Aumento imprevisible de las circunstancias de la producción, basado en un incremento ocasional no previsto en dicha producción. En este caso, el tiempo máximo oscila entre los 6 y los 12 meses.

Desaparecen, por tanto, los contratos de obra y servicio determinado.

Otro punto relevante que trata la reforma es el referido al contrato fijo-discontinuo. Esta modalidad de contrato está específicamente destinada a los sectores que hasta ahora habían optado por la contratación temporal. Entre las modificaciones más importantes de esta reforma laboral, se destaca que los trabajadores tienen, con este contrato, los mismos derechos que en un contrato indefinido, incluyendo la compensación por despido. El contrato fijo-discontinuo puede ser empleado también por las Empresas de Trabajo Temporal en situaciones como la de trabajos de temporada y en contratos y subcontratos. No obstante, los contratos realizados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 deben seguir la normativa anterior y no pueden durar más de 6 meses.

Y, por otro lado, también relevante, aunque no tanto en lo referido a este trabajo de fin de grado que estoy realizando, estarían los contratos formativos, que entiendo interesantes especialmente para nosotros los jóvenes, de ahí que haga mención de ellos. En este sentido, la citada reforma laboral establece las siguientes clases de este tipo de contratos:

1. Contrato de formación dual o de formación y alternancia.

Su propósito es permitir la compatibilidad entre la actividad laboral remunerada y los procesos formativos en formación profesional, estudios universitarios o en el Catálogo de Especialidades Formativas. Su duración fijada varía entre los 3 meses y los 2 años. No genera derecho a indemnización al finalizar, y la retribución se establece según los siguientes parámetros: no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), proporcional al trabajo real y, según convenio, no inferior al 60% y 75% el primer año y el segundo respectivamente.

2. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Está pensado para aquellos que han obtenido un título universitario, de grado medio o superior, de especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional. Su duración no puede ser menor a 6 meses ni superar el año. La retribución se fija según el convenio profesional y el nivel retributivo acorde con las funciones desempeñadas por el trabajador. De todos modos, no puede ser inferior al SMI según el trabajo efectuado. Además, se determina que la empresa debe proporcionar un plan formativo individual y asignar un tutor.

Por lo tanto, de lo visto hasta ahora conforme al marco vigente, el contrato temporal o de duración determinada solo puede efectuarse por circunstancias de la producción o por sustitución de un trabajador. Esto limita el conjunto de situaciones en las que esta modalidad se puede usar, favoreciendo otras opciones, como el contrato fijo discontinuo.

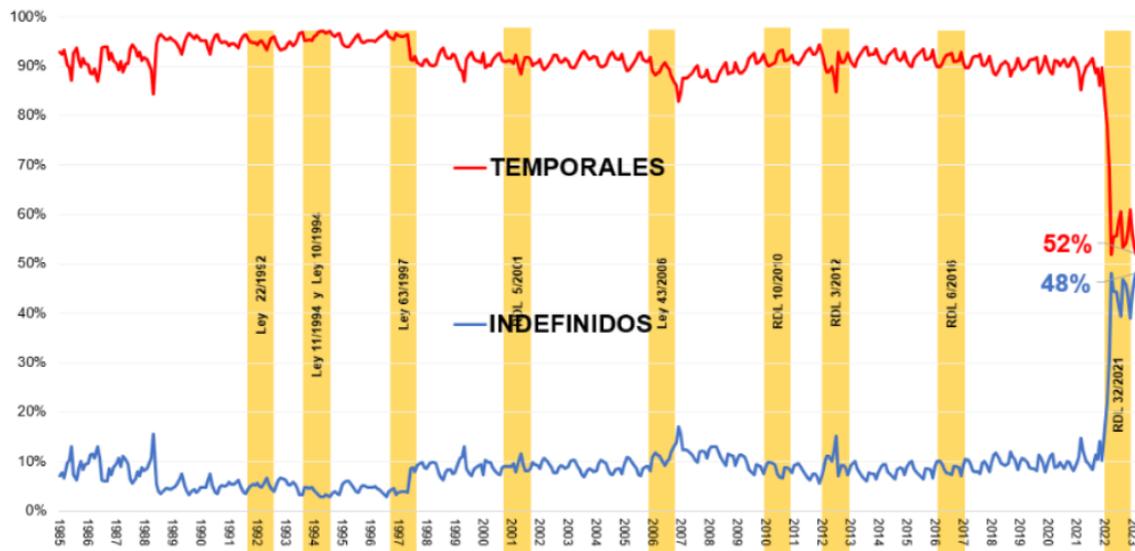
Lo que sí deber realizarse, independientemente de la causa justificativa, por razones de producción o de sustitución, ésta debe reflejarse claramente en el contrato, junto con las situaciones específicas que justifican su formalización y la duración contemplada para ese contrato laboral.

Otro elemento añadido es que el contrato temporal puede realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Y tiene que formalizarse por escrito, aunque puede ser de modo verbal si se efectúa por circunstancias de la producción y su tiempo de ejecución es menor a cuatro semanas, con jornada completa.

Eso sí, el Estatuto de los Trabajadores precisa en su artículo 15 que la contratación de carácter temporal que no cumpla con los requisitos legales pasará a tener la condición de fija.

La reforma laboral, por tanto, como no podía ser de otra forma a corto plazo, provocó el desplome del empleo temporal a lo largo del año siguiente. En este contexto, las empresas de trabajo temporal vieron reducidas en un 20% las personas afiliadas a la seguridad social en el sector de las ETT, en el sector denominado “actividades relacionadas con el empleo” según lo previsto por la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE), con una importante pérdida de peso para este tipo de empresas que basan gran parte de su actividad en estos contratos. En la siguiente gráfica se puede apreciar el primer impacto de la reforma laboral del año 2021 en los contratos temporales y su gran caída inicial:

Ilustración 2: Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total.

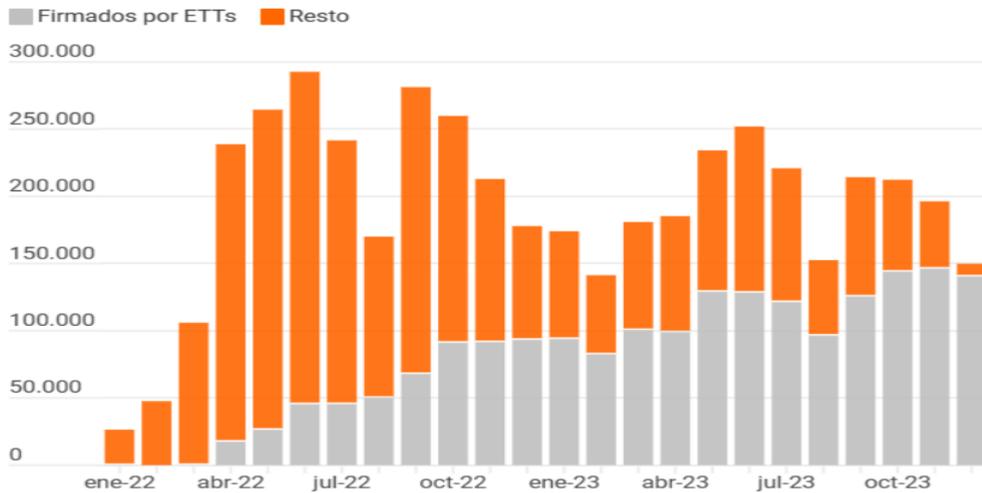


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE

Otros datos que muestran la pérdida de relevancia de las ETT en el mercado laboral tras la reforma referida del 2021, es la caída de los contratos de puesta a disposición de trabajadores. Así, en el año 2022 se registraron 3,6 millones de contratos, un 12% menos que el año anterior, según fuentes del Ministerio de Trabajo.

