



---

**Universidad de Valladolid**

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

# **Influencia del sector de las ETT's en el mercado de trabajo**

Presentado por Cristina Peña Aylagas

Tutelado por: Marta Martínez García

Soria, 13 de Enero de 2014



# ÍNDICE

---



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 9

CAPÍTULO 1

Desarrollo de las relaciones laborales triangulares

1.1. Aproximación al concepto de Empresa de Trabajo Temporal (ETT)..... 17

1.2. Características de las relaciones laborales triangulares..... 19

    1.2.1. Relación entre ETT y empresa usuaria..... 20

    1.2.2. Relación entre trabajador y ETT..... 22

    1.2.3. Relación entre empresa usuaria y trabajador..... 24

1.3. Origen y evolución de las ETT's..... 25

1.4. Desarrollo legislativo de las ETT's en España..... 26

1.5. Estructura organizativa y funcionamiento interno de las ETT's.....29

CAPÍTULO 2

El sector de las ETT's en España

2. 1. Rasgos generales del sector..... 35

2.2. Evolución de la contratación en España a través de las ETT's..... 38

2.3. Las magnitudes del mercado laboral español respecto a las ETT's..... 46

CAPÍTULO 3

El sector de las ETT's en Europa

3.1. Rasgos generales del sector..... 55

<b>3.2.</b>	<b>Características de la contratación en Europa a través de las ETT's.....</b>	<b>60</b>
<b>3.3.</b>	<b>La magnitudes del mercado laboral europeo respecto a las ETT's.....</b>	<b>67</b>

**CAPÍTULO 4**

**Comparación entre España y Europa. Proyección de futuro de las ETT's**

<b>4.1.</b>	<b>Comparación entre el sector de las ETT's en España y Europa.....</b>	<b>78</b>
<b>4.2.</b>	<b>Convergencia hacia Europa: Claves del problema en el mercado laboral español .....</b>	<b>82</b>
<b>4.3.</b>	<b>Proyección de futuro de las ETT's en España: Modelización econométrica.....</b>	<b>86</b>

**CAPÍTULO 5**

**Conclusiones**

<b>5.1.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>93</b>
<b>5.2.</b>	<b>Líneas de investigación futura.....</b>	<b>96</b>

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>97</b>
--------------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

1.1.	Evolución normativa de las ETT's en España.....	27
2.1.	Trabajadores contratados por ETT's sobre el total dados de alta en la Seguridad Social.....	39
2.2.	Evolución porcentual de la contratación a través de ETT's.....	40
2.3.	Trabajadores contratados a través de ETT's en función de sexo y nivel de estudios.....	42
2.4.	Número de trabajadores contratados por ETT's según sexo y edad.....	43
2.5.	Evolución de la celebración de CPD's por sector económico y año.....	44
2.6.	Comparación de las tasas de temporalidad, paro e incidencia de las ETT's por CCAA.....	50
3.1.	Evolución de las tasas de temporalidad y paro en la UE-15 por países.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1.2.	Relación triangular entre ETT, empresa usuaria y trabajador cedido .....	20
1.3.	Actividad de una ETT .....	31
2.1.	Evolución del número de ETT's en España .....	36
2.2.	Número total de trabajadores contratados por ETT's en España .....	38
2.3.	Contratos registrados en los SPE por ETT's en 2012 según duración.....	45
2.4.	Porcentaje de CPD's celebrados en cada CCAA sobre el total en 2012.....	45
2.5.	Evolución de la tasa de paro y temporalidad en España (1991 - 2011).....	46
2.6.	Evolución de la tasa de penetración de las ETT's en España (1996 – 2011).....	47
2.7.	Correlación entre l tasa de paro y la tasa de penetración de las ETT's en España (1996 – 2011).....	48
2.8.	Correlación entre la tasa de temporalidad y penetración de las ETT's en España (2002 – 2011).....	49
2.9.	Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y el ICL en España (2002 – 2011).....	51

<b>3.1. Número de ETT's por países en 2009.....</b>	<b>56</b>
<b>3.2. Distribución de países por tipología de entornos y sistemas sociales.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3. Medición del índice de eficacia del mercado de trabajo por países europeos .....</b>	<b>57</b>
<b>3.4. Evolución del número de trabajadores contratados por ETT's en Europa</b>	<b>60</b>
<b>3.5. Número de trabajadores contratados a través de ETT's en Europa por países (2011).....</b>	<b>61</b>
<b>3.6. Trabajadores contratados por ETT's en Europa en función del sexo.....</b>	<b>63</b>
<b>3.7. Trabajadores contratados por ETT's en Europa por edad.....</b>	<b>63</b>
<b>3.8. Trabajadores contratados por ETT's en Europa por nivel de estudios.....</b>	<b>64</b>
<b>3.9. Contratos celebrados a través de ETT's en Europa según sector económico.....</b>	<b>65</b>
<b>3.10. Contratos celebrados por las ETT's en Europa según su duración.....</b>	<b>66</b>
<b>3.11. Tasa de penetración de las ETT's en el conjunto de la UE-15.....</b>	<b>67</b>
<b>3.12. Evolución ratios de penetración de las ETT's en la UE-15 por países (1999 – 2009).....</b>	<b>68</b>
<b>3.13. Correlación entre la tasa de penetración y la de desempleo en Europa.....</b>	<b>71</b>
<b>3.14. Correlación entre la tasa de penetración y la de temporalidad en Europa.....</b>	<b>72</b>
<b>3.15. Correlación entre la tasa de penetración y el crecimiento del ICL en Europa.....</b>	<b>73</b>
<b>4.1. Tasa de desempleo y de rigidez del mercado laboral (2012).....</b>	<b>83</b>
<b>4.2. Evolución estimada de las tasas de paro y actividad en función de la tasa de penetración de las ETT's alcanzada.....</b>	<b>88</b>
<b>4.3. Evolución estimada de la tasa de temporalidad y actividad en función de la tasa de penetración de las ETT's alcanzada.....</b>	<b>89</b>
<b>4.4. Efecto estimado según el crecimiento del ICL en las nuevas contrataciones en función de la tasa de penetración de ETT's alcanzada.....</b>	<b>89</b>
<b>4.5. Efecto total estimado en el saldo presupuestario de los AAPP en función de la tasa de penetración alcanzada.....</b>	<b>90</b>



# **INTRODUCCIÓN**

---



Consecuencia de la difícil situación económica en la que nos encontramos, no son poco frecuentes los debates en torno al papel que están realizando los Servicios Públicos de Empleo en nuestro país. La caída de la contratación, sumado a la falta de eficiencia que en algunos casos se detecta por parte de la Administración Pública, está dando lugar a que otras vías de contratación empiecen a considerarse como aptas en la lucha contra el desempleo. Nuestro trabajo se centrará en analizar una de estas posibles vías alternativas de gestión de las contrataciones, las empresas de trabajo temporal (a continuación ETT's).

España, a diferencia de otros países de nuestro entorno, ha apostado históricamente por mantener un modelo de mercado laboral rígido, en el que la seguridad del trabajador ha sido siempre prioritaria. Este sistema legislativo, lejos de ser garantía para el empleo estable, nos ha llevado a una situación de inflexibilidad en la que cualquier cambio supone un doble coste en comparación a la mayoría de países europeos.

Mientras las ETT's se expandían por Europa, España no decidió legalizarlas hasta el año 1994. Este retroceso en su aprobación legislativa unido a una falta de reforma de la misma durante largos periodos de tiempo, las ha relegado a ser un sector observado con recelo por la mayor parte de los agentes sociales. Términos como temporalidad o precariedad laboral aparecen ligados a este sector económico de forma inevitable desde sus inicios, aunque en realidad esta asociación no sea totalmente cierta.

Partiendo de estas premisas, los objetivos que hemos establecido como fundamentales para llevar a cabo este trabajo son:

1º) Analizar la figura de las ETT's en la actualidad, las características del sector, su evolución y el lugar que ocupan dentro del mercado de trabajo global tanto a nivel español como europeo.

2º) Analizar la influencia de las ETT's en aquellas variables del mercado de trabajo más representativas en la actualidad: temporalidad, paro, empleo o costes laborales, (tanto en Europa como en España).

3º) Estudiar la proyección de futuro de este sector económico en España, en el caso de que su aceptación en el sistema laboral se incrementara logrando equiparse a otros mercados laborales de nuestro entorno geográfico (fundamentalmente Europa).

En consecuencia, el trabajo se ha dividido en cuatro capítulos diferenciados, buscando con ello una estructura ordenada y coherente que permita una lectura fácil y comprensible.

*El capítulo uno*, describe el proceso de desarrollo de las ETT's desde sus inicios hasta la actualidad. Analiza además su descripción legislativa en España así como las relaciones que se generan a partir de sus actividades con otros agentes del mercado laboral, su funcionamiento interno y su estructura organizativa.

*El capítulo dos*, aborda el análisis del sector de las ETT's en España. Recoge fundamentalmente los rasgos generales que presenta en nuestro país, así como la evolución de la contratación a través de estas empresas permitiéndonos elaborar el perfil objetivo del trabajador cedido. En último lugar, se evalúa como afecta la presencia de estas empresas a distintas variables del mercado de trabajo y sus efectos en el mismo.

*El capítulo tres*, sigue la tónica establecida por su predecesor pero a nivel Europeo. Recoge principalmente los rasgos genéricos del sector así como los distintos entornos legislativos que podemos encontrar en el amplio mercado de trabajo europeo. Esta clasificación nos permitirá comprender el porqué de las diferencias en el desarrollo de este sector por países. En último lugar, evaluaremos también la contratación dentro del sector en función de distintos aspectos y los efectos de la presencia de estas empresas sobre distintas variables del mercado de trabajo por países.

*El cuarto capítulo*, comienza estableciendo una comparación entre los resultados obtenidos en los capítulos anteriores. A partir de este análisis, se establecerá cuáles son las claves para que el mercado español pueda alcanzar una mayor convergencia con Europa. Para finalizar, analizaremos los resultados que podría alcanzar el sector de las ETT's en España si se incrementara la presencia de estas empresas en el mercado laboral.

Finalmente, se dedica una última parte a las conclusiones finales y a la bibliografía utilizada durante la elaboración de todo el Trabajo Fin de Grado.

La metodología empleada para la realización del trabajo ha variado a lo largo de los capítulos del mismo. En el primer capítulo, hemos recurrido fundamentalmente a la legislación que ha determinado el papel de las ETT's a lo largo del tiempo destacando la consulta continua a la Ley 14/1994 de 1 de Junio así como a publicaciones relacionadas con la misma.

A lo largo de los capítulos dos, tres y cuatro, hemos empleado como fuentes de consulta principales, entre otras:

- Ministerio de Empleo y S.S.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INE
- AGETT
- ASEMPELO
- EUROCIETT
- Webs de empresas del sector: Randstad, Adecco, Usg People o Manpower.
- Publicaciones electrónicas en distintos medios como: El País, El Economista, El Mundo etc.
- Monografías publicadas, destacando entre otras: *“ETT's: De la interposición a la intermediación” (2013).*

Las fuentes empleadas han sido escogidas por su importancia dentro del sector así como su fiabilidad en la información publicada en referencia al mismo.



# **CAPÍTULO 1**

## **Desarrollo de las relaciones laborales triangulares**

---





En este primer capítulo, nos ocuparemos de definir la figura de las ETT's en España a día de hoy. Para ello, estudiaremos sus características legales así como las relaciones que genera su actividad respecto a otros agentes dentro del mercado de trabajo.

A continuación nos centraremos en su desarrollo e implantación desde el punto de vista legal, analizando los cambios normativos que más han influido para su desarrollo en nuestro país. Esto nos permitirá interpretar las reacciones de otros agentes del mercado a sus actividades.

Finalmente estudiaremos su organización y funcionamiento interno, lo cual nos permitirá evaluar el porqué de la rápida gestión de sus actividades y su gran capacidad de adaptación a las necesidades del mercado en cada momento.

## **1.1. Aproximación al concepto de ETT**

La aprobación de la Ley 14/1994 de 1 de Junio, por la que se regularon las ETT's en España, define a éstas como: “Aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.

De esta definición resaltan dos aspectos claves: la finalidad exclusiva de encontrar trabajadores con el objeto de cederlos a otras empresas; y la cesión de dicha

mano de obra con carácter temporal. Las ETT's sirven por tanto, para procurar empleo a un trabajador y/o paralelamente un trabajador a un empleador.

Desde los inicios de las ETT's en el mercado laboral español, han coexistido dos corrientes de opinión claramente diferenciadas frente a su actividad. De una parte, nos encontramos con una corriente ideológica considerada “favorable” a la actividad de las ETT's. Dentro de ésta, podemos observar el comportamiento de distintos grupos de agentes como: sindicatos, partidos políticos, empresarios, etc.

