

# LA GESTIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO LABORAL

## ESPAÑOL: EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO

### TEMPORAL

<p><b>CARMEN DE LA CALLE DURÁN</b> <a href="mailto:carmen.delacalle@urjc.es">carmen.delacalle@urjc.es</a></p> <p><b>MARTA ORTIZ DE URBINA CRIADO</b> <a href="mailto:marta.ortizdeurbina@urjc.es">marta.ortizdeurbina@urjc.es</a></p>	<p><b>UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS</b> Departamento de Economía de la Empresa (ADO) Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Pº Artilleros s/n, 8032 Madrid Tfno. 914887787 Fax: 914887949</p>
<p><b>MARTA ROMERO TORRE</b> <a href="mailto:mromero@agett.com">mromero@agett.com</a></p>	<p><b>AGETT<sup>1</sup></b> Pº de la Castellana, 121, esc. drcha., 7º D 28046 Madrid Tfno. 915980674 Fax. 915561275</p>

#### PERSONA DE CONTACTO:

Marta Ortiz de Urbina Criado

Telef. 91-4887787

Fax: 91-4887949

[marta.ortizdeurbina@urjc.es](mailto:marta.ortizdeurbina@urjc.es)

---

<sup>1</sup> La Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT) representa a las empresas Adecco, Alta Gestión, Flexiplan, People, Ranstad y Laborman.

# **LA GESTIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

## **RESUMEN**

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales por lo que el objetivo de este trabajo es analizar el papel de las ETT's en la gestión de la temporalidad del mercado laboral español con la intención de mostrar el valor añadido que ofrecen y los retos a los que se enfrentan de cara al futuro. Los resultados del análisis nos muestran el relevante papel de las ETT's en España ya que promueven la empleabilidad del trabajador de manera continua, gestionando las necesidades reales de contratación temporal de forma profesionalizada. A pesar de ello, los contratos temporales gestionados por las ETT's en España son aun escasos si los comparamos con otros países de la Unión Europea.

**PALABRAS CLAVE:** ETT, Mercado laboral, temporalidad, flexibilidad laboral

**JEL:** M12/M54

# **LA GESTIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

## **1.- INTRODUCCIÓN**

La evolución de la economía española, en las últimas décadas, ha venido marcada por la continua necesidad de adaptación de las empresas a las nuevas exigencias del entorno, más dinámico e incierto debido a los fenómenos de la globalización y a importantes cambios tecnológicos y sociales, lo que ha llevado a cambios significativos en el mercado de trabajo. Los resultados obtenidos por las economías europeas en los últimos años han puesto de manifiesto la necesidad de adecuar las estructuras productivas a unos mercados cada vez más internacionalizados y competitivos.

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales. La transformación de los procesos productivos ha dado lugar a nuevas formas de organización de empresas y, en consecuencia, a nuevas formas de empleo, entre las que destaca la organización de la prestación de recursos humanos por cuenta ajena mediante ETT's.

En contra de lo que el nombre ETT puede dar a entender, los datos ponen de manifiesto que estas empresas no son creadoras de temporalidad sino que son gestoras de las necesidades reales y causales de este tipo de contratación como, por ejemplo, repuntes de producción y bajas por maternidad o enfermedad.

En el mercado laboral español la situación es similar a la de otros países europeos en los que una mayor penetración de empresas de trabajo temporal ocasiona una menor tasa de temporalidad. Sin embargo, en España las ETT's sólo gestionaron en 2006 el 15,6% de los contratos temporales totales, lo cual supone una participación muy escasa si lo comparamos con otros países de la Unión Europea, donde la tasa de temporalidad se sitúa en torno al 13%

y, sin embargo, las ETTs gestionan alrededor del 40% de los contratos temporales. Ante esta situación, el **objetivo de este trabajo** es analizar el papel de las ETT's en la gestión de la temporalidad del mercado laboral con la intención de mostrar su importancia, el valor añadido que ofrecen y los retos a los que se enfrentan de cara al futuro.

Para lograr el objetivo propuesto el trabajo se ha estructurado como sigue: en primer lugar se definirán las ETT's y su regulación. A continuación, se realizará un radiografía del mercado laboral para mostrar la importancia de la temporalidad y se analizarán las aportaciones de las ETT's en relación a la gestión de la temporalidad. Finalmente, se presentarán una serie de conclusiones.

## **2.- ANALISIS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA**

En las últimas décadas, la economía española ha tenido que evolucionar en consonancia con los resultados obtenidos por las economías europeas, hacia la adaptación continua de las empresas a su entorno más dinámico e incierto para mantener su competitividad. Fenómenos como la globalización y los importantes cambios tecnológicos y sociales han producido cambios significativos en el mercado de trabajo como consecuencia de la necesidad de adecuar las estructuras productivas a mercados cada vez más internacionalizados.

Las fuertes fluctuaciones de las demandas de productos como consecuencia del cambio en los gustos de los consumidores y en las tecnologías han obligado a las organizaciones de dotarse de mecanismos y estructuras que las doten de flexibilidad y les permitan responder con celeridad a los cambios del entorno. La flexibilidad se configura, por tanto, como un principio básico en el funcionamiento de las empresas para mantener su competitividad o, incluso su supervivencia.

En este sentido, las ETT's desempeñan un importante papel en la mejora de la flexibilidad empresarial, en especial de la laboral, debido a que constituyen una vía para llevar

a cabo la exteriorización del trabajo y facilitan la descentralización productiva (*outsourcing*), recursos ambos muy empleados por las nuevas formas de organización empresarial. Sin embargo, este proceso de flexibilidad aún no ha sido interiorizado por el mercado laboral, ni por parte de las empresas, y menos aún por los empleados, cómo si ha ocurrido en otras economías como la norteamericana. Ante esta situación, las ETT's están jugando un importante papel en este cambio de cultura, abriendo las puertas a nuevos modelos de pensamiento.

## **2.1.- Definición de ETT's y sus objetivos**

Se denomina ETT a aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados y previamente seleccionados (art. 1 de la Ley 14/1994, LETT), de forma que las ETT's no realizan una función de colocación o mera puesta en contacto entre la oferta y la demanda de mano de obra (agencias de colocación), ni tampoco asumen la ejecución de la obra o servicio de la empresa principal con sus propios trabajadores (empresas contratistas o auxiliares) sino que su función específica es la de contratar a trabajadores para cederlos temporalmente a las empresas usuarias (Monereo y Moreno, 2004: 52).