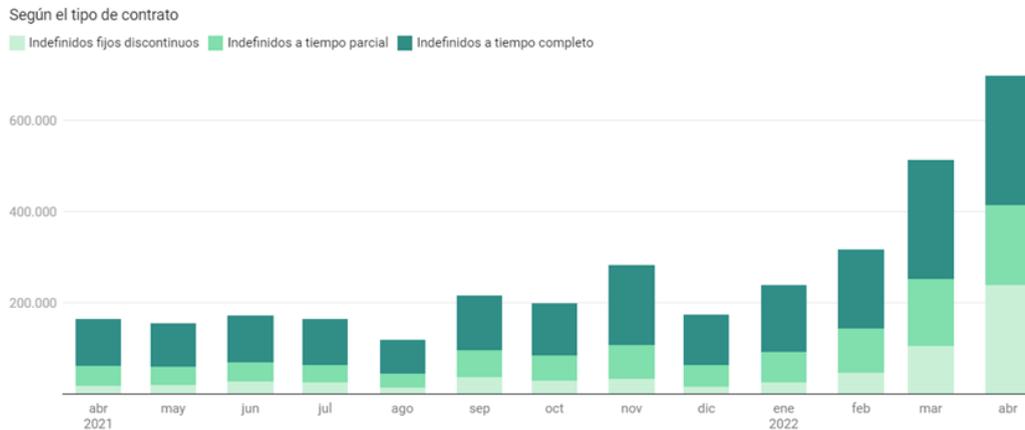
Sin embargo, toda esta pérdida se ha sido amortiguando por una de las posibilidades que estableció la norma para este ámbito: la posibilidad de firmar contratos fijos discontinuos, ya referido en los párrafos anteriores. Las ETT's han ido compensando con creces las pérdidas del año 2022 cifradas por algunas en torno al 30% de negocio por el aumento en el 2023, donde el número de empleados a través de una empresa de trabajo temporal llegó a los 768.100 asalariados, un 4,3% del total. La cifra se ve incrementada un 15,7% en relación con la recogida en 2022, llegando al máximo de la serie histórica de la Encuesta de Población Activa (EPA), que comenzó con sus primeros datos en 2006. Lo que más llama la atención es que esto sucede en el segundo año, tras la entrada en vigor de una reforma laboral, y si buscamos dónde se puede encontrar una justificación a esta posible contradicción, la encontraríamos en los puestos de trabajo con contratos fijos discontinuos. Aquí se muestra en una gráfica su evolución en relación con los que se llevan a cabo a través de las ETT's y otra gráfica de su evolución.

Ilustración 3: Las ETT's acaparan los contratos fijos discontinuos.



Fuente: *El Economista*.

Ilustración 4: Evolución de los contratos indefinidos mensuales.



Fuente: *Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE*

3.2 LAS ETTs Y SU RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL ACTUAL MERCADO

Un tema que considero actualmente poco desarrollado y, sin embargo, de un gran potencial y desafío, por lo que supone en cuanto a volumen actual y especialmente a su gran crecimiento, es el empleo público y el papel o rol que pueden desempeñar las ETT's en su cobertura ante situaciones de demanda concreta, respetando los principios y sistemas implantados para la cobertura de los puestos fijos de los empleados públicos.

Actualmente, un dato para tener en cuenta es que el empleo público en España está creciendo especialmente tras la pandemia del COVID-19, y son casi 3 millones de

empleados públicos los que trabajan en las distintas administraciones de España (estatal, autonómicas y locales), cifra muy relevante. Y aunque hay diferencia respecto a los casi 18 millones de trabajadores en el sector privado, sin embargo, el empleo público ha crecido por encima del 8% (un 8,6%) en el último año y el sector privado lo ha hecho en un 3%. Este es un hecho a tener en cuenta sobre todo a efectos de considerarlo como un gran nicho de empleo de presente y sobre todo de futuro.

A este respecto hay que tener en cuenta que la Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, del 19 noviembre de 2008, reguladora de las empresas de trabajo temporal, mejoró las condiciones de los trabajadores temporales, especialmente en lo que se refiere a la igualdad de trato entre los empleados contratados a través de ETT's con los otros de los empleados que prestan sus servicios en las propias empresas, llamadas a estos efectos usuarias.

Por su parte, y respecto a lo que más nos aporta en concreto en este punto, la Directiva 2008/104/CE, permitió, además, el poder llevar a cabo contratos de puesta a disposición en el ámbito de las Administraciones Públicas, al determinar que solo los estados miembros, en este caso España, podían limitar o incluso excluir la contratación a través de estas empresas de contratación temporal por motivos específicos. Por tanto, esto ha supuesto que actualmente se entiende que las propias Administraciones de carácter público están incluidas entre las posibles usuarias de las actuaciones de las ETT.

A raíz de ello, España, entre otros países, se vio en la necesidad de llevar a cabo una modificación de la regulación anterior y adaptarla a los nuevos requisitos establecidos por la Unión Europea. Y este cambio se produjo a través de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en concreto a través del artículo 17, por el que se incluyó una Disposición Adicional, la Cuarta de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, que permite a las Administraciones Públicas establecer contratos de carácter temporal con las ETT.

Es importante señalar que, al igual que sucede en el sector privado, el uso de ETT en las Administraciones públicas también puede generar dudas, ciertas dificultades y sobre todo controversias.

Considerando lo anterior, podemos afirmar que las relaciones entre las ETT's y las Administraciones públicas tienen un papel en dos sentidos:

-Por un lado, las Administraciones tienen un papel relevante tanto en la regulación como en la supervisión de estas empresas, para garantizar que cumplen con la normativa laboral vigente y velar por los derechos de los trabajadores, tanto en aspectos sobre la contratación temporal como en las condiciones laborales.

- Y, por otro lado, que es la parte que más nos interesa en este trabajo, las Administraciones públicas pueden a su vez, utilizar los servicios de las ETT's para dar cobertura a demandas concretas temporales de personal por diferentes causas o para proyectos específicos que requieran contrataciones temporales.

Y es que debemos tener en cuenta actualmente distintos factores en relación con el personal que trabaja en las Administraciones Públicas, siendo de destacar:

-Por una parte, el alto grado de envejecimiento, al no haberse producido renovación de plantillas de los empleados públicos en las distintas administraciones con una edad media entre 50 y 55 años y, por tanto, con una previsión de jubilación en la próxima década muy alta.

-Por otra parte, la cada vez mayor demanda de servicios públicos por parte de los ciudadanos, especialmente vinculados a las áreas denominadas sociales, que comprende sobre todo la salud y la asistencia social, derivada a su vez por el mayor envejecimiento de la población y su mayor proyección de vida.

-Otro elemento importante, por ejemplo, en la Comunidad de Castilla y León, es la dispersión territorial y el poder encontrar personal que preste los servicios que debe llevar a cabo la administración sobre todo en el ámbito educativo, social y sanitario en todo el territorio.

-Asimismo, en la actualidad se está empezando a demandar perfiles profesionales que, vinculados a las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de trabajo, a la Administración se le hace difícil encontrar por su hermeticidad a la hora de clasificar estos puestos, así como su definición y preparación (inteligencia artificial, protección de datos...).

-Por último, también hay que tener en cuenta la forma en la que generalmente las administraciones obtienen trabajadores para cubrir temporalidades, por diversas circunstancias, de su personal fijo, que suelen ser bolsas de trabajo. Éstas se nutren de personal que se inscribe a las mismas y se les puntúa en función de haberse presentado a procesos selectivos, experiencia laboral tanto dentro como fuera de la propia Administración, titulaciones diferentes a las exigidas o la realización de cursos, entre otras. Estas bolsas actualmente se encuentran con grandes dificultades para obtener

personal que figuren en ellas, dado que se están agotando ante determinadas necesidades y, en estos supuestos, la Administración solicita de los servicios públicos de empleo el personal que precisa para esas coberturas temporales, siendo ahí donde puede entrar en juego las propias empresas de trabajo temporal para el suministro de esos efectivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, especialmente el último apunte, algunas formas en que las ETT's pueden interactuar para facilitar los sistemas de acceso al empleo en las Administraciones públicas serían las siguientes:

1. Dando cobertura a las necesidades temporales de personal: la más importante en relación con lo que estamos abordando sería cuando las Administraciones públicas a menudo requieren cubrir necesidades de personal de manera temporal, ya sea por proyectos específicos, o momentos concretos de especial demanda en ciertas áreas. Las ETT's en estos supuestos pueden proporcionar de modo más ágil personal capacitado para estas circunstancias, garantizando su prestación.

2. Un sistema de acceso para personal con habilidades especializadas: hoy en día dada la gran evolución en innovación y el uso de nuevas tecnologías se precisan personas con preparaciones muy específicas que permitan adaptarse a la nueva realidad de formas de trabajo y relación con los ciudadanos, y ahí las ETT's pueden facilitar el acceso a trabajadores con habilidades o formación especializadas que pueden ser difíciles de encontrar en el mercado laboral público, especialmente para proyectos o iniciativas que requieren conocimientos técnicos específicos y de innovación.

3. Facilitar pasarelas de tránsito hacia el empleo público: esto significa que, en algunas ocasiones, trabajar a través de una ETT puede servir como una vía para que los trabajadores accedan a empleos de carácter más estables en el sector público.

Sin embargo, uno de los problemas en la relación entre las ETT's y las Administraciones Públicas es cómo llevar a cabo su vinculación a la hora de poder formalizar este tipo de servicios, dado que las Administraciones Públicas, de conformidad con sus sistemas contractuales deben de tener unos procedimientos basados en principios de publicidad, transparencia y objetividad que no lo hacen fácil y flexible. Por ello, se debería acudir a mecanismos objetivos de selección que hagan posible escoger aquellas entidades que podrían prestar estos servicios sin ninguna preferencia, atendiendo exclusivamente a las valoraciones puntuables establecidas a estos efectos, y que den como resultado aquellas entidades que obtendrían la puntuación necesaria para poder ofertar estos servicios. Es decir, el mismo procedimiento que el utilizado para otras prestaciones de servicios, pero, en estos casos dirigidos a ETT's.

