

PRESENCIA DE LA ETT EN EL SECTOR FINANCIERO EN ESPAÑA 2022

María Cristina Díaz López

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales (Universidad de Málaga)

Mercedes Rodríguez Fernández

Profesora Titular de Universidad de Málaga

Departamento Economía y Administración de Empresas

RESUMEN

Diversos factores han afectado al sistema de reclutamiento de personal en el sector financiero español. Desde la burbuja inmobiliaria en el año 2008, pasando por la pandemia del Covid-19, además de la normativa internacional que ha afectado a los curriculums de los empleados de banca con exigencias formativas a través de certificaciones específicas de conocimiento hasta la radical transformación digital que sufre el sector actualmente. Todas estas circunstancias han incidido de lleno en la propia estructura de la banca, en los procesos de trabajo aplicados y en general, en la dinámica financiera. En este contexto, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) ofrecen servicios puntuales para cubrir ciertas necesidades de tipo comercial, campañas de ventas y/o vacantes inesperadas en oficinas bancarias que tratamos de describir en este trabajo.

ABSTRACT

Several factors have affected the recruitment system in the Spanish financial sector. From the real estate bubble in 2008, through the Covid-19 pandemic, as well as international regulations that have affected the resumes of banking employees with training requirements through specific knowledge certifications, to the radical digital transformation that the sector is currently undergoing. All these circumstances have had an impact on the very structure of banking, on the work processes applied and, in general, on the financial dynamics. In this context, temporary employment agencies offer specific services to cover certain commercial needs, sales campaigns and/or unexpected vacancies in bank branches, which we will try to describe in this paper.

PALABRAS CLAVE

ETT, sector financiero, empleo, banca digital, campañas comerciales.

KEY WORDS

ETT, financial sector, job, digital banking, commercial campaigns.

CONTEXTO

Realizamos un estudio sobre la tendencia en el uso de los servicios de las ETT por parte de las entidades del sector bancario para la cobertura de puestos temporales así como sobre el perfil de trabajadores que se solicitan para cubrir este tipo de puestos.

INTRODUCCIÓN

Tras la regularización de las ETT en España con la Ley 14/1994, de 1 de junio, muchas empresas reclutan a trabajadores para cubrir puestos temporales a través de las mismas. Distintos sectores han utilizado este servicio para cubrir puntualmente demandas transitorias de mano de obra específica, sirviendo este tipo de empresas, en ocasiones, de nexo de unión entre una y otra parte (empresa y trabajador) para establecer con posterioridad relaciones contractuales laborales de tipo indefinido.

Según fuentes consultadas en el ámbito sindical (CCOO y UGT), éste ha sido el caso de los trabajadores cedidos a las Entidades financieras, los cuales en un gran número han establecido relaciones estables con la empresa demandante del servicio durante un largo período de tiempo. Actualmente y por el cambio estructural que ha sufrido el sector financiero la tendencia en la demanda de este servicio ha cambiado en la fórmula tanto de número como de perfil de personal requerido, manteniendo por lo tanto el carácter temporal del servicio.

FACTORES AFECTANDO AL USO DE LAS ETT POR EL SISTEMA BANCARIO ESPAÑOL

Pasamos a ver los factores determinantes del cambio de tendencia en la demanda de trabajadores según las nuevas necesidades del sector.

1. REESTRUCTURACIÓN BANCARIA

A través de datos publicados por el Banco de España, desde 2010 se han realizado 70 despidos colectivos mediante ERE (Expedientes de Regulación de Empleo), bajas incentivadas, o salidas voluntarias, en las distintas entidades bancarias españolas, que ha supuesto un cese de más de 73.000 empleados de banca, ocasionando un decrecimiento de empleabilidad del 31% en el sector.

Ha sido la banca española la que mayor reestructuración ha sufrido desde el estallido de la burbuja inmobiliaria del año 2008, proceso que se incrementa con la digitalización financiera y que continúa con la bajada de tipos de interés que incentiva procesos de mejora de la eficiencia para aumentar los ratios de rentabilidad del sector financiero. Todos estos factores han originado este cambio estructural en las plantillas de los Bancos y resto de Entidades Financieras mediante el proceso de unificación, fusión, integración y/o absorción entre las mismas, ejemplo de ello es Caixabank que tras la absorción de Bankia, en 2021 plantea una salida de 8.921 empleados para ajustar la nueva entidad, tras el previo recorte de Bankia en 2013 con un cese de 4.500 trabajadores, después de la integración en 2010 con Caja Madrid, Bancaja, Caja Canarias, Caja Ávila, Caixa Laietana, Caja Segovia y Caja Rioja (Fuente: UGT en el estudio que realiza la periodista Belén Trincado para Cincodías Elpaís Economía).

