

Covid-19: El camino a la recuperación

Las Agencias Privadas de Empleo están listas para desempeñar su papel

A medida que se desarrollan los efectos de la crisis de Covid-19 en el mercado laboral, el sector de las agencias privadas de empleo -asociadas a la Confederación Mundial del Empleo WEC- está dispuesta a desempeñar su papel en la reactivación de la economía. Este documento político presenta la forma en que la industria trata de asociarse con los trabajadores, las empresas y la sociedad para dar forma al camino hacia la recuperación tras la pandemia.

Mensajes clave

El Covid-19 representa una crisis sanitaria y del mercado de trabajo sin precedentes, que crea desempleo, amenaza la continuidad de las empresas y deja al descubierto las deficiencias de las redes de seguridad. Estos desafíos deben ser superados para dar forma a una mejor normalidad. Para ello, las agencias privadas de empleo están dispuestas a desempeñar su papel.

¿Cómo pueden las empresas de recursos humanos y de trabajo temporal apoyar el camino hacia la recuperación?

Crear trabajos decentes y acelerar la recuperación. Mejorar la transparencia del mercado mediante una mayor adecuación de la oferta y la demanda.

Aumentar la participación en el mercado laboral, incluso mediante la asociación con los servicios públicos de empleo. Mejorar la innovación de las redes de seguridad.

Sociedad



Proporcionar acceso a oportunidades de trabajo decente y de calidad. Proporcionar orientación profesional y formación para el empleo. Facilitar el acceso al trabajo a las personas que hayan estado fuera del mercado mucho tiempo y a los recién llegados.

Proporcionar soluciones de equilibrio entre el trabajo y la vida privada aumentando la disponibilidad de opciones.

Trabajadores



Proporcionar acceso al talento y a la mano de obra. Mejorar la adaptación al cambio. Apoyar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

Soluciones de personal a medida. Gestionar la complejidad de la planificación de la mano de obra y los riesgos. Apoyar el cumplimiento de la normativa y la calidad del trabajo.

Empresas



¿Qué políticas apoyarán el camino hacia la recuperación?

Un marco para la activación y la transición que garantice la labor de los organismos y otras formas de trabajo para apoyar el crecimiento del empleo

- Las instituciones laborales deben apoyar la agilidad, la activación y la transición
- Es necesario asignar recursos públicos a la formación
- Las restricciones injustificadas para el trabajo de agencia deben ser levantadas inmediatamente
- Es necesario promover las asociaciones entre los servicios de empleo públicos y privados

Redes de seguridad reformadas para asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a una transición efectiva y a un apoyo a los ingresos mientras toman medidas cautelosas para volver al mercado laboral

- Es necesario disponer de protecciones mínimas básicas independientemente de la forma en que las personas se comprometan con el trabajo
- Es necesario acelerar las reformas para garantizar el acceso efectivo a la formación y la protección social en las diversas formas de trabajo
- Aceptar que las diversas formas de trabajo sostienen el empleo de todos. Por lo tanto, los beneficios, los costes y los riesgos deben compartirse proporcionalmente

Mantener y mejorar las condiciones operacionales y digitales para el trabajo seguro y la reubicación en el mercado laboral

- Crear y compartir los protocolos de salud y seguridad para permitir un regreso seguro al trabajo
- Asegurar que los especialistas en selección puedan desempeñar su papel a lo largo de las etapas del teletrabajo.

El Covid-19 ha sacado a la superficie los desafíos existentes en el mercado laboral

Las crisis de oferta y demanda que se superponen tras el brote de Covid-19 han paralizado las economías nacionales. El mercado laboral ha cambiado de la noche a la mañana: los lugares de trabajo se han convertido en peligrosos para la salud, muchos se encuentran trabajando desde casa y/o cuidando a sus seres queridos, otros necesitan desesperadamente una recuperación inmediata de los ingresos, mientras que los héroes de las ocupaciones de los sectores esenciales luchan por satisfacer la demanda urgente e inmediata de su trabajo. Las empresas y servicios han visto su liquidez, sostenibilidad, líneas de suministro, continuidad y argumentos comerciales trastornados por esta crisis¹.

