



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA Y SU ACTIVIDAD EMPRESARIAL.

JULIO COBOS MARCIEL

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 10/7/19**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO 2018/2019

TRABAJO FIN DE GRADO

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA Y SU ACTIVIDAD EMPRESARIAL.

Trabajo presentado por: Julio Cobos Marciel

Firma:

Tutor: Ana María Murcia Claveria

Firma:

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 10/7/19

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Empresas de trabajo temporal y agencias de colocación | 5 |
| 2,1 Autorización administrativa..... | 6 |
| 2.2 Garantía financiera..... | 6 |
| 2.3 Inscripción en el Registro Mercantil..... | 6 |
| 2.4 Obligación de informar a las autoridades laborales..... | 7 |
| 3 Relación entre empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y trabajador | 8 |
| 3.1 Relación entre la empresa de trabajo temporal y trabajador | 8 |
| 3.2 Relación entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal | 9 |
| 4 Supuestos de celebración del contrato de puesta a disposición | 9 |
| 4.1 Obra y servicio determinado..... | 9 |
| 4.2 Trabajos eventuales | 10 |
| 4.3 Interinidad o sustitución | 11 |
| 4.4 Realización de prácticas | 12 |
| 4.5 Formación y aprendizaje | 12 |
| 5 Derechos del trabajador en la empresa usuaria | 13 |
| 6 Obligaciones de la empresa de trabajo temporal..... | 13 |
| 7 Infracciones y sanciones en una empresa de trabajo temporal | 14 |
| 8 Proceso de investigación en materia de contratación laboral | 15 |
| 8.1 Objetivos de la investigación..... | 15 |
| 8.2 Partes de la investigación..... | 16 |
| 8.3 Plan de garantía juvenil..... | 19 |
| 8.4 Análisis de los tipos de contrato celebrados en España..... | 20 |
| 8.5 Menores de 25 años en Castilla y León | 26 |
| 8.6 Tipo de encuesta..... | 27 |
| 8.7 Encuesta realizada..... | 29 |
| 9 Resultados de la encuesta realizada a las empresas de trabajo temporal | 32 |
| 9.1 Análisis de los resultados de la encuesta | 47 |
| 10 Motivos de las empresas usuarias para acudir a las empresas de trabajo temporal. Necesidad de las empresas de trabajo temporal en el desarrollo de la economía | 48 |
| 11 Experiencia propia trabajando con las empresas de trabajo temporal..... | 49 |
| Conclusiones..... | 52 |
| Bibliografía y webgrafía | 53 |

Índice de imágenes.

| | |
|--|----|
| Imagen 1: tasa de “ninis” en Castilla y León..... | 19 |
| Imagen 2: sectores donde se ha firmado el contrato de puesta a disposición..... | 21 |
| Imagen 3: contratos de puesta a disposición por comunidades autónomas | 22 |
| Imagen 4: contratos de puesta a disposición por rango de sexo y edad..... | 23 |
| Imagen 5: número de trabajadores de media cedidos por ETT en el año 2018 | 24 |
| Imagen 6: supuestos de utilización del contrato de puesta disposición en el año 2018 | 25 |
| Imagen 7: contrataciones en el año 2018 por rango de sexo, edad, nacionalidad..... | 26 |
| Imagen 8: perfil del trabajador..... | 49 |
| Imagen 9; procesos de selección abiertos | 50 |
| Imagen 10 y 11: ofertas de trabajo en Valladolid y seleccionadas por el trabajador | 51 |

1 Introducción

El trabajo fin de grado supone la culminación de mis estudios en el Grado en Comercio. El tema elegido es el estudio de las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT) en España y su actividad empresarial. Lo he escogido, además de para saber cómo funcionan las ETTs, por ser un tema muy cercano, pues actualmente estoy y he trabajado en este tipo de empresas.

La metodología empleada para la elaboración del trabajo fin de grado se compone de varias fuentes de investigación. En primer lugar, he consultado manuales de Derecho del trabajo y trabajos específicos dedicados a las ETTs, así como páginas Web como la del Ministerio de Trabajo de España e información elaborada por la Oficina de Empleo de Castilla y León en materia de contratación laboral. Por último, apporto mi experiencia propia con las ETT, mi relación con la empresa usuaria y los trabajos realizados.

El trabajo fin de grado está dividido en cuatro partes. La primera parte está dedicada al análisis de la regulación de las empresas de trabajo temporal, con un estudio dedicado al contrato de puesta disposición y los supuestos de utilización de este contrato. La segunda parte comprende el estudio de los derechos del trabajador en la ETT y en la empresa usuaria, las obligaciones de las empresas implicadas, así como las infracciones que pueden cometer las ETTs y las empresas usuarias. Tercera parte es un proceso de investigación sobre el trabajo, dirigida principalmente a las ETT; se realiza también una encuesta sobre los contratos de trabajo realizados por las ETT y, por último, la exposición de mi experiencia propia en este sector, así como unas conclusiones extraídas de cada parte en la que está dividido el trabajo fin de grado.

La realización de este trabajo es posible en primer lugar gracias a mis padres, mi familia y amigos cercanos, con todo el apoyo recibido por parte de cada uno de ellos. No me puedo olvidar de los profesores de la Facultad de Comercio y los compañeros con los que he compartido clase, biblioteca y apuntes, ayudándonos en todo lo que fuera posible. A todos ellos muchas gracias.

2. Empresas de trabajo temporal (ETT) y agencias de colocación

Las ETT están reguladas por la Ley 14/1994 de 1 junio¹ (en adelante Ley de ETT) y desarrollada por el Real Decreto 417/2015² por el que se aprueba el reglamento de las empresas de trabajo temporal, cuya última modificación³ supone su adaptación a la estiba portuaria y la adaptación del régimen legal de trabajadores para la prestación de servicios portuarios⁴.

Una ETT es aquella empresa cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa, denominada empresa usuaria, con carácter “temporal”, trabajadores por ella contratados.

Según Cruz Villalón (2018): “Las empresas de trabajo temporal pueden realizar distintas funciones: una primera función es actuar como agencia de colocación, una segunda función es poder desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, efectuar labores de asesoramiento y consultoría de recursos humanos, como función principal la cesión de trabajadores legalmente admitido por el ordenamiento jurídico.” (pág. 155).

El Servicio Público de Empleo Estatal define las agencias como: “entidades que el Servicio Público de Empleo Estatal y el Servicio Público de empleo de las Comunidades Autónomas utilizan como herramienta para que las personas que buscan empleo lo encuentren en el menor tiempo posible, para conseguir ese fin, se valoran perfiles, aptitudes de las personas desempleadas, pudiendo realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, información profesional o selección de personal.” (www.sepe.es)

¹ BOE 22 Junio 1994.

² BOE 20 Junio 2015

³ Real Decreto-ley 9/2019 de 29 marzo por el que se modifica la Ley 14/1994 de 1 junio (BOE 30 Marzo2019).

La Ley de ETT rige todas las actividades que realicen las empresas de trabajo temporal y engloba una serie de obligaciones, que deben ser cumplidas para buen funcionamiento de su actividad. A continuación, se explican las obligaciones de una empresa de trabajo temporal.

2.1 Autorización administrativa

El art. 2 de la Ley de ETT indica: “el comienzo de la actividad empresarial solo es posible cuando la empresa ha recibido la autorización de la administración correspondiente según donde se sitúe la entidad.”

La concesión de la autorización se da cuando es revisada cómo es la organización, la estructura empresarial, que la empresa se dedique a poner a disposición personas trabajadoras a empresas usuarias, estar al corriente de pagos y obligaciones y garantizar el bienestar de los trabajadores y sus correspondientes honorarios.

La Ley de ETT: “la solicitud de la autorización se resolverá en el plazo de 1 mes.”

Si no se concede la autorización, el resultado es comunicado a la correspondiente ETT para que pueda llevar a cabo las reclamaciones que considere oportunas.

2.2 Garantía financiera

Es la segunda de las obligaciones que tiene que cumplir una empresa de trabajo temporal junto con la autorización administrativa. El art. 3 de la Ley de ETT establece que: “la garantía financiera debe alcanzar un importe veinticinco veces el salario mínimo profesional vigente en el momento.” “En el siguiente ejercicio será igual al 10% de la masa salarial del ejercicio económico inmediatamente anterior.”

En el caso de que la compañía tuviera muchos gastos, en una primera instancia se saldarían las cuentas y la diferencia ya es enviada a los propietarios de la entidad empresarial.

2.3 Registro de la empresa de trabajo temporal

Las empresas que inicien su actividad y quieran competir en el mercado deben estar inscritas en el Registro Mercantil de su ciudad. La inscripción sirve para realizar un control del número de entidades que existen y para que cualquier persona interesada en la empresa, pueda consultar las cuentas u otro dato de la compañía, abonando la correspondiente cuantía de esa operación.

El art. 4 de la Ley de ETT explica detalladamente los datos que ha de aportar la empresa para realizar correctamente la inscripción.

