



El talento y el Sector Público

por Luis Pérez

- España es uno de los países que más invierte en costes laborales de la OCDE, a pesar de ser de los que cuenta con menos empleados públicos.
- Tradicionalmente se ha optado por una gestión directa, descentralizada y poco organizada de la temporalidad en el sector público.
- Las agencias privadas de empleo tienen un importante valor que aportar a la Administración, dotándola de mayor flexibilidad, ajuste y eficiencia en la selección y búsqueda de talento.

Como ocurre en cualquier organización que cuenta con grandes rigideces y limitaciones jurídicas, la temporalidad en el sector público español siempre ha sido elevada. La EPA del último trimestre de 2015 mostraba que el número de empleados del sector público era de 3.000.700 personas. En total, 657.770 trabajadores públicos (21,4%) tienen un contrato temporal, de los cuales, algo más de un tercio son contratos de interinidad. No obstante, tradicionalmente se ha optado por una gestión directa, descentralizada y poco organizada de la misma, siendo el resultado poco eficiente.

Todos sabemos que la deuda pública es uno de los problemas que afectan hoy a la economía española y mundial. España mantiene unas magnitudes de déficit en 2015 de 54.965 millones de euros 5,08%, y en el entorno del 5% del PIB también en 2016 y además un el gasto público que representa casi el 50% del PIB. Si analizamos la composición de este gasto público, vemos que nuestro país es uno de los que más invierte en costes laborales de la OCDE (aproximadamente un 25% frente a un 22,9% del gasto público), a pesar de ser de los que cuenta con menos empleados públicos (siendo la media del 19%), según se desprende del informe de “Government at a Glance 2015”. España cuenta con 2.519.280 de empleados públicos aproximadamente, los cuales representan el 13% de la población activa.



FUENTE: OCDE.

Con arreglo a los últimos datos oficiales publicados por el Registro Central de Personal de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas del MHAPP, correspondientes al primer semestre de 2016, del total del personal de la Administración General del Estado, el 92,79% son contratos laborales fijos, un 7% temporales y un 0,21% fijos discontinuos.

En busca de la máxima eficiencia en la gestión de la temporalidad en el sector público, se debería apostar por la utilización tanto de empresas profesionales, como de técnicas más modernas en la búsqueda del talento y procesos de selección, capaces de aportar valor añadido, como ocurre en el ámbito internacional. Así se desprende de los datos proporcionados por la “World Employment Confederation”, el 66% de las vacantes cubiertas en Bélgica en el Sector Público han sido gestionadas por agencias de colocación, el 47% en los Países Bajos, el 40% en Inglaterra, el 40% en Italia y 30% en Alemania.

Una “best practice” la encontramos en Inglaterra, donde el sector público se nutre del uso de agencias privadas de empleo, ya que no existe restricción a las mismas. Las principales razones por las que las administraciones públicas usan las agencias de colocación en dicho país son que el proceso de contratación resulta más rápido y eficiente que llevarlo a cabo de forma directa.

Por otro lado, las recientes reformas laborales en Italia, han llevado a un reconocimiento mejorado de la contribución positiva que las agencias pueden proporcionar al mercado de trabajo y han implicado el incremento del uso de las ETT en el sector público.

Las coberturas de puestos o plazas con contratos temporales son imprescindibles para el normal desenvolvimiento de los servicios públicos. Las agencias privadas de empleo tienen un importante valor que aportar a la Administración en la articulación de estos procesos y en la gestión externalizada del ciclo completo de la temporalidad.

Estas empresas ofrecen eficiencia y ahorro de costes en recursos humanos, ayudando al sector público a cubrir picos de demanda de trabajadores o facilitando los servicios de contratación. Además, las empresas de trabajo temporal son expertas en la búsqueda de soluciones innovadoras de captación de talento, identificando y adaptando las necesidades de los puestos de trabajos a las personas adecuadas para los mismos.

Todo ello, en pleno debate de la participación de intermediarios laborales en el sector público español, que se ha abierto con la reciente sentencia del TJUE del pasado 14 de septiembre de 2016, en el que se equipara la indemnización de un interino de la administración pública, con la indemnización de los trabajadores indefinidos de la misma. A raíz de dicho fallo, nos cuestionamos la eficacia de la contratación de personal temporal por parte de la administración. Bajo la contratación por parte de una agencia privada de empleo, no se habría llegado a dicha situación, ya que la misma se encarga de gestionar la contratación, velando por el cumplimiento de la legislación vigente, las limitaciones temporales de los contratos y garantizando el respeto a los derechos de los trabajadores.

Es necesario exigir al sector público mayor eficacia en la gestión, puesto que es costado por todos, hay que apostar para ello por una mayor flexibilidad en el mercado laboral. Deben de superarse los obstáculos administrativos, regulatorios y presupuestarios que limitan que las empresas profesionales del sector del empleo puedan actuar con normalidad en el entorno del sector público, consiguiendo equilibrar derechos y necesidades profesionalizando la búsqueda del talento en beneficio de todos los que costean el sector público y de los servicios que prestan a las organizaciones y los ciudadanos.

Luis Pérez

Director de Relaciones Institucionales Randstad España