Las ETT's son, por tanto, empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad; a tal fin, seleccionarán, contratarán y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas que contraten sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se acomodan a lo acordado entre ambas empresas (Rodríguez-Piñeiro, 1992). En esta relación triangular, la ETT aparecerá como empleadora de los trabajadores y se hará cargo de todas las obligaciones y responsabilidades que establece el ordenamiento legal para esta función. Los trabajadores contratados son enviados a prestar sus servicios en las

organizaciones productivas de otras empresas, las cuales podrán disponer de los trabajadores y usar sus servicios en la forma que les parezca conveniente, dirigiendo su actividad e integrándola con la de sus propios empleados en su organización de producción pero, al menos formalmente la condición de empleador permanece siempre en la ETT y es clave la existencia de una relación laboral entre la ETT y los trabajadores enviados ya que es el elemento central en la delimitación de la figura de la ETT.

Respecto a los objetivos de las ETT's podemos señalar uno como único y principal: el suministro de sus servicios constituye una actividad económica organizada. De forma que su beneficio empresarial proviene, como en todas las empresas de servicios, de la diferencia entre sus costes de operación y los ingresos que cobran por sus servicios. Los ingresos que provienen de los servicios realizados se determinan por horas y en función de las características del personal suministrado. Los costes de operación están determinados por los salarios de los trabajadores, los gastos de selección y formación y por los gastos de mantenimiento de toda la estructura administrativa de la empresa. En cualquier caso, las ETT's tienen que amortizar todos los gastos y obtener un margen de beneficio por lo que sus servicios son relativamente costosos, siempre más elevados que si se obtienen servicios de otros trabajadores similares contratados directamente por la empresa, y es por este elevado coste que las empresas usuarias recurren a este tipo de trabajo cuando las circunstancias de la demanda de mano de obra lo justifican, haciéndolo económicamente conveniente.

Podemos encontrar diferentes situaciones en las que una empresa decide que es económicamente conveniente recurrir a los servicios de una ETT: Una de estas situaciones se produce cuando hay demandas de mano de obra de corta duración, por lo tanto, las empresas creen que no les conviene gastar recursos en un proceso de selección, formalización y formación como el que supone la contratación de un trabajador; en este caso recurriendo a una ETT podrán distribuir los gastos entre los distintos empresarios que van a utilizar estos

servicios, así, con una sola contratación se cubren las necesidades de varias empresas usuarias y la ETT se hará cargo del reparto de los costes ya que luego los repercutirá entre los distintos clientes que contraten sus servicios.

Otro caso en el que las empresas deciden recurrir a una ETT es cuando requieren urgentemente mano de obra de determinadas cualificaciones y es la urgencia la que justifica el elevado coste que supone obtener trabajadores a través de una ETT. En esta situación, la empresa no se decanta por una ETT para no hacer frente a los costes de contratación de un trabajador, sino que quieren evitar los retrasos o problemas que ello requiere ya que a veces exigen cualificaciones que son raras en el mercado de trabajo y a menudo los servicios públicos de empleo no funcionan con la agilidad que la empresa necesita en ese momento. De forma que mediante la ETT's, la empresa resuelve su problema ya que allí se ha realizado el proceso de selección con antelación y saben a qué "fondo" de trabajadores recurrir en cada ocasión y aún sin haber realizado ese proceso de selección, en cualquiera de los casos pueden obtener a los trabajadores con más rapidez que la empresa.

Por último, una empresa puede también recurrir a una ETT's debido a una decisión empresarial, a una opción entre llevar a cabo directamente una serie de actividades que se encuadran en una noción amplia de la función de personal, por sí mismas, a través de trabajadores propios contratados y gestionados por ellas mismas, o disponer de los trabajadores empleados por las ETT's, descentralizando esta función de personal. Si se utiliza esta forma de organización del trabajo se podría, en teoría, subcontratar toda la gestión del personal de la empresa, pudiéndose disponer de los servicios de trabajadores sin molestarse en contratarlos.

## **2.2.- Regulación de las ETT's**

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) fueron reguladas en el año 1994 mediante la ley 14/1994 (ya que venían operando con anterioridad) con el fin de garantizar el

mantenimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores contratados para ser cedidos.

Desde dicha regulación, la normativa de su funcionamiento ha experimentado importantes cambios que han ido en la línea de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición, especialmente el salario, así como en acotar la actividad de estas empresas para limitar sus efectos en un mercado laboral con amplias parcelas de precariedad y elevadas tasas de temporalidad y siniestralidad laboral. Hoy en día, se ha demostrado la inexistente relación entre las ETT's y la precariedad, la siniestralidad y el crecimiento de la temporalidad en el mercado laboral, ya que desde su regulación estas tasas no se han visto incrementadas en los sectores en los que se les permite intermediar.

Como se indica anteriormente, desde la regulación de las ETT's se implantan posteriores normativas, tanto legislativas como de negociación colectiva, debido a que los trabajadores contratados por estas empresas tenían una disfunción salarial fruto del modelo de ETT introducido en España inicialmente. Concretamente, los salarios de los trabajadores contratados vía ETT estaban por debajo de los establecidos a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, realizando los mismos trabajos o trabajos de igual valor. Así lo reconoció la exposición de motivos de la Ley 29/1999, la cual argumenta que “el elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía deriva no sólo del hecho de ser un medio más flexible de contratación, sino también de los menores costes salariales que implica la contratación de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, siendo éste el principal objetivo de su utilización”.

Ante esta situación, el 16 de julio de 1999 se procede a la promulgación de esta ley, que supone una reforma en la regulación de las ETT's, cuyas modificaciones más importantes fueron las siguientes:

- Equiparación salarial entre los trabajadores contratados a través de ETT y los contratados directamente por la empresa usuaria según el convenio colectivo aplicable para cada puesto de trabajo.
- Se obliga a las ETT's a proveer de formación teórica y práctica sobre los riesgos de los puestos a desempeñar a los trabajadores que ponga a disposición.
- Se obliga a las ETT's a tener en sus plantillas un mínimo de 12 trabajadores con contrato indefinido por cada 1.000 trabajadores puestos a disposición.