El art. 4 de la Ley de ETT: “la empresa debe aportar; nombre, dirección, cif, ciudad, cuentas de la entidad, datos de las personas de la alta dirección y también de las que pertenezca al órgano de administración, número de autorización administrativa que se le ha concedido”

Las empresas, además de aportar el número de autorización administrativa cuando realizan el registro, deben ponerlo también cuando publiquen las ofertas de trabajo bien en su página Web, en otros portales y cuando haga publicidad.

2.4 Obligación de informar a las autoridades laborales

En el desempeño de la actividad, cualquier empresa de trabajo temporal está obligada a informar a las autoridades laborales de una serie de cuestiones.

La información debe ser comunicada 15 días después al registro mercantil de la entidad. Entre la información más relevante se encuentra:

- ❖ El art. 5 de la Ley de ETT: “Enviar una copia de todos los contratos de trabajo celebrados y de la masa salarial de la entidad correspondiente al ejercicio anterior. Cambios en la titularidad, dirección de los trabajadores y apertura de nuevos centros de trabajo.”

En casos especiales, puede que la persona elegida para realizar el trabajo, no se encuentre en la misma ciudad que la empresa o bien sea contratado por la misma entidad, pero de otra ciudad, en estos casos, se tiene que informar de las siguientes cuestiones.

- ❖ Cuando el contrato sea firmado dentro del territorio de aplicación, pero la actividad a realizar es desarrollada en otra área, fuera de su ámbito, entonces se deberá notificar a la autoridad correspondiente, de qué actividad se encargará la persona elegida y se entregará una copia del contrato.

3 Relación entre empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y trabajador

Existen una serie de relaciones: mercantil, laboral y funcional. La relación mercantil es la que se da entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal a través del contrato de puesta a disposición. La relación laboral es la relación existente entre el trabajador que firma el contrato de trabajo y la empresa de trabajo temporal que lo contrata; y la relación funcional es la que se desarrolla entre el trabajador y la empresa usuaria.

La empresa usuaria tiene una necesidad temporal. La ETT le proporciona un trabajador para cubrir un puesto de trabajo de forma temporal y es quien realiza el proceso de selección con el fin de encontrar a la persona que va a cubrir esa temporalidad.

3.1 Relación entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal. El trabajador acude a la ETT buscando una oferta de trabajo. Para ello debe inscribirse para poder ser admitido en los procesos de selección abiertos. La inscripción se puede realizar de forma presencial u online.

El primer paso para inscribirse es crear el perfil por parte del trabajador, en el que debe incluir sus datos y el curriculum. Una vez realizado, tiene acceso a todos los procesos de selección abiertos donde puede comprobar:

- Puesto de trabajo que va a cubrir de forma temporal.
- Explicación de las tareas a realizar, tiempo de duración, jornada laboral y lugar de trabajo.
- Requisitos del puesto de trabajo, conocimientos necesarios para desempeñar el cargo, experiencia laboral, manejo de programas o carnet de conducir.

La relación laboral entre el trabajador y la ETT empieza con la firma del contrato de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre (en adelante ET)⁵, en su art. 15, duración del contrato de trabajo, expone: "el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es en principio de duración determinada.

⁵ BOE 24 octubre 2015

- b) Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que así lo exijan, aun tratándose de actividad normal de la empresa.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se identifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.”

3.2 Relación entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias que ejerzan su actividad en el ámbito territorial.

El art. 6 de la Ley de ETT expone:” podrá celebrar contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.”

En el contrato de puesta a disposición se incluyen los datos identificativos de la empresa usuaria, supuesto de celebración del contrato y causas que lo originan, sueldo a percibir, cualificación requerida para el puesto de trabajo y como hemos dicho anteriormente riesgos que se pueden encontrar en el puesto de trabajo.

Siguiendo la idea del art. 7 de la ley de ETT, la duración del contrato establecida será de máximo 6 meses, o el tiempo necesario para realizar la actividad para la que fue contratado inicialmente. Al término de este periodo, si el trabajador siguiera trabajando, cambiaría su condición de temporal pasando a ser indefinido. Por disposiciones de convenio colectivo ese periodo de tiempo puede cambiar pudiendo ser de mayor duración.

4 Supuestos de celebración del contrato de puesta a disposición

4.1 Obra y servicio determinado

Se efectúa una obra o servicio, es temporal y debe establecerse el tiempo acorde para su desempeño. Debe existir una cierta autonomía puesto que la actividad del contrato, el objeto de la firma no se realiza de forma habitual en la empresa.

Este tipo de contrato suele ser más numeroso en sectores como limpieza, cuando sea ajena a la compañía o seguridad en un evento. Puede firmarse cuando se crea un departamento nuevo o un sector y aparecen nuevas vacantes.

Se tiene que realizar por escrito, debiendo aparecer la circunstancia que hace firmar este contrato, la causa por la que el trabajador va a prestar sus servicios a la empresa. Se debe realizar una clara descripción de la labor sin caer en ámbitos genéricos puesto que es una parte fundamental de contrato de lo contrario no tendría carácter indefinido al no poder calificar la tarea como terminada. El contrato finaliza con la tarea finiquitada.

Si el trabajador es despedido antes no habiendo terminado la tarea encomendada, será despido improcedente por parte de la empresa.

Como en el caso anterior cuando hablábamos de contratación indefinida, el contrato por obra y servicio tiene que realizarse de forma escrita, presentándose en la administración pública en un plazo de 10 días. De realizarse solo de palabra el trabajador tomará la consideración de contratación indefinida.

Las últimas reformas en el mercado laboral posibilitan que ahora las empresas de trabajo temporal también pueden firmar contratos de prácticas, formación y primer empleo, dando puestos de trabajo y reduciendo el paro entre la población joven.

4.2 Trabajos eventuales

Es un contrato de carácter ocasional, se da en circunstancias que exigen a la empresa un incremento transitorio de mano de obra, como aumento pedidos, acumulación de tareas. Su objetivo no es cubrir necesidades permanentes en la empresa. Se realizan trabajos que forman parte de la actividad diaria de la empresa. Es diferente al contrato de obra y servicio, porque no realiza ninguna actividad con autonomía y sustantividad propia.

Como se menciona anteriormente en el contrato de puesta a disposición, la duración de este contrato es de 6 meses con un máximo de 1 año, pudiendo modificar los plazos por convenio colectivo.

La duración de este contrato será de 3 a 6 meses, cuando se contrate a jóvenes desempleados menos de 30 años que carezcan de experiencia laboral y no hayan desempeñado ningún trabajo en los meses previos, hasta que la tasa de desempleo sea menor a 15%. (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, García Murcia. 2018)

4.3 Interinidad o sustitución

El objetivo de este contrato es sustituir a otra persona, la cual mantiene o reserva su puesto de trabajo. La sustitución se llevará a cabo mientras esa persona esté ausente.

Hay otro supuesto donde se puede celebrar el contrato de sustitución y es mientras se lleva a cabo un proceso de selección para elegir a la persona idónea que ocupara de forma definitiva ese puesto de trabajo para el cual hay una persona sustituta.

El art. 4 del Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el Art. 15 del Estatuto de Trabajadores en materia de contratos de duración determinada expone: “se debe indicar quién es la persona para sustituir y quién es la persona que está en sustitución, aclarando qué actividades viene a desempeñar mientras el otro trabajador no está.”

La duración del contrato coincide con el tiempo que está ausente la persona que va a ser sustituida. Al regresar ocupará su puesto de trabajo.

En el caso de que se realice el proceso de selección, el tiempo de sustitución finalizará con la elección de la persona que ocupará de forma permanente ese puesto de trabajo.

El art. 6 de la Ley de ETT expone: “podrá celebrarse el contrato de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones requisitos en que una empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.”

El art. 11 del Estatuto de los Trabajadores regula el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, está aprobado por el Real Decreto 488/98 de 27 Marzo. El art. 11 expone:

“-El contrato en prácticas se puede celebrar con quien tiene posesión de título universitario o formación profesional de grado medio o superior o títulos legalmente reconocidos por el sistema educativo vigente. El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional. adecuada el nivel de estudios o de formación cursados.

El contrato de formación y aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de sistema de formación profesional para el empleo o sistema educativo.

-El trabajador recibirá la formación en un centro formativo o en la misma empresa cuando la misma dispusiera de instalaciones o personal adecuado. La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa debe estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación debe estar justificada al final del contrato.”

4.4 Realización de prácticas

El contrato en prácticas es una modalidad en la que toda persona que lo firma pone a prueba los conocimientos adquiridos de acuerdo con su nivel de estudios que posee. Por medio de este contrato el trabajador adquiere experiencia laboral y nociones sobre el puesto de trabajo que ocupa.

Durante el tiempo que está contratado el trabajador posee las mismas condiciones laborales (derechos y deberes) que otro trabajador, como si estuviera contratado directamente por la empresa.

Al finalizar el contrato el trabajador tiene la posibilidad de ser contratado por la empresa usuaria, pasando a formar parte de la plantilla. Es un contrato al que se puede acceder tanto con estudios universitarios como formación profesional.

El contrato se firma por escrito, estableciendo el tiempo de duración, nivel de estudios, tareas a desempeñar. El trabajador es dado de alta en la seguridad social.