A medida que las medidas de bloqueo se desvanecan, la crisis de empleo se seguirá materializando, millones de personas quedarán desempleadas y las empresas -ya con dificultades- se enfrentarán a una economía frágil. Mientras tanto, los riesgos de nuevos brotes, las medidas de cierre y la contaminación del lugar de trabajo seguirán siendo una realidad.

La crisis ha puesto de manifiesto **cierta inadecuación de las instituciones del mercado laboral y las redes de seguridad** para mitigar las perturbaciones económicas y amortiguar el impacto para todos los trabajadores, independientemente de la forma en que se dediquen al trabajo. Sin embargo, al mismo tiempo, el gobierno, las empresas y los trabajadores han demostrado su resistencia, flexibilidad y determinación para mitigar la crisis. Esto sirve de inspiración para el camino hacia la recuperación.

A medida que la crisis golpeaba, los gobiernos, las empresas² y los trabajadores tomaron medidas que cambiaron el mercado laboral. Estas acciones y cambios inspiran un marco de mercado laboral para la recuperación:

Asegurar la salud, la seguridad y los ingresos, independientemente de la situación laboral -

Casi de la noche a la mañana las sociedades aplicaron medidas para garantizar la salud y la seguridad de todos. Mediante el trabajo a distancia y la reducción de las horas de trabajo, se redujeron los riesgos de contaminación del lugar de trabajo. Los gobiernos y los interlocutores sociales intervinieron para amortiguar la caída de los ingresos. En este sentido, fue clave -excepciones aparte- **la prestación de ayuda a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral (empleados y autónomos, contratos de duración indeterminada, así como contratos temporales o de ETT)** para permitir que las personas se quedaran en casa. Las organizaciones empresariales y de trabajadores desempeñaron un papel fundamental para garantizar que las medidas se adaptaran a las necesidades inmediatas de sus integrantes. Mediante el diálogo social, la participación de los sectores público y privado y la información actualizada, aseguraron que las medidas de socorro llegaran a las personas necesitadas.

Apoyo a la función de transición de los servicios de recursos humanos

A medida que la demanda de mano de obra, las horas trabajadas y el empleo disminuyeron en los sectores no esenciales, la demanda de mano de obra aumentó drásticamente en los sectores esenciales. Muchos gobiernos identificaron que **las agencias privadas de empleo desempeñan un papel fundamental en la reasignación de los trabajadores desplazados a sectores con demandas laborales inmediatas**. En varios países, los gobiernos se dirigieron a los órganos de la industria para aprovechar su composición a fin de hacer coincidir la oferta y la demanda (incluso en el sector público). Además, se han flexibilizado las restricciones (**como la duración máxima de la asignación y las restricciones sectoriales**) para proporcionar trabajadores de agencia a fin de satisfacer la demanda. Por último, varias jurisdicciones clasificaron el sector de los trabajadores de agencia como "esencial" para garantizar que los organismos de dotación de personal pudieran seguir operando bajo llave y proporcionar empleo en los sectores que lo necesitaban con urgencia.

Apoyo a las empresas - Muchos países han aplicado medidas para garantizar la liquidez, la continuidad y la sostenibilidad de las empresas retrasando el pago de los impuestos y facilitando el acceso a la liquidez. Estas medidas tienen una importancia crucial para las agencias privadas de empleo, dada su exposición a grandes volúmenes de fluctuaciones laborales. **Quienes trabajan en un servicio de recursos humanos, ya sea como trabajadores de una agencia o como consultores de recursos humanos, se ven afectados de forma inmediata y positiva por estas medidas de apoyo a la continuidad del empleador**. Los gobiernos colaboran activamente con la industria para garantizar que las medidas de apoyo puedan aplicarse con rapidez y eficacia.

1 Para obtener un panorama completo y actualizado de las repercusiones en las agencias privadas de empleo y las horas trabajadas por los trabajadores de las agencias de empleo en todo el mundo, pinche [aquí](#).