Una opción a lo propuesto la encontraríamos en la utilización de contratos de "puesta a disposición", los cuales están regulados tanto por la Ley 14/1994, de 1 de junio, que ya he mencionado en anteriores ocasiones, como por el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, que recoge y desarrolla su Reglamento referido a las mismas empresas de trabajo temporal, y también en coherencia con otras normas, como es principalmente el Estatuto de los Trabajadores. Según la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, en su artículo 6, sobre estos contratos, son los que se establecen entre una ETT y una tercera empresa, con el fin de realizar una cesión de trabajadores por parte de la ETT para que pueda prestar sus tareas en la empresa usuaria, que en este caso sería una Administración pública.

Por lo tanto, los contratos firmados en el contexto de un contrato de puesta a disposición deben incluir, según la normativa que los regula, los requisitos necesarios para los contratos laborales de carácter temporal: entre ellos a destacar estarían, como mínimo, la identificación de las partes que celebran el contrato, la identidad de la empresa que va a usar los servicios, el objeto que justifica este contrato, el lugar y horario de trabajo, las características sobre la naturaleza del trabajo a realizar, y todo lo relativo sobre los riesgos laborales asociados al puesto.

Sin embargo, la dificultad y el problema que puede surgir con el reconocimiento de un trabajador como indefinido, debido al incumplimiento de los límites normativos previstos para este tipo de contratos, afecta de manera significativa en el ámbito del empleo de carácter público, dadas las características y restricciones propias de la Administración como empleador.

Por esta razón, en el contexto de las Administraciones Públicas, la utilización de los contratos de puesta a disposición no ha sido ampliamente aceptado. Y es que, hoy en día, el principal problema radica en que una mayor flexibilización podría ir en contra de los principios constitucionales que rigen el acceso a la función pública, lo que supondría aumentar el riesgo de que los trabajadores cedidos a las Administraciones Públicas, a través de ETT, consigan un puesto dentro del empleo público sin seguir los sistemas establecidos a tal efecto, y que están fundamentados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y, aunque es cierto que los contratos de puesta a disposición no garantizan un acceso directo al empleo público, ni las personas empleadas cedidas pueden adquirir la condición de empleados públicos, sin embargo, esta situación ha ocurrido en algunas ocasiones, principalmente debido a que las diferentes Administraciones no han cumplido adecuadamente con lo estipulado por la

normativa, ya sea por las peculiaridades de estos contratos o por la dificultad en el ejercicio de su rol como empleador.

Por tanto, para que todas estas cuestiones puedan salvarse y evitar situaciones que puedan parecer discriminatorias y poco objetivas, parece conveniente elaborar unas directrices dentro de cada ámbito de actuación para la correcta ejecución de los servicios externos contratados por medio de ETT's. Así, se dejaría clara la relación creada mediante estos contratos entre las respectivas partes, evitando con ello el reconocimiento de una relación laboral indirecta, en la que los trabajadores de las empresas con la que realiza sus contratos la Administración se convirtieran en personal laboral de carácter indefinido.

Para ello, y como paso previo, sería interesante, tal y como recomiendan algunos organismos, como el Tribunal de Cuentas, que se definan ciertos instrumentos destinados a mejorar la contratación de servicios externos con ETT's. Otro elemento esencial en la transparencia es la participación activa del Diálogo Social u otras fórmulas o mesas de negociación con los propios sindicatos, concretando a su vez los servicios y/o funciones susceptibles de ser externalizados para suplir la falta de personal propio.

A este respecto, algunas recomendaciones realizadas por diferentes administraciones autonómicas, como Cataluña y Andalucía, dado que son las entidades públicas que más han desarrollado este tema, en lo que se refiere a estos procesos de contratación entre las Administraciones y las ETT's, son:

1.- Determinar de modo preciso las prestaciones que son objeto del contrato, cuidando, en especial, en identificar con claridad las actividades específicas que se pretenden contratar. No por ello, deben entenderse como contrataciones destinadas a integrar personal en los equipos de trabajo propios, ni deben suponer, ejercicio de funciones reservadas por la norma del Estatuto Básico del Empleado Público a los funcionarios públicos.

2.- Ejecución del contrato: las actividades contratadas deben ser concretadas y diferenciadas del resto de las que realiza la Administración expresamente en los pliegos. Para ello:

2.1 Se recomienda solicitar en las ofertas, como un criterio de adjudicación, que la empresa solicitante elabore un estudio organizativo del servicio. En este documento se describirán en particular las funciones del personal propio de la empresa y la forma de realizarlas.

2.2 Los pliegos de cláusulas administrativas particulares deben indicar expresamente que la empresa aporta su propia dirección y gestión del contrato, que dirige los medios organizativos y que asume el riesgo empresarial.

2.3. En relación con el sitio de trabajo, siempre que no sea indispensable por la naturaleza del contrato a desarrollar, se debe intentar que los trabajos vinculados al contrato se realicen desde las propias instalaciones de la empresa. Si es necesario que se trabaje en las instalaciones administrativas, se recomienda incluir una cláusula específica que detalle las acciones y responsabilidades requeridas.

2.4 Por otro lado, para este tipo de contratos, es necesario establecer la figura del delegado o delegada de la ETT, nombrada por esta y aceptado por el órgano de contratación. Este delegado debe tener la capacidad necesaria para la organización y toma de decisiones. Por parte de la Administración, también se recomienda designar un responsable del contrato. Este responsable, en representación de la entidad pública, revisará la ejecución del contrato, tomará las decisiones necesarias y dará las instrucciones pertinentes para garantizar la correcta ejecución de la prestación acordada.

O llegando más lejos, y como otra posible fórmula de relación, podría llegarse a pensar en un sistema de contratación a través del denominado “acuerdo marco”. Se trata de un instrumento práctico de la contratación por parte de las administraciones que consiste en concretar previamente una serie de condiciones o requisitos que tendrán carácter común para todos los contratos que se adjudiquen durante la vigencia de ese acuerdo marco. Con ello, se consigue simplificar la tramitación de los contratos y posibilita la adhesión continua de cualquier otro organismo o entidades de carácter público a dichos contratos, convirtiéndolo en un sistema muy ágil en cuanto a procedimiento. Para ello habría que lograr, definirlo como un servicio homologado, como en la actualidad lo es, por ejemplo, el de videovigilancia, pero es cierto que esta opción actualmente resulta muy compleja y requiere un amplio estudio y posterior desarrollo.

En resumen, las ETT's pueden desempeñar un papel valioso en la gestión del empleo en las Administraciones públicas, ofreciendo flexibilidad, eficiencia y acceso a talento especializado. Sin embargo, es fundamental que su uso se realice de manera responsable y ética, garantizando el respeto de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores temporales.

3.3 DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y EL ROL QUE JUEGAN LAS ETT's.

En España, en el actual periodo de legislatura, con grandes retos a nivel laboral y económicos por delante, los desafíos laborales se convierten en un tema nuclear de presente y de futuro para el asentamiento del mercado laboral.

Medidas tan relevantes como, la firma de un acuerdo (sin todavía el consenso suficiente) que incluye la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas, manteniendo los salarios o la implementación de una semana laboral de 4 días, lo que están generando es un amplio y dispar debate, sembrando con ello más incertidumbre y confusión en la sociedad en general.

Es por ello, que desde el ámbito empresarial se pone de manifiesto, por un lado, que haya consenso entre todas las partes afectadas: de ahí, que el marco del diálogo social -gobierno, empresa y sindicatos- siempre sea buen espacio para el entendimiento, como lo ha venido siendo en otras ocasiones. Y, por otro lado, también la necesidad de fijar algunos aspectos clave que deberán abordarse durante los próximos años, como grandes desafíos a tener en cuenta y que, por tanto, afectará al mercado y a la contratación de personal, y lo que ello supone de cara al trabajo de las ETT's.

Este debate y los desafíos que el mercado laboral va a presentar en los próximos años se puede concretar de cara a este trabajo en lo siguiente:

-Por un lado, hay que tener en cuenta que los trabajadores de hoy en día, además de valorar su sueldo y la estabilidad, tienen muy presente y, por tanto, lo considera como un aspecto muy positivo el que se adopten **medidas para la conciliación** de la vida personal familiar y laboral; de ahí que los permisos parentales de ocho semanas por nacimiento de hijos, las adaptaciones de las jornadas laborales por necesidades de cuidado de sus descendientes, cónyuges o familiares hasta un grado determinado, o los casos de reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares son muy bien acogidos.

Sin embargo, estas medidas, deben ser viables tanto para las empresas como para la economía en general para que se puedan aplicar. Por ello, esto también tendrá un impacto directo en las operaciones de la ETT's, y se debe tener en cuenta como enfoque de su trabajo, tanto para la selección de personal y sus preferencias como para la satisfacción de las necesidades de las empresas que demanden a esos trabajadores.