4.5 Formación y aprendizaje

Está encaminado a mejorar el empleo y reducir el número de personas sin un puesto de trabajo.

Dirigido a que las personas con una elevada temporalidad puedan firmar contratos para la formación y el aprendizaje. el objetivo es que disminuir la tasa de desempleo y dar una oportunidad a la población joven de poder incorporarse a mejores puestos de trabajo, mejorando su perfil profesional de cara a las empresas.

Planteado para personas mayores de 16 años y menores de 25 con nada o muy poca cualificación. En el caso de personas con algún tipo de discapacidad no habrá límite de edad. Del tiempo de duración es de 1 año con un máximo de 3, pudiendo ser cambiado estos límites según convenio colectivo.

Al término del contrato el trabajador no puede ser contratado en la misma modalidad de contrato que tenía durante la formación y deberá tener un puesto de trabajo distinto.

5 Derechos del trabajador en la empresa usuaria

Según el artículo 11 de la Ley de ETT: “los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se le apliquen las mismas disposiciones que el resto de los trabajadores de la empresa usuaria.” Como pueden ser: duración de la jornada laboral, horas extraordinarias, descansos.

Además de las condiciones laborales, en el caso en que sea necesario, el trabajador o trabajadora puede solicitar una baja, tener igualdad laboral entre hombres y mujeres y percibir el finiquito cuando deba terminar sus servicios.

Deben recibir una indemnización cuando finaliza su contrato, incluyendo la nómina, pagas extra y las liquidaciones, comisiones. La ETT, quien contrató al trabajador, deberá realizar la indemnización.

6 Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal

Las empresas al contratar a los trabajadores tienen una serie de obligaciones que han de cumplir.

Según el art. 12 de la Ley de ETT: “están obligados al pago de salarios y deben cumplir las obligaciones con la seguridad social. Deben dedicar 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores.”

El trabajador recibe los conocimientos en materia de riesgos laborales y los posibles peligros que puede encontrar en el desarrollo de la actividad que va a realizar. Se realiza una evaluación previa a la firma del contrato de todos los riesgos que hay en la actividad laboral y las medidas de seguridad y salud que tiene que poner en práctica el trabajador/a.

El trabajador puede percibir cualquier tipo de formación por parte de la empresa, bien personal u online, nunca deberá efectuar ningún pago y en el caso de que eso fuera necesario por temas de traslado, la ETT le reembolsará el importe que haya realizado.

7 Infracciones y Sanciones en las empresas de trabajo temporal

Las ETT deben cumplir la normativa y respetar los trabajadores tanto los que trabajan directamente en la entidad como los que son cedidos a empresas usuarias.

En el día a día se pueden dar distintas situaciones donde las empresas de trabajo temporal no realizan su labor conforme a la ley e incurrir en distintas infracciones.

Las infracciones más destacadas son:

- ❖ No formalizar el contrato por escrito cuando la ley lo imponga de esa manera.
- ❖ Formalizar un contrato de trabajo con el trabajador o trabajadora para realizar una actividad, que no está pensada para ese tipo de contrato, como puede ser contrato de hasta fin de obra, cuando se ha contratado por tiempo indefinido.
- ❖ Cuando la entidad no cumpla las exigencias de la autoridad laboral a la que pertenezca y aun así celebre contratos de trabajo, dichos contratos carecerán de toda validez.
- ❖ Actuar como empresa de trabajo temporal cuando no se tenga autorización legislativa para dicha actividad
- ❖ Formalizar contratos que supongan un riesgo para la salud del trabajador.
- ❖ Realizar estas infracciones, supone ser objeto de sanción por parte del ministerio de trabajo

Sancionar a las empresas de trabajo temporal es competencia del ministerio de trabajo y asuntos sociales o bien las autoridades administrativas de cada comunidad autónoma, pueden ser sanciones económicas o bien pueden ser según el artículo 25 ley de Empresas de trabajo temporal (14/1994): “prohibición durante 1 año de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España, o si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.”

8 Proceso de investigación en materia de contratación laboral

8.1 Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación son:

-Comprobar si se han cubierto las necesidades temporales de las empresas usuarias en materia de prácticas y formación.

-Saber qué beneficio ha supuesto para la ETT, poder realizar contratos de prácticas y formación y por otra parte los beneficios para la empresa usuaria de externalizar el proceso de selección contratando los servicios de una ETT.

- Conocer el número de trabajadores que han sido cedidos a empresas usuarias para realizar prácticas y formación, en comparación, a los que son contratados para realizar una obra o servicio o por circunstancias de la producción, interinidad.

-Conocer qué tipo de trabajador están demandando las empresas usuarias para cubrir las necesidades temporales de trabajo.

-Sacar conclusiones una vez terminada la investigación y poder comprobar los objetivos de este trabajo fin de grado.

- Realizar un comentario de los datos obtenidos tanto del Ministerio de Trabajo de España como de la oficina de empleo de Castilla y León en materia de empleo y contratos de puesta a disposición firmados.

8.2 Partes de la investigación

La investigación tiene como fin cumplir los objetivos marcados anteriormente.

Para realizar la investigación, se ha dividido en dos partes.

A continuación, explico cómo se realizado las dos partes de la investigación.

1 Parte de la investigación

Para realizar esta primera parte se utilizan los datos obtenidos de la Oficina de Empleo de Castilla y León y en un segundo plano, analizando los gráficos del Ministerio de Trabajo de España sobre contratos de puesta a disposición. viendo cómo se relacionan entre sí las variables que influyen en este campo, como son sexo, edad, puesto de trabajo, niveles de estudios, sectores de trabajo.

Se ha llevado a cabo investigación documental, cualitativa y descriptiva.

Documental → se toman en cuenta documentos relacionados con Castilla y León.

Descriptiva → se explica los datos analizados, se argumenta la relación que hay entre las variables y que conclusiones se pueden sacar de la investigación.

Las fuentes de información usadas son primarias puesto que son estudios ya realizados por otras entidades, a partir de los cuales se puede elaborar este proceso de investigación.

2 Parte de la investigación

La segunda parte va en consonancia con el punto anterior. Se ha desarrollado una encuesta dirigida a las empresas de trabajo temporal de Valladolid. En dicha encuesta se va a comprobar si se han cubierto las necesidades temporales de las empresas usuarias en materia de prácticas y formación, conocer el número de trabajadores que ha sido cedidos a empresas usuarias para realizar prácticas y formación, en comparación, a los que son contratados para realizar una obra o servicio o por circunstancias de la producción, interinidad y saber qué tipo de trabajador están demandando las empresas usuarias para cubrir las necesidades temporales de trabajo.

Se ha llevado a cabo una investigación seccional y descriptiva.

Seccional → se han recogido datos y opiniones que van a ser objetos de estudio.

Descriptiva → se argumenta los resultados de la encuesta una vez contestada por las empresas de trabajo temporal.

La fuente de información utilizada es una fuente secundaria, la información es creada a través de la encuesta que he realizado y las respuestas de las empresas de trabajo temporal.

8.3 Plan de garantía juvenil

Para realizar la investigación, hay que tomar en cuenta la situación actual de España, dentro de ella Castilla y León, con relación a los jóvenes y el empleo.

La población joven comparte dos grandes características, alta tasa de abandono escolar y alta temporalidad en el empleo al que pueden acceder.

Es un gran problema que se traduce en: muy baja cualificación por parte de un gran número de personas y otra gran mayoría de público joven con estudios y formación que firma contratos de escasa duración y muchos de ellos a jornada parcial.

En la **imagen 1**, se puede observar el porcentaje de “ninis” en Castilla y León con respecto a España. Los “ninis” de Casilla y León se mantienen a niveles elevados como consecuencia de la crisis y la alta tasa de paro. El número va disminuyendo conforme avanzamos y eso es gracias a los esfuerzos y las políticas de los gobiernos en mejorar el empleo.

Imagen 1. Tasa de “ninis” en Castilla y León.



Fuente: Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Junta de Castilla y León.

Hemos explicado que la última reforma laboral ha posibilitado que las empresas de trabajo temporal puedan firmar contratos de formación o de prácticas encaminadas a gente joven. Junto a estas empresas el gobierno también aplica otras políticas como es la garantía juvenil.

El SEPE (servicio público de empleo estatal) define el plan de garantía juvenil como: “una iniciativa europea que pretende activar a los jóvenes en un plazo de tiempo breve, manteniéndolos en contacto con el mercado laboral. Se esfuerza en disminuir los niveles de desempleo juvenil e impulsarles a la vida laboral siendo apoyada por el ministerio de trabajo y seguridad social de España.” (www.sepe.es)

Los principales objetivos de esta iniciativa son: garantizar los mismos derechos de acceso a los demandantes de empleo. La eficiencia y la transparencia en la mejora del empleo y cooperar entre los distintos niveles de la administración.

En general, la postura del gobierno de España está enfocada en los jóvenes y a la creación de empleo de calidad. Como he dicho anteriormente, muchos de los jóvenes tienen formación académica, pero les falta experiencia laboral y es bueno que haya más contratos laborales y más ofertas de trabajo.