2 Para obtener un panorama completo de las respuestas de la industria de las agencias privadas de empleo pinche [aquí](#).

Covid-19: El camino hacia la recuperación

Las agencias privadas de empleo están preparadas para jugar su papel

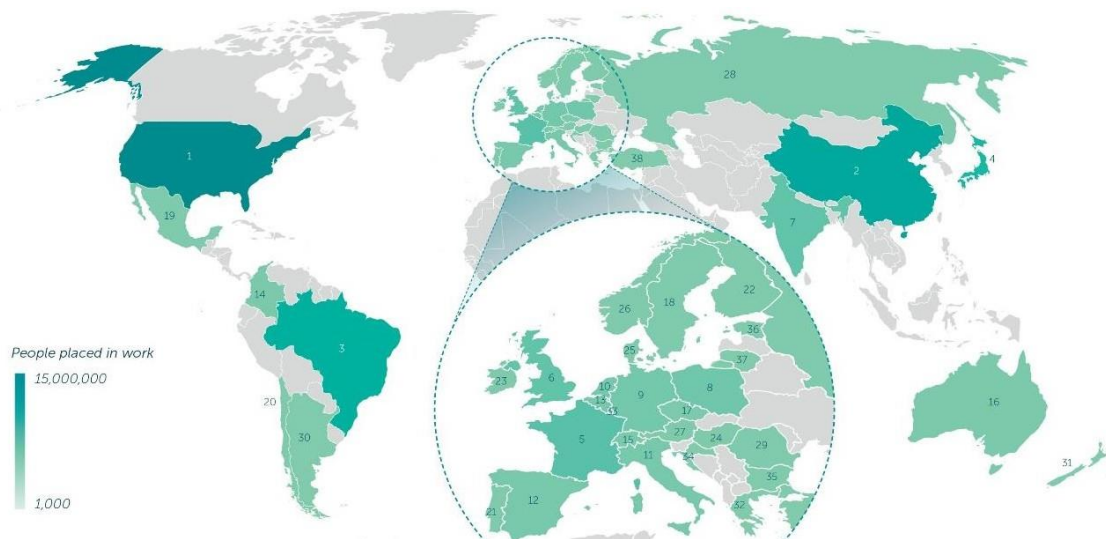
1. ¿Cómo pueden los servicios de recursos humanos ayudar en el camino de la recuperación?

2. En el caso de las Agencias Privadas de Empleo están adaptándose de forma fluida y ágil. Al hacerlo, apoyan a la sociedad, a los trabajadores y a las empresas.

<p>Crear trabajos decentes y acelerar la recuperación</p> <p>Mejorar la transparencia del mercado mediante una mejor adecuación de la oferta y la demanda</p> <p>Aumentar la participación en el mercado laboral, incluso mediante la asociación con los servicios públicos de empleo</p>	<p>Proporcionar acceso a oportunidades de trabajo decente y de calidad</p> <p>Proporcionar orientación profesional y formación para el empleo</p> <p>Facilitar el acceso al empleo a los desempleados de larga duración y a los recién llegados. Proporcionar soluciones de equilibrio entre el trabajo y la vida privada.</p>	<p>Proporcionar acceso al talento y a la mano de obra</p> <p>Mejorar la adaptación al cambio y a la alteración</p> <p>Apoyar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores</p> <p>Soluciones de fuerza de trabajo a medida. Gestionar la complejidad de la planificación de la fuerza de trabajo y los riesgos</p>
<p>Sociedad </p>	<p>Trabajadores </p>	<p>Empresas </p>

A) Los servicios de recursos humanos proporcionan soluciones sobre el terreno

Para apoyar la mitigación y la recuperación inmediatas, el sector de servicios de recursos humanos está dispuesto a desempeñar su papel. Gracias a su huella operacional (**2,4 millones de especialistas en carreras y contratación, que trabajan con 160.000 agencias grandes y pequeñas, colocando en promedio anual más de 50 millones de trabajadores en una gran variedad de países, sectores, empresas, lugares de trabajo y líneas de suministro**) el sector de servicios de recursos humanos tiene experiencia en la gestión de la formación, la preparación y la flexibilidad en el lugar de trabajo.