En la actualidad, las patronales del sector de ETT's han firmado cuatro convenios colectivos con las centrales sindicales mayoritarias, CC.OO. y UGT, acuerdos que han servido y sirven para conseguir una buena y adecuada regulación del sector y velar por los intereses y el bienestar de los trabajadores.

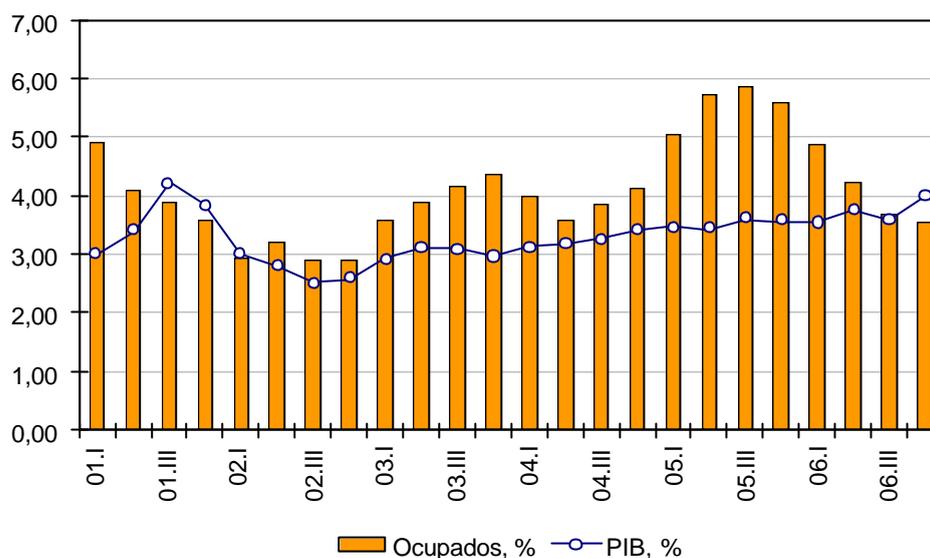
A pesar de la evolución legislativa que se ha llevado a cabo en el sector, las ETT's aún tienen un trato diferente con respecto a otro tipo de fórmulas de contratación y a la contratación temporal ordinaria, y algunas limitaciones en cuanto a su actividad que, sin embargo, no se producen en el entorno europeo. En este sentido, las ETT's están obligadas a pagar una mayor indemnización a sus trabajadores por fin de contrato y tienen restricciones en su actividad, no pudiendo ceder trabajadores ni en sectores de riesgo ni en las Administraciones Públicas (Administración Central, autonómica, provincial y local).

### **3.- LA GESTIÓN DE LA TEMPORALIDAD Y LAS ETTS**

#### **3.1.- El mercado laboral español y la temporalidad**

La economía española, que creció en el año 2006 un 3,9% de media anual y en el último trimestre del año lo hizo a un ritmo de 4,0% interanual (Gráfica 1), sigue generando puestos de trabajo e incorporando mano de obra (nuevos activos), tanto de origen nacional como de inmigración.

Gráfica 1. PIB (%) y Ocupados (%). Variación interanual



Si analizamos los principales indicadores del mercado laboral (cuadro 1), desde el año 2002 hasta el 2006 se observa un aumento constante de la tasa de actividad, llegando al 58,3 % en 2006. El mercado laboral ha logrado absorber este incremento de actividad, aumentando la tasa de empleo desde el 48 al 53,4% en 5 años y reduciendo la tasa de paro desde el 11,5 al 8,5%. No obstante, esta tasa de paro está aún por encima de la mayoría de las tasas de desempleo del resto de países europeos.

Cuadro 1. Evolución de las principales tasas del mercado laboral español

AÑOS	2002	2003	2004	2005	2006
Tasa de actividad	54,3	55,5	56,4	57,4	58,3
Tasa de empleo	48	49,1	50,2	52,1	53,4
Tasa de paro	11,5	11,5	11	9,2	8,5
Tasa de temporalidad	31,8	31,8	32,5	33,3	34

A pesar de las reacciones positivas del mercado laboral español en términos de paro y empleo, se observa que uno de los problemas más importantes de nuestro mercado laboral es la temporalidad. En el año 2006 la tasa de temporalidad anual se sitúa en el 34%, una de las

cifras más altas que se han alcanzado en España. Este problema está relacionado con la tendencia actual de las empresas y de los gobiernos a la búsqueda de flexibilidad.

En general, la flexibilidad empresarial es la capacidad general de adaptación de la empresa que le permite afrontar los cambios necesarios en orden a mantener/mejorar su posición competitiva. Desde la óptica de la gestión empresarial, la flexibilidad laboral sería el modo de adecuar eficientemente los recursos humanos disponibles, y la organización del trabajo, a las variaciones de la demanda de productos y servicios- en cantidad y calidad-, así como a la diversificación de productos. Una de las principales formas de alcanzar la flexibilidad laboral es a través del uso de las ETT's, principalmente para hacer frente a crecimientos puntuales de la actividad y reemplazar a trabajadores fijos en períodos de ausencia. Por tanto, resulta evidente que los servicios de las ETT están permitiendo una mayor flexibilidad en la utilización de la plantilla y el mantenimiento de los niveles de competitividad y productividad de las empresas, reduciendo los costes de personal. Además, la normalización en el funcionamiento de las ETT's permite a las empresas españolas aproximarse a las condiciones de mercado de los competidores europeos (Albizu, 1997).

Por otra parte, si analizamos la estructura sectorial nacional del mercado laboral español tomando como referencia el número de ocupados (Cuadro 2), se observa que los sectores con mayores proporciones de trabajadores contratados son el sector servicios (65%) seguido de lejos por la industria (17%). De forma coherente con su importancia en términos de empleo, estos sectores son los que más demandan la contratación temporal.

**Cuadro 2. Ocupados por Sector Económico en España**

Año 2005	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Total Nacional (miles de personas)	1.000,70	3.280	2.357,20	12.335,40	18.973,30
Peso (%)	5,27	17,29	12,42	65,01	100

Fuente: INE.