- **Sindicatos:** El apoyo de los sindicatos hacia las ETT's ha ido incrementándose a medida que su percepción como agentes activos en la creación de empleo se ha trasladado a toda la sociedad. Este camino se inició con la fundación de SINDETT (2006), promovido por asociaciones de ETT's como: AGETT, AETT y FEDETT, entre otras. Iniciativas como SINDETT son la muestra de cómo el sector de las ETT's se ha convertido en uno más dentro del mercado. Patronal y sindicatos negocian sus convenios colectivos, debaten problemas y defienden intereses comunes.
- **Partidos políticos:** En general, todos los partidos han tenido iniciativas cuyo objetivo era la regularización de las ETT's para un mejor funcionamiento de éstas dentro del mercado laboral. Tres son las propuestas que destacan claramente frente al resto: la legalización de las ETT's llevada a cabo por el PSOE en 1994, la equiparación salarial en 1999 realizada por el PP y la última modificación del año 2012 donde se equiparan los servicios de estas empresas a los de las Agencias de Colocación.
- **Empresarios:** La visión de los empresarios ha evolucionado conforme al propio sector. En los primeros años se veía a las ETT's como empresas que facilitaban la contratación en condiciones desfavorables frente al resto. Todo cambia a partir del año 1999 con la equiparación salarial, y la concepción de éstas como agentes que aportan un valor añadido al mercado de trabajo, proporcionando trabajadores adecuados a las necesidades de la empresa en un tiempo mínimo.

De otra parte, encontramos otra corriente ideológica cuyo posicionamiento se define como “contrario” a la actividad de las ETT's. Dentro de este grupo también podemos observar el comportamiento de los distintos agentes sociales.

- **Empresarios:** determinados empresarios de nuestro país han mantenido un comportamiento contrario al desarrollo de las ETT's. Esta actuación ha venido determinada fundamentalmente por dos factores principales: a) El uso de trabajadores de ETT's con la única motivación de reducir costes y b) Los datos ofrecidos por algunos informes puntuales que demuestran la menor probabilidad de alcanzar una relación laboral estable con la empresa usuaria tras el paso del trabajador cedido por la ETT en cuestión.

- Sindicatos: en la primera etapa de las ETT's en España surgieron fuerzas sindicales totalmente opuestas a la regulación de éstas. El perfil liberalizador de las mismas, unido al afán de muchos sindicatos por influir en la regularización del mercado laboral (en su defensa de los derechos de los trabajadores) dio lugar a fuertes posiciones contrarias, llegando a pedir su ilegalización inmediata.
- Partidos políticos: Entre otros ejemplos, destaca la postura de Izquierda Unida (IU) en referencia a la legalización de las ETT's. Desde sus inicios en el mercado, este partido ha mantenido una postura contraria a sus actividades, exigiendo incluso su eliminación.

La limitación de las ETT's como figuras creadas únicamente para los procesos de intermediación laboral, se mantiene vigente en España hasta el año 2012 con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012. A partir de este momento, se amplía el objeto social de estas empresas permitiéndolas realizar funciones propias de las Agencias de Colocación.

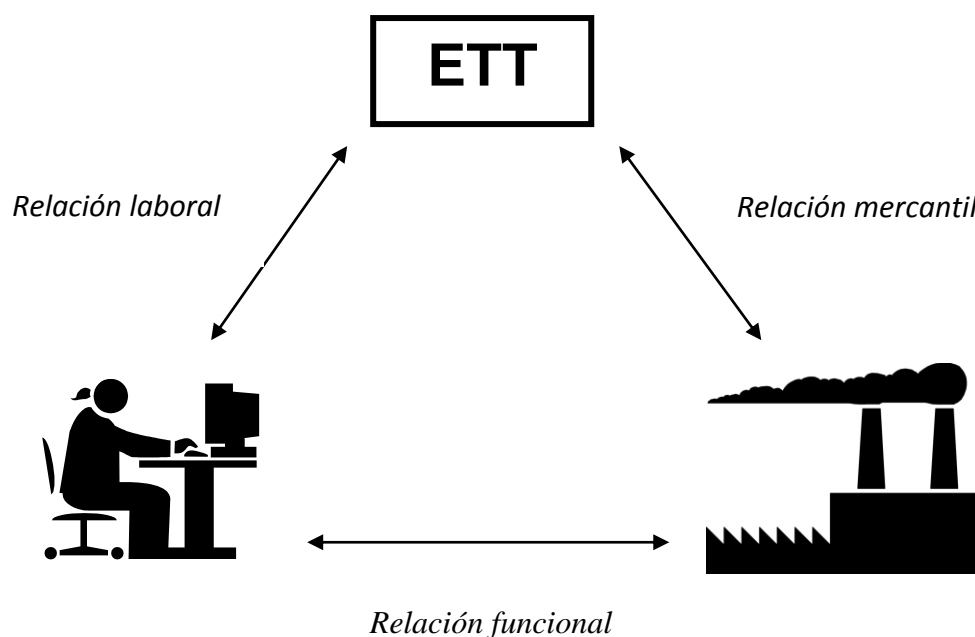
Como refleja dicha norma: “La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por ETT's de acuerdo con la legislación específica. Asimismo podrán operar como Agencias de Colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable...”.

Esta regulación, permite a las ETT's realizar funciones propias de las Agencias de Colocación, colaborando con los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en su función de intermediación en el mercado de trabajo.

### **1.2. Características de las relaciones laborales triangulares**

La principal diferencia entre los sistemas de relaciones laborales de carácter triangular frente a cualquier otro dentro del mercado de trabajo, son los vínculos que las propias ETT's mantienen con el resto de agentes que completan dicho sistema laboral. Fundamentalmente se trata de empresas usuarias y de trabajadores cedidos por las ETT's.

Gráfico 1.1. Relación triangular entre ETT, empresa usuaria y trabajador cedido



*Fuente. Elaboración propia*

Como observamos en el gráfico 1.1, el sistema de relaciones que une a una ETT, una empresa usuaria y un trabajador cedido, genera tres vínculos claramente diferenciados entre sí.

Cuando una empresa necesita cubrir temporalmente un puesto de trabajo y recurre a una ETT, ambas establecen mediante contrato, una relación mercantil. Después la ETT realiza un proceso de búsqueda y selección para encontrar el trabajador adecuado a las necesidades de la empresa usuaria. Una vez hallado, se procederá su contratación, estableciéndose entre ETT y trabajador un relación laboral. Por último, el trabajador contratado por la ETT prestará sus servicios a la empresa usuaria, bajo cuyas órdenes desempeñara sus funciones generándose una relación funcional entre ambos.

Cada una de éstas, requiere un análisis detallado que permita comprender las características que la definen frente al resto.

### 1.2.1. Relación entre ETT y empresa usuaria (relación mercantil)

En este apartado analizaremos todos los aspectos relativos a la relación entre una ETT y una empresa usuaria, como son: el contrato de puesta a disposición (CPD), los supuestos de utilización del trabajo temporal lícitos e ilícitos y la posibilidad de incorporación del trabajador cedido a la empresa usuaria tras la finalización del contrato.

### *A) Concepto, naturaleza y forma del CPD*

La relación empresarial que se genera entre ETT y empresa usuaria, se materializa con la firma de un contrato de naturaleza mercantil conocido como CPD. Éste viene regulado en el capítulo 2 de la Ley 14/1994 que lo define en los siguientes términos: "El CPD, es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar los servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél."

El contrato debe formalizarse siempre por escrito, en el modelo oficial establecido y por duplicado, debiendo contener como mínimo, la siguiente información:

- Datos identificativos de la ETT, haciendo constar el número de autorización y su vigencia temporal, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social (S.S.)
- Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la S.S.
- Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica, según lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de Junio.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.
- Duración estimada del contrato de puesta a disposición.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.

### *B) Supuestos de uso del trabajo temporal y exclusión del mismo*

Las empresas usuarias podrán hacer uso de la actividad realizada por las ETT's en los casos de necesidades de carácter coyuntural. En el artículo 6.2 de la Ley 14/1994 se recogen los supuestos de utilización del trabajo temporal en España: "Podrán celebrarse CPD's cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción."

No basta por tanto, con que exista una necesidad temporal de personal, sino que ha de estar justificado. La Ley establece limitaciones a la hora de celebrar CPD's en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinan reglamentariamente.
- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50,51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

### *C) Duración del CPD*

La Ley no impone una duración mínima para el contrato, aunque sí una máxima, dependiendo del supuesto de utilización de que se trate. Así la Ley 14/1994 en su artículo nº 7, establece:

1.) La duración máxima del CPD será de seis meses en el supuesto previsto en la letra b) del artículo anterior y de tres meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2.) Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3.) Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

### *D) Información a los representantes de los trabajadores*

El artículo 9 de la Ley 14/1994, establece al respecto que la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada CPD y el motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

## **1.2.2. Relación entre trabajador y ETT (relación laboral)**

En este apartado analizaremos la relación jurídica que surge entre trabajadores y ETT, consecuencia de la prestación de servicios de trabajo temporal. Los aspectos clave de dicha relación se recogen en el Capítulo III (artículos 10 al 14) de la Ley 14/1994.

### *A) Forma, registro, contenido y modalidades del contrato de trabajo temporal*

En el artículo 10 de la Ley 14/1994 aparece recogida la forma en que se celebrará el contrato de trabajo temporal: “El contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del CPD.

*B) Derechos de los trabajadores contratados*

Los derechos de los trabajadores temporales aparecen recogidos en el artículo 11 de la Ley 14/1994, donde se establece lo siguiente:

- Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho: 1) A ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria; y 2) A recibir una indemnización económica a la finalización del CPD equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

- Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido se aplicará la normativa de carácter general.

*C) Obligaciones de la ETT*

La legislación establece principalmente dos tipos de obligaciones de la ETT con sus trabajadores cedidos.

1.) *Salariales y de S.S.:* El artículo 12 de la Ley 14/1994, establece al respecto: "Corresponde a la ETT el cumplimiento de las obligaciones salariales y de S.S. en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria." En caso de incumplimiento, también se establece que la empresa usuaria responderá de forma subsidiaria a dichas obligaciones.

2.) *Formación profesional:* El apartado 2º del artículo 12 de la Ley 14/1994, expresa lo siguiente: "Las ETT's estarán obligadas a destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional. Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la ETT formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue al trabajador a pagar a la ETT cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación."

*D) Negociación colectiva de los trabajadores de ETT*

La Ley 14/1994, en su artículo 13, contiene los preceptos relativos a la negociación colectiva: "En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal, las organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales organizaciones".

### 1.2.3. Relación entre empresa usuaria y trabajador (relación funcional)

Esta relación no está regulada por ningún tipo de contrato específico pero si está contemplada legalmente. Se recoge en el Capítulo IV de la Ley 14/1994 titulado "Relación del trabajador con la empresa usuaria" y, que comprende los artículos 15, 16 y 17, referentes a la dirección y control de la actividad laboral, a las obligaciones de la empresa usuaria y a los derechos de los trabajadores en la empresa usuaria, respectivamente.

#### *A) Dirección y control de la actividad laboral*

Al no poseer la empresa usuaria la condición de empleador, la cual recae en la ETT, sus obligaciones empresariales se ven limitadas en comparación a cualquier otra contratación de régimen común. Sin embargo, el apartado 1º del artículo 15 de la Ley 14/1994 establece una regla especial en esta materia, al afirmar que: "Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidos por aquella durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito".

Sin ser empleador, la empresa usuaria tiene la facultad de ejercer la dirección sobre el trabajador, limitándose la ETT a destinar a los trabajadores a las empresas usuarias donde ejercerán sus servicios. La atribución de este poder a la empresa usuaria es temporal y durará tanto como la puesta a disposición en la empresa usuaria.

#### *B) Obligaciones y responsabilidades de la empresa usuaria*

El artículo 16.1 de la Ley 14/1994 expone los deberes de información al trabajador que debe tener en cuenta la empresa usuaria: "Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos". La empresa usuaria es responsable de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, además responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato como reflejan los art.15 y 16 de la Ley 14/1994 (como señalamos anteriormente).

#### *C) Derechos del trabajador*

Se encuentran recogidos en el artículo 17 de la Ley 14/1994, en sus dos apartados: 1) "Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral; y 2) Igualmente tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del CPD".



Se pretende asegurar que el trabajo temporal se desarrolle en la empresa usuaria en condiciones lo más similares posibles a las de los trabajadores empleados directamente por ésta.

### **1.3. Origen y evolución de las ETT's**

El fenómeno de la subcontratación y cesión de trabajadores se ha dado con frecuencia a lo largo de la historia, siempre con el objetivo final de optimizar costes empresariales y alcanzar un alto grado de profesionalidad en plantilla.

Desde la época feudal hasta los gremios del siglo XVI existen referencias registradas que comenzaron a definir el perfil de lo que hoy conocemos como ETT's. Sin embargo, la figura que se considera antecedente directo de las actuales, no aparece hasta el siglo XVIII en Gran Bretaña y los Países Bajos. Dichas empresas combinaban diferentes funciones en torno al suministro de la mano de obra y actuaban ya como Agencias de Colocación. Para otros autores como Bronstein (1991) y Moore (1965), las ETT's que encontramos en Europa actualmente tienen origen anglosajón y no aparecen hasta final del siglo XIX y principios del XX.