Colocación de trabajadores a través de agencias de empleo y contratación directa - Fuente: [Informe de Impacto Social de WEC 2019](#)

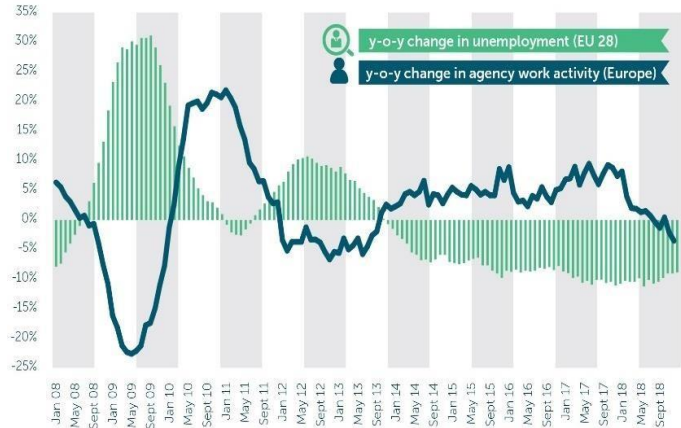
Esto incluye una amplia experiencia en la formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como en los procesos y protocolos necesarios para llevar a las personas al trabajo de manera segura. El papel de intermediario de los servicios de RRHH entre los trabajadores y las empresas aporta la comprensión de ambas partes necesaria para la reactivación. Más allá de la integración operativa, las infraestructuras sectoriales a nivel nacional e internacional están muy integradas con los sindicatos, las organizaciones empresariales, los gobiernos y las instituciones internacionales. **Esta cobertura mundial e intersectorial puede proporcionar tanto un indicador temprano de la evolución del mercado laboral como una vía para ampliar las mejores prácticas para la recuperación del empleo.**

Covid-19: El camino hacia la recuperación

Las agencias privadas de empleo están preparadas para jugar su papel

A) El trabajo de la agencia apoya a las empresas para adecuarse a las circunstancias especiales

Las empresas recurrirán a las agencias de empleo cuando aparezcan los primeros signos de recuperación. Como tal, más allá de actuar como un indicador temprano de la reactivación, el trabajo de las **agencias crea empleos que de otra manera no existirían**. Al hacerlo, actúa como un volante para la recuperación: (1.) contribuye a la transición para salir del desempleo y (2.) apoya un mayor crecimiento del empleo, la producción y la demanda.



Evolución del desempleo y actividad del trabajo de agencia en Europa.

Fuente: **2019 WEC Informe de Impacto Social**

B) El trabajo de agencia proporciona trabajo decente

El trabajo de agencia es una forma de trabajo de calidad que equilibra la flexibilidad con la seguridad. Se ha reconocido en las normas y reglamentos **nacionales, de la Unión Europea e internacionales que garantizan los derechos e intereses (fundamentales) de los trabajadores de ETT**. Además de adquirir experiencia laboral, los trabajadores de ETT a menudo tienen acceso a formación general y específica y a beneficios que apoyan su empleabilidad general. Por último, especialmente en Europa, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y las agencias de empleo negocian colectivamente para adaptar las condiciones laborales y de trabajo en beneficio mutuo de las empresas y los trabajadores.

Country	Percentage of workers trained	Number of workers trained	Budget spent on training provision (million €)
Mexico	58%	98,956	-
France	42%	1,092,000	450
India	32%	960,000	14.7
Italy	35%	239,400	200
Netherlands	14%	119,929	64.9
Brazil	15%	1,170,000	79
Belgium	16%	105,005	11.9
Switzerland	14%	51,000	11.3
Chile	14%	25,200	-
Japan	51%	2,195,735	-

Oferta de formación para trabajadores de agencia

Fuente: [2019 WEC Social Impact Report](#)

C) La agencia proporciona un escalón sostenible en el mercado laboral

En el plano internacional, se reconoce que la labor de las agencias es un trampolín para entrar en el mercado laboral. **Después de regresar al mercado laboral, la gran mayoría de los trabajadores de ETT continúan trabajando 12 meses después**. Esta función de trampolín se ve reforzada por las investigaciones que muestran que el 40% de los trabajadores de agencia provienen de la inactividad y el desempleo.