2. DIRECTIVAS COMUNITARIAS Y NUEVA NORMATIVA BANCARIA

Se observa que la expectativa de conseguir un empleo estable en banca a través de ETT es poco probable debido a las nuevas exigencias normativas del sector financiero. En enero de 2018, entró en vigor la normativa Europea MIFID II, concretada en la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo de 15 de mayo relativa a los mercados de instrumentos financieros, mediante la cual se exige a todos los empleados acreditar su formación mediante certificaciones de conocimiento en asesoramiento y comercialización de productos financieros tanto complejos como no complejos adecuándose a la normativa de la CNMV, así como el conocimiento de cierta normativa estatal como es la LCCI, Ley 5/2019 de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliarios, trasposición a nuestro Ordenamiento Jurídico de la Directiva 2014/17/UE del Parlamento y Consejo Europeo de 4 de febrero de 2014, leyes de aplicación para la prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo Ley 10/2010 de 28 de abril, Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales, Directiva Europea para la prevención del fraude fiscal internacional, y un largo etc. En consecuencia, para trabajar en el sector financiero actualmente hay que tener una formación muy específica que normalmente se adquiere en el propio banco a través de programas formativos iniciales y de reciclaje continuo, lo que hace menos probable el uso de las ETT como proveedoras de personal bancario.

3. DIGITALIZACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO

Durante los años de la pandemia del COVID-19 (2020 y 2021, fundamentalmente) se produce un cambio en el ecosistema de la banca, generado por la necesidad de dar respuesta a la nueva situación de aislamiento y búsqueda de soluciones nacionales tanto en política, economía y finanzas dando lugar a una revolución en torno a la digitalización y sostenibilidad del sector bancario, mostrando así el sector su capacidad resiliente ante esta situación de gran incertidumbre (AEB, José María Roldan Alegre, Presidencia 24/06/2021), impacto que entre otras cuestiones originó la reducción en la creación de empresas en torno a un 25%, según datos de estudio de Ramón Xifré (2021).

En este contexto actual, cabe resaltar que la pandemia ha acelerado significativamente el proceso de digitalización financiera, según la encuesta online de ODF-FUNCAS, el 36 % de los clientes bancarios accede actualmente todos o casi todos los días a la banca online, frente al 17 % de antes de la pandemia. A pesar de que la brecha digital en el uso de la banca online ha reducido la presencialidad en oficinas, el uso de la sucursal bancaria sigue jugando un papel relevante para determinados segmentos de población (personas mayores, comercios tradicionales, sector rural u otros).

Otro de los cambios más significativos se observa en la forma de pago. Los pagos digitales, en especial los móviles, han sustituido al efectivo como principal medio de pago. Registros del INE indican que más de la mitad de la población (55,2 %) compra habitualmente por internet. La digitalización también se evidencia a la hora de relacionarse con las administraciones públicas. En 2021, el 68,7 % de los adultos tuvo algún tipo de contacto o interacción con las administraciones o servicios públicos a través de Internet. Además, esta transición coincide con el aumento de capacidades digitales de los españoles, según datos de la Comisión Europea (2021) se ha constatado un aumento del 64.2% en las competencias digitales básicas de los ciudadanos de nuestro país. Según este estudio, cada vez más españoles se relacionan con su banco, pagan o contratan productos financieros mediante el canal digital.

4. CAMPAÑAS COMERCIALES

Se puede decir que actualmente las empresas más competitivas y eficientes son las que delegan tareas o servicios a terceros, lo que permite que puedan centrarse en sus puntos más fuertes. Entre otros conceptos surge el término “Task Force”, o “equipo de trabajo” que externaliza mediante outsourcing la prestación de un servicio adicional en las empresas. Sin embargo, en entidades financieras, como por ejemplo Caixabank, se utiliza este mismo término para describir al conjunto de trabajadores que se demandan a través de las ETT cuyo objetivo es reforzar a sus propios equipos de trabajo en oficinas o departamentos para una tarea específica como es una campaña comercial o la implementación de nuevos procesos de trabajo (campaña de digitalización financiera).

En este sentido, si bien a fecha de estudio podemos encontrar en los buscadores de ofertas de empleo (Infojob.net, indeed.com, rw.b.es) solicitudes de administrativos, comerciales o

gestores para clientes del sector financiero a través de empresas de servicio ETT, (Sinergye ETT busca en la Comunidad de Madrid persona con estudios en económicas o similar para contrato de 3 meses, Adecco busca Gestor comercial para atención al público, Triangle Solutions ETT requiere agentes de banca telefónica), la mayoría de solicitudes de empleo hace referencia a “gestores telefónicos” de atención bancaria y/o atención al cliente y/o comerciales de productos financieros para la promoción y comercialización de productos de campaña o creación de grupos de refuerzo para atender la carga de trabajo en las oficinas, situación que, como anteriormente se ha expuesto se ha incrementado tras la reducción de personal bancario en los últimos años.