Tras esta breve radiografía del mercado laboral a través de sus principales tasas, es necesario analizar los tipos de contratos y su evolución para entender el fenómeno de la temporalidad. El cuadro 3 muestra la evolución de los contratos, siendo muy destacable el aumento de los contratos indefinidos que se produce en el año 2006 en relación con el 2005, de un 41,12%; mientras que la tendencia de crecimiento de los contratos temporales parece estabilizarse. Sin embargo, si analizamos las cifras de otra forma, obtenemos que del total de contratos realizados en 2006, algo más del 88% son contratos temporales.

Cuadro 3. Evolución de los contratos

AÑOS	2002	2003	2004	2005	2006
Total contratos	14179248	14668063	16350784	17164965	18526772
% variación		3,45%	11,47%	4,98%	7,93%
Indefinidos	1282960	1269768	1419718	1542838	2177245
% variación		-1,03%	11,81%	8,67%	41,12%
Temporales	12896288	13398295	14931066	15622127	16349527
% de variación		3,89%	11,44%	4,63%	4,66%

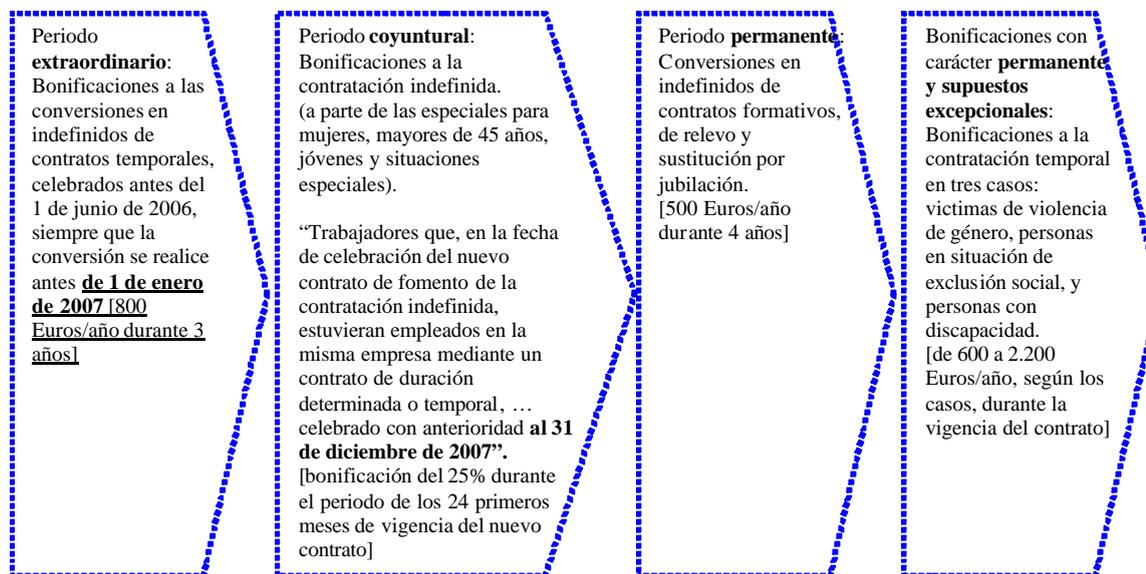
Fuente: MTAS

Estos datos pueden explicarse a través de los objetivos de la Reforma Laboral (que entró en vigor el 1 de julio 2006): la creación de empleo estable y la reducción de la tasa de temporalidad. Esto ha provocado que la mayoría de los contratos indefinidos del año 2006 procedan de la transformación de contratos temporales. Pero el 'Efecto Reforma' será visible también durante el año 2007 (Gráfico 2), con dos fases principales que afectarán a los mayores volúmenes de contrataciones: hasta enero de 2007 para las conversiones de todo tipo de contratos temporales; y, hasta diciembre de 2007 para fomento de la contratación indefinida.

A partir de la información presentada, se muestra que en el mercado laboral español es necesaria la gestión de las necesidades reales de temporalidad. Una de los agentes que ha tomado un papel activo en esta gestión son las ETTs. Si analizamos el sector de las empresas

de trabajo temporal, se observa que la tasa de penetración del sector ronda el 15% en los últimos años, mejorando a partir de 2006.

Gráfico 2. El Efecto de la Reforma Laboral



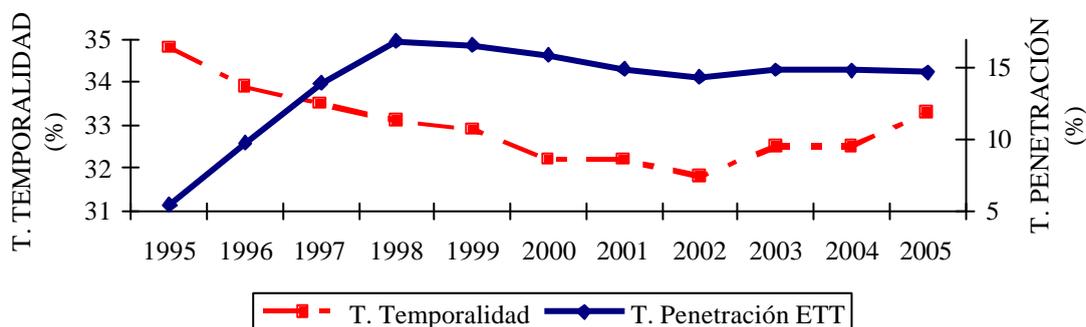
### 3.2.- La gestión de la temporalidad y las ETTs

En el mercado laboral español se observa una situación similar que en otros países europeos, es decir, a mayor penetración de las ETT's se recoge una menor tasa de temporalidad (Gráfico 3). Es decir, las ETT's son un instrumento para la gestión de las necesidades reales de temporalidad.

A pesar del valor añadido que ofrecen las ETTs, en España sólo gestionaron en 2006 el 15,9% de los contratos temporales totales (calculado como contratos registrados ETTs sobre total de temporales), lo cual supone una participación muy escasa si lo comparamos con otros países de la Unión Europea, donde la tasa de temporalidad se sitúa en torno al 13% y, sin embargo, las ETTs gestionan alrededor del 40% de los contratos temporales. Esto parece indicar que gran parte de la contratación temporal en España se está gestionando a través de otras fórmulas de intermediación con menos garantías, que generan un incremento de la

temporalidad innecesario y menos acorde con las necesidades y características reales. De hecho, el Consejo Económico y Social realiza una reflexión sobre este aspecto en el boletín del Observatorio de Relaciones Industriales del mes de mayo de 2005: *“Esta evolución induce a la reflexión sobre la adecuación del actual marco regulador de las ETT’s en relación a los cambios experimentados por el sistema productivo, en particular respecto a la diversidad de instrumentos de los que disponen las empresas para alcanzar una mayor flexibilidad organizativa. Las tendencias en Europa apuntan a la cada vez mayor flexibilización de las legislaciones nacionales, en equilibrio con el mantenimiento de la calidad del empleo en las condiciones de trabajo, unido a una tendencia a otorgar un mayor papel a las ETT’s en el marco de la política de empleo”*.