La actividad de las ETT's comienza su auge en sectores como el portuario durante la Segunda Guerra Mundial, consecuencia de las pérdidas provocadas por el conflicto. Su utilización se incrementa en el periodo de postguerra y continúa a través de otros sectores de actividad. Los buenos datos económicos de los años 60 y 70 intensificaron su presencia por Europa, logrando una gran expansión territorial. En los años 80 aparecen las restricciones legislativas para las mismas, lo cual unido a los años de crisis económica supone una ralentización en su constante crecimiento.

Las primeras ETT's no llegan a España hasta los años 80 y 90, fruto de la mala percepción social hacia ellas y la falta de regulación sobre las mismas. Mientras en Europa esta figura estaba prácticamente asentada en el mercado de trabajo (aunque su desarrollo, regulación y puesta en marcha varió considerablemente en tiempo de unos países a otros), España es uno de los países cuya implantación fue más lenta. Finalmente, en el año 94 se produce su legalización, con el objetivo de flexibilizar el mercado laboral y darle dinamismo. A lo largo de los casi 20 años de vida de estas empresas en España los datos respecto a sus contrataciones han demostrado su gran efectividad. Tanto es así, que el año 2012 se amplía su marco normativo permitiéndoles equipararse a las Agencias de Colocación y colaborar así con los Servicios Públicos de Empleo.

### 1.4. Desarrollo legislativo de las ETT's en España

La mayoría de los países miembros de la Unión Europea comenzaron a legislar sobre este tipo de servicio a partir de los años sesenta, si bien, esta actividad estaba permitida aún sin disponer de una normativa específica al respecto. A diferencia de lo ocurrido en nuestro entorno más cercano, el proceso legislativo en España fue significativamente más lento. Se consideran que existieron cuatro fases diferenciadas, como recoge el texto “ETT's: De la interposición a la intermediación” (2013). Todos los países europeos han vivido las etapas que a continuación se resumen. La diferencia entre España y el resto de la UE es la velocidad en que este proceso se ha producido.

En primer lugar, una fase a la que definen como “liberal” al no existir regulación específica sobre esta materia. Esta etapa dio lugar a un periodo de amplia permisividad, pese a que la legislación laboral española contaba normas aprobadas que podrían haberse utilizado como referente en caso de necesidad; por ejemplo la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 o La Ley de Seguridad Social de 1966.

En segundo lugar, una fase a partir de los años 70 considerada como “restrictiva”. La actividad de las ETT's fue expresamente prohibida por el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, siendo considerada como cesión ilegal de mano de obra. La fuerza de los sindicatos (contrarios a las actividades de estas empresas) tuvo gran importancia en esta decisión jurídica.

En tercer lugar, una fase en la que la cesión de trabajadores era una actividad legal pero no estaba regulada de forma específica. Las ETT's comienzan su actividad en España como empresas de servicios, empresas de asesoría o como consultorías en materia de personal. Esta situación provoca alta inseguridad jurídica y el desarrollo económico de un sector apto socialmente pero sin regulación. Esta situación se mantuvo hasta la aprobación de la Ley 14/1994 de 1 de Junio, por la cual quedan reguladas las ETT's en España.

La cuarta y última fase, abarca desde la aprobación de la citada Ley 14/1994 hasta la última modificación legislativa con la Ley 3/2012 del año 2012. A lo largo del tiempo, la percepción social hacia estas empresas ha evolucionado considerablemente siendo hoy una actividad totalmente tolerada. Esta mejora en su percepción social, ha propiciado toda una serie de cambios legislativos que permiten observar un amplio margen desde la regulación del año 94.

A continuación se recoge en un cuadro comparativo los cambios legislativos más significativos introducidos en esta materia por orden cronológico.

**Tabla 1.1. Evolución normativa de las ETT's en España**

<b>Norma legislativa</b>	<b>Cambios introducidos</b>
<p><i>Ley 14/1994 de 1 de Junio</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supone la legalización de las ETT's en España. Se determina: el concepto de ETT, los requisitos para su fundación, las condiciones del CPD, las relaciones laborales en las ETT's, la relación del trabajador con la empresa usuaria y las infracciones y sanciones.</li> </ul>
<p><i>Real Decreto 4/1995 de 13 de Enero</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece los requisitos formales para garantizar los derechos de los trabajadores cedidos y la transparencia en el funcionamiento de las ETT's.</li> <li>- Se establecen como requisitos obligatorios: aportación de una garantía financiera, obligatoriedad de una autorización administrativa, el registro de la propia ETT, firma del CPD y del contrato de trabajo, y las obligaciones de información.</li> </ul>
<p><i>Real Decreto 216/1999 de 5 de Febrero</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Determina la imposibilidad de celebrar CPD's para realizar trabajos de especial peligrosidad.</li> </ul>
<p><i>Ley 29/1999 de 16 de Julio</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recoge los compromisos adoptados en el marco del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de 1997, que son: A) Equiparar la retribución de los trabajadores cedidos con la de los trabajadores de la empresa usuaria. B) Reforzar las exigencias y limitaciones que debían cumplir las empresas para ejercer su actividad, y C) Ampliar el régimen sancionador de las ETT's.</li> <li>- La duración de los contratos pasa de 6 meses a 13,5 en un periodo de 18 meses por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.</li> <li>- La responsabilidad de retribuir al trabajador cedido pasa de ser de la ETT a la empresa usuaria</li> <li>- La ETT debe asegurarse de que el trabajador tenga la formación adecuada antes de su incorporación a la empresa usuaria, y únicamente en el caso que no la tenga proporcionársela.</li> </ul>

<p><b><i>Ley 12/2001 de 9 de julio</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece la posibilidad de celebrar entre trabajador y ETT un contrato de trabajo para la cobertura de varios CPD's sucesivos. Implica que el trabajador esté unido contractualmente a la ETT ejerciendo su actividad laboral en distintas empresas usuarias.</li> </ul>
<p><b><i>RD-Ley 10/2010 de 16 Junio</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliación de la duración máxima para contratos por obra o servicios determinados hasta tres años, ampliable hasta doce meses más por Convenio Colectivo.</li> <li>- Posibilidad de sucesión de contratos hasta un máximo de 24 meses en un periodo de 30.</li> <li>- La empresa usuaria: pasa a ser responsable de la cuantificación de las percepciones finales del trabajador cedido; y responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del CPD, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Además deberá informar a los trabajadores cedidos de la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizar las mismas oportunidades que a su propia plantilla.</li> <li>- Los trabajadores cedidos tendrán derecho igual que los trabajadores de la empresa usuaria a: la utilización de los servicios comunes de la empresa durante la duración del CPD, y a que se les aplique las mismas disposiciones en materia de: protección de mujeres embarazadas, periodo de lactancia, igualdad de trato entre hombres y mujeres etc.</li> <li>- Supresión de las prohibiciones para celebrar CPD's, delimitándolas únicamente a trabajos de especial peligrosidad: exposición a radiaciones ionizantes, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos y agentes biológicos.</li> </ul>
<p><b><i>RD-Ley 3/2012 de 10 de Febrero</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las ETT's podrán actuar como Agencias de Colocación siempre y cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación señalada en el cuadro*

Como podemos observar en el cuadro anterior, la evolución de las ETT's en España ha sido continua a lo largo de los 20 años que llevan operativas en nuestro país. Se aprecia un gran salto desde la legislación aprobada en el año 94 (donde las ETT's estaban restringidas y con muchas limitaciones legales a la hora de operar en el mercado) y las últimas modificaciones de los años 2010 y 2012, donde vemos las ETT's con gran capacidad de actuación en el mercado de trabajo, que garantizan la igualdad del trabajador cedido y sirven de nexo entre los Servicios Públicos de Empleo y el mercado laboral.

### 1.5. Estructura organizativa y funcionamiento interno de las ETT's

Las ETT's se caracterizan a nivel organizativo por realizar un conjunto de actividades estandarizadas, es decir, prácticamente todas cuentan con una estructura interna similar que les permite trabajar de forma dinámica. A modo de ejemplo genérico, analizamos a continuación la estructura departamental que podemos ver en una ETT estándar:

**-Dirección general:** establece las líneas globales de actuación para toda la empresa, además de coordinar las actividades de los distintos departamentos y definir los objetivos a cubrir y el modo de alcanzarlos.

**-Departamento técnico:** se encarga de poner en práctica la política establecida en materia de RRHH de la propia ETT. Dentro de sus funciones, distinguimos:

*1º) Reclutamiento:* es la captación de candidatos a través de las distintas fuentes establecidas al efecto por la ETT, las cuales pueden ser entre otras: prensa, el propio expositor de la empresa, portales de empleo en la red, etc. Lograr una buena base de candidatos dependerá en gran medida de los medios empleados para ello, así como de la ubicación geográfica de la propia ETT.

Una buena base de candidatos debe abarcar los más variados perfiles profesionales, entre los que posteriormente poder seleccionar al trabajador cuyo perfil se adecue mejor a las exigencias de la empresa usuaria. Lograr este objetivo, supondrá una garantía de éxito para la ETT, puesto que no se originarán retrasos innecesarios entre la demanda de un trabajador con un determinado perfil y la puesta a disposición del mismo.

Por lo general, la ETT realiza la fase de reclutamiento de trabajadores de forma continuada y simultáneamente al resto de labores propias de su actividad. Mantener una actualización constante de dicha base de datos, supondrá que la ETT cuente en todo momento con un reciclaje de sus candidatos lo que le permitirá mantener satisfechos a sus clientes y dar respuesta eficaz a sus peticiones.

*2º) Preselección y selección:* Consiste principalmente en la aplicación de distintas técnicas para seleccionar al candidato que mejor se adecúe al perfil demandado

por la empresa usuaria. Encontrar al candidato que mejor se ajuste al perfil requerido por el cliente, y por tanto cuyo comportamiento futuro sea el mejor posible, resulta difícil de predecir a simple vista. Por ello, resulta necesario aplicar una serie de pruebas, que en función del puesto a cubrir pueden variar. Las más comunes son: pruebas psicotécnicas, situacionales o entrevistas de selección, teniendo siempre en cuenta que cada empresa tiene su propio método de valoración de aptitudes y habilidades profesionales.

Esta fase, tiene un alto grado de importancia porque de ella depende la elección del candidato óptimo para ser puesto a disposición de la empresa usuaria, y del rendimiento de éste, así como la satisfacción posterior que obtendrá el cliente de la ETT.

La empresa usuaria también colabora en esta fase al proporcionar el perfil demandado para el puesto. Es de gran importancia que dicho perfil esté perfectamente definido porque ello le facilitará las labores de selección a la ETT. En algunas ocasiones la empresa usuaria realiza la selección final del candidato, proporcionándole en este caso la ETT, un pequeño número de “finalistas” entre los candidatos adecuados al puesto a cubrir.

3º) *Formación*: Consiste en la planificación y aplicación de actividades formativas para los trabajadores. La formación de los trabajadores de las ETT's se considera un elemento fundamental para poder competir con el resto de empresas del sector. Si una ETT no lleva a cabo una formación adecuada para sus trabajadores, éstos no alcanzaran el rendimiento óptimo en la empresa a la que sean destinados, provocando una percepción negativa en la calidad de los servicios que ofrece dicha ETT.

4º) *Seguimiento y control de los trabajadores cedidos*: Comprobación continua del grado de adaptación al puesto y desempeño del mismo por parte de cada empleado, así como la resolución de cualquier incidencia que surja en el momento de la incorporación o durante el período de contratación.