-La reducción del trabajo temporal es otro aspecto muy destacable en estos momentos, especialmente tras la última reforma laboral en este sentido, habiéndose

llegado a reducir la temporalidad sobre todo en las empresas privadas en un alto porcentaje, aunque sigue siendo bastante elevado rozando casi el 40% en las entidades públicas. De ahí que Europa, teniendo en cuenta los fondos europeos que se destinan a medidas económicas y sociales, especialmente los vinculados a los Next Generation, ha llamado la atención sobre este aspecto al Gobierno de España y quiere que se reduzca esta temporalización, para lo cual se están implementando diferentes procesos de estabilización del personal que venía trabajando con carácter temporal en las administraciones públicas para pasar a ser, tras las pruebas y méritos pertinentes personal con contratos definitivos, lo cual está vinculado a lo ya referido en el punto 3.2 de este trabajo.

-Otro aspecto relevante actualmente en el mercado de trabajo es que una de las medidas más solicitadas, especialmente por los jóvenes, es sin duda poder **teletrabajar**, que si bien facilita el desarrollo del trabajo por parte del trabajador y además puede suponer ventajas económicas y de costes para la empresa. Sin embargo, supone un problema con relación a cuestiones como el intercambio de conocimientos entre los trabajadores más veteranos y con experiencia con los recién llegados, convirtiéndose muchas veces estas relaciones en carácter digital. También, puede suponer un problema para los que desarrollan esta forma de trabajo en su ámbito privado porque, en algunas ocasiones, falta un espacio adecuado para realizar el trabajo, dado que es en sus propias viviendas donde se desarrollan.

Esto también representa un desafío en el mercado laboral que afecta a las ETT de dos maneras: por un lado, en la demanda de este tipo de empleo por parte de las empresas y, por otro, en el perfil de los trabajadores que prefieren desempeñar su actividad laboral a través de estos sistemas. Este es un factor importante para considerar debido a la evolución de muchos trabajos y, con ello, el perfil de los posibles candidatos, especialmente aquellos con habilidades técnicas.

-Por otra parte, además de las características de los puestos de trabajo y de las demandas de los candidatos que van a desarrollar esos puestos, nos encontramos con el perfil de estos, es decir, a quién se debe dirigir como “población diana” para la búsqueda de personal para este tipo de trabajos: se trata de los jóvenes, que apenas representan el 15% del mercado español.

Se debe dejar aparte la percepción de que son menos comprometidos que los trabajadores actuales, puesto que lo que viene sucediendo es que tienen una visión de trabajo diferente, dado que dan más importancia a otras connotaciones como las que hemos venido apuntando relacionadas con su vida personal y familiar y, sobre todo,

porque se marcan un horizonte más corto: se trata de una perspectiva laboral diferente que no significa por ello que falte ambición.

No se debe olvidar que en este momento se precisa aumentar la representación de los jóvenes como los trabajadores que llegarán a ser los futuros responsables en las empresas, agregando valor y conocimientos, tras toda la formación que han ido adquiriendo en su preparación y, teniendo especial consideración, a su vez, aquellos que realizan no solo carreras universitarias sino también módulos de Formación Profesional. Dado que los mismos tienen un enfoque más práctico de cara a muchos de los trabajos que se vienen demandando con carácter temporal y no haciéndoles depender exclusivamente de programas de becas, contratos en prácticas o de formación. Son precisamente este perfil de trabajadores los que en muchas ocasiones se muestran más abiertos a poder desarrollar trabajos sobre todo de temporada, puesto que también en muchas ocasiones los jóvenes combinan sus estudios con empleo para ganarse un sustento o bien porque, opcionalmente, dentro de las familias que vienen formando, uno de los miembros elige trabajar de modo parcial o temporal, para dedicar más tiempo, por ejemplo, al cuidado de sus hijos.

Es por ello, que las ETT's tienen que considerar esta realidad, dado que es un nicho de trabajadores importante, ya que muestran mayor flexibilidad para este tipo de contratos.

-Otro punto muy relevante y gran desafío en nuestros días es la **Inteligencia Artificial** y su repercusión en el trabajo de las ETT's, tanto a nivel interno en el desarrollo de sus tareas como de cara a los futuros candidatos a seleccionar y los puestos de trabajo a ocupar.

La misión más importante de la inteligencia artificial actualmente en la captación y selección de personal es automatizar las tareas más simples y repetitivas ya que recopila los datos que son de mayor utilidad y, con ello, aumenta la capacidad para su procesado y posterior análisis. Por tanto, como tecnología que es, se destina a la optimización de las tareas más rutinarias.

Entre sus tareas a lo largo de todo el proceso, están; el suministrar candidatos a través de la publicación de las ofertas de trabajo de manera automática, filtrar los currículums según los parámetros que se determinen, concretar las citas para efectuar pruebas de selección de personal o entrevistas y mantener el contacto con las personas que se han ofrecido.

En concreto, la actuación de la IA en lo que afecta al desarrollo del trabajo de las ETT's, por un lado, libera a los reclutadores de tareas más rutinarias como hemos manifestado y, por otro, encuentra aspectos de los candidatos que podrían pasar desapercibidos por parte de los trabajadores al ser un trabajo de mayor precisión.

Con ello, las personas encargadas de reclutar al personal, al recibir apoyo de una IA, filtran más rápido y llegan al perfil adecuado en menos tiempo, mediante búsquedas avanzadas, pudiendo además centrarse en otras tareas más esenciales.

Por tanto, la inteligencia artificial entra en juego en diferentes partes del proceso del reclutamiento de trabajadores, aportando distintas ventajas, especialmente en todo lo que se refiere a la agilización del proceso. Siguiendo un orden lógico en las fases de selección de personal, éstas podrían ser sus aportaciones:

- La publicación de ofertas: la inteligencia artificial puede redactar el contenido de la oferta de una forma detallada y en poco tiempo y, además, publicarlo en diferentes puntos de información más importantes de una forma masiva, aunque sigue siendo conveniente supervisar los textos generados para que se adecúen a lo que cada empresa necesita.

-Lectura y análisis de los currículums: es otra de las fases relevantes de un proceso de selección de personal, la cual puede llevar mucho tiempo. La idea es que la inteligencia artificial procesa los textos de los currículos, dividiéndolos en partes para extraer aquellos aspectos más notorios o relevantes y clasificarlos según la tipología del puesto de trabajo.

- Selección para clasificar candidatos: en este caso la inteligencia artificial, agrupa los perfiles según preferencias, habilidades y cualquier otro parámetro que interese a la empresa contratante y tras establecerlos, se hará un filtrado de la base de datos, clasificando perfiles.

Ilustración 5: La inteligencia artificial está cambiando el mundo del reclutamiento.

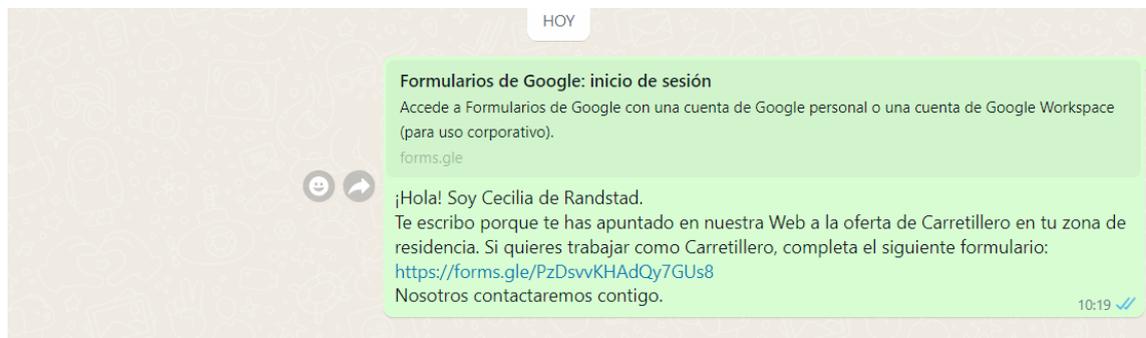


Fuente: Pedro Padilla Ruiz, 9 julio, 2019

-Chatbots: son aplicaciones de software creadas para imitar una conversación con humanos, ofreciendo grandes posibilidades como asistentes. Con las preguntas bien seleccionadas recibirá la información precisa.

Así, para obtener datos de cara a elaborar un informe, el chatbot los recaba de la base de datos a la que tiene acceso y en poco tiempo, se dispondrá de información precisa para establecer comparativas y tomar decisiones.

Ilustración 6: Ejemplo de mensaje.



Fuente: *Elaboración propia*

En la imagen 6, se puede observar que el texto contiene un formulario así, el posible candidato responderá a las preguntas que éste contiene y, en función de sus respuestas, se procederá a una criba de una manera mucho más rápida sin tener que ir contactando por teléfono individualmente.

-Video entrevista: aquí sí que es uno de los aspectos en los que más puede desarrollarse la IA en todo el proceso de oferta y selección y donde más se está ya notando.