8.4 Análisis de tipos de contrato celebrados en España

El éxito de la reforma laboral vendrá dado por la creación de empleo y la firma de contratos de prácticas y formación.

Retomando lo explicado en la primera parte, he analizado los gráficos y datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a un nivel mayor de la subdirección laboral en estadística y análisis sociolaboral, referentes a contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal.

En la **imagen 2**: se puede observar los sectores económicos donde se han firmado contratos de puesta a disposición en el año 2018, durante los meses de enero a agosto.

La imagen muestra que los sectores donde se firman más contratos pertenecen a: agricultura, ganadería, industria manufacturera, transporte y hostelería. Por el contrario, donde menos contratos se firman son en empleados del hogar y en la administración pública.

Esta imagen muestra la actividad que se ha venido desarrollando los últimos años de manera regular y cuáles son los puestos de trabajo que ofrecen las empresas usuarias a nivel de España.

Imagen 2. Sectores dónde se ha firmado el contrato de puesta a disposición.

Datos Enero-Agosto 2018 (*)

| | VALORES ABSOLUTOS | VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR | |
|---|----------------------|---|----------------------------|
| | | Absolutas | Relativas En porcentaje |
| CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN (1) | 2.744.419 | 209.760 | 8,3 |
| A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 464.152 | 15.516 | 3,5 |
| B Industrias extractivas | 421 | 14 | 3,4 |
| C Industria manufacturera | 790.354 | 57.581 | 7,9 |
| D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 589 | -32 | -5,2 |
| E Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos | 8.175 | 2.531 | 44,8 |
| F Construcción | 14.667 | 539 | 3,8 |
| G Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor | 293.880 | 12.389 | 4,4 |
| H Transporte y almacenamiento | 464.949 | 97.908 | 26,7 |
| I Hostelería | 355.629 | 5.086 | 1,5 |
| J Información y comunicaciones | 91.792 | 4.547 | 5,2 |
| K Actividades financieras y de seguros | 29.758 | 3.539 | 13,5 |
| L Actividades inmobiliarias | 3.032 | 592 | 24,3 |
| M Actividades profesionales, científicas y técnicas | 48.613 | -329 | -0,7 |
| N Actividades administrativas y servicios auxiliares | 114.287 | 6.290 | 5,8 |
| O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria | 1.437 | -11 | -0,8 |
| P Educación | 6.097 | 1.274 | 26,4 |
| Q Actividades sanitarias y de servicios sociales | 9.003 | 1.064 | 13,4 |
| R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 34.920 | 7.446 | 27,1 |
| S Otros servicios | 12.231 | -6.395 | -34,3 |
| T Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y servicios | 266 | 87 | 48,6 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

La **imagen 3** va ligada a la imagen 2, se centra en el contrato de puesta a disposición y el mismo periodo de tiempo. Señala qué comunidades son las que ofrecen más puestos de trabajo.

Las comunidades con más empleo son: Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y Madrid. Las que menos son: La Rioja, Ceuta y Melilla, Extremadura y Baleares.

Castilla y León se mantiene en niveles intermedios.

Es lógico que los resultados con más contratos en hostelería coincidan con comunidades donde hay más turismo y con ciudades grandes como Madrid y Barcelona, que son dos centros empresariales y hay movimiento de mercancías.

Comunidades pequeñas como La Rioja o Extremadura no hay tanta oferta en los sectores que hemos señalado anteriormente.

Imagen 3. Contrato de puesta a disposición por comunidades autónomas.

Datos Enero-Agosto 2018 (*)

| | VALORES ABSOLUTOS | VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR | |
|--|----------------------|---|----------------------------|
| | | Absolutas | Relativas En porcentaje |
| CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN | 2.744.419 | 209.760 | 8,3 |
| Andalucía | 264.638 | -42.286 | -13,8 |
| Aragón | 100.929 | 1.512 | 1,5 |
| Asturias (Principado de) | 27.997 | -1.563 | -5,3 |
| Baleares (Illes) | 19.931 | -183 | -0,9 |
| Canarias | 84.220 | 1.571 | 1,9 |
| Cantabria | 48.211 | 4.520 | 10,3 |
| Castilla-La Mancha | 99.567 | 20.518 | 26,0 |
| Castilla y León | 134.739 | 10.190 | 8,2 |
| Cataluña | 493.190 | 34.268 | 7,5 |
| Comunitat Valenciana | 372.718 | 88.708 | 31,2 |
| Extremadura | 8.552 | -377 | -4,2 |
| Galicia | 118.241 | 9.124 | 8,4 |
| Madrid (Comunidad de) | 384.909 | 45.781 | 13,5 |
| Murcia (Región de) | 358.088 | 16.459 | 4,8 |
| Navarra (C. Foral de) | 75.795 | 7.492 | 11,0 |
| País Vasco | 130.380 | 11.987 | 10,1 |
| Rioja, La | 22.243 | 2.026 | 10,0 |
| Ceuta y Melilla | 71 | 13 | 22,4 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

La **imagen 4**, muestra las diferencias que hay en el empleo de España cuando se firma un contrato de trabajo, tomando en cuenta factores como sexo, edad o nacionalidad.

El sexo masculino sigue por encima en contratación laboral, puede deberse a que sean más numerosos los trabajadores de sexo masculino, que acuden a una ETT o circunstancias de la producción en el momento que firmaron el contrato.

Por razón de nacionalidad, las personas extranjeras que son contratadas están muy por debajo de ciudadanos españoles.

La franja de edad que más solicita empleo en una ETT va desde los 20 años hasta los 29 años. Entre las razones están: adquirir experiencia laboral, encaminada a conseguir mejores trabajos en un futuro, tener un salario y costearse estudios, ayudar en el entorno familiar...

Imagen 4. Contrato de puesta a disposición por rango de sexo y edad.

| | VALORES ABSOLUTOS | VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR | |
|------------------|----------------------|---|----------------------------|
| | | Absolutas | Relativas En porcentaje |
| | | | |
| TOTAL | 577.698 | 38.962 | 7,2 |
| Varones | 350.479 | 18.512 | 5,6 |
| Mujeres | 227.219 | 20.450 | 9,9 |
| Española | 444.742 | 24.223 | 5,8 |
| Extranjera | 132.956 | 14.739 | 12,5 |
| De 16 a 19 años | 27.934 | 6.009 | 27,4 |
| De 20 a 24 años | 102.164 | 11.091 | 12,2 |
| De 25 a 29 años | 99.526 | 5.584 | 5,9 |
| De 30 a 34 años | 82.860 | 1.422 | 1,7 |
| De 35 a 39 años | 82.635 | 115 | 0,1 |
| De 40 a 44 años | 74.903 | 3.585 | 5,0 |
| De 45 a 49 años | 52.930 | 3.739 | 7,6 |
| De 50 a 54 años | 33.635 | 3.843 | 12,9 |
| De 55 a 59 años | 15.890 | 2.369 | 17,5 |
| De 60 y más años | 5.221 | 1.205 | 30,0 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

La **imagen 5** (unida a la **imagen 6**) señala el número de trabajadores de media cedidos por ETT en España durante el año 2018. Es a nivel general, abarcando todo tipo de contratos de trabajo.

Durante la temporada de verano (mayo, junio, julio) es cuando crece más el empleo. El empleo aumenta gracias a que España es un país con el turismo muy elevado y las personas son contratadas principalmente en el sector servicios. Los datos se corresponden con la imagen 2, donde se ha comprobado que la hostelería es uno de los sectores con más demanda.

La mayoría de las empresas que firman contrato de puesta a disposición con ETT es para realizar obra y servicio.

Imagen 5. Número de trabajadores de media cedidos por ETT en el año 2018

| AÑOS | EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (1) | CESIONES DE TRABAJADORES (2) |
|----------|----------------------------------|------------------------------|
| 2018(*): | | |
| Enero | 258 | 197.398 |
| Febrero | 258 | 158.947 |
| Marzo | 260 | 170.599 |
| Abril | 262 | 188.425 |
| Mayo | 262 | 207.717 |
| Junio | 263 | 212.313 |
| Julio | 263 | 202.885 |
| Agosto | 267 | 177.224 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

La **imagen 6** (unida a la **imagen 5**) muestra el número de personas contratadas por medio del contrato de puesta a disposición durante el año 2018. Como he explicado anteriormente, la mayoría de los trabajos es para realizar obra y servicio, seguido por circunstancias de la producción e interinidad.

En cambio, los tipos de contrato de formación y aprendizaje y prácticas están muy por debajo y tienen muy poca demanda.

Estos datos demuestran que las reformas laborales que realiza el gobierno y la aparición de nuevos contratos están creando nuevo empleo. Sin embargo, la economía y la actividad de las empresas siguen apostando por los contratos que ha habido y siguen estando en las empresas de trabajo temporal estos años.

El empleo que se crea exige trabajadores con cierta experiencia que conozcan la actividad a desarrollar y estén capacitados para realizar una labor de forma correcta.