Situation of agency workers 12 months after their assignment

Source: [2019 WEC Social Impact Report](#)

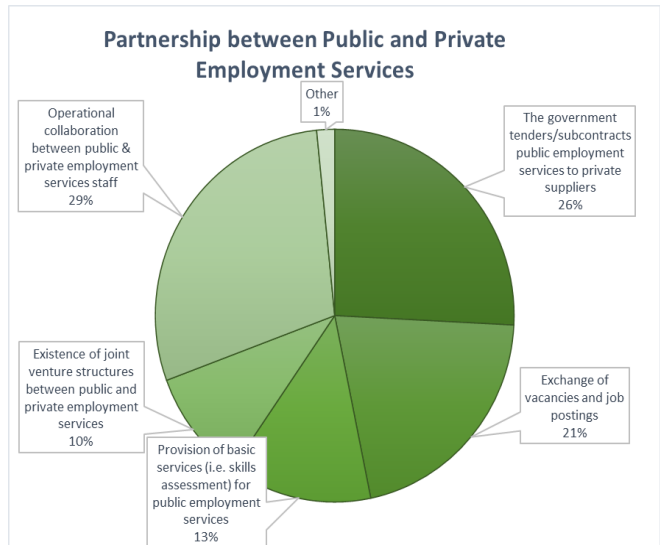
Covid-19: El camino hacia la recuperación

Las agencias privadas de empleo están preparadas para jugar su papel

D) *Las empresas de Recursos Humanos se asocian con los Servicios Públicos de Empleo*

Para apoyar la transición y la activación, las empresas de recursos humanos ponen en común los conocimientos especializados y los recursos del mercado laboral con los Servicios Públicos de Empleo. Estas asociaciones varían desde la subcontratación de tareas específicas hasta la colaboración operativa entre especialistas en contratación y el intercambio de vacantes.

Mediante esta asociación e intercambio, se mejora la transparencia del mercado de trabajo y se crea una plataforma para la asignación más eficaz de los recursos de activación pública. Esto contribuye a que las personas desempleadas (de larga duración) encuentren una forma de volver al mercado laboral.



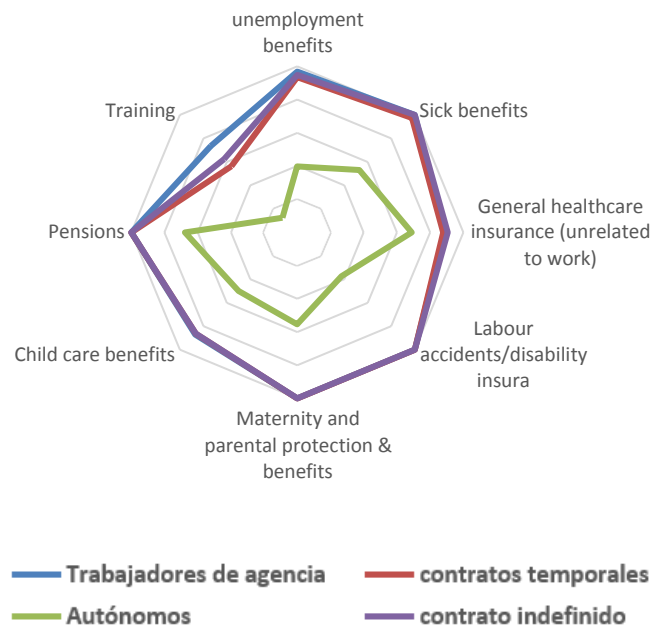
Diferentes formas de colaboración público-privada en materia de empleo

Fuente: 2019 WEC Encuesta regulatoria

E) *El trabajo de agencia es un contrato de trabajo regular que proporciona protección social*

El trabajo a través de agencia privada de empleo constituye un acuerdo contractual reconocido. Aunque a menudo se hace con un contrato temporal y/o a tiempo parcial, también se puede hacer con un contrato a tiempo completo.