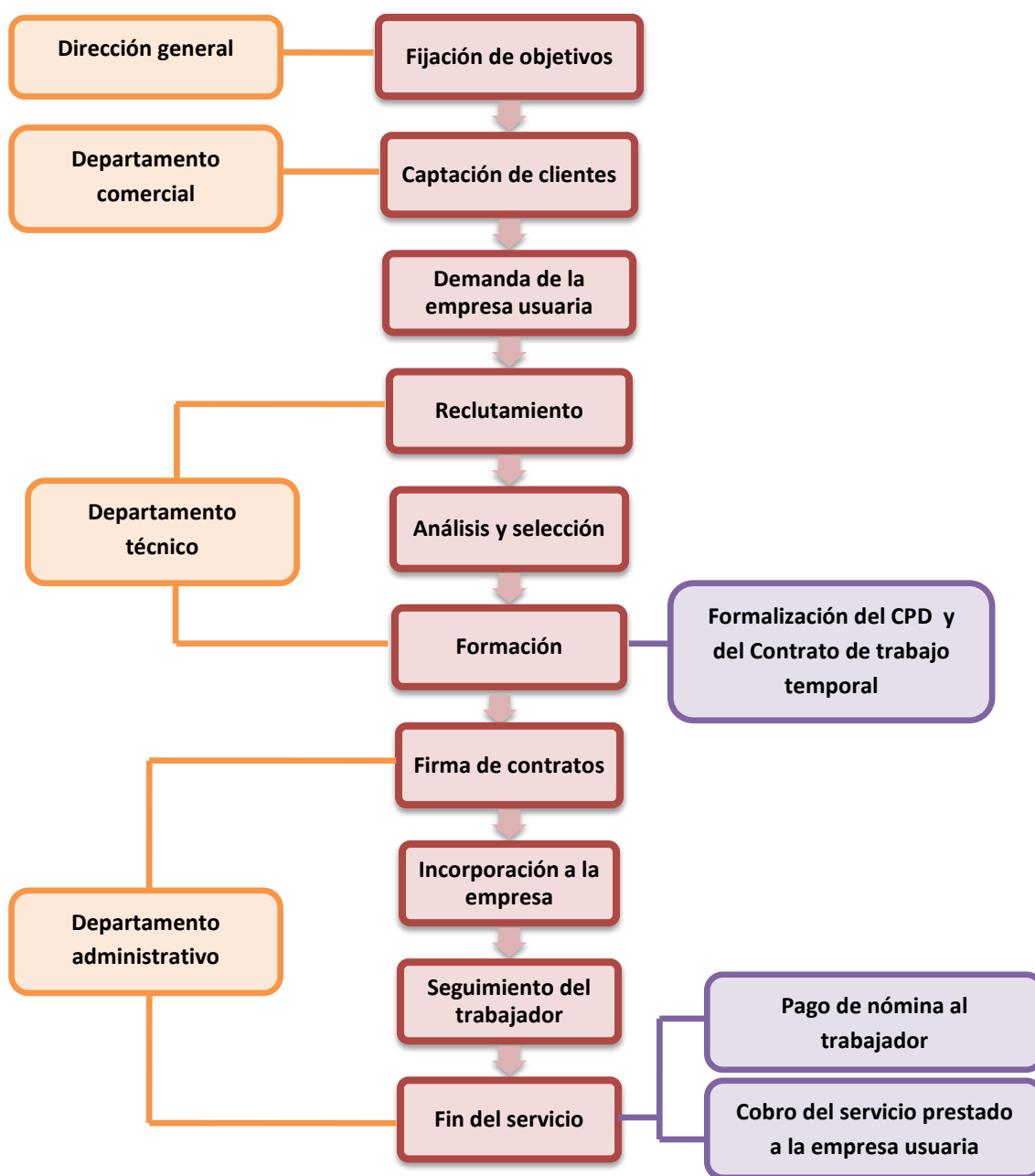
**-Departamento comercial**: tareas relacionadas con la captación de nuevos clientes o empresas usuarias, y el mantenimiento de las actuales. Normalmente realiza entrevistas a clientes potenciales, llevando a cabo presentaciones individuales y colectivas. Cuando la visita es positiva o es la empresa usuaria la que contacta directamente con la ETT, el departamento comercial transmite las peticiones recibidas al departamento técnico que, según hemos visto anteriormente, es el que asigna a cada puesto la persona que es adecuada.

**-Departamento administrativo**: preparación de la documentación exigida por la Administración Pública con la que mantiene una estrecha relación, por lo que una de sus obligaciones es estar al día de todo el reglamento que configura el régimen de estas empresas así como de las modificaciones legislativas que surjan.

Otras obligaciones de este departamento son las de carácter informativo a la Autoridad Laboral, tales como la remisión a la misma de una relación de los CPD's celebrados, cambios de titularidad que se produzcan, apertura de nuevos centros de trabajo o cese de la actividad. Además de lo anterior, se encarga de la elaboración de todos los documentos que se requieren para la incorporación del trabajador en la empresa usuaria, como pueden ser: las nóminas, seguros sociales, altas y bajas en la Seguridad Social, elaboración de los CPD's, elaboración de los contratos de trabajo temporal, etc.

El gráfico siguiente ofrece un resumen de la actividad de una ETT genérica.

Gráfico 1.2. Actividad de una ETT



Fuente: Elaboración propia





## **CAPÍTULO 2**

### **El sector de las ETT's en España**

---



En este capítulo realizaremos un análisis del sector de las ETT's en el mercado laboral español. En primer lugar, llevaremos a cabo un estudio sobre la evolución de los datos fundamentales de estas empresas y estudiaremos la tendencia al asociacionismo entre los principales grupos empresariales.

A continuación estudiaremos cómo ha evolucionado la contratación dentro del sector en base a distintos parámetros: sexo, edad, nivel de estudios etc del trabajador cedido, lo que nos permitirá establecer el perfil más solicitado tanto por las empresas usuarias como por las ETT's.

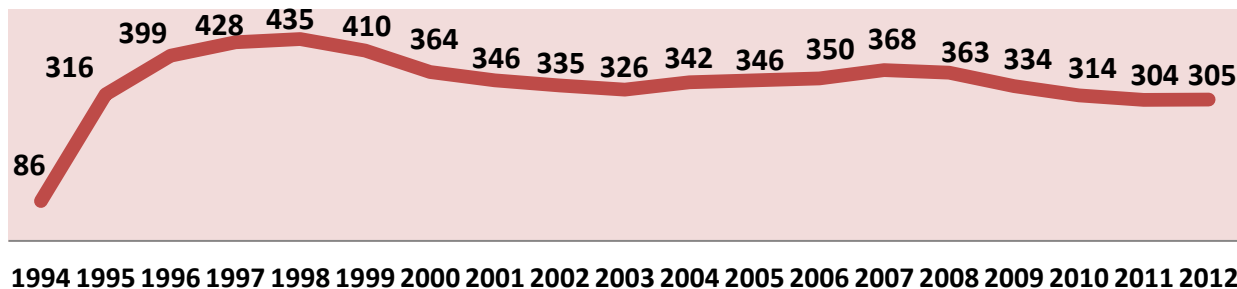
Finalmente analizaremos cómo afecta la tasa de penetración de las ETT's en España a distintas magnitudes: el paro, la temporalidad o la tasa de actividad. Esto nos permitirá comprobar la correlación entre la variación de esta tasa y las principales variables del mercado laboral.

## **2.1. Rasgos generales del sector**

Desde su regularización en el año 1994, las ETT's han experimentado importantes modificaciones en el desarrollo de sus actividades, tanto desde un punto de vista normativo como en referencia a su aceptación social.

Dichos cambios, han conllevado que en sólo dieciocho años de existencia, este sector económico haya generado un gran número de empresas compitiendo por una todavía escasa cuota en la gestión de contrataciones dentro del mercado laboral español.

Gráfico 2.1. Evolución del nº de ETT's en España



Fuente: Elaboración propia según datos del "Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y S.S.

Como se observa en el gráfico el mismo año de su aparición se instalaron un total de 86 empresas en España, cifra que en sólo 12 meses se cuadruplicó, alcanzando las 316. Este "boom" del sector continuó superando en poco más de cinco años la barrera de las 400 empresas. A partir del año 2000 comenzó un periodo caracterizado fundamentalmente por la reagrupación empresarial lo que provocó un descenso en el número total de ETT's. Únicamente vuelve a producirse un máximo en el año 2007, momento en el que el mercado comienza a cambiar a consecuencia de la crisis económica.

Actualmente, la solvencia en el mercado español de grandes grupos empresariales (presentes a nivel internacional) ha conformado un mapa en el que conviven empresas multinacionales con pymes de carácter nacional.

Hasta hace sólo unos meses existía mayor diferenciación dentro del mercado, pero esta situación cambió a comienzos de 2013 con la aparición de una nueva asociación que agrupa a las empresas más importantes del mercado: ASEMPELO.

**ASEMPLEO:** es la última y más grande asociación de ETT's creada en España con una representatividad del 90% del sector y 41 empresas como socios. Se constituyó el 30 de Enero de 2013, con el objetivo de agrupar a la mayor parte de las ETT's (ahora también agencias de colocación), defender los intereses profesionales comunes de este colectivo y promover el correcto desarrollo dentro del sector. Dentro de este grupo encontramos las asociaciones de ETT's y grupos empresariales más importantes de nuestro país como: AGETT (Asociación de grandes empresas de trabajo temporal), AETT (Asociación Estatal de Trabajo Temporal) y el grupo Manpower, cuyas características principales son:

**1º) AGETT:** se constituyó con el objetivo de fomentar la actividad dentro del sector de las ETT's. Representa a los grandes grupos empresariales dentro de este sector, entre los que destacan: Randstad, Adecco y Unique.

- **UNIQUE:** dedicada a la gestión y asesoramiento en materia de Recursos Humanos, especializada en reclutamiento y selección de personal (tanto para puestos temporales como para puestos fijos). Entre sus líneas de negocio destacan: Trabajo temporal especializado, selección directa de personal (Unique Personal), consultoría y gestión formativa (Unique Training), reclutamiento exclusivo (Unique In-House) y recolocación de empleados (Unique Restart).

Unique pertenece al holding europeo USG People, que cotiza en bolsa y que lidera desde hace 40 años la evolución de los Recursos Humanos en Europa. Opera en España desde el año 2003 y cuenta con una red de más de 100 oficinas. Actualmente ocupa el 4º puesto en el ranking de ETT's en España.

- **ADECCO:** El Grupo Adecco, con sede en Zurich (Suiza), es uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de recursos humanos. Ofrece servicios de empleo temporal, empleo fijo, externalización de servicios, consultoría y recolocación. Entre sus secciones destacan: Adecco Office, Adecco Industrial, Adecco Outsourcing, Adecco Professional, Adecco Training, Lee Hecht Harrison y la Fundación Adecco.

Cuenta con cerca de 32.000 empleados y 5.500 oficinas en más de 60 países y regiones de todo el mundo. En España tiene operativas 300 oficinas, 1.300 empleados y 14.300 clientes dentro de distintos sectores económicos llegando a contratar a 30.000 personas diarias. A día de hoy es la ETT más importante y rentable del mundo.

- **RANDSTAD:** El Grupo Randstad tiene su sede central en la ciudad de Diemen (Holanda), y aunque su actividad se desarrolla fundamentalmente en Europa, está presente en todo el mundo. Como líder en soluciones de recursos humanos, Randstad ofrece servicios globales de recursos humanos, entre los que encontramos: Servicios de Trabajo Temporal, Professionals, Outsourcing, Outplacement, Inhouse Services y Fundación Randstad.

Cuenta con cerca de 28.700 empleados, y 4.700 oficinas en más de 40 países alrededor del mundo. Es además, uno de los grupos con mayores ingresos por su actividad llegando a facturar en el año 2011 cerca de 16,2 billones de euros.

- B) AETT:** se constituyó con el objetivo de ser la organización patronal de referencia en la representación, gestión, defensa y fomento del sector de las ETT's. AETT está abierta a todas las empresas del sector sin distinción ni limitaciones por razón de tamaño, nivel de facturación, ubicación geográfica o especialización. Dentro de esta asociación encontramos empresas de carácter provincial como por ejemplo: Easy Work ETT, S.A; Konecta Servicios de Empleo ETT, S.A., Valencia Works ETT S.L. etc.

- C) Manpower:** uno de los grupos empresariales líder tanto a nivel estatal como internacional desde los inicios del sector. Creada en el año 1948 es una de las multinacionales americanas más extendida por el mundo. Presente en más de 80 países

es junto con Adecco una de las empresas más representativas e influyentes dentro del sector. Se caracteriza por ofrecer a sus clientes una amplia variedad de servicios de selección (tanto de perfiles técnicos y cualificados como de mandos intermedios y directivos), externalización, recolocación y consultoría, evaluación, formación y trabajo temporal. Entre sus líneas de negocio encontramos: Fundación Manpower, Manpower Selección, Manpower Business Solutions, Experis, Manpower Sector Público, Manpower Formación y Borderless Talent Solutions.

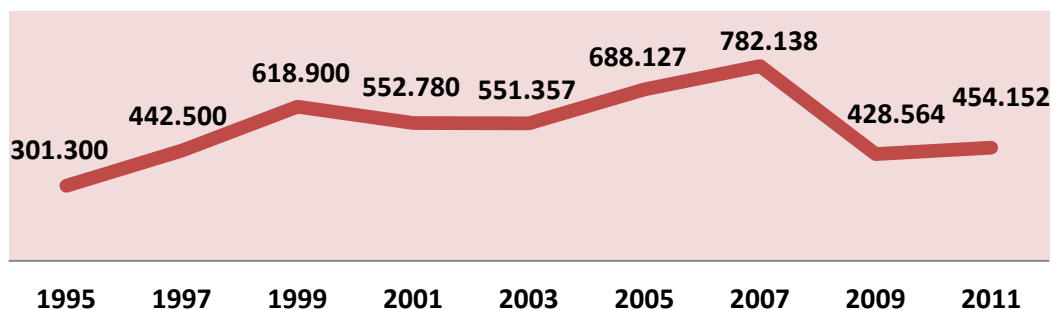
Tras su adhesión a esta nueva asociación empresarial marca un hito histórico en su desarrollo dentro del mercado español, puesto que nunca había pertenecido a ninguna asociación de estas características con anterioridad.

Más allá de dicha asociación, seguimos encontrando al 10% de este sector económico, formado por un conjunto de empresas que operan de forma independiente o que forman parte de otras asociaciones, entre las que destaca **FEDETT** (Asociación de empresas de trabajo temporal). Esta asociación se organiza territorialmente en Juntas Autonómicas siendo las empresas agrupadas en las mismas las que operan dentro de sus respectivos territorios, de forma que FEDETT se reserva para actuar en el ámbito nacional (para los asuntos supra-autonómicos).