Esto es así porque si con una inteligencia artificial se consigue que analice miles de video entrevistas basadas en unos parámetros establecidos, seleccionará al candidato que mejor haya realizado la entrevista.

Y lo que sí se está logrando actualmente es mejorar la experiencia de entrevistar a distancia, ya sea por sus herramientas más desarrolladas para hacer video entrevistas o por sus, cada vez, funcionalidades más avanzadas, como las dinámicas en grupo por videollamada y otros sistemas relacionados con la tecnología.

Por todo ello, las ventajas de utilizar la inteligencia artificial en todo este proceso desarrollado por las ETT's, teniendo en cuenta que estamos en una fase aún incipiente de todo lo que puede desarrollarse, pueden ser de distinto tipo:

-Acelerar la fase de contratación de aquellas personas que encajan mejor en el puesto demandado.

-Ahorro de tiempo. Se evitan tareas muy tediosas que, además llevan mucho tiempo, siendo por tanto uno de los beneficios más destacados.

-Mejora la adecuación entre el candidato y el puesto ofertado, dado que permite analizar más exhaustivamente toda la información disponible, y con ello, la precisión para encontrar el perfil adecuado para el puesto demandado aumenta considerablemente.

-Ahorro de dinero. Otro de los factores relevantes sin duda y por lo que más está expandiendo esta herramienta es porque el coste de cada selección se reduce especialmente como venimos manifestando en el cribado del currículo.

Ahora mismo estamos en el “boom” de la inteligencia artificial, puesto que lo que parecía antes una ficción de películas nos lo estamos encontrando en la realidad, pero irá evolucionando a medida que se vaya desarrollando y potenciando hasta llegar a un punto que se tornará hacia la normalización. No obstante, se trata de una tecnología que está en constante evolución y que despierta algunas desconfianzas y, por tanto, hay que estar atentos para minimizar sus impactos negativos, que también los tiene: suspicacias. A la hora de minimizar los impactos negativos, hay que prestar atención a los siguientes retos:

- Necesita acceder a una gran base de datos de gran volumen de recursos humanos con una especial cautela en relación con el tema de protección de datos y un buen uso de estos, necesitando tiempo para ganar precisión a la hora de cumplir con sus tareas, algo que puede no ser fácil y rentable para algunas empresas.

-Es importante realizar un buen entrenamiento (y con ello aprendizaje adecuado) para reducir los sesgos en la selección del personal, dado que éstos pueden seguir vigentes en los datos utilizados para el aprendizaje, puesto que se trata de prejuicios en muchos casos no queridos que se han tomado en el inicio de la configuración.

-La inteligencia artificial es una tecnología que despierta numerosas suspicacias y por ello se da un rechazo a la tecnología, especialmente porque se tiende a pensar que solo contribuye a destruir empleos, al encargarse de tareas que antes realizaba una persona y esto puede provocar un fuerte rechazo a su introducción, por lo que constituye todo un reto a superar.

No hay que tener, por tanto, miedo a este avance como ya sucedió en otros avances en otras épocas, sino que lo que hay que procurar es tener interés para formarse y tener más información sobre esta nueva realidad para formar una opinión y saber

establecer límites, especialmente en lo relativo a la moral que se recoge en el siguiente apartado.

-El mundo ahora mismo está dominado por la tecnología, pero será necesario, precisamente por esta dominación de las máquinas en este tema, profesionales con preparación en Humanidades para redefinir, especialmente, nuestra relación con la inteligencia artificial. Sobre todo, hay que poner límites, respetando especialmente los derechos de las personas, así como la intimidad y la protección de los datos personales sensibles, para que no se haga uso de toda esta tecnología con un fin no adecuado.

Por parte del Parlamento Europeo, recientemente, en el mes de marzo de 2024, se ha aprobado un reglamento sobre la inteligencia artificial estableciendo un marco normativo integral para el uso de sistemas de IA en los Estados miembros de la UE. En él se prioriza la seguridad, la transparencia y la responsabilidad, esperando que dicha regulación tenga un impacto relevante no solo en los países que conforman la Unión Europea, sino también a nivel global, fomentando un desarrollo y uso de la IA que sea seguro, ético y respetuoso con los derechos y las libertades fundamentales.

-También es un reto para las ETT's no solo en sus estructuras internas sino de cara al exterior, el que surjan nuevas profesiones y otras, a su vez, desaparezcan, especialmente los trabajos que tengan un carácter manual, sobre todo en grandes empresas de la transformación y la fabricación en cadena, dado que en dichos procesos se seguirá aplicando cada vez más la robótica. Esto debe tenerse en cuenta, especialmente por las ETT's, de cara a buscar otros perfiles de trabajadores en base a las nuevas demandas de las empresas, teniendo en cuenta la actual evolución del mercado laboral.

-Y, el último de los desafíos, actualmente, estaría relacionado con la **integración social y laboral de determinados colectivos en situaciones desfavorables:**

- Por un lado, incorporar un colectivo vulnerable creciente en España que precisan encontrar un trabajo, como es el de personas procedentes de otros países. Precisamente, los contratos temporales serían una puerta de entrada a esa integración. Además, se debe tener en cuenta que estamos ante un nicho de población o colectivo dispuesto a realizar trabajos que otras personas o perfiles no están dispuestos a llevar a cabo en este momento: nos estamos refiriendo a trabajos de carácter más básico.
- Y, por otro lado, estaríamos hablando del colectivo de las personas con discapacidad que, cada vez, ofrecen más capacidades debido a los apoyos que se les vienen

prestando, tanto por las instituciones públicas como privadas. Además, con ello se cumple otra función, como es cumplir con el requisito establecido en algunas normas, como es el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En él se exige que se debe reservar al menos el 2% en sus plantillas para personas con discapacidad, tanto en empresas públicas como privadas con más de 50 trabajadores.

Por tanto, las ETT's cumplirían un doble objetivo: por un lado, conseguir trabajo para las personas con discapacidad y, por otro, el cumplir con los requisitos exigidos por las normas a las empresas. Con ello, además, se realiza una labor social, dado que es un colectivo que no encuentra el sistema o el lugar para poder acceder a un empleo de carácter ordinario y no protegido.

4. CASO DE ESTUDIO: ANÁLISIS DE UNA ETT EN ESPAÑA

4.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA SELECCIONADA: RANDSTAD

Tras los anteriores puntos de este trabajo, en los que he desarrollado el concepto global de las empresas de trabajo temporal, sus funciones y normativa aplicable, así como su rol en el actual mercado laboral en España, destacando cuáles son sus desafíos presentes y a corto plazo, ahora en lo que centraré este trabajo es precisamente, desde un punto de vista más práctico, en el análisis de una de estas empresas de trabajo temporal de gran relevancia a nivel mundial, y cómo se concretan algunas de las cuestiones generales que he plasmado en los puntos anteriores en la misma.

Se trata de Randstad, destacada compañía global en el ámbito de los servicios de recursos humanos, establecida en 1960 en los Países Bajos por Frits Goldschmeding y Ger Daleboudt. A lo largo de los años, Randstad ha crecido hasta convertirse en una de las principales agencias de empleo y consultoras de recursos humanos del mundo, operando en 39 países y empleando a miles de profesionales.

Su gobierno corporativo

El gobierno corporativo de Randstad está orientado, según recoge en sus propios informes de sostenibilidad, por ejemplo, el último elaborado del año 2022, por un importante enfoque en la integridad, la transparencia y la comunicación clara y periódica.

El Comité de Dirección sería el equipo directivo liderado por su presidente ejecutivo. Y su principal misión es proyectar a la empresa hacia el futuro, orientándose a la consecución de los objetivos financieros y no financieros, asegurando así la continuidad de la empresa en el largo plazo.

Las principales funciones del comité de dirección son:

- Definir el Plan de Negocio anual.
- Definir e impulsar la cultura corporativa.
- Establecer estrategias dentro del marco operativo de Randstad para cumplir con los objetivos.
- Evaluar de forma periódica el grado de cumplimiento de objetivos y tomar decisiones si surgen desviaciones.
- Evaluar, analizar y supervisar proyectos estratégicos.
- Alinear las estrategias y acciones comerciales con las generales.
- Proponer nuevos aspectos metodológicos a considerar.

Además del Comité de Dirección, la estructura de gobierno de Randstad se complementa con otros Comités:

Ilustración 7: Comités de Randstad



Fuente: Randstad (2022).

Servicios y Soluciones

Randstad ofrece una amplia variedad de servicios que abarcan todas las áreas de la gestión del talento y los recursos humanos. Entre sus principales servicios se incluyen:

1. Reclutamiento y Selección: se especializa en localizar y seleccionar el talento adecuado para diferentes sectores y niveles de experiencia. Ofrecen servicios de reclutamiento tanto temporal como permanente, adaptándose a las necesidades específicas de cada cliente.