Gráfico 3. Temporalidad y penetración de las ETTs en España



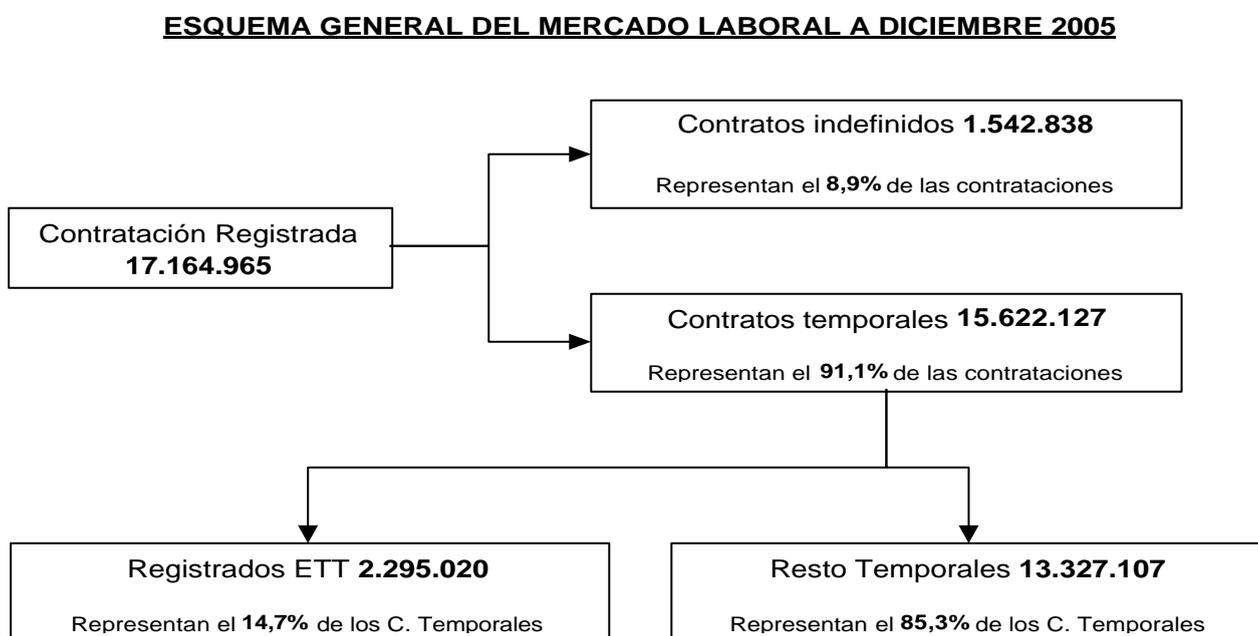
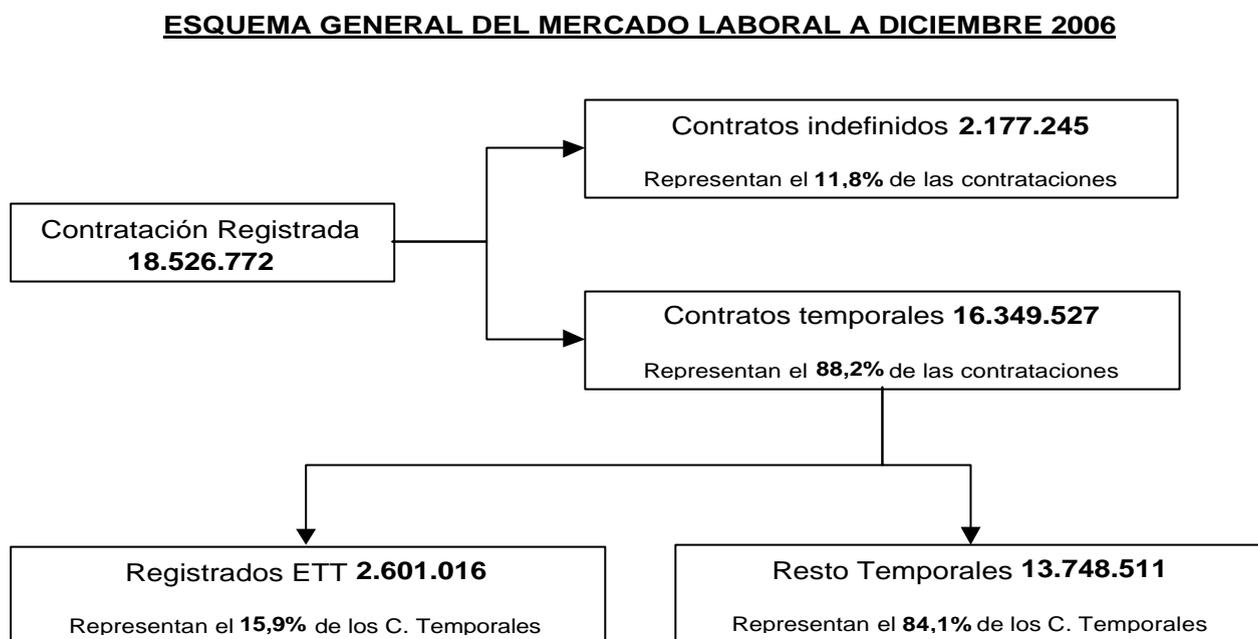
Fuente: MTAS<sup>2</sup> y elaboración propia.

El Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social afirma que *“si bien el grueso de la contratación proporcionada por las ETT lo es de carácter temporal, se trata en todo caso de una temporalidad sometida al principio de causalidad, probablemente con presencia de temporalidad inadecuada bastante más reducida que la existente cuando las empresas contratan directamente de forma temporal”*.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Se observa además que el sector de empresas de trabajo temporal tiene una presencia consolidada en nuestro país, realizando un papel de intermediador entre el mercado laboral y las empresas (Gráfico 4).