## 2.2. Evolución de la contratación en España a través de las ETT's

La llegada de las ETT's a España supuso una oportunidad para muchos trabajadores que sin encontrar un trabajo fijo han podido prestar sus servicios a empresas de manera temporal, además de ser una gran oportunidad para que el trabajador acceda directamente al mercado laboral dentro de una empresa. El número de trabajadores contratados por las ETT's ha sufrido variaciones a lo largo de sus años de presencia en nuestro país.

**Grafico 2.2. N° Total de trabajadores contratados por ETT's en España**



*Fuente: Elaboración propia según datos del "Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y S.S."*

Como se observa en el gráfico, hasta el año 2007 la tendencia era ascendente, sin embargo a partir de 2008 se produce un declive en el número de trabajadores contratados, fruto de la reducción en la producción de las empresas usuarias y por tanto la no necesidad de contrataciones eventuales. A partir de 2010, llama la atención el incremento de trabajadores cedidos nuevamente, si bien, esto responde a un incremento en la tasa de temporalidad fruto de una importante caída en la contratación indefinida.

Uno de los indicadores fundamentales que nos permite comprobar la evolución real de este sector económico, es el porcentaje que representan los trabajadores contratados a través de ETT's sobre el total de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social (S.S.).

**Tabla 2.1. Trabajadores contratados por ETT's sobre el total dados de alta en la S.S.**

Año	Nº Total de trabajadores dados de alta en la S.S.	Nº Total de trabajadores contratados por ETT's	%Trabajadores contratados por ETT's s/ el total dados de alta
1995	12.307.616	301.300	2.45%
1997	12.932.120	442.500	3.42%
1999	14.344.900	618.900	4.31%
2001	15.649.900	552.780	3.53%
2003	16.613.600	551.357	3.32%
2005	17.835.400	688.127	3.85%
2007	19.152.300	782.138	4.08%
2009	17.916.800	428.564	2.4%
2011	17.326.300	454.152	2.62%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002) y Ministerio de Empleo y S.S. (2011)

Como vemos en la tabla, desde el año 95 se observa una tendencia positiva en el número de trabajadores dados de alta en la S.S. Igualmente, este crecimiento se mantiene si observamos la evolución de los trabajadores contratados a través de ETT's. Esta tendencia al alza se mantiene hasta el año 2007, donde se alcanza el punto máximo con 19.152.300 cotizantes en la S.S. de los cuales 782.138 son fruto de la contratación de las ETT's. A partir de este punto, las dificultades económicas propiciaron una caída de la contratación en general que afectó igualmente a las ETT's.

Respecto a la representatividad de la contratación a través de ETT's sobre el total, observamos igualmente una evolución al alza en los primeros años de vida en el mercado español. El buen dato del año 1999 con un 4,31% sobre el total, refleja los resultados de la puesta en marcha de las medidas del año 94. Igualmente en 2007 se alcanza otro máximo con un 4,08% sobre el total, fruto de la propia situación de bonanza del país y la abundante contratación en general. Cabe destacar la importante caída en solo dos años, pasando en 2007

de un 4,08% a en 2009 un 2,4% sobre el total, dato que refleja los efectos negativos de la crisis económica sobre la contratación temporal.

Como hemos observado en la tabla anterior, la presencia de la contratación a través de ETT's en el mercado de trabajo ha ganado terreno a otras formas de contratación más tradicionales. La rapidez de respuesta de las ETT's, su dinamismo en el mercado así como la amplia bolsa de candidatos de la que disponen ofrece a las empresas usuarias distintos alicientes que explican estos resultados tan positivos.

Si bien, para valorar la efectividad real de estas empresas en el mercado, necesitamos comparar el número de contratos celebrados anualmente por éstas sobre el total de los celebrados en España. Asimismo podremos evaluar qué proporción ocupan únicamente sobre los contratos temporales totales. Esto nos permitirá conocer de forma mucho más precisa la importancia real que este sector ha adquirido en el mercado laboral español. Para analizar esta cuestión, hemos utilizado únicamente los datos de los últimos 5 años, de forma que podamos ver la tendencia tras los máximos del año 2007.

**Tabla 2.2. Evolución porcentual de la contratación a través de ETT's**

		2007	2008	2009	2010	2011
<b>Contratación Total en España</b>	<b>Contratos totales</b>	18.622.208	16.601.237	14.021.837	14.417.150	14.433.332
	<b>Contratos temporales</b>	16.401.724	14.698.632	12.709.423	13.188.936	13.323.169
<b>Contratación a través de ETT's</b>	<b>CPD's celebrados</b>	2.705.043	2.207.586	1.691.013	1.957.564	2.062.536
	<b>% CPD's sobre la contratación temporal</b>	16.49%	15.01%	13.31%	14.84%	15.48%
	<b>% CPD's sobre la contratación total</b>	14.52%	13.3%	12.05%	13.58%	14.29%

*Fuente: Elaboración propia según datos del INE*



Como vemos en la tabla 2.2, la contratación a nivel global ha descendido considerablemente en los últimos años. Hasta 2007 los datos eran muy positivos (alcanzando más de 18 millones de contratos celebrados), sin embargo el estallido de la crisis económica supuso la paralización de la tendencia alcista que seguía la contratación en todas sus formas. Resulta especialmente llamativo ver como la contratación temporal va ganando terreno a la indefinida, hasta el punto que en 2011 el total de contratos indefinidos no alcanzaba ni el 8% del total de la contratación.

Demostrada la amplia mayoría que representan los contratos temporales en nuestro mercado actual, podemos observar de forma más específica los resultados de la contratación a través de ETT's. Como vemos en la tabla, todos los contratos temporales han descendido en número por la misma razón que la contratación indefinida, hecho que también ha afectado a la contratación de las ETT's. Si analizamos la tendencia de los últimos años, vemos que existe una considerable diferencia entre 2007 y los años posteriores, con casi 1 millón menos de contratos formalizados. Sin embargo, vemos también una recuperación a partir de 2010 tras la fuerte caída del año anterior, algo que todavía no ha ocurrido en otros sectores económicos. Estos datos resultan significativos, puesto que demuestran la gran flexibilidad del sector y su capacidad de adaptación a las necesidades reales del mercado.

Respecto a la representatividad de la contratación a través de ETT's, observamos una tendencia estable que ronda el 15 y 16% de los contratos sobre el total de la contratación temporal. Tras la caída de 2009, podemos ver igualmente una recuperación que permite ir ganando puntos porcentuales. Este análisis es extensible cuando observamos los datos porcentuales en comparación a la contratación total.

Una vez analizada la representatividad de la contratación a través de ETT's frente al resto de contrataciones dentro del mercado laboral español, debemos estudiar dichas contrataciones en función de distintos aspectos que nos permitirán diseñar el perfil de trabajador más demandado por las ETT's en nuestro país. Así, tendremos en cuenta entre otros: sexo, edad, nivel de estudios, zona geográfica, sector económico o duración de la contratación.

Si analizamos la contratación a través de ETT fijándonos en el sexo del candidato, cabe señalar que en cifras totales los hombres superan a las mujeres a lo largo de toda la vida de las ETT's en España. Esta diferencia pervive cuando comparamos la contratación de hombres y mujeres a través de ETT's fijándonos además en su nivel de estudios.

En la siguiente tabla podemos observar de forma precisa cual ha sido la evolución real de la contratación a través de ETT en función de sexo y nivel de estudios. Hemos utilizado para dicha tabla tres años representativos.

Tabla 2.3. Trabajadores contratados a través de ETT's en función de sexo y nivel de estudios

	Varones			Mujeres		
	2003	2007	2011	2003	2007	2011
<b>Total</b>	<b>312.086</b>	<b>417.420</b>	<b>264.538</b>	<b>239.271</b>	<b>364.718</b>	<b>189.614</b>
<b>Analfabetos</b>	<b>6.871</b>	<b>26.543</b>	<b>44.520</b>	<b>3.673</b>	<b>18.565</b>	<b>15.001</b>
<b>Estudios primarios</b>	<b>218.143</b>	<b>56.028</b>	<b>16.299</b>	<b>145.128</b>	<b>38.698</b>	<b>6.995</b>
<b>Estudios secundarios</b>	<b>72.726</b>	<b>266.822</b>	<b>177.350</b>	<b>66.180</b>	<b>238.977</b>	<b>134.486</b>
<b>Estudios Postsecundarios</b>	<b>14.346</b>	<b>68.027</b>	<b>26.369</b>	<b>24.290</b>	<b>68.478</b>	<b>33.132</b>

*Fuente: Elaboración propia según datos del "Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y S.S."*

Como podemos ver en la tabla 2.3. el volumen de contratación por sexo, es muy superior en el caso de los varones. En 2011, fue de un total de 264.538 trabajadores varones cedidos, mientras que el número de mujeres no superó los 189.614.

Respecto a la contratación por nivel de estudios, los varones superan en todas las franjas de edad a las mujeres, salvo en el cuarto nivel de la tabla "Estudios Postsecundarios", es decir, a nivel universitario las mujeres son más contratadas a través de ETT's que los varones, con una diferencia de más de 6.700 contrataciones celebradas en 2011.

Destaca además la evolución de la contratación del año 2003 al 2011, mientras que en 2003 el mayor número de trabajadores contratados por ETT's presentaban un perfil de varón con estudios primarios, en 2011 la franja más activa es la de varones con estudios secundarios.

Continuando con el análisis de la contratación según el perfil solicitado, podemos examinar también el número de trabajadores cedidos por ETT's en función no sólo del sexo sino de la edad del mismo.

Tabla 2.4. Número de trabajadores contratados por ETT's según sexo y edad

	Varones			Mujeres		
	2003	2007	2011	2003	2007	2011
<b>Total</b>	<b>312.086</b>	<b>417.420</b>	<b>67.155</b>	<b>239.271</b>	<b>364.718</b>	<b>50.640</b>
<b>16 a 19 años</b>	<b>39.828</b>	<b>50.488</b>	<b>1.524</b>	<b>22.969</b>	<b>33.436</b>	<b>831</b>
<b>20 a 24 años</b>	<b>109.318</b>	<b>115.845</b>	<b>10.473</b>	<b>76.521</b>	<b>93.850</b>	<b>6.850</b>
<b>25 a 29 años</b>	<b>76.666</b>	<b>95.756</b>	<b>14.621</b>	<b>60.955</b>	<b>83.051</b>	<b>11.808</b>
<b>30 a 34 años</b>	<b>38.969</b>	<b>66.038</b>	<b>14.708</b>	<b>30.720</b>	<b>55.943</b>	<b>11.122</b>
<b>35 a 39 años</b>	<b>22.286</b>	<b>40.907</b>	<b>11.090</b>	<b>19.961</b>	<b>38.035</b>	<b>8.284</b>
<b>40 a 44 años</b>	<b>12.476</b>	<b>24.323</b>	<b>7.089</b>	<b>14.351</b>	<b>28.211</b>	<b>5.527</b>
<b>45 a 49 años</b>	<b>6.940</b>	<b>13.750</b>	<b>4.165</b>	<b>8.560</b>	<b>19.417</b>	<b>3.486</b>
<b>50 o más años</b>	<b>5.603</b>	<b>10.313</b>	<b>3.486</b>	<b>5.234</b>	<b>12.775</b>	<b>2.734</b>

*Fuente: Elaboración propia según datos del "Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y S.S."*

Como podemos ver en la tabla 2.4, existe una gran diferencia en el perfil de los trabajadores cedidos en función de la edad. En el año 2003, el perfil más solicitado era el de un varón de entre 16 y 30 años. Es notable la caída en 2011 del número de trabajadores cedidos en las franjas juveniles, especialmente entre 16 y 20 años, donde se aprecia una disminución en torno a los 250.000 empleados.

A modo de resumen podemos decir que el trabajador más buscado por las empresas usuarias y por tanto más contratado a través de las ETT's, responde a un perfil de varón con estudios secundarios y con edad comprendida entre los 25 y los 34 años según los datos del año 2011 de forma generalizada.

Resulta también interesante, analizar cómo ha evolucionado la contratación a través de ETT's en función del sector económico. En el siguiente gráfico, podemos comprobar la supremacía del sector servicios a lo largo de la vida de las ETT's en el mercado español. Hemos utilizado únicamente los datos de los años impares desde 2003 a 2012 a modo de resumen para observar la tendencia que ha seguido el sector.