2. Trabajo Temporal: la empresa proporciona soluciones de trabajo temporal que permiten a las empresas cubrir picos de demanda, gestionar proyectos especiales o reemplazar a empleados durante sus ausencias. Este servicio es especialmente útil en sectores como el manufacturero, logístico y de servicios.

3. Outsourcing: Randstad ofrece servicios de externalización de procesos de negocio, permitiendo a las empresas delegar tareas específicas o funciones completas a un proveedor especializado, optimizando así la eficiencia y reduciendo costos operativos.

4. Consultoría de Recursos Humanos: esta misma empresa brinda asesoramiento estratégico en gestión del talento, ayudando a otras empresas a desarrollar e implementar políticas y prácticas efectivas de recursos humanos.

5. Formación y Desarrollo: además, como un elemento importante en su estrategia, la empresa también se enfoca en la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados, ofreciendo programas de formación que mejoran las habilidades y competencias de la fuerza laboral, lo cual le da un plus en cuanto a la mejora dentro del mercado laboral.

Enfoque Tecnológico

Por otro parte, uno de los factores clave del éxito de Randstad es su capacidad para combinar tecnología avanzada con un enfoque humano en la gestión del talento, algo que he venido destacando en mi trabajo en el apartado tercero y que también será una de mis conclusiones. Utilizan herramientas de análisis de datos y algoritmos de inteligencia artificial para optimizar los procesos de reclutamiento y selección, mejorando la precisión y eficiencia. Esto incluye el uso de plataformas digitales para la búsqueda de empleo, aplicaciones móviles para la gestión de candidatos y sistemas de seguimiento de aplicaciones para gestionar el flujo de trabajo. Desde luego se trata de aprovechar las ventajas que ofrece hoy en día las nuevas tecnologías, -no temerlas- e irse preparando para lo que en los próximos años se va a ir desarrollando, pues los avances en esta materia están siendo muy rápidos.

Misión y Valores

La misión de Randstad es "dar forma al mundo del empleo" ayudando a las personas y las organizaciones a alcanzar su verdadero potencial. Los valores

fundamentales que vienen defendiendo y por los que se rigen desde hace más de 10 años, sirviéndoles de guía para contribuir a su actividad plenamente y respetando los derechos humanos, que vienen defendiendo se centran en la humanización del trabajo, la transparencia, la orientación al cliente y la mejora continua. Valores todos ellos esenciales que se precisan cada vez más en nuestros días, tanto desde punto de vista empresarial como de los trabajadores. Por ello, es también un reto para la empresa y está dentro de su misión, el esforzarse por crear un impacto positivo en la sociedad a través de sus servicios, fomentando el desarrollo profesional y la inclusión laboral, especialmente de los colectivos más vulnerables. Destacan:

1. Conocer: conocer y cumplir las leyes que rigen en el sector, los principios internacionales sobre derechos humanos y la política y los procedimientos internos.

2. Servir: llevar a cabo sus actividades de manera justa y ética, y evitando cualquier situación que pueda crear un conflicto de intereses, con los intereses de Randstad.

3. Confiar: tratando a los demás de manera equitativa, actuando con cuidado y consideración y respetando los derechos humanos.

Presencia Global

Con una presencia global que abarca 39 países, como he manifestado anteriormente, Randstad tiene una amplia red de oficinas y profesionales dedicados que proporcionan servicios locales con un enfoque global. Esta extensa red permite a Randstad entender las particularidades de cada mercado laboral, ofreciendo soluciones adaptadas a las necesidades locales mientras se beneficia de la experiencia y recursos de una organización global. Es un punto importante positivo a su favor, tener una visión de mercado global, pero a la vez adaptadas a las especiales características de los mercados particulares, puesto que le permite utilizar fórmulas y sistemas que funcionan mejor según el aprendizaje adquirido.

Ilustración 8: Randstad en el mundo

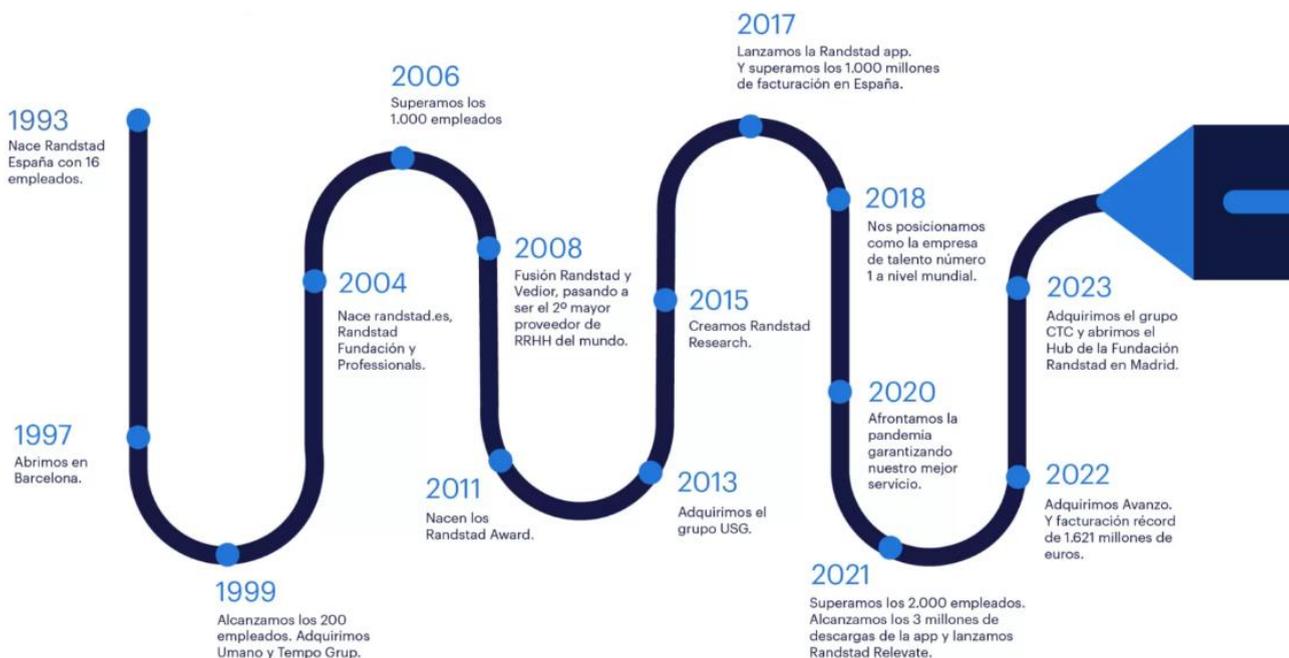


- Alemania
- Andorra
- Argentina
- Australia
- Austria
- Bélgica
- Brasil
- Canadá
- Chile
- China
- Dinamarca
- Emiratos Árabes Unidos
- España
- Estados Unidos
- Francia
- Grecia
- Hong Kong
- Hungría
- India
- Irlanda
- Italia
- Japón
- Luxemburgo
- Malasia
- México
- Mónaco
- Noruega
- Nueva Zelanda
- Países Bajos
- Polonia
- Portugal
- Reino Unido
- República Checa
- Rumanía
- Singapur
- Suecia
- Suiza
- Turquía
- Uruguay

Fuente: Randstad (2024)

En la siguiente imagen, aparecen los logros de Randstad desde su nacimiento en España.

Ilustración 9: Historia de Randstad



Fuente: Randstad. (2024)

4.2 ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS DE RANDSTAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Randstad ha logrado consolidarse como una figura prominente en el mercado laboral español, implementando diversas estrategias y prácticas que la distinguen en la gestión de recursos humanos.

“Alcanzamos nuestros 30 años en España con el reto de ser la empresa de talento más equitativa y especializada del mercado.” Ana Requena (2023) - CEO de Randstad España.

A continuación, presento algunas de las estrategias y prácticas principales, coincidentes de modo correlativo con sus servicios como no puede ser de otro modo, que esta empresa emplea en España para abordar las necesidades del mercado laboral y proporcionar soluciones efectivas, tanto a empresas como a trabajadores.

1. Innovación Tecnológica

Randstad incorpora tecnología avanzada para optimizar la eficiencia y precisión de sus procesos de reclutamiento y selección. Esto incluye el uso de sistemas de seguimiento de candidatos, análisis de datos y algoritmos de inteligencia artificial para identificar y seleccionar a los mejores candidatos de manera más efectiva. La digitalización de estos procesos le permite una gestión más rápida y precisa de las solicitudes, mejorando la experiencia tanto para empleadores como para candidatos, lo que ya he manifestado que es una gran oportunidad para conseguir que el trabajo sea más eficiente y ágil en las tareas más rutinarias.

Asimismo, ofrece a sus clientes plataformas de gestión para centralizar y monitorizar toda la actividad con Randstad:

-Randstad relevant es una plataforma que aglutina las necesidades de atracción, reclutamiento y selección, y gestión del trabajador, control y optimización de sus clientes en un mismo portal de fácil acceso.