El trabajador opta por el momento por un trabajo que le brinde más experiencia y conocimientos en vez de estar realizando prácticas en una empresa y recibiendo un salario más reducido.

Imagen 6. Supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición en el año 2018.

| CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN | | | | |
|-----------------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|------------------------------------|
| Total | Obra o servicio | Circunstancias de la producción | Interinidad | Formación, aprendizaje y prácticas |
| 342.985 | 145.579 | 190.618 | 6.301 | 487 |
| 280.698 | 115.689 | 158.844 | 5.763 | 402 |
| 306.027 | 122.856 | 177.070 | 5.709 | 392 |
| 335.215 | 138.022 | 190.909 | 5.941 | 343 |
| 378.884 | 166.722 | 205.583 | 6.163 | 416 |
| 399.801 | 189.059 | 204.710 | 5.626 | 406 |
| 382.800 | 171.069 | 206.018 | 5.331 | 382 |
| 318.009 | 146.163 | 167.590 | 4.064 | 192 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

La **imagen 7** (unida a la **imagen 4**) muestra los contratos que se han realizado en los meses del año 2018 por razón de sexo, nacionalidad y grupos de edad. Los datos se siguen repitiendo, la temporada de verano es cuando se contratan a más trabajadores y el grupo masculino está por delante en cuanto contratación.

Los menores de 20 años, es el grupo de edad que menos contratos firman, por razones como: poca experiencia, tener que compaginar con los estudios, pocos conocimientos, como se ha dicho en la **imagen 6**, los contratos de formación son los que menos demanda tienen dentro de las empresas de trabajo temporal, de ahí que el grupo muy joven tenga dificultades para encontrar empleo.

Por encima de esa edad, las contrataciones están más igualadas, es un poco más exitoso el grupo entre 20 y 29 años, pero las diferencias no son muy notables.

Las personas con nacionalidad extranjera tienen más dificultades para encontrar empleo. Tienen menos posibilidades de ser contratados por una empresa si se compara con trabajadores de nacionalidad española.

Muchos de las trabajadoras extranjeras se encuentran trabajando de empleadas del hogar y como se ha visto anteriormente es uno de los sectores donde menos contratos se firman en cuanto a empresas de trabajo temporal.

Imagen 7. Contrataciones en el año 2018 por razón de sexo, edad y nacionalidad.

| AÑOS | TOTAL | SEXO | | NACIONALIDAD | | EDAD | | | |
|---------|---------|---------|---------|--------------|------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | | Varones | Mujeres | Española | Extranjera | Menos de 20 años | De 20 a 29 años | De 30 a 39 años | De 40 y más años |
| 2018: | | | | | | | | | |
| Enero | 168.989 | 106.533 | 62.456 | 132.008 | 36.981 | 5.214 | 54.713 | 52.009 | 57.053 |
| Febrero | 136.332 | 87.253 | 49.079 | 104.184 | 32.148 | 4.345 | 44.063 | 41.865 | 46.059 |
| Marzo | 147.246 | 93.365 | 53.881 | 113.789 | 33.457 | 4.692 | 48.408 | 44.954 | 49.192 |
| Abril | 157.371 | 98.947 | 58.424 | 120.342 | 37.029 | 5.039 | 51.108 | 47.463 | 53.761 |
| Mayo | 173.538 | 107.489 | 66.049 | 128.392 | 45.146 | 6.530 | 56.304 | 51.212 | 59.492 |
| Junio | 177.995 | 110.090 | 67.905 | 134.441 | 43.554 | 8.893 | 61.414 | 50.015 | 57.673 |
| Julio | 176.271 | 108.169 | 68.102 | 135.502 | 40.769 | 10.252 | 61.999 | 48.627 | 55.393 |
| Agosto | 155.737 | 95.816 | 59.921 | 121.917 | 33.820 | 7.952 | 53.398 | 43.803 | 50.584 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

8.5 Menores de 25 años en Castilla y León

Para poner fin a esta primera fase, es necesario saber la situación de los jóvenes en España y Castilla y León. El plan de garantía juvenil y los datos del ministerio de trabajo se debe a una serie de razones entre ellas demográficas y económicas.

España se ha convertido en un país envejecido, los pensionistas superan a los jóvenes y demandan una gran cantidad de dinero por parte del estado. Esto junto con la crisis económica, que ha azotado al país, tiene como consecuencia no haber invertido lo suficiente en el público joven y una subida del paro.

Hay una inmensa mayoría de población menor de 25 años con escasos estudios superiores y una fuerte desconexión del mercado laboral. Aunque España reciba una cantidad importante de población extranjera debido a su situación geográfica, hemos podido contrastar en el punto anterior que los contratos firmados con personas extranjeras están a niveles muy bajos.

Concretamente en Castilla y León, el hecho de haber muchas personas mayores de 70 años junto con una baja natalidad y un abandono escolar elevado hacen que el colectivo de jóvenes con mayor tasa de desempleo se sitúa entre el grupo de edad de 16 a 20 años, están menos preparados y no reciben tantas ayudas para hacer crecer el empleo. Los empleos más demandados coinciden con el sector servicios.

Por otra parte, cuando se aumenta la edad y hablamos de grupos de 25 años en adelante, hay más personas afiliadas a la seguridad social.

En comparación con otras comunidades autónomas Castilla y León tiene más cantidad de personas con estudios superiores y poseen más experiencia laboral en sus perfiles profesionales.

Los ninis se han ido reduciendo y planes como la garantía juvenil posibilitan que el grupo comprendido entre 16 y 20 años puedan incorporarse a la vida laboral. Por otro lado, la existencia de nuevos tipos de contrato en las ETT no siempre es un éxito.

Hemos comprobado que los nuevos contratos a nivel nacional si tienen una acogida, pero se sitúan a niveles más reducidos que los contratos hasta ahora existentes, los mismos trabajadores prefieren trabajos que requieren más competencias con los que mejorar sus habilidades y perfiles.

8.6 Tipo de encuesta

Segunda fase de la investigación.

La encuesta que se ha realizado es de dos tipos. Por un lado, es cerrada y por otro lado es una encuesta de opinión. Las preguntas desarrolladas intercalan ambos tipos de encuestas.

Cerrada → las respuestas ya están escritas y solo hay que escoger la respuesta.

Opinión → hay un espacio en blanco donde la persona puede responder de manera libre y general sobre un tema en concreto.

Cálculo del tamaño de la muestra.

La muestra es el número de personas (número de empresas de trabajo temporal en nuestro caso) representativo de la población al que se va a encuestar y por tanto; el número de encuestas que se van a enviar para realizarse.

Es recomendable calcular el tamaño para datos fiables y no enviar la encuesta a toda la población.

La fórmula que se utiliza para el cálculo de la muestra es:

$$n = ((z^2 p q N) \div (Ne^2 + z^2 p q))$$

Dentro de la ecuación hay distintos valores.

n = muestra

N = población (número total de empresas de trabajo temporal).

z = nivel de confianza, % de que los resultados sean fiables.

e = nivel de error, cuanto mayor sea el error menos fiable es la encuesta.

p = probabilidad de ocurrencia (probabilidad de que los resultados sean conformes a los objetivos descritos con anterioridad al principio de la investigación).

q = probabilidad de no ocurrencia (probabilidad de que los resultados no sean dispares a los objetivos marcados en la investigación).

A continuación, queda reflejado el modelo que se ha llevado y es enviado a las empresas de trabajo temporal. la encuesta es anónima solo se anotará cual es el nombre de la empresa de trabajo temporal que ha contestado a la encuesta.

8.7 Encuesta realizada

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|
| Edad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estudios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Experiencia laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Movilidad geográfica | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Disponibilidad de horarios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

SI

NO

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hay más demanda de empleo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

9 Resultados de la encuesta realizada a las empresas de trabajo temporal

La encuesta se ha realizado a nueve empresas de trabajo temporal de Valladolid. Un trabajador de cada empresa ha contestado y dado su opinión a las preguntas planteadas en la encuestación.

Empresa A

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 3 |
| Estudios | 4 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 4 |
| Disponibilidad de horarios | 3 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Trabajos como repartidor, promotor y cadena de producción suelen ser puestos de trabajo con mucha demanda.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

Me fijo en la formación recibida, pero lo más importante es la experiencia laboral que posee cada candidato.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

Sí

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Hay procesos de selección abiertos para realizar prácticas en empresa. pero en general, los nuevos contratos no están tan presentes en los procesos de selección abiertos.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 3 |
| Hay más demanda de empleo | 4 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 4 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Sí es una ventaja, cada trabajador posee unos conocimientos y una experiencia laboral, es positivo que haya muchas ofertas en las que el trabajador se pueda apuntar conforme a sus necesidades.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Principalmente para trabajar, aumentar la experiencia laboral o compaginar el trabajo con los estudios que se realizan.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Se debería ofrecer empleo de calidad y no tener tanta temporalidad en el empleo, haber contratos más largos con la posibilidad de seguir trabajando en la empresa.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Considero que tiene que compaginarse, por un lado, formación para aumentar os conocimientos de los trabajadores que acuden a Randstad y por otra parte, tener una amplia variedad de ofertas.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

En general, hay de todos los grupos de edad, pero principalmente acuden jóvenes en busca de una primera experiencia laboral y aumentar curriculum.