Gráfico 4. Esquema general del mercado laboral español

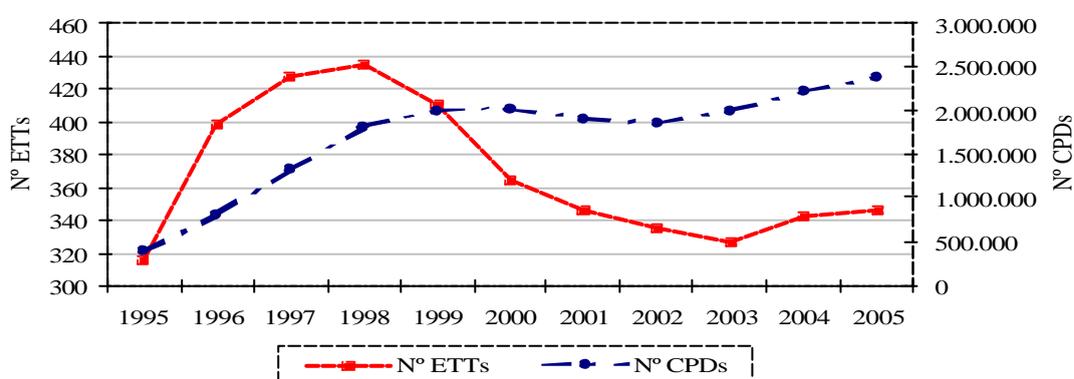


Fuente: Elaboración propia

Desde el nacimiento de las ETT's en España en 1994 se observa una evolución tanto en sus competencias como en su regulación que han hecho que hoy en día la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal se considere como una buena alternativa para las empresas y los trabajadores, al ser una herramienta que aporta competitividad empresarial dentro de un modelo de flexiseguridad (flexibilidad de para la empresa y seguridad para el trabajador) y transparencia para el organismo regulador.

Actualmente las ETT's prestan sus servicios básicamente a través de tres tipos de contratos: contratos de obra y servicio, contratos por circunstancias de producción y contratos de interinidad. A su vez, los sectores que mas demandan estos tipos de contratos, excluyendo el de la construcción en el que las ETT's no pueden intervenir, son los sectores servicios e industrial.

Gráfico 5. Evolución del número de ETT's y CPDs



Fuente: MTAS y elaboración propia.

Entre las mencionadas leyes y otra serie de normas aplicadas, el sector ha ido sufriendo un proceso de autorregulación, como se puede observar en el gráfico 5. A partir de 1999, coincidiendo con la equiparación salarial y el proceso normativo anteriormente mencionado, el número de ETT's registra decrecimientos importantes hasta el año 2003 (pasando de 410 a 326 ETT's), año en que se empiezan a recuperar. En este mismo periodo, los CPDs han frenado su crecimiento soportando un descenso moderado en el transcurso de los años 2000 a 2002, comenzando desde 2003 su recuperación al igual que el número de ETT's, pasando de

326 ETT's y 1.991.140 CPDs en 2003 a 346 ETT's y 2.384.045 CPDs en 2005. Por tanto, después de la reforma de 1999 transcurren dos años de asentamiento del sector y de concienciación social, seguidos de un incremento de la confianza por parte de empresas y trabajadores. Sin embargo, estos crecimientos pierden fuerza si los comparamos con el importante crecimiento de los contratos temporales registrados en el INEM<sup>3</sup>. Esto no significa que las ETT's pierdan penetración sino que, como ésta es muy escasa (14,7% en 2005 si tomamos como referencia los contratos temporales registrados y 15,3% calculado a partir de los CPDs del sector sobre el total de contratos temporales<sup>4</sup>), los crecimientos de los contratos temporales totales son absorbidos en, aproximadamente, un 85% por otras fórmulas de contratación temporal con menores garantías y sin apenas regulación.

A pesar de que la actividad de las ETT's está limitada, los últimos datos disponibles del apuntan a una gestión media mensual de 195.563 CPDs, lo que se corresponde con 138.243 trabajadores cedidos cada mes. De estas cantidades se deduce una tasa de rotación mensual del 1,41%, lo que quiere decir que por cada trabajador contratado no se realizan ni dos contratos. Por supuesto, si el análisis se realiza tomando periodos de tiempo más amplios la tasa de rotación varía, ya que éste es un componente intrínseco a la contratación temporal. Lo que está claro en todo caso es que el "matching de necesidades" que realizan las ETT's es satisfactorio, esto es, realizan una adecuada interrelación entre oferta y demanda de trabajo.

Otros valores añadidos que ofrecen las ETT's son, por un lado, su papel para la transformación de contratos temporales en indefinidos; así como, la contratación a tiempo parcial, que es una fórmula de flexibilidad laboral muy desarrollada en Europa, pero a niveles muy deficientes aún en España. Por ello, para completar el papel de las ETT's en la temporalidad laboral tenemos que hacer referencia a ambas cuestiones:

---

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Empleo.

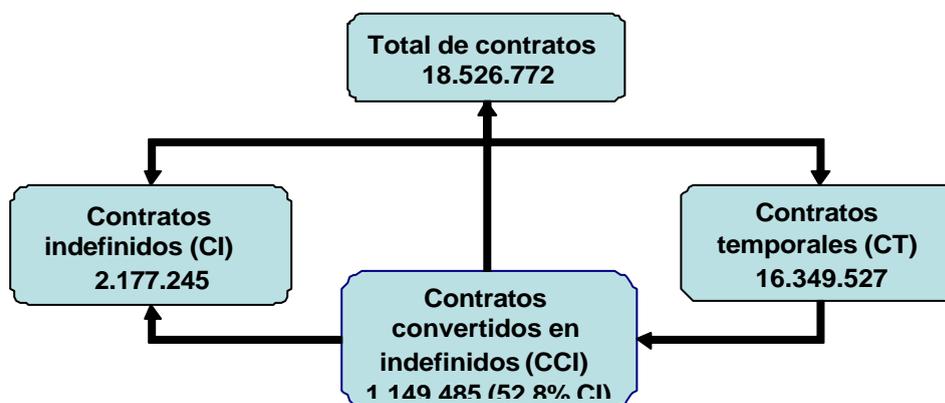
<sup>4</sup> Las ETTs, al tener una relación laboral triangular ETT-empresa-trabajador, efectúan dos contratos diferentes (trabajador: contrato laboral / empresa usuaria: CPD). Las estadísticas públicas ofrecen datos de ambos contratos pero no son coincidentes.