Como tal, el trabajo de agencia se basa en un contrato de empleo regular que generalmente está cubierto por la misma protección social que demás empleados, disponiendo por ejemplo de subsidio de desempleo, planes de pensiones, garantía de seguridad y salud en el trabajo, y demás tipos de permisos. A pesar de los umbrales y algunas condiciones inadecuadas que pueden plantear cuestiones sobre la igualdad de trato, el acceso efectivo y la transferibilidad, los trabajadores de agencia están formalmente cubiertos por redes de seguridad.



Social Protection in Diverse Forms of Work

Fuente: Cuestionario WEC 2019; EU (2017); Eurociett /UNI Europa (2015); OECD (2019)

3. ¿Qué políticas del mercado laboral son necesarias para el camino hacia la recuperación?

El camino hacia la recuperación deberá basarse en las lecciones aprendidas durante la pandemia y hacer un balance de la creciente diversificación y dinamismo del mercado de trabajo que ya estaba en marcha antes de que el Covid-19 golpeará la economía mundial. Es necesario que los marcos regulatorios estén preparados para la recuperación y para amortiguar las perturbaciones más frecuentes.

Los servicios de recursos humanos están preparados para prestar apoyo. No obstante, como todos los sectores, la industria de los servicios de empleo privados necesitará apoyo para mantener su papel de transición en estas etapas de la recuperación. En este contexto, la Confederación Mundial del Empleo identifica las siguientes prioridades para desarrollar un camino rápido y seguro hacia la recuperación:

A) Operativizar la vuelta al trabajo

- Los empleadores, los sindicatos, los gobiernos y las instituciones internacionales deben unirse para crear las condiciones para un regreso seguro al trabajo. Una forma de hacerlo sería crear, **recopilar y compartir protocolos de Salud y Seguridad Ocupacional "a prueba de Covid-19"** en beneficio de todos y crear lugares de trabajo adaptados a los que la gente pueda volver rápidamente.
- Los Servicios de Empleo Privados deberán ser clasificados como esenciales durante estas fases de **recuperación para asegurar que los especialistas en contratación y carreras puedan continuar conectando a las personas con oportunidades** de trabajo inmediatas que permitan el funcionamiento de las partes esenciales de la economía.
- **Aumentar, mantener y asegurar la infraestructura digital para permitir la flexibilidad** de volver a niveles más altos de restricciones de salud y seguridad y de trabajo a distancia.
- Es necesario seguir promoviendo y manteniendo las **soluciones digitales para apoyar la formación y la equiparación a distancia, con herramientas como la formación online, las firmas electrónicas, la identificación online y la verificación de aptitudes.**
- Seguir **apoyando la continuidad de las actividades** y garantizar la adaptación a las especificidades sectoriales de las medidas de alivio. Es necesario que este alivio sea fácilmente accesible para garantizar la sostenibilidad de las empresas.

B) Un marco para la activación y la transición

- Dado que se espera que el desempleo y la fluidez laboral sigan siendo elevados, las **reglamentaciones laborales deben apoyar la agilidad, la fácil activación y la transición.** Diversas formas de trabajo, incluido el trabajo de agencia, permiten la eficiencia y la flexibilidad en la adecuación de la oferta a la demanda de mano de obra naciente e inmediata a medida que los sectores vuelven a la actividad en un entorno económico frágil e incierto.
- Esta crisis lleva los retos de formación anteriores a la crisis, a una nueva esfera. **Es necesario aprovechar los recursos públicos para proporcionar a las personas que trabajan y a las que no lo hacen, aptitudes pertinentes y con perspectivas de futuro.** Las herramientas (digitales) disponibles en el sector privado pueden ampliarse y entregarse a quienes más las necesitan.
- Durante la crisis ya se suspendieron y aflojaron restricciones injustificadas. Esto debe promoverse y mantenerse. **Es necesario eliminar inmediatamente las restricciones injustificadas para proporcionar trabajadores de agencia a sectores** y ocupaciones específicos.
- Ha llegado el momento de **mejorar las asociaciones de los servicios de empleo públicos y privados** para garantizar que las personas expuestas al desempleo, la informalidad y la transición tengan acceso a los conocimientos especializados, las herramientas digitales y la calidad de los servicios de empleo públicos y privados.