Empresa B

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 2 |
| Estudios | 3 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 2 |
| Disponibilidad de horarios | 3 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

La mayoría de los empleos se concentran en administrativos, repartidores, mozo de almacén, peón de producción.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

El perfil del trabajador, en general, es muy importante, en las entrevistas me intereso por la situación laboral actual del trabajador, qué trabajos ha realizado y que aptitudes posee para el puesto de trabajo.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

No.

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Si hay procesos de selección abiertos para esos contratos, pero las personas que acuden en busca de empleo siguen optando por trabajos que requieran más cualificación y aquellos en los que pueda haber posibilidades de ser contratados por la empresa usuaria.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 2 |
| Hay más demanda de empleo | 3 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 3 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Si es una ventaja para el trabajador que cada vez haya más ofertas de trabajo, siempre se sean beneficiosas para el trabajador.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

La mayoría de las personas vienen en busca de empleo, por una parte, los jóvenes para una primera experiencia laboral y, por otra parte, personas mayores al tener dificultades para encontrar trabajo debido a su edad.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Dar empleo de calidad y menos temporalidad. Ofrecer contratos de larga duración.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Sí, el trabajador aumenta sus conocimientos, es necesaria la formación en materia al trabajo que vayan a realizar.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

En general, acuden personas de todos los grupos de edad, pero la mayoría de los trabajadores, son de 30 años en adelante, en busca de empleo.

Empresa C 1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 4 |
| Estudios | 5 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 3 |
| Disponibilidad de horarios | 4 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Operarios de producción, comercial, promotor, camarero de eventos.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

Lo más importante son los conocimientos que posee cada trabajador, tipos de trabajo que ha desarrollado y las responsabilidades en cada uno de ellos. En casos, donde no se requiera experiencia laboral, tomo en cuenta los estudios y la formación de cada persona que se inscribe en la oferta.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

Si

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Es cierto que la mayoría de los trabajadores demandan otro tipo de empleo, contratos como formación o prácticas siempre están presentes en los procesos de selección porque son una buena oportunidad para perfiles con poca experiencia laboral y quieren aumentar su experiencia de cara a un próximo trabajo.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 4 |
| Hay más demanda de empleo | 4 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 4 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Si, cada trabajador es único, es bueno que cada vez haya más ofertas que se adapten a cada trabajador.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Principalmente las empresas de trabajo temporal son una vía para encontrar empleo de forma rápida. Hay quienes buscan empleo a jornada completa y otros que compaginan el trabajo con los estudios que están realizando.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Disminuir tanta temporalidad en el empleo a nivel general, no solo en las empresas de trabajo temporal.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Si, lo veo necesario, las empresas de trabajo temporal tienen un papel de formar a los trabajadores, pero siempre es positivo que hay más contratos y ofertas de trabajo.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

Las personas que acuden pertenecen tanto a grupos jóvenes como adultos ambos en busca de empleo.

Empresa D

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 5 |
| Estudios | 4 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 4 |
| Disponibilidad de horarios | 3 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Operarios de automoción, comercial, teleoperador, administrativo.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

La experiencia laboral, disponibilidad de horarios para trabajar. Pero lo más importante es la experiencia laboral.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

No.

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Los procesos de selección que tenemos actualmente abiertos requieren más experiencia. Las personas buscan otros empleos, si bien también hay jóvenes que solicitan ofertas de prácticas para completar sus estudios.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 2 |
| Hay más demanda de empleo | 3 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 2 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Supone una ventaja para el trabajador cuando el empleo sea acorde a las demandas de los trabajadores y haya una amplia variedad.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Las personas acuden a la empresa de trabajo temporal en busca de empleo.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Reducir la temporalidad y aplicar reformas laborales que realmente mejoren el empleo.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Siempre es bueno que las empresas de trabajo temporal inviertan en formación de sus trabajadores. Es una ayuda para que luego puedan encontrar mejores empleos.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

Acuden muchos jóvenes por ser una vía rápida para obtener una experiencia laboral.

Empresa E

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 5 |
| Estudios | 5 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 4 |
| Disponibilidad de horarios | 5 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Recepcionista, teleoperador, cadena de montaje, comercial. promotor.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

Cuando realizo una entrevista con un posible candidato, lo mas importante es la experiencia laboral y el nivel de estudios que posee.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

Si.

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Salen pocas ofertas para realizar prácticas y ofertas de formación, es la ETT quien imparte la formación antes de empezar a trabajar. El resto de los procesos de selección es para desempeñar otros trabajos.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 4 |
| Hay más demanda de empleo | 4 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 4 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Cada trabajador busca un empleo acorde a su situación e intereses, considero que cuanto mayor es la oferta de trabajo mayor es el beneficio para el consumidor.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Para encontrar empleo, bien un primer empleo y por haberse quedado en paro y necesitan trabajar.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Invertir en los jóvenes y mejorar su situación, para que tengan más facilidades de entrar en el mundo laboral.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Una empresa de trabajo temporal debe centrarse en poner a disposición de la empresa usuaria los candidatos más idóneos. La formación es importante pero no es la función principal de una empresa de trabajo temporal.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

Depende del periodo del año acude gente mas joven en busca de empleo, pero en general vienen personas de varios grupos de edad.

Empresa F

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 2 |
| Estudios | 5 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 2 |
| Disponibilidad de horarios | 3 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Camareros, repartidores, comercial, técnico laboratorio, ingeniero.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

Siempre realizo una entrevista en profundidad, me gusta conocer a los candidatos, dónde han trabajado, qué formación han recibido y qué clase de trabajo están buscando.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

Si.

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Suele haber ofertas para realizar prácticas, ofertas disponibles para hacer alguna formación son muy escasas, como he dicho anteriormente, los puestos de trabajo que demandan los candidatos son para otro tipo de ofertas.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 3 |
| Hay más demanda de empleo | 3 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 4 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 3 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Es beneficioso para el trabajador que pueda acceder a un gran número de ofertas y encontrar el trabajo que mas se ajuste a lo que uno busca.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Principalmente las personas vienen en busca de empleo.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Mejorando el empleo y creando puestos de trabajo de larga duración.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Si, ambos aspectos son importantes, tener un amplio número de ofertas de trabajo y ofrecer formación a los trabajadores.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

Recibimos gran número de personas que acuden en busca de empleo. Una gran mayoría de esas personas es gente joven.

Empresa G

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 1 |
| Estudios | 3 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 2 |
| Disponibilidad de horarios | 4 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Promotor, teleoperador, personal de mantenimiento y limpieza, repartidor.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

Presto mucha atención a los estudios que posee cada candidato y la experiencia laboral y la posibilidad de movilidad geográfica.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

No.

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Son muy escasas las ofertas de trabajo para realizar prácticas o recibir formación.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 2 |
| Hay más demanda de empleo | 1 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 2 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 2 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Es una ventaja cuando las ofertas de trabajo sean de calidad y mejoren la empleabilidad de los trabajadores.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Todas las personas vienen con la intención de encontrar un empleo.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Reduciendo tanta temporalidad en el empleo.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Es una buena política de empresa que se invierta en formación para los trabajadores de cara a la búsqueda de empleo.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

Hay muchas personas jóvenes pero un gran porcentaje de las entrevistas que realizo es a gente de 35 años en adelante.

Empresa H

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 5 |
| Estudios | 4 |
| Experiencia laboral | 5 |
| Movilidad geográfica | 5 |
| Disponibilidad de horarios | 5 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Ingeniero, comercial, repartidor, mozo de almacén, recepcionista, empleado del hogar, cadena de montaje.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

En las entrevistas, una vez comprobado que el candidato reúne los requisitos para el puesto de trabajo, me interesa, la experiencia laboral y los últimos trabajos que ha tenido.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

Si.

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Por el momento no hay muchas ofertas para realizar prácticas en empresa o alguna formación, las empresas están demandando otros puestos de trabajo.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 2 |
| Hay más demanda de empleo | 3 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 3 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Siempre que beneficie al trabajador estoy de acuerdo con que haya más tipos de contrato de trabajo.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Todos los trabajadores vienen con el objetivo de encontrar un empleo.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Ampliando la formación a los trabajadores, apoyando a personas con discapacidad a encontrar empleo e invertir en los jóvenes.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Veo muy necesaria la formación al trabajador y especialmente previa al trabajo que van a realizar.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

Vienen tanto jóvenes como gente más adulta, un poco de todo.

Empresa I

1 Teniendo en cuenta los siguientes aspectos, ¿Cuál tiene para usted mayor o menor importancia en el perfil del trabajador?

| | |
|----------------------------|---|
| Edad | 4 |
| Estudios | 4 |
| Experiencia laboral | 4 |
| Movilidad geográfica | 4 |
| Disponibilidad de horarios | 3 |

2 ¿Cuál diría usted que son los puestos de trabajo que más demandan las empresas usuarias?

Operario de automoción, carretillero, técnico de mecanizado, teleoperador.