### 1.- Transformación de contratos temporales a indefinidos

La búsqueda de seguridad laboral a través de la contratación indefinida es una de las características del mercado laboral español. La cultura laboral en España no ha cambiado acorde con las tendencias del mercado laboral, de forma que los mercados potencian la flexibilidad para las empresas mientras que los empleados buscan un puesto de trabajo para toda la vida. Estas divergencias entre oferta y demanda laboral han llevado a que la conversión de contratos temporales en indefinidos haya seguido en los últimos años una tendencia expansiva: en diciembre de 2003 se transformaron 553.823 contratos laborales, en 2004 un total de 613.444 y en 2005, 700.083 es decir un 14,12% más que el año anterior. Además, los datos del INEM a diciembre de 2005, indican que a lo largo de este año se firmaron 1.542.838 contratos indefinidos, de los cuales el 45,38% eran consecuencia de la transformación de contratos temporales (Gráfico 6).

En este caso, el papel de las ETT's se pone de manifiesto cuando se analizan los contratos líderes en conversiones a indefinidos, que son los eventuales por circunstancias de la producción (72,95% de las transformaciones), donde las ETT's concentran el 50% de su contratación. En segundo lugar, se sitúan los contratos temporales por obra y servicio, representando el 19,52% de las transformaciones, modalidad que también gestionan las ETT's.

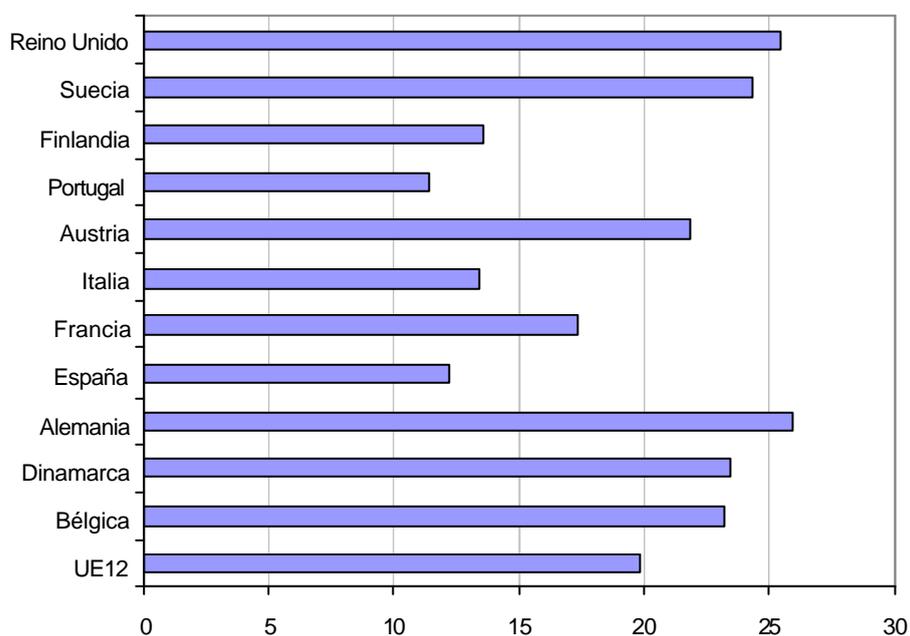
Gráfico 6. Estructura de los contratos y su conversión a indefinidos. Año 2006.



## 2.- Contratos a tiempo parcial

Las ETT's han fomentado en algunos casos la contratación a tiempo parcial; opción que permite reducir la tasa de desempleo total sobre todo para los colectivos de difícil inserción, principalmente de las mujeres que son más propensas a conciliar la vida laboral con la familiar. En concreto, en el año 2005 las ETT's gestionaron en España un total de 621.624 contratos a tiempo parcial, lo que supone el 27% del total de sus contrataciones registradas. Esta modalidad es cada vez más frecuente en España aunque las cifras están lejos de la media europea (Gráfico 7). En este sentido, la esperada ampliación legal de la actuación y competencias de las ETT's podría permitir que el mercado laboral, en general, y algunos sectores en particular, se beneficiasen en mayor medida de los efectos positivos que tiene la parcialidad, tanto para empleados como para empresarios.

Gráfico 7. Tasa de parcialidad de la UE 2006



FUENTE: EUROSTAT

En relación con los colectivos de difícil inserción, mujeres, jóvenes y mayores de 45 años, las ETT's también realizan una labor de gestión. Sus contrataciones presentan una mejor paridad de género en relación con los contratos temporales totales y sus trabajadores tienen niveles de formación superior a la media.

En el caso de las **mujeres**, su proceso de integración en el mercado laboral se ha ido consolidando a lo largo del tiempo, pasando de unas tasas de actividad a nivel nacional del 37,66% de hace diez años a unas del 46,41% en 2005. Sin embargo, estas tasas continúan estando muy por debajo de las masculinas aunque el fenómeno de la inmigración está acortando las distancias, de hecho las mujeres inmigrantes presentan unas tasas de actividad muy por encima de las nacionales.

Si analizamos las cifras podemos ver estas tendencias y las aportaciones concretas de las ETT's en el caso del colectivo femenino (cuadro 4). Según los datos del INE para 2005, de los contratos registrados por ETT's en España, el 43,05% corresponden a mujeres, demostrando que, en este sector, la paridad de género es un factor que se tiene en cuenta a la hora de seleccionar al trabajador, ya que el peso de las mujeres en la contratación temporal total se sitúa alrededor del 40% (datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).

Otro de los colectivos de difícil inserción son los **jóvenes de entre 16 y 24 años**, que alcanzan tasas de paro del 19,48% en 2005, situación que se agrava para el caso de las mujeres jóvenes con tasas de paro del 22% en el último trimestre de 2005 (datos de la Encuesta de Población Activa-EPA-). A pesar de que la tasa de paro para este colectivo se ha reducido en los últimos años, las cifras todavía son preocupantes. En este caso, la contratación realizada por las ETT's muestra el esfuerzo realizado para favorecer su inserción en el mercado de trabajo, suponiendo en España el 38,87% de las contrataciones (cuadro 4).