C) Acelerar la innovación social para garantizar el acceso a niveles mínimos de protección social

- En todo caso, **esta crisis ha demostrado que es necesario que todos los trabajadores dispongan de unos niveles mínimos de protección, independientemente de la forma en que se dediquen al trabajo.** La principal lección aprendida es que los planes como los de desempleo, baja por enfermedad y reducción del tiempo de trabajo no están suficientemente disponibles ni adaptados a la mayoría de los trabajadores del mundo que no tienen un contrato de duración indefinida a tiempo completo. Arreglar esto ha sido un "trabajo en proceso" durante demasiado tiempo.
- Como el Covid-19 nos muestra la cara de la profunda de la alteración, **ahora es el momento de innovar nuestras redes de seguridad para cubrir a todos y aceptar que las diversas formas de trabajo sostienen todo el empleo y que los beneficios, costes y los riesgos deben ser compartidos** proporcionalmente. Hagamos un balance de los muchos gobiernos que asumen su responsabilidad de cubrir todas las formas de trabajo en sus medidas de socorro del Covid-19 y avancemos hacia redes de seguridad que aporten valor añadido a todos los trabajadores y aporten la agilidad que necesitan las empresas.
- Las experiencias del sector de las agencias son una inspiración para la reforma de los planes de protección social. **En todo el mundo, el sector de las agencias privadas de empleo ha establecido protecciones específicas para los trabajadores cedidos por agencias.** Estos mecanismos han adaptado su apoyo a un grupo de trabajadores que trabajan inherentemente en diversos sectores, empleos y empresas. Aprovechan la experiencia adquirida en la configuración de redes de seguridad para una fuerza de trabajo dinámica.
- En abril de 2020, la Confederación Mundial del Empleo-Europa y UNI-Europa, el Sindicato Europeo de Trabajadores de Servicios, acordaron conjuntamente un conjunto de recomendaciones conjuntas para los encargados de la formulación de políticas en Europa. Entre ellas figuran las siguientes: "[...] **Acelerar las reformas para garantizar el acceso efectivo a la formación y la protección social en las diversas formas de trabajo**". Se trata de una recomendación que tiene valor más allá de los límites de Europa.

Acerca de la Confederación Mundial del Empleo

La Confederación Mundial del Empleo (WEC) es la voz de la industria privada de las agencias de empleo a nivel mundial, que representa a las federaciones nacionales y a las empresas de soluciones para la fuerza de trabajo de todo el mundo. Los miembros de la Confederación Mundial del Empleo representan una amplia gama de servicios de recursos humanos, incluidos el trabajo de agencia, la contratación directa, la gestión de la carrera profesional, la subcontratación de procesos de contratación (RPO) y el proveedor de servicios gestionados (MSP).

La Confederación Mundial del Empleo se esfuerza por ampliar el reconocimiento de la positiva función económica y social que desempeña la industria el sector de las agencias de empleo para facilitar el trabajo, la adaptación, la seguridad y la prosperidad. Esa función entraña la creación de redes con las partes interesadas pertinentes, como los encargados de formular políticas, los interlocutores sociales y el mundo académico; el establecimiento de normas y prácticas de contratación y empleo de alto nivel; la actuación como líder de pensamiento que configura mercados de trabajo competitivos y a prueba de futuro, y el suministro de datos estratégicos sobre cuestiones de empleo.