-Randstad learning, como una apuesta estratégica por la formación, acompañando a las empresas en sus procesos de transformación estratégica desarrollando las competencias profesionales de sus empleados.

2. Formación y Desarrollo Profesional

Reconociendo la importancia de la formación continua en un mercado laboral en constante cambio, esta empresa ofrece numerosos programas de capacitación y desarrollo profesional. Estos programas están diseñados para mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores, adaptándolos a las necesidades actuales y futuras del mercado. La empresa proporciona formación en áreas técnicas, competencias digitales y habilidades no cognitivas, asegurando que los empleados estén preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno. Es otro gran reto que se entiende necesario para no quedarse desfasado, y la empresa así lo ha asumido.

Unido a esto, buscan ajustar al máximo el perfil del candidato y sus expectativas a las necesidades de las empresas. Para ello, tratan de realizar, según recogen en su proyecto, una “estandarización de evaluación”, según el perfil de cada candidato, a través de procesos de homogeneización y diferentes herramientas de gestión, que garantizan la calidad y una experiencia adecuada durante todo el proceso de selección.

En 2022, llevaron a cabo 26 itinerarios específicos definidos. Con ellos, velan por la eficiencia y la experiencia del candidato. Así, en total, se han completado más de 80.000 procesos de selección.

3. Flexibilidad Laboral

Asimismo, Randstad promueve la flexibilidad laboral como una estrategia para adaptarse a las fluctuaciones del mercado y a las necesidades específicas de las empresas. Ofrece contratos de trabajo temporal y soluciones de outsourcing que permiten a las empresas ajustar su fuerza laboral según las demandas de producción y servicios. Esta flexibilidad no solo beneficia a las empresas al proporcionarles la capacidad de responder rápidamente a los cambios del mercado, sino que también ofrece a los trabajadores oportunidades variadas y adaptadas a sus necesidades personales y profesionales.

4. Especialización por Sectores

Esta entidad ha desarrollado una estrategia de especialización sectorial que le permite ofrecer soluciones personalizadas y efectivas para diferentes industrias. Cuentan con divisiones especializadas en sectores como la industria, la construcción, la logística, la sanidad y las tecnologías de la información, entre otros. Esta especialización le permite, a su vez, comprender profundamente las necesidades específicas de cada sector y proporcionar servicios de alta calidad, tanto en la selección de personal como en la consultoría de recursos humanos.

5. Promoción de la Inclusión y Diversidad

Randstad está comprometida con la promoción de la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo. Implementan políticas y prácticas que fomentan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la integración de personas de diferentes orígenes y capacidades. A través de programas específicos, trabaja para incluir a colectivos en riesgo de exclusión laboral, como personas con discapacidad, jóvenes, mayores de 45 años y mujeres en sectores subrepresentados, algo que ya he destacado también anteriormente en mi trabajo como una oportunidad tanto para la empresa como para los trabajadores dado que en muchas ocasiones son estos sectores los que más están abiertos a contrataciones temporales.

Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, a través de la sensibilización, la formación y la integración laboral, se fundó en el año 2004 la Fundación Randstad. Ésta se dirige a las personas con discapacidad con la meta de lograr su completa inclusión en el entorno empresarial y su aceptación en la sociedad. Se trata de un equipo, formado por más de 70 profesionales, que se dedica a ajustar las necesidades individuales mediante programas de inserción socio-laboral y el uso de tecnología, conectándolos con las oportunidades laborales ofrecidas por las empresas. Como se puede apreciar esto está unido a lo que en el punto 3 de este trabajo se desarrolla como uno de los retos que, en este caso, dicha empresa ya tiene incorporado, aspectos que, por otra parte, son muy valorados hoy en día en general por la sociedad y, en particular, por los agentes del ámbito laboral.

6. Asesoramiento y Consultoría de Recursos Humanos

Y, por último, además de sus servicios de reclutamiento y selección, Randstad ofrece asesoramiento estratégico y consultoría de recursos humanos. Ayudan a las empresas a desarrollar e implementar políticas de recursos humanos efectivas, mejorar sus procesos de gestión del talento y optimizar su estructura organizativa. Este enfoque consultivo permite a las empresas beneficiarse de la experiencia y conocimiento de Randstad en la gestión de recursos humanos.

4.3 MI EXPERIENCIA DE PRÁCTICAS EN RANDSTAD

Al tratarse de mi último curso del Grado de Comercio, tenía que buscar alguna entidad en la que llevar a cabo mis prácticas curriculares. Lo único que tenía claro es que quería que fueran relacionadas con Recursos Humanos. Por ello, estuve revisando

en diferentes plataformas de empleo alguna oferta de beca y, con esfuerzo y dedicación y algo de suerte, encontré una beca de 6 meses en Randstad. Sin dudarlo me inscribí a dicha oferta y, tras diferentes entrevistas por diferentes medios (telefónica, videollamada y presencial), comencé con ilusión mi puesto de becaria en “Talent Center” de Randstad, en la oficina ubicada en la Calle Claudio Moyano, 4 en Valladolid.

Al tratarse de una beca de 6 meses, realicé tanto mis prácticas curriculares, compuestas por 450 horas, como las extracurriculares, otras 450 horas. Mi horario laboral era el mismo que cualquier trabajador de la empresa, es decir, de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 con una tarde de descanso a la semana, por lo que estaba totalmente integrada en la jornada laboral diaria como el resto de mis compañeros.

En cuanto a la función del “Talent Center” se basa en la selección de personal, brindando apoyo a las diferentes oficinas del país. ¿Cómo se desarrollaba?, pues bien, cada oficina de Randstad España tiene su bolsa de empleo donde se encuentran los candidatos que cumplen los requisitos y tienen disponibilidad horaria que les solicitan los diferentes clientes con los que trabajan. Para ello, somos los miembros del “Talent Center” los encargados de rellenar esas bolsas de empleo con los candidatos idóneos para cada oficina. Así, en el momento en el que las oficinas tengan peticiones por parte de sus clientes, éstas tienen una serie de candidatos, que han sido previamente entrevistados y evaluados por nosotros, para presentar a sus clientes y, de esta manera, no teniendo que dedicarse estas oficinas a buscar los candidatos y, por tanto, pudiendo realizar otras funciones dentro del proceso.

Las labores que he realizado para la selección de dichos candidatos han sido las siguientes:

- Publicación de ofertas en la aplicación de Randstad y en LinkedIn:

Redactando de manera clara y precisa las mismas para atraer a candidatos cualificados e incluyendo detalles específicos sobre el puesto, requisitos, responsabilidades y beneficios. También, utilizando palabras clave relevantes para optimizar la visibilidad de la oferta.

- Criba curricular:

La criba curricular implica revisar los currículos recibidos para determinar si los candidatos cumplen con los requisitos básicos del puesto. Esto implica analizar la experiencia laboral, habilidades y educación de los candidatos. Utilizando criterios predeterminados para filtrar los currículos y seleccionar a los candidatos más adecuados para avanzar en el proceso de selección.

- Entrevistas personales, por videollamada y telefónicas:

Esta función supone realizar entrevistas con los candidatos para evaluar su idoneidad para el puesto. Las entrevistas con los candidatos, que previamente contactaba por teléfono y que creía que podían cubrir dicha vacante, las realizaba por videollamada dependiendo de la disponibilidad y ubicación de los candidatos.

- Realización de informes de candidatos, pruebas de aptitud...:

Después de las entrevistas y evaluaciones, elaboraba informes detallados sobre los candidatos. En los cuales incluía un resumen de la experiencia y habilidades del candidato, así como notas aclaratorias sobre su desempeño durante las entrevistas y cualquier prueba de aptitud realizada.

- Verificación de documentación para la posterior contratación:

Posteriormente, llevaba a cabo la verificación de la documentación proporcionada por los candidatos, como certificados de educación, referencias laborales, NIE, o según los puestos, el carné de carretillero y/o manipulador de alimentos en vigor. Esta verificación garantiza que la información proporcionada por los candidatos sea precisa y completa, y ahorrarles tiempo a las oficinas, dándoles candidatos 100% válidos.

Una vez llevado a cabo todo el proceso, les incluía en la bolsa de empleo para la cual les estaba entrevistando, si se adaptaban al perfil del puesto de trabajo que se había solicitado.

En Valladolid, Talent Center trabaja únicamente con perfiles de mozos/operarios, carretilleros y hostelería. Pero desde Madrid y Barcelona también gestionan retail y banca. Durante las prácticas curriculares yo estuve trabajando con perfiles de mozo/operario, pero durante mis prácticas extracurriculares me movieron a buscar perfiles de carretilleros, tratándose estos últimos de un perfil mucho más complejo y complicado de encontrar pero que, sin embargo, he disfrutado más porque suponía realizar por mi parte un trabajo más elaborado, más exigente en cuanto a habilidades de manejo de entrevistas y empatía con las personas y en consecuencia, se precisaba mayor contacto con ellos.