Finalmente, el tercer colectivo de difícil inserción son los **mayores de 45 años**, que en el 2005 tenían una tasa de actividad del 40,58% y de paro del 4,81%. Para este colectivo las ETT's han aportado al mercado laboral el 7,17% de sus contrataciones (cuadro 4).

Cuadro 4: Tasas de actividad y paro y contratos de ETT's para colectivos de difícil inserción

ESPAÑA	MUJERES		JÓVENES		MAYORES 45	
	2005	Var 05/95	2005	Var 05/95	2005	Var 05/95
Tasa actividad	46,41%	8,75%	52,14%	6,59%	40,58%	5%
Tasa paro	12,17%	-18,62%	19,68%	-22,92%	4,81%	-50%
Contratos ETT's	987.785		892.177		164.711	
% respecto otros colectivos	43,05%		38,87%		7,17%	

Fuente: INE y elaboración propia

#### 4.- CONCLUSIONES

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales, en especial, para facilitar la flexibilidad a través de la gestión de los contratos temporales. Por ello el objetivo de este trabajo ha sido analizar por una parte la relevancia de la temporalidad en el mercado laboral español y por otra reflejar de forma descriptiva el papel de las ETT's en la gestión de esta temporalidad.

Para lograr el objetivo propuesto en el trabajo se llevado a cabo una descripción de las ETT's y su regulación así como de las características del mercado laboral español; a partir de estos análisis se ha tratado de mostrar con cifras la labor de las ETTs para la gestión de la temporalidad

Las ETT's son empresas de servicios reguladas en el año 1994 mediante la ley 14/1994, cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad. La reforma laboral con relación a las ETT's ha sido el

primer paso hacia la segunda gran transformación de este sector en España, es decir su transformación en agencias globales de empleo como ya se ha adoptado en la mayoría de los países europeos. Esta evolución permitiría a estas empresas utilizar todos sus recursos de una forma más eficiente en el mercado laboral español, pudiendo gestionar no sólo contratos temporales sino también contratos indefinidos, hacer selección, consultoría, etc. (Aranda, 2006)

Los datos del análisis realizado demuestran que la situación del mercado laboral español es similar a la de otros países europeos, de forma que a mayor penetración de las ETT's se recoge una menor tasa de temporalidad. Esto permite afirmar que las ETT's gestionan necesidades reales de temporalidad. En este sentido, los sectores industriales y de servicios son en los que se produce una mayor penetración de las ETT's y donde se registra una menor tasa de temporalidad, ocurriendo lo contrario en el sector de la construcción y otros.

Además, las empresas de trabajo temporal son fórmulas de contratación que facilitan el acceso al primer empleo, aumentando la experiencia y la empleabilidad del trabajador (Muñoz Bullón, 2005). Esto genera una combinación eficaz de formación y conocimientos prácticos para el trabajador con resultados productivos para la empresa.

La relevancia que han alcanzado estas empresas se pone de manifiesto cuando se analiza la presencia consolidada de este sector en España, el cual tiene un papel de intermediador entre el mercado laboral y las empresas. Esta consolidación queda patente si analizamos a nivel descriptivo el valor añadido que ofrecen las ETT's en España y su papel cada vez más relevante en el marco de la política de empleo como se recoge en la ley 29/1999: "el elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía deriva no sólo del hecho de ser un medio más flexible de contratación, sino también de los menores costes salariales que implica la contratación de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, siendo éste el principal objetivo de su utilización".

Por todo ello, se observa que las ETT's se ajustan a los nuevos modelos de pensamiento en los que la flexibilidad y la seguridad laboral son conceptos complementarios y relacionados de forma directa y, por lo tanto, impulsores de una nueva forma de entender el trabajo. A este modelo se le conoce con el nombre de "Modelo de Flexiseguridad" y se basa en la idea de crear un modelo organizativo que favorezca la flexibilidad a la empresa y que, al mismo tiempo, garantice la seguridad del trabajador. Es un modelo innovador y competitivo que se traduce en una mayor adaptabilidad para las empresas, aportando un elevado nivel de formación a los trabajadores cedidos como elemento clave para la competitividad de la empresa.

En este sentido, la futura línea de investigación se dirige hacia los estudios que relacionen los aspectos de flexibilidad y seguridad con las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal para analizar el papel de las ETT's en la implantación del modelo de flexiseguridad.

## **5.- BIBLIOGRAFÍA**

AGETT (2006); "Informe AGETT del Mercado Laboral 2006", en [www.agett.com/servicio\\_informes.asp](http://www.agett.com/servicio_informes.asp) [13/03/2007].

Albizu, E. (1997); *Flexibilidad Laboral y gestión de los recursos humanos*. Ed. Ariel. Barcelona.

Aranda Manzano, F. (2006); "La segunda gran transformación de las ETT's". *Capital Humano*. N° 202, pp. 14-20.

Consejo Económico y Social. (2005); "Una década de empresas de trabajo temporal". *Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis. Observatorio de Relaciones Industriales*. Número 81. Mayo 2005. 4 pp. Consejo Económico y Social. Madrid.

- Consejo Europeo de Lisboa. (2000); *Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo 2000. Conclusiones de la Presidencia*. Lisboa.
- Council of the European Union. (2005); *Joint Employment Report, Addendum 1*. Council of the European Union, 9 March 2005. Brussels.
- Instituto de Estudios Económicos. (2006); *Determinantes consecuencias de la estabilidad del empleo en la Comunidad de Madrid*. Instituto de Estudios Económicos, 26 años por la economía de mercado. Madrid.
- McKinsey & Company. (2000); *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*. European Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), 2000. Brussels.
- Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2005); *Convergencia y Empleo. Programa Nacional de Reformas de España*. Octubre 2005. Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005); *Más y mejor empleo en un nuevo escenario macroeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Enero 2005. Madrid.
- Monereo, JL. y Moreno, MN (2004). Las Empresas de Trabajo Temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48, pp.39-65.
- Muñoz Bullón, F. (2005); *Empresas de trabajo temporal y la salida del desempleo*. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid.
- Rodríguez Piñero, M. (1992); *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*. MTSS, Madrid.