Datos facilitados por áreas de RRHH de las distintas entidades, informan a grosso modo que durante el año 2022, se contrata de diversa forma según entidad: Unicaja registra 250 contratos de trabajo a través de ETT, esto no significa que sean 250 personas contratadas ya que se incluyen las renovaciones contractuales con la misma persona. Las entidades Cajasur y Cajamar no registran ninguna contratación, y Banco Sabadell desde mayo de este año solo ha hecho un par de contrataciones para reforzar la plantilla debido a las movilizaciones de los trabajadores en octubre de este año por el aumento de la carga de trabajo. Para Caixabank el uso de la ETT es recurrente, ya que la fórmula utilizada es mediante equipos de refuerzos en campañas de objetivos, como por ejemplo la que se está dando actualmente en el intenso proceso de digitalización financiera, cubriendo así el efecto de la salida reciente de trabajadores en esta entidad.

CONCLUSIONES

Se dan 4 factores por los que la tendencia de uso del servicio de ETT por el sector financiero para la contratación temporal de trabajadores se ve modificado con respecto a dos momentos puntuales, uno es la crisis de la burbuja inmobiliaria, y otro, la crisis de la pandemia del Covid-19. Ambos momentos originan una modificación radical en el sistema financiero que dan lugar, por un lado, a la concentración de Entidades bancarias mediante fusiones y/o absorciones, proporcionando una mayor solvencia y menor riesgo a las nuevas empresas pero como consecuencia, originando una salida y un decrecimiento en el número de empleados de banca, y, por otro lado, un proceso de transformación digital como consecuencia del aislamiento provocado por la pandemia del Covid-19. Los factores, que entendemos, que han sido determinantes para el cambio en el proceso de reclutamiento de nuevos trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal son, la reestructuración financiera, la nueva normativa bancaria de la Unión Europea que especializa aún más a los empleados, la transformación digital y la promoción de productos mediante campañas promocionales específicas.

Como consecuencia de ello la ETT pasa de ceder empleados con un perfil en estudios superiores de Economía, Empresariales y/o estudios en Derecho, cuya probabilidad de pasar a ser contratados de forma indefinida era, relativamente alta, a ceder empleados con un perfil más comercial, con escasa expectativa de permanencia en el sector bancario.

BIBLIOGRAFÍA

BANCO DE ESPAÑA (2022). *Informe de Estabilidad Financiera. Primavera 2022*. Disponible en: https://www.bde.es/f/webbde/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/InformesEstabilidadFinanciera/22/IEF_Primavera2022.pdf

BCE (2020). *ECB launches public consultation on its supervisory approach to consolidation*. Disponible en: <https://www.bankingsupervision.europa.eu/press/pr/date/2020/html/ssm.pr200701~3a15b9f8b1.en.html>

CARBÓ-VALVERDE, S., CUADROS SOLAS, P. J. y RODRÍGUEZ-FERNÁNDEZ, F. (2021). Digitalización financiera y COVID-19: Evidencia Empírica. *Papeles de Economía Española*, 170, pp. 143–156. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/digitalizacion-financiera-y-covid-19-Evidencia-empirica>

CENTRO DE ANÁLISIS FUNCAS Obra social CECA, Disponible en: <https://www.funcas.es/odf/digitalizacion-competencias-digitales-y-uso-de-la-banca-online-de-la-sociedad-espanola-en-la-pospandemia/>

CINCODIAS PAIS DIGITAL (21/04/2022) Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/23/companias/1619201040_029148.html#articulo-comentarios

COMISIÓN EUROPEA (2021). *Digital Economy and Society Index (DESI)*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-Scoreboard>

CENTRO DE ANÁLISIS FUNCAS Obra social CECA, Disponible en: <https://www.funcas.es/publicaciones/articulos/>

HUERTA ARRIBAS, E., NOVALES CINCA, A. y SALAS FUMÁS, V. (2021). Condiciones que favorecen el emprendimiento: análisis económico y propuestas. *Cuadernos de Información Económica*, 282, pp. 1-13. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/condiciones-que-favorecen-el-emprendimiento-analisis-economico-y-propuestas/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2021). *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021*. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/>

INFORMACIÓN SINDICAL CCOO Y UGT: Delegación Provincial Málaga, sección BBVA, Caixabank, Unicaja Banco, Cajamar, Bco Sabadell. (2022)

XIFRÉ, R. (2021). Demografía empresarial pos-COVID: una primera aproximación. Cuadernos de Información Económica, 282, pp. 69-76. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/demografia-empresarial-pos-covid-una-primer-a-proximacion>