Para concluir, quiero comentar que estoy plenamente agradecida de haber podido llevar a cabo mis prácticas en esta empresa, en la que he podido aplicar los conocimientos que adquirí en mi grado universitario, especialmente en la asignatura de Recursos Humanos, cuyo contenido, sin conocerlo hasta ese momento fue el que impulsó que quisiera enfocarme a este sector y a realizar posteriormente este trabajo.

Por último, dar las gracias a Randstad por ofrecerme la oportunidad de formarme durante estos 6 meses y por haberme, posteriormente, contratado en su empresa una vez finalizó mi beca y poner con ello en valor el trabajo que realicé en ese período, tras lo aprendido en mis estudios universitarios y lo desarrollado en la empresa. Espero seguir aprendiendo cada día en este sector que tanto disfruto y desarrollándome tanto como persona como trabajadora.

5. CONCLUSIONES

De lo que he ido analizado y recogiendo en el presente trabajo se puede concluir que, como sucede en otros ámbitos sociales y económicos, en el de las relaciones laborales y en el de las empresas de contratación temporal y su rol a desempeñar, se encuentran en continua evolución y deben adaptarse a las nuevas necesidades y perfiles que se vienen precisando en un mercado cambiante. Y esto es así tanto por lo que se refiere a la normativa sobre la temporalidad de los contratos como al perfil de los trabajadores vinculados.

Por tanto, la primera conclusión que extraigo de este trabajo es el contexto actual de cambios muy rápidos a los que las ETT's, una vez más, tendrán que irse adaptando. Quién antes se adapte a las nuevas necesidades irá ganando cuota de mercado.

Por otro lado, mi segunda conclusión está relacionada con el perfil de los próximos trabajos y sus trabajadores. Ambos, trabajos y trabajadores irán unidos, por un parte, a las nuevas necesidades tecnológicas que precisarán perfiles diferentes y, por otro lado, a las propias expectativas de los trabajadores, cuyas demandas y ventajas respecto a sus relaciones laborales con las empresas también están cambiando. Se da preferencia a disponer de más tiempo, mejores horarios y jornadas más cortas, para favorecer la conciliación en la vida familiar personal y tener más tiempo libre para otra serie de actividades, especialmente relacionadas con el ocio.

Una tercera conclusión, vista como una oportunidad en este momento a seguir explorando y desarrollando, es en lo relativo a sus relaciones con las Administraciones Públicas, como así se ha ido implantando en otros ámbitos y sectores (vigilancia y limpieza). Y esto es así porque la normativa actual lo permite y, como he dejado constancia en este trabajo, actualmente el empleo público carece de fórmulas eficaces para dotar de mayor agilidad la contratación de personas de modo interino o cuando

haya que desarrollar proyectos temporales por circunstancias concretas, sin menoscabar el sistema previsto de acceso al empleo público. Es ahí donde debe incidirse para que no se aprecie ningún otro riesgo.

Como cuarta conclusión, la referencia a las nuevas tecnologías y formas de trabajo, destacándose en este sentido el teletrabajo y la inteligencia artificial. Esto debe verse no como una amenaza, sino como una oportunidad tanto interna como externa, es decir, tanto para el trabajo propio de los empleados que desarrollan sus funciones en la ETT como para las personas que se contratan para cederlas a otras empresas desarrollando en ellas su trabajo. Tienen que explorar las ETT's todo lo que puede suponer de cara a mejorar, tanto el trabajo propio de sus empleados y poderlos destinar a labores menos rutinarias y de componente más administrativo, así como de cara a los perfiles de trabajadores que vendrán demandando las empresas en un futuro, teniendo en cuenta que puestos que hoy en día se vienen reclamando seguramente desaparezcan no tardando y otros, sin embargo, se crearán en breve, para lo que hay que irse preparando.

Como última conclusión, dentro de la trayectoria de este tipo de empresas, no nos queda más que plantearnos a cerca de su perdurabilidad y viabilidad, tal y como están diseñadas hoy en día, dado que es cierto que durante muchos años han tenido que irse adaptando y transformándose, en función de las demandas de mercado y las realidades sociales y normativas, especialmente tras la reforma laboral llevada a cabo en nuestro país en el año 2021. Sin embargo, es cierto que, en este momento, la coyuntura es de gran transformación en muchos aspectos y, sobre todo, lo que más se diferencia de otras es que estos cambios se están produciendo de manera mucho más rápida que en otros momentos, en los que se han podido ir adaptando a ellos con más tranquilidad.

Actualmente, si consideramos tanto los cambios normativos como los nuevos perfiles de trabajadores, tanto por sus expectativas como por pertenecer a ciertos colectivos, y los relacionamos con las nuevas tecnologías, surge la pregunta de si la forma de operar de estas empresas, tal como existen ahora, se mantendrá o necesitará adaptarse a este contexto. Desde mi perspectiva, esto implicaría saber cómo optimizar y aprovechar las nuevas herramientas tecnológicas en el ámbito de los recursos humanos, tanto internas como para los trabajadores que contraten para otras empresas.

Por ello que, aunque la tecnología avance y cada vez se hagan más trabajos de forma virtual y con nuevas herramientas, es cierto que el componente humano en algún momento del proceso será preciso, aunque no seguramente de la manera tradicional a la que estábamos acostumbrados. De ahí, que mi conclusión final, es que estas empresas seguramente seguirán siendo necesarias en estas y otras funciones, pero tendrán que adaptarse a las nuevas realidades y aprovechar las oportunidades que les brindan las nuevas herramientas tecnológicas para llevar a cabo sus funciones de un modo diferente, pero necesario, a lo que estábamos acostumbrados.

Eso sí, el que primero se vaya adaptando a esta nueva situación será el que vaya por delante en estos procesos porque, aunque haya mucha automatización en los trabajos que se desarrollen, como ya manifesté en el apartado correspondiente, creo que el componente humano, desde el punto de vista moral y ético, seguirá siendo necesario en todos los trabajos que hoy en día conocemos.

El futuro que nos espera en general será con más máquinas, hay que asumirlo, pero lo será con personas que controlen y manejen las mismas; de ahí la importancia de preparar muy bien, -y por ello, no escatimar esfuerzos en formación profesional de los trabajadores por parte de las empresas-, a todas las personas que vayan a diseñar, en primer lugar, estas máquinas y, en segundo lugar, a manejarlas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Arbona, L. (15 marzo de 2024). Veridas. Reglamento de inteligencia artificial. Recuperado de <https://veridas.com/es/reglamento-inteligencia-artificial/>
- Aempleo. (s.f). Empresas de trabajo temporal. Aempleo. Recuperado el 21 de mayo de 2024, de <https://aempleo.com/ett-y-agencias-de-colocacion/empresas-de-trabajo-temporal/>
- Contratación Centralizada. (s.f.). Acuerdos marco. Recuperado el 4 de junio de 2024, de <https://contratacioncentralizada.gob.es/acuerdos-marco>
- Educaweb. (s.f). Empresas de trabajo temporal (ETT). Recuperado el 21 de mayo de 2024 de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/trabajo-temporal/empresas-trabajo-temporal-ett/>
- El Mundo. (17 mayo de 2024). Alba Meijide, la gallega que marca el camino de la Inteligencia Artificial. YoDona. Recuperado de <https://www.elmundo.es/yodona/actualidad/2024/05/17/663a04a7e4d4d8000f8b458e.html>
- Equipos y talento. (s.f) El portal de los recursos Humanos. Recuperado el 21 de mayo de 2024, de <https://www.equiposytalento.com/>
- Jorge. (21 enero de 2021). Origen de las empresas de trabajo temporal. 25 Años Empleados En Ti. <https://25aniversario.accessett.com/empresas-de-trabajo-temporal/>
- Laboralpensiones.com (13 abril de 2023). Las ETTs firman el 94% de los contratos fijos discontinuos. Recuperado de <https://laboralpensiones.com/las-etts-firman-el-94-de-los-contratos-fijos-discontinuos/>
- Mampel, P. (22 febrero de 2024). Contratación de personal. Ringover. Recuperado de <https://www.ringover.es/blog/contratacion-de-personal>
- Randstad. (9 de mayo de 2024). Fundación Randstad. Recuperado de <https://www.randstad.es/fundacion-randstad/>
- Randstad. (s.f) Partner for talent, conectamos talento y empresas. Recuperado el 7 de junio de 2024, de <https://www.randstad.es/>
- SEPE. (s.f). Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Recuperado el 30 de abril de 2024, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista->

cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revolucion-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formacion/impactodelaultimaformalaboralduranteelprimeraoenvigor

- Terra, T. (27 noviembre de 2023). Retos del trabajo temporal en 2024. Quality Temporal. <https://qualitytemporal.com/blog/retos-trabajo-temporal-2024/>
- Wolters Kluwer. (s.f.). M-Descarga C118: Reforma laboral 2021. Recuperado el 1 de mayo de 2024, de <https://www.wolterskluwer.com/es-es/know/m-descarga-c118-reforma-laboral-2021#form-section>