**Tabla 2.5. Evolución de la celebración de CPD's por sector económico y año**

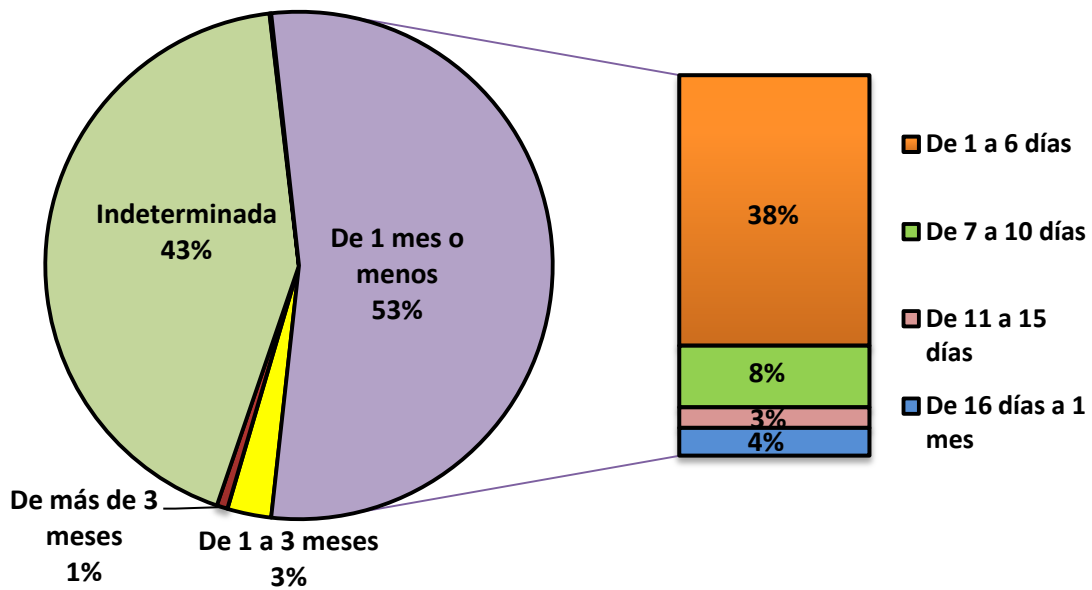
	Agrícola	Industria	Construcción	Servicios	No Clasificables	Total
2003	111.599	690.300	49.141	1.135.329	4.771	1.991.140
2005	130.308	767.283	44.584	1.439.427	2.443	2.384.045
2007	208.788	811.735	44.741	1.636.802	2.977	2.705.043
2009	206.377	427.060	15.136	1.041.078	1.362	1.691.013
2011	285.964	560.333	21.895	1.194.331	13	2.062.536

*Fuente: Elaboración propia según "Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y S.S."*

Observando la tabla 2.5, vemos que el sector servicios es sin duda el que mayor número de contratos genera con más del 60% del total. Respecto a la evolución a lo largo de los años, se observa una caída generalizada en todos los sectores, si bien parece que a partir de finales del año 2009 se ha producido una ligera recuperación en el total de la contratación, especialmente en servicios.

Resulta interesante una vez analizados los aspectos más genéricos del perfil del trabajador contratado, examinar además cual es la duración por la que las ETT's contratan a los trabajadores. A modo de ejemplo, utilizaremos los datos registrados en los Servicios Públicos de Empleo a lo largo del pasado año 2012.

Gráfico 2.3. Contratos registrados en los SPE por ETT's en 2012 según duración

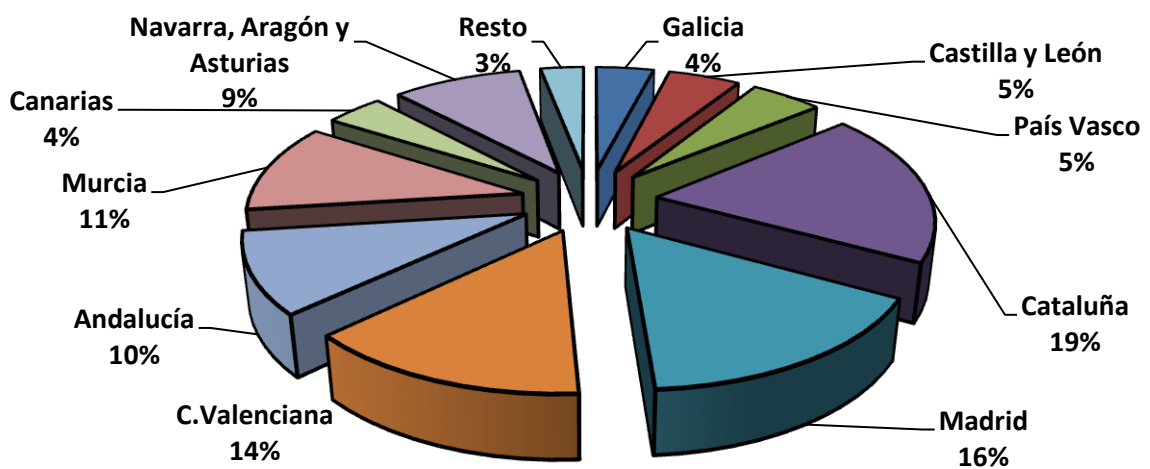


Fuente: Elaboración propia según "Estadística de Empresas de Trabajo Temporal del año 2012"

Como vemos en el gráfico 2.3, del total de contratos celebrados por las ETT's el pasado año 2012, más del 50% corresponden a contratos con una duración inferior al mes. Dentro de este segmento, casi un 40% son contratos de entre 1 y 6 días únicamente. Esto nos da otra visión detallada de la fuerte temporalidad que existe en el mercado español, como hemos visto anteriormente.

En último lugar, otro de las características a analizar si estudiamos la contratación dentro de este sector, son las diferencias existentes entre las distintas Comunidades Autónomas.

Gráfico 2.4. Porcentaje de CPD's celebrados en cada CC.AA. sobre el total en 2012



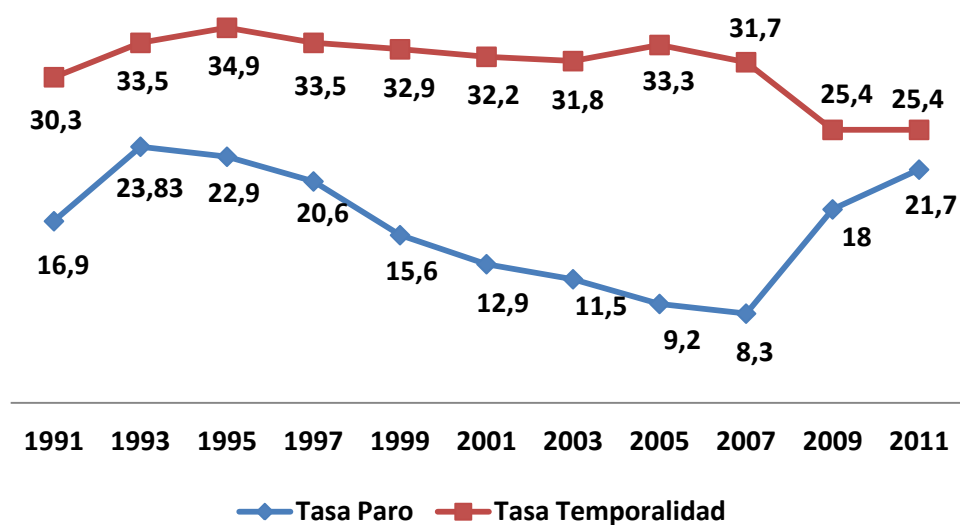
Fuente: Elaboración propia según datos publicados por el Ministerio de Empleo y S.S. (2012)

De los 2 millones de CPD's celebrados en 2012, sólo entre Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana representan el 50% de los mismos. Esto se explica principalmente por el grado de industrialización y población, y por tanto, la mayor demanda de mano de obra. Asimismo, podemos observar el escaso porcentaje que representan Extremadura o Baleares, con apenas un 1% cada una sobre el total. La conclusión que sacamos analizando este último gráfico es que el porcentaje de CPD's en cada Comunidad se ve afectada por la penetración de las propias ETT's en cada área.

### 2.3. Las magnitudes del mercado laboral español respecto a las ETT's

Tras analizar los datos relativos a la contratación a través de las ETT's y en general del mercado de trabajo, se confirma la tendencia alcista de uno de los problemas más preocupantes del mercado español: la temida tasa de temporalidad. Este miedo, se incrementa al observar cómo ha evolucionado dicha tasa en los últimos periodos económicos, en comparación a la de paro. A continuación, podemos observar la evolución de ambas desde la entrada de las ETT's en mercado español hasta la actualidad.

Gráfico 2.5. Evolución tasa de paro y de temporalidad en España (1991-2011)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del AGETT

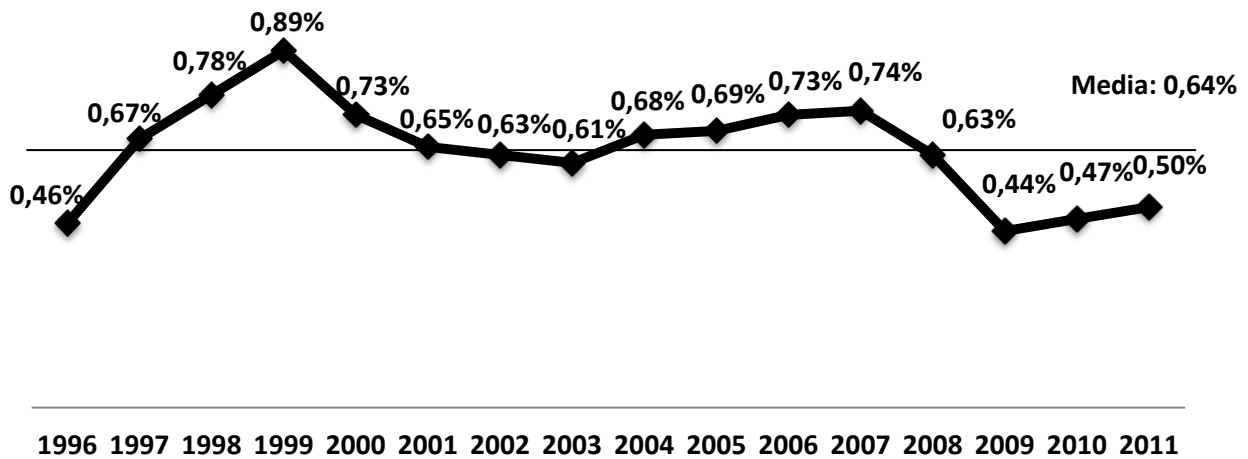
Como se observa en el gráfico 2.5, en España, el 25,4% de las personas que trabajaban a finales del año 2011 lo hacía a través de un contrato temporal, según la información registrada en la AGETT. Desde el año 95 (cuando la tasa de temporalidad española era del 35%) se ha recortado más de 10 puntos, sin embargo lejos de ser un aspecto positivo significa que hay más personas en el paro. Cabe señalar, que este dato supera no sólo a la media

europea, sino a todos los países de nuestro entorno (hecho que analizaremos con detalle en el Capítulo 3 de este trabajo).

La tasa de temporalidad ha sido siempre una de las características más negativas del mercado laboral español. Erróneamente se cree que esta situación comenzó con la entrada de las ETT's en el mercado, si bien la realidad es que estos datos ya se daban años antes de su regularización (como puede verse en el gráfico anterior). Se olvida por tanto con frecuencia que más del 85% de los contratos temporales anuales se celebran entre empresa y trabajador sin intervención de una ETT. En conclusión, podría decirse que más que incrementar la temporalidad, las ETT's han actuado como agente regulador de un pequeñísima parte del mercado de trabajo afectada por la precariedad: jóvenes, mujeres y personas con menos estudios y cualificación.

Respecto a la relación entre la temporalidad y la tasa de desempleo, existen teorías que afirman que en aquellos lugares donde la penetración de las ETT's es mayor, el desempleo es menor y por extensión cae la temporalidad. España se ha caracterizado siempre por altas tasas de desempleo y escasa presencia de las ETT's en el mercado, mientras que como hemos visto en el anterior gráfico la tasa de temporalidad es muy elevada. Para apreciar más detalladamente cómo ha evolucionado la tasa de penetración de ETT's en España desde su regularización, podemos examinar el gráfico siguiente.

**Gráfico 2.6. Evolución de la tasa de penetración de las ETT's en España (1996-2011)**



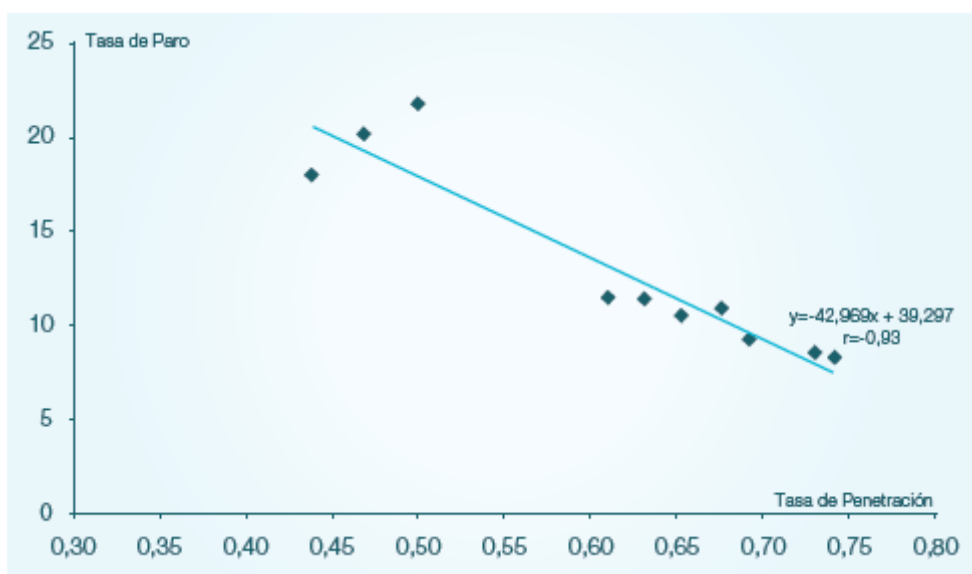
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurociett y ASEMPLEO*

Como observamos, la tasa de penetración de las ETT's en el mercado de trabajo español apenas ha variado desde su regularización. Desde 1996, esta tasa ha oscilado en el entorno del 0,6%, produciéndose, además, una fuerte disminución desde los máximos de 2007, coincidiendo con el inicio de la crisis económica. De cualquier forma, esta tasa guarda una importante relación con las de paro y temporalidad (analizadas en el Gráfico 2.5.), lo cual

nos permite examinar cómo ha influido la presencia de estas empresas en los resultados de estas magnitudes a lo largo del tiempo.