3 ¿Qué es lo primero que toma en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo?

En una entrevista de trabajo todo el perfil del trabajador es importante, estudios, experiencia laboral, formación aptitudes para trabajar.

4 ¿Cree usted que los nuevos tipos de contrato de trabajo, (prácticas y formación), han servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias?

Si

5 ¿Hay más procesos de selección abiertos para realizar prácticas y formación en empresas usuarias en comparación a realizar obras o servicios o circunstancias de la producción?

Hay ofertas de trabajo para realizar prácticas, pero muy pocos trabajadores se inscriben en estas ofertas.

6 En comparación al resto de contratos laborales, ¿Cómo diría usted que ha cambiado la situación laboral en Valladolid, la aprobación de los nuevos tipos de contrato (prácticas y formación) en empresas de trabajo temporal?

| | |
|--|---|
| Ha mejorado la oferta de empleo | 2 |
| Hay más demanda de empleo | 4 |
| Hay más trabajadores cedidos a empresas usuarias | 3 |
| Se ha beneficiado a los trabajadores | 2 |

7 ¿Considera usted una ventaja para el trabajador que cada vez haya más tipos de contrato a los que optar en una empresa de trabajo temporal?

Se debería mejorar el empleo en vez de ampliar los tipos de contrato.

8 Según su opinión, ¿Cuál es la razón por la que las personas acuden a las empresas de trabajo temporal?

Acuden porque las empresas de trabajo temporal dan más facilidades para encontrar un puesto de trabajo.

9 ¿Cómo cree usted que se podría mejorar la situación laboral y la oferta de trabajo en la provincia de Valladolid?

Continuando con lo anterior, mejorando el empleo, contratos más largos y de calidad.

10 ¿Considera necesario que las empresas de trabajo temporal inviertan más en profundidad en formación para sus trabajadores?

Ofrecer formación a los trabajadores siempre tiene que estar presente en las empresas de trabajo temporal.

11 ¿Cuál es el perfil de las personas que acuden a las empresas de trabajo temporal en busca de empleo?

El público joven es el más numeroso que acude en busca de trabajo.

9.1 Análisis de los resultados de la encuesta.

Una vez realizadas las encuestas se puede extraer datos relativos al empleo en las empresas de trabajo temporal y los trabajadores que acuden a estas empresas.

Las empresas de trabajo temporal dan mucha importancia a los estudios que ha realizado cada candidato y la experiencia laboral que poseen.

Se realizan entrevistas en profundidad. El objetivo es proporcionar a la empresa usuaria el trabajador más acorde para cubrir esa necesidad temporal, qué pueden aportar a la empresa los candidatos, por qué es un buen candidato. Perfil completo del trabajador.

Los nuevos contratos de prácticas y formación y aprendizaje, que pueden realizar las empresas de trabajo temporal, han ampliado el número de trabajadores cedidos a empresas usuarias. Las necesidades temporales en materia de prácticas y formación de las empresas usuarias son cubiertas por estudiantes, para completar los estudios o personas con poca cualificación y quieren ampliar sus conocimientos. Esa necesidad temporal no es cubierta totalmente puesto que las ETT siguen impartiendo y ampliando la formación a sus trabajadores, de cara al trabajo que van a realizar y durante la etapa que estén trabajando con la empresa de trabajo temporal.

Los resultados son igual a los datos del Ministerio de Trabajo, la mayoría de los trabajadores cedidos a empresas usuarias son contratados para realizar obra o servicio o por circunstancias de la producción, en menor medida para realizar prácticas o formación.

Las personas que demandan más empleo en las empresas de trabajo temporal son por un parte, jóvenes en busca de un primer empleo que poseen poca experiencia laboral y por otra, gente mayor de 40 que está en el paro y también necesitan un trabajo.

10 Motivos de las empresas usuarias para acudir a las empresas de trabajo temporal. Necesidad de las empresas de trabajo temporal en el desarrollo de la economía

En la realización del este trabajo fin de grado, se ha comprobado que las empresas usuarias, demandan trabajadores, que son aportados por las empresas de trabajo temporal. Las empresas usuarias realizan diferentes campañas, están presentes en ferias de comercio de mucha demanda y su volumen de producción varía según el mes del año.

En estas situaciones, la empresa usuaria necesita de personas que realicen ese trabajo. Al ser por circunstancias de la producción o campañas con fecha de finalización, no es rentable para la empresa usuaria mantener en nómina todo el año a estas personas.

En este contexto, es donde entran las empresas de trabajo temporal, para proporcionar los trabajadores más adecuados para ese puesto de trabajo. Es un proceso, el cual realiza entero la empresa de trabajo temporal, y la empresa usuaria paga por el servicio prestado.

La temporalidad en el empleo va a seguir presente y es necesario que alguien regule esa temporalidad. Las empresas de trabajo temporal son expertas en esta materia y trabajan conforme a la Ley para realizar un trabajo acorde.

Las empresas de trabajo temporal van a seguir con su actividad porque prestan un buen servicio a las empresas usuarias y son una forma de encontrar empleo para un gran colectivo de personas que no poseen un trabajo.

11 Experiencia propia con las empresas de trabajo temporal

He empezado este trabajo fin de grado explicando la razón de haber escogido el tema de las empresas de trabajo temporal y su regulación.

Mi experiencia ha sido positiva. Haber acudido a este tipo de empresas es por varias razones: compaginar el trabajo con los estudios y por otra parte aumentar mi experiencia laboral.

He trabajado con la empresa de trabajo temporal Randstad Project Services. Como he explicado anteriormente, para empezar a trabajar, tuve que crear un perfil profesional vía internet, aportando datos como (nombre dirección, experiencia laboral).

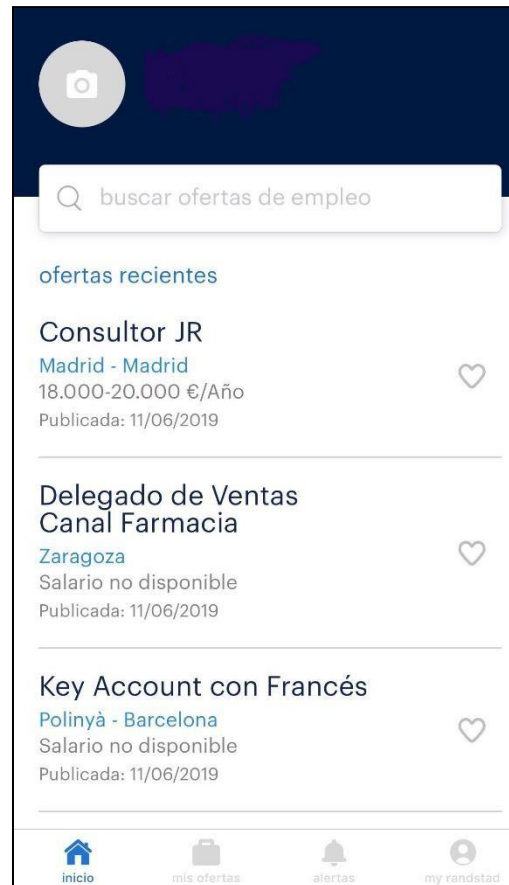
Imagen 8: Perfil del trabajador



Fuente: Randstad Project Services

Randstad es una empresa, que trabaja con una app para el trabajo, gratuita, disponible en todos los sistemas operativos de los móviles. Esta aplicación permite ver los procesos de selección abiertos, inscribirse en ofertas y ver documentos como nóminas y contratos de trabajo.

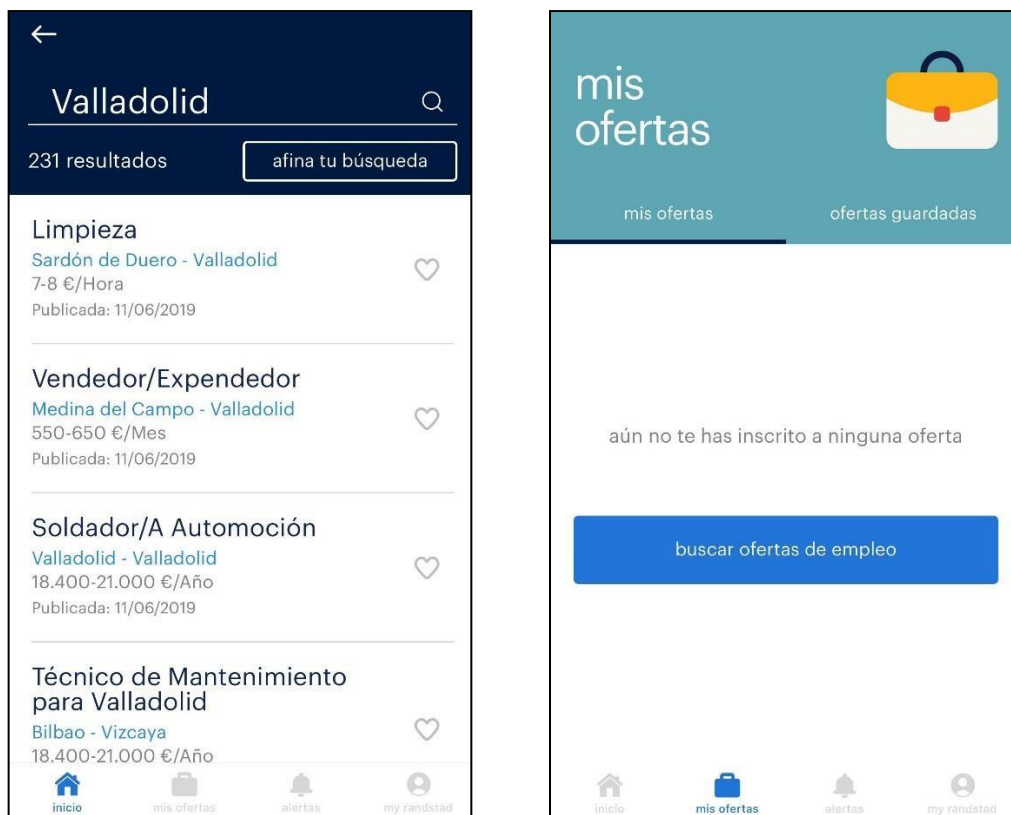
Imagen 9: Procesos de selección abiertos.