Para evaluar hasta que punto guarda relación la penetración de las ETT's con las tasas de temporalidad y desempleo respectivamente, utilizaremos los resultados obtenidos por ASEMPLEO en su informe "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas públicas". En él estudia la correlación existente entre dichas tasas y su repercusión en el mercado laboral español.

**Gráfico 2.7. Correlación entre la tasa de paro y la tasa de penetración de las ETT's en España (2001-2011)**



Fuente: "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas publicas" de ASEMPLEO

Observando el gráfico de dispersión anterior se constata en primer lugar que la tasa de penetración de las ETT's guarda elevada correlación con la tasa de paro, según los resultados entre los años 2001 y 2011 empleados en el informe de ASEMPLEO. Esto implica que cuanto mayor ha sido en este periodo la tasa de penetración<sup>1</sup> de las ETT's en el mercado de trabajo, menor ha sido también la tasa de paro registrada. El coeficiente de correlación<sup>2</sup> entre ambas variables es del -0,93, apreciándose claramente mediante la observación del gráfico, la fuerte dependencia entre variables y la alta sensibilidad de la tasa de paro a la variación en la tasa de penetración.

<sup>1</sup> Incidencia de las ETT's o Tasa de penetración de las ETT's: Número de CPD's celebrados sobre el total de contratos temporales celebrados anualmente.

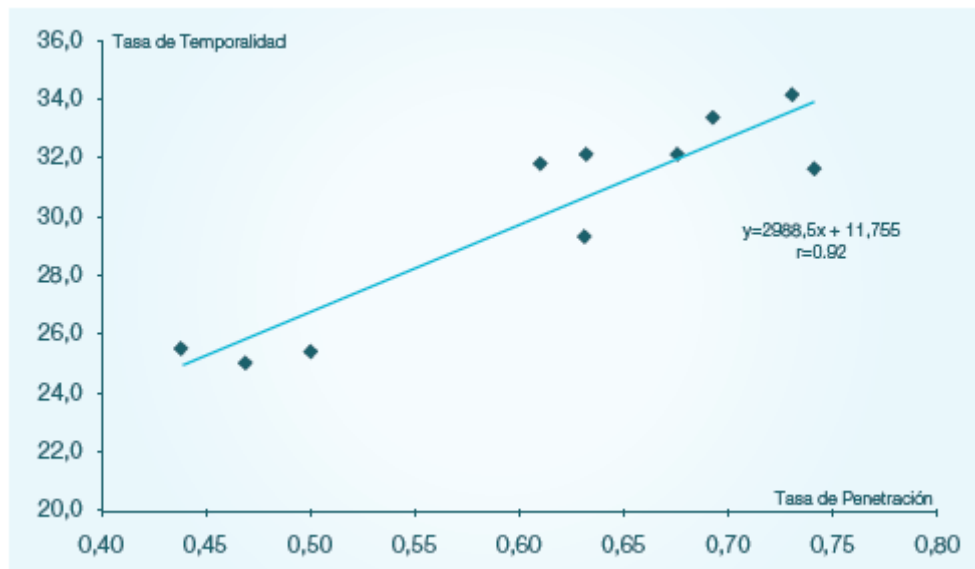
<sup>2</sup> Un coeficiente de correlación cercano al 1 o -1 implica una intensidad muy elevada en la relación entre ambas variables. Un coeficiente cercano a 0 significa que las variables son o están próximas a ser independientes entre sí.



Como contrapunto a este análisis podemos observar la correlación entre las tasas de penetración de las ETT's y las tasa de empleo, obteniendo en este caso una relación positiva. Es decir, según el informe de ASEMPELO, a mayores tasas de penetración, mayores tasas de empleo. Empleando el ajuste a una recta de regresión el coeficiente de correlación obtenido es del 0.69. Este resultado no es tan bueno como al examinar la tasa de paro pero continúa siendo muy relevante.

Analizando ahora la correlación entre la penetración de las ETT's y la tasa de temporalidad de los últimos años, observaremos si es cierto no que la presencia de las ETT's en el mercado incrementa la temporalidad del mercado.

**Gráfico 2.8. Correlación entre la tasa de temporalidad y penetración de las ETT's en España (2002-2011)**



Fuente: "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas públicas" de ASEMPELO

Como vemos en el gráfico de dispersión anterior, existe una fuerte correlación entre la tasa de temporalidad y la de penetración de las ETT's. Con un coeficiente de regresión del 0,92 (muy elevado) podemos confirmar que la intervención de las ETT's en el mercado español ha provocado más temporalidad. Según el informe elaborado por ASEMPELO, este resultado es lógico si se tiene en cuenta su papel como empresas cuyos contratos deben ser por ley estrictamente temporales.

Esta situación, es extensible a toda la geografía española, si bien, existen zonas donde los datos varían considerablemente a la tendencia nacional. Históricamente, zonas como Madrid, Castilla y León, Aragón, Navarra o el País Vasco han presentado tasas elevadas de penetración de las ETT's y las menores en temporalidad. Al contrario, otras como Andalucía, Extremadura o Castilla La Mancha se han caracterizado por tasas bajas de penetración de las ETT's y altas de temporalidad. Como podemos ver en el gráfico siguiente la tendencia se mantiene estable en las distintas zonas geográficas.

**Tabla 2.6. Comparación de las tasas de temporalidad, paro e incidencia de las ETT's por CC.AA.**

Comunidad Autónoma	2001			2005			2011		
	Tasa temporalidad	Tasa paro	Incidencia ETT's	Tasa temporalidad	Tasa paro	Incidencia ETT's	Tasa temporalidad	Tasa paro	Incidencia ETT's
Andalucía	45,9	18,7	5,9	45,1	13,9	5,9	31,3	30,4	5,8
Aragón	26,2	5	16	27,5	5,8	15,7	24,6	17,1	15,6
Asturias	27,3	7,7	9	31,3	10,2	10,3	30,5	17,9	13,4
Baleares	31,3	5,9	6,6	32,6	7,2	7	26,1	21,9	16,1
Canarias	39,2	10,8	10,3	38,8	11,7	12,5	32,2	29,7	15,8
Cantabria	26,1	8,7	13,2	31,7	8,5	16,2	24	15,3	16,6
Castilla y L.	28,4	10,1	17,1	31,3	8,7	18	24,2	22,9	19,7
Castilla L.M.	36,7	9,5	10,8	35,7	9,2	12,2	26,5	16,7	10,4
Cataluña	25,7	8,6	23,8	24,8	7	22,5	19,9	19,3	19,7
C.Valenciana	38	9,4	14,8	37,4	8,8	17,2	23,9	24,5	24,6
Extremadura	40,1	14,5	3,3	42,3	15,8	2,2	31,9	25,1	1,6
Galicia	34,2	11	12,1	34,9	9,9	12,2	24,2	17,4	13,8
Madrid	20,5	7,6	23,4	28	6,8	22,7	21,2	16,7	23,6
Murcia	43,1	10,7	30,6	41,5	8	27,7	28,2	25,4	35,6
Navarra	26,2	4,9	21	27,6	5,7	20,9	23,6	12,9	30
País Vasco	31	9,8	20,6	28,1	7,3	23,5	25	12	17,4
La Rioja	24,3	4,5	18,3	27,1	6,2	19,4	21,4	17	13,4

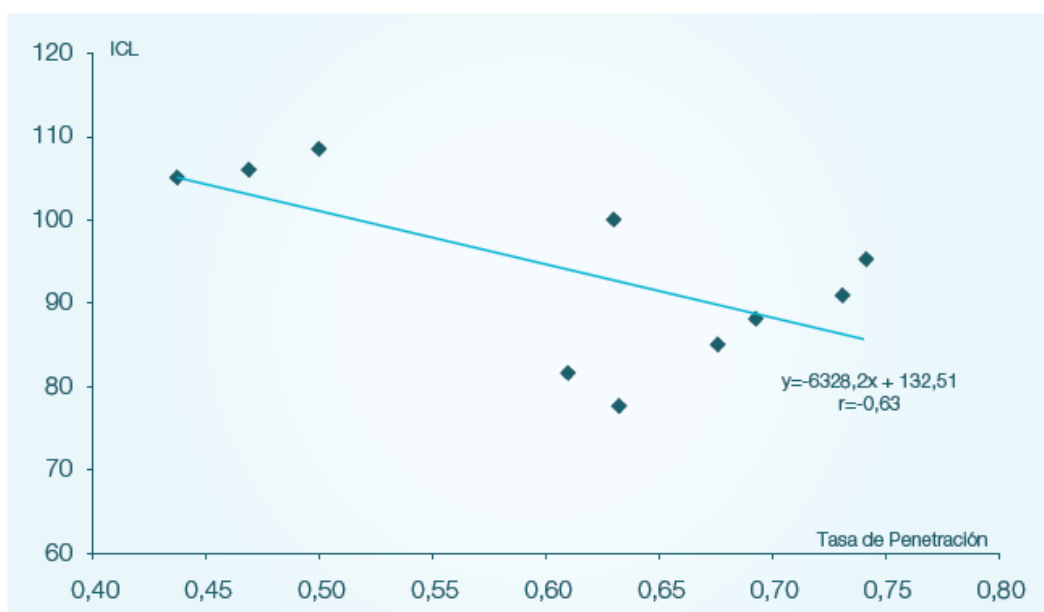
Fuente: Libro "ETT's: De la interposición a la intermediación" (2013), pág. 22

Como vemos en la tabla, a nivel genérico se cumple la teoría que sostiene que a mayor incidencia de las ETT's en el mercado de trabajo, menor tasa de paro y de temporalidad. Como ejemplo podemos observar los datos de comunidades como La Rioja donde esta fórmula se cumple positivamente, o Extremadura y Andalucía donde los resultados son muy negativos.

Respecto a la evolución temporal, observamos que los datos se mantienen estables a nivel general. Se percibe un crecimiento escaso en la penetración de las ETT's y en la tasa de temporalidad, sin embargo lo más destacable es el notable incremento de la tasa de paro en todas las Comunidades Autónomas.

En último lugar, existe otra magnitud empleada normalmente para evaluar la incidencia de las ETT's en el mercado. Habitualmente se tienen en cuenta las tasas de temporalidad, las de paro y las de empleo o actividad (como hemos examinado) pero otro de los factores relevantes para este análisis es el Índice de Coste Laboral (ICL)<sup>3</sup>. Empleando nuevamente el informe de ASEMPELO, utilizaremos la correlación entre dicho índice y la tasa de penetración de las ETT's en los últimos años.

**Gráfico 2.9. Correlación entre la tasa de penetración de las ETT's y el ICL en España (2002-2011)**



Fuente: “Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas publicas” de ASEMPELO

Como vemos en el gráfico, la correlación entre ambas variables es negativa, obteniéndose un coeficiente de correlación del -0,63. Este resultado nos indica que incrementos en la tasa de penetración de las ETT's van acompañadas de disminuciones del ICL.

<sup>3</sup>ICL: Índice estadístico que mide la evolución trimestral de los costes laborales que soportan las empresas y de los salarios brutos de los trabajadores. Permite la comparación de su resultado con todos los países de la Unión Europea (UE).



## **CAPÍTULO 3**

### **El sector de las ETT's en Europa**

---



En este capítulo realizaremos un análisis del sector de las ETT's en el mercado europeo. En primer lugar, estudiaremos la evolución de los datos fundamentales de estas empresas por países. Para comprender de forma más completa el porqué del distinto desarrollo entre países analizaremos las diferentes tipologías legislativas que podemos encontrar en Europa y la eficiencia de las mismas.

A continuación estudiaremos cómo ha evolucionado la contratación dentro del sector en base a distintos parámetros: sexo del trabajador, edad, nivel de estudios etc, lo que nos permitirá establecer el perfil más buscado tanto por las empresas usuarias como por las ETT's por países.

Finalmente analizaremos la tasa de penetración de las ETT's en Europa por países y cómo influye a distintas magnitudes: el paro, la temporalidad o la tasa de actividad. Esto nos permitirá comprobar la correlación entre la variación de esta tasa y las principales variables del mercado laboral.