Fuente: Randstad Project Services

Dispone de un buscador para seleccionar la ciudad. Como se puede ver en la imagen, hay un apartado de afinar búsqueda, que sirve para seleccionar además de la ciudad, el puesto de trabajo y filtro de trabajo según el salario a percibir. Una vez seleccionada la ciudad aparece, la oferta y los procesos de selección abiertos en esa zona. En mi caso, como resido en Valladolid. Siempre que he trabajado con Randstad, he utilizado esta herramienta para inscribirme en ofertas y realizar entrevistas y trabajar.

Imagen 10 y 11: Ofertas de trabajo en Valladolid y seleccionadas por el trabajador.



Fuente: Randstad Project Services.

La app permite firmar los contratos con firma electrónica, mediante un usuario y claves de seguridad, una vez introducidos los datos, automáticamente se ha firmado el contrato.

He estado en varios trabajos y desempeñando varias tareas, dentro de los supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición, los que han aparecido en mi contrato, son Interinidad y por Obra y servicio determinado. La firma de los contratos siempre se ha realizado por medio de firma electrónica.

Los trabajos responden a circunstancias del mercado. La mayoría de los trabajos son llevados a cabo en el departamento comercial, ventas, trato con el cliente, en definitiva, todo el proceso de venta y servicio post venta. Al final de caja jornada se realiza un reporte diario, acerca de los clientes, las ventas y la competencia de las demás empresas.

En la empresa usuaria, he desempeñado mis tareas en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador. He recibido formación previa al trabajo, en los casos donde ha sido necesario, de forma gratuita.

La mayoría de los trabajos ha sido llevados a cabo para distintas marcas. El trabajo y los reportes son examinados tanto por la empresa usuaria como por la empresa de trabajo temporal, en este caso Randstad.

Para realizar las entrevistas de trabajo, Randstad, ha sido quién se ha puesto en contacto conmigo. Primeramente, a través de llamada telefónica, explicando el motivo de la llamada, quién es la persona que llama y para fijar una fecha con el objetivo de hacer la entrevista, esta última se realiza normalmente por videollamada, se suelen repetir las mismas preguntas, centrándose en la experiencia laboral, dónde se ha trabajado, qué tareas se ha llevado a cabo y qué aptitudes tiene uno para desempeñar el trabajo.

He continuado trabajando con Randstad, la experiencia ha sido muy favorable, tanto el trabajo realizado como la relación con la misma empresa, trato profesional y ha solucionado cualquier problema que ha surgido.

He trabajado siempre en Valladolid. Randstad, al igual que las demás empresas de trabajo temporal, permite inscribirse en cualquier proceso de selección a nivel de España.

El trabajador, una vez creado su perfil dentro de la empresa, puede acudir a cualquier oficina y realizar entrevistas o cualquier consulta. Las oficinas funcionan en conjunto como una gran empresa, a nivel nacional e internacional.

En muchos de los procesos de selección en los que he participado, Randstad ha sido quién se ha puesto en contacto conmigo para ofrecirme un puesto de trabajo. El hecho de contactar conmigo, ha sido gracias a haber trabajado anteriormente con la empresa, poseer un perfil acorde a los requisitos y condiciones de la oferta y tener disponibilidad de horarios.

Muchas de las ofertas de empleo que surgen, no todas “se publican en los portales” de las empresas de trabajo temporal, el motivo es porque ya son cubiertas por trabajadores que cumplimentan los requisitos pedidos.

La mayoría de las vacantes van encaminadas a la realización de una obra y servicio, procesos de selección para prácticas en empresa o formación, tienen muy poca demanda por los trabajadores y trabajadoras.

Conclusiones

Una vez realizado este trabajo fin de grado, se pueden obtener una serie de conclusiones.

-La alta tasa de paro que hay en España, ha permitido a las ETT contratar a personas para que realicen prácticas en empresas usuarias y formación, con el objetivo de disminuir el desempleo.

-Este TFG, ha investigado si la introducción de los nuevos tipos de contrato de prácticas o formación en las ETT servido para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias en materia de formación y aprendizaje. Los resultados han sido un aumento del número de trabajadores cedidos a empresas usuarias.

- Las ETT encuestadas, han obtenido un beneficio al poder firmar más contratos de puesta a disposición, puesto que se ha incrementado el número de trabajadores que acuden en busca de empleo. La empresa usuaria también obtiene beneficio al externalizar su proceso de selección, ahorran tiempo y dinero y reciben asesoría por parte de las ETT, sobre qué tipo de contrato de trabajo temporal es el más adecuado para su empresa y reciben los trabajadores más acordes a sus necesidades y los trabajos a realizar.

-En la investigación se ha consultado los análisis del mercado laboral elaborados por el Ministerio de Trabajo, concluyéndose que el contrato de puesta a disposición firmado entre la empresa usuaria y la ETT, se centra en realizar una obra o servicio o por circunstancias de la producción. Las necesidades de las empresas usuarias en materia de prácticas o formación no son cubiertas totalmente por los trabajadores que ceden las ETT.

-Las ETT, encuestadas coinciden en que los aspectos más importantes en un trabajador son la formación académica y la experiencia laboral. Esto conlleva que una gran parte de las personas que realizan prácticas o formación es gente joven para adquirir experiencia laboral o cumplimentar sus estudios.

-Los trabajadores que demandan las empresas usuarias realizan trabajos en sectores como la industria manufacturera, hostelería y el sector servicios. Se concentran en un rango de edad entre los veinticuatro y los treinta y cinco años, siendo más numerosos los trabajadores varones y situándose en ciudades con una amplia extensión y una alta tasa de turismo. Castilla y León ha aumentado las contrataciones de trabajadores con los nuevos tipos de contrato, pero se sitúa en niveles intermedios con respecto a las demás comunidades autónomas.

Bibliografía

Cruz Villalón, J (2018) *Compendio de derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid

Marcos González, J (2012) *Primeras interpretaciones judiciales de la reforma de 2012, aplicación o recreación*. Editorial Aranzadi. Navarra.

Martín Valverde, A; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F; García Murcia, J (2018) *Derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid

Monereo Pérez, J (2014) *Las empresas de trabajo temporal: estudio de su régimen jurídico*. Editorial Comares. Granada.

Monereo Pérez, J (2011) *La reforma laboral de 2010 y 2011 y su instrumentación normativa*. Editorial Comares. Granada

Muñoz Bullón, F (2007) *Empresas de trabajo temporal y abandono del desempleo*. Editorial Aranzadi. Navarra

Tarancón Pérez, E (2011) *La contratación laboral tras la reforma de 2010 y 2011. Guía para su seguimiento*. Editorial Bomarzo. Albacete

Webgrafía

-Boletín Oficial del Estado. Ley 14/1994 Ley de empresas de trabajo temporal. www.BOE.ES

-Boletín Oficial del Estado. Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. www.BOE.es

-Boletín Oficial del Estado. Contratos de duración determinada. www.BOE.es

-Boletín Oficial del Estado. Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo. www.BOE.es

-Boletín Oficial del Estado. Estatuto de los Trabajadores. www.BOE.es

-Boletín Oficial del Estado. VI Convenio Colectivo de las empresas de trabajo temporal. www.BOE.es

-El conocimiento científico. Tipos de cuestionarios. Google Sites.

<http://sites.google.com/conocimientocspina/estructura-de-la-investigacion-cientifica/tipos-de-cuestionarios/> Visitado el 4 marzo de 2019

-Empleo de Castilla y León. Informes y datos del mercado de trabajo, contratos en 2018.

<http://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/plantilla100/1284781138830/-/-/> Visitado el 15 marzo de 2019

-Ministerio de Trabajo de España. Estadísticas del Ministerio sobre empresas de trabajo temporal. www.mitramiss.gob.es/estadisticas/ETT/welcome.html Visitado 15 marzo de 2019

-Randstad Project Services. App para teléfono móvil.