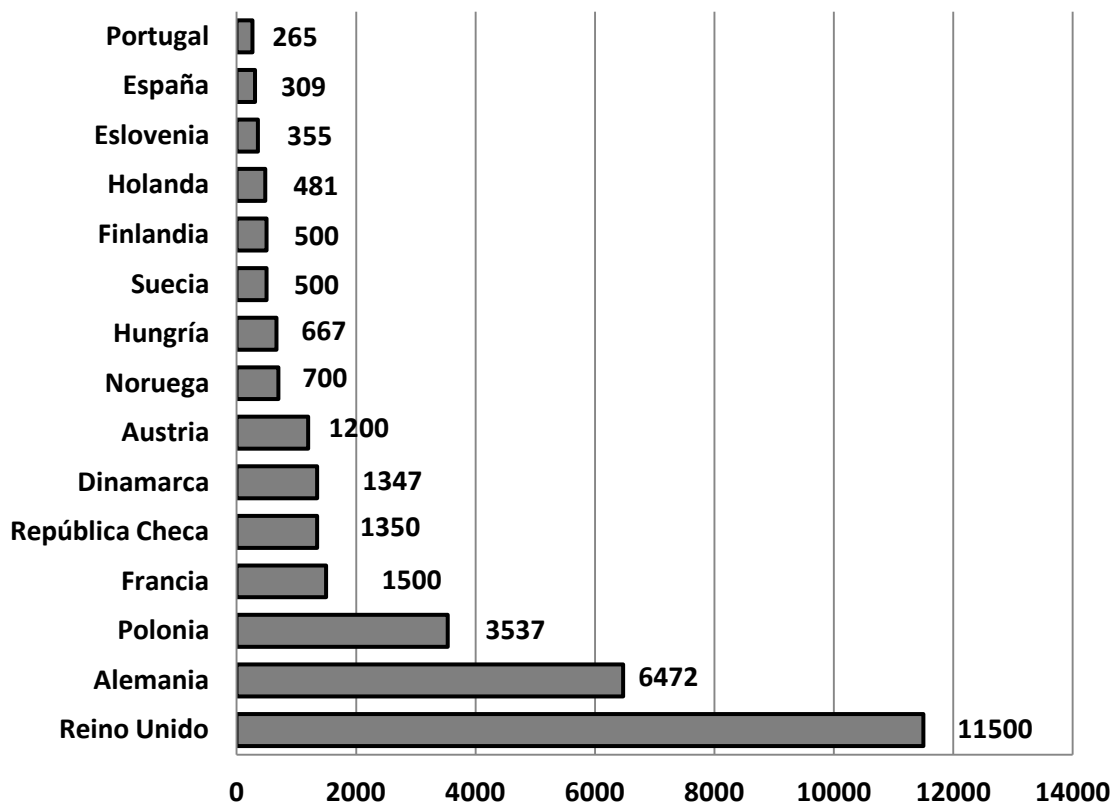
### **3.1. Rasgos generales del sector**

El sector de las ETT's en la Unión Europea ha tenido un desarrollo muy dispar según el país que estemos analizando. Aspectos como la regulación legal, el momento temporal de su puesta en marcha, la aceptación por parte de los agentes sociales o la penetración dentro del mercado, determinan el grado de desarrollo actual del sector frente al resto de países del entorno. Esta adaptación progresiva de cada país individualmente ha dado lugar a un mapa de distribución de las ETT's muy heterogéneo en Europa. Sin embargo, como conjunto Europa tiene un gran peso dentro de este sector internacionalmente.

Según los datos publicados por CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) en 2010 existían aproximadamente un total de 140.000 ETT's en todo el mundo, representando el conjunto de Europa un 24% sobre el total.

Si bien, el desigual desarrollo dentro de Europa respecto a este sector económico ha dado lugar a grandes diferencias cuantitativas dentro del mismo, como vemos en el gráfico siguiente:

**Gráfico 3.1. N° de ETT's por país en 2009**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por CIETT (2011)*

Partiendo de los datos mostrados en el gráfico podemos hablar de tres grupos diferenciados dentro del mercado europeo: 1º) Un primer grupo formado por Alemania, Reino Unido, Polonia y Francia con posiciones relevantes en el marco internacional, y gracias a los cuales los datos europeos son muy positivos en conjunto. 2º) Un segundo grupo con economías como Dinamarca, Noruega, Hungría, Suecia, España e incluso Portugal (entre otros) con posiciones intermedias en el ranking y en proceso de expansión todavía. 3º) Un último grupo que no refleja la tabla anterior, en el que encontramos economías como Italia o Grecia, donde la presencia de las ETT's es todavía prácticamente nula.

Para comprender el porqué de las diferencias en el desarrollo de este sector económico entre países, geográficamente cercanos y con oportunidades económicas similares, necesitamos analizar el entorno socioeconómico que cada país presenta.



Debido a la amplia extensión geográfica de Europa, resulta complicado analizar individualmente la situación de cada país en particular, por lo cual estudiaremos sus sistemas legislativos de forma agrupada.

Para realizar este análisis utilizaremos el informe “Adaptarse al cambio” publicado por CIETT. En este estudio se establecen cinco grupos de países a nivel europeo, diferenciados en base a la regulación legal de las ETT's y a las características fundamentales de sus sistemas sociales.

Como vemos en el gráfico 3.2. existen países donde el mercado ha impulsado el desarrollo de las ETT's libremente (Reino Unido), países donde el dialogo social ha sido fundamental para la implantación de estas empresas aunque existan dos grupos diferenciados (Nórdicos y Europa Occidental), países con mercados emergentes (Europa del Este), y países donde el legislador tiene un papel prioritario (España o Italia). Cada uno de estos sistemas se distingue del resto por aspectos como la tasa de penetración de las ETT's, la desregulación o regulación de su sistema social, y la flexibilidad de su mercado de trabajo. Que un país pertenezca a un grupo y no a otro es una cuestión cultural y de arraigo histórico no solo en materia de las ETT's sino en el resto de sectores económicos.

Lo que resulta más interesante de esta distribución realizada por CIETT, es el grado de eficiencia de cada uno de estos sistemas obtiene en comparación al resto. Para medir dicha eficiencia, CIETT utiliza como indicador el denominado “Índice de eficacia del mercado de trabajo” por países. Para el cálculo de dicho índice tiene en cuenta seis criterios diferenciados: tasa de empleo general, tasa de actividad en la población entre 16 y 24 años, tasa de actividad para la población entre 55 y 64 años, horas trabajadas al año, la tasa de actividad y la tasa de desempleo en cada uno de los países estudiados.

Como vemos en el gráfico 3.3, aquellos países que pertenecen a los grupos legislativos basados en el diálogo social e impulsado por el mercado obtienen el nivel de eficacia más elevado. Aquí tenemos desde el modelo nórdico que funciona muy bien en todos los sentidos, hasta países como Alemania que en los últimos años ha adaptado adecuadamente la legislación de este sector a las necesidades reales del mercado.

En el extremo opuesto, encontramos a los países pertenecientes a los grupos del mercado emergente y a aquellos impulsados por el legislador. En el caso de los países con mercados todavía en desarrollo los datos negativos resultan completamente normales, pues todavía están en proceso de adaptación de sus legislaciones e incluso aprobando licencias de ETT's. En el caso de los países impulsados por el legislador (países mediterráneos y de Europa occidental) se demuestra que en aquellos lugares donde la seguridad prima por encima de la flexibilidad del mercado, los resultados no permiten el desarrollo de un mercado competitivo frente a las zonas desregularizadas. Este aspecto es una de las claves fundamentales para entender gran parte de los problemas del sector español.

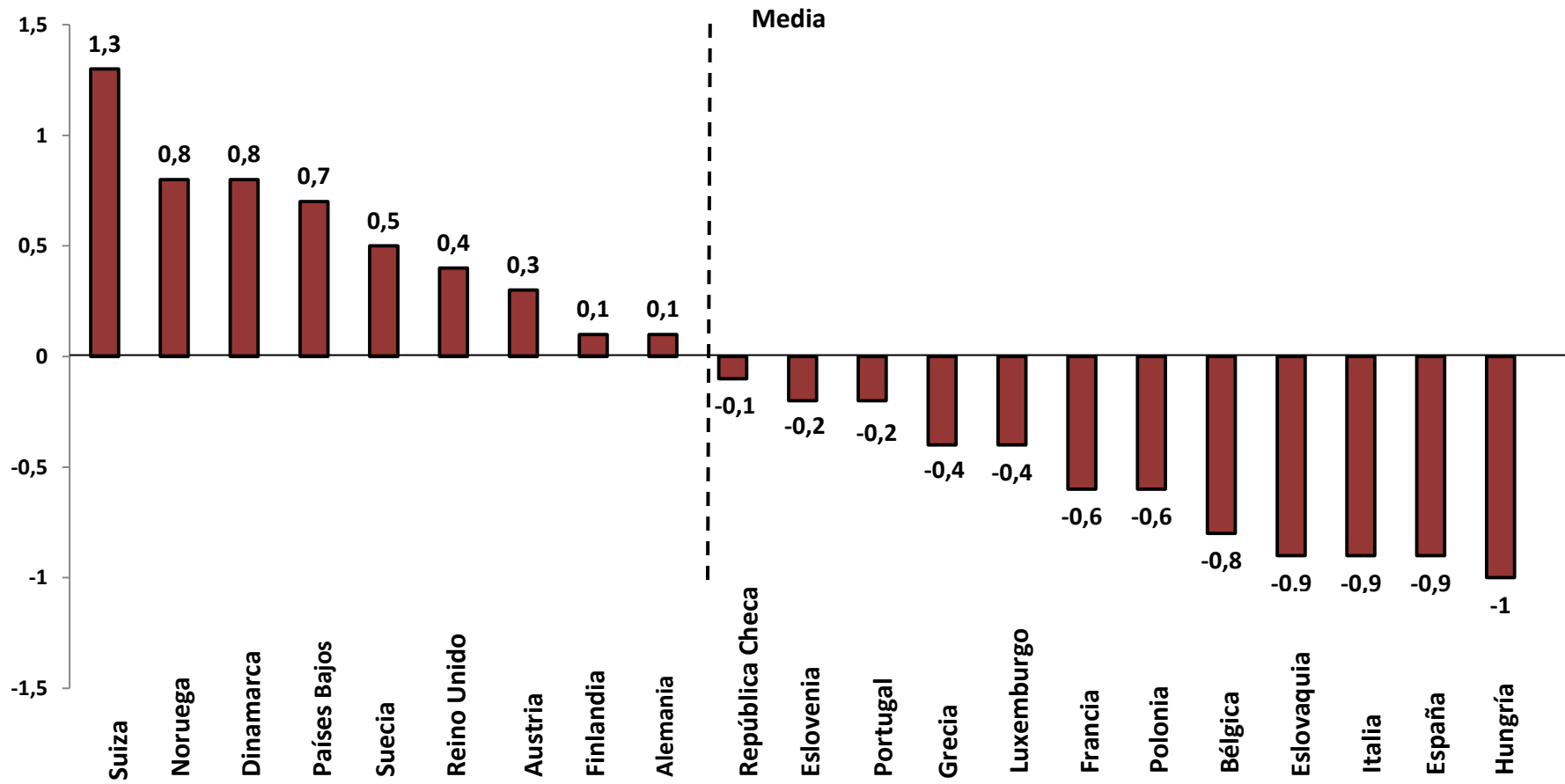
**Gráfico 3.2. Distribución de países por tipología de entornos y sistemas sociales**

Tipo de mercado		Países	Características del entorno
Impulsado por el mercado	Europa	Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rápido desarrollo de las ETT's con apreciable caída durante la crisis</li> <li>- Ambiente regulatorio abierto, con limitadas restricciones</li> <li>- Economías liberales que favorecen la flexibilidad sobre la seguridad</li> </ul>
	Europa Occidental	Países Bajos, Suiza, Austria y Alemania	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto grado de penetración de las ETT's en mercados relativamente maduros</li> <li>- Moderadamente reguladas, combinando flexibilidad y seguridad</li> <li>- Mercado de trabajo organizado y regulado mediante negociación colectiva con los agentes sociales</li> </ul>
Basado en el diálogo social	Nórdicos	Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Históricamente baja penetración de las ETT's</li> <li>- Excepcional sistema económico y social</li> </ul>
	Europa Occidental	Francia, Bélgica y Luxemburgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penetración dependiendo del desarrollo del sector, situándose por encima o por debajo de la media</li> <li>- Altamente regulados, priorizando la seguridad por encima de la flexibilidad</li> <li>- Mercados de trabajo históricamente con alto desempleo en comparación a los del grupo: "Basado en el dialogo social"</li> </ul>
Impulsado por el legislador	Mediterráneos	España, Italia, Grecia y Portugal	
Mercados emergentes	Europa	Europa del este	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector naciente con ETT's reconocidas por la ley muy recientemente</li> <li>- Políticas regulatorias aún en desarrollo</li> <li>- Políticas económicas y dinámicas de mercado aún en evolución</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir de gráfico incluido en Informe "Adaptarse al cambio" elaborado por CIETT*

Gráfico 3.3. Medición del Índice de eficacia en el mercado de trabajo por países europeos

Puntuación Índice Mercado de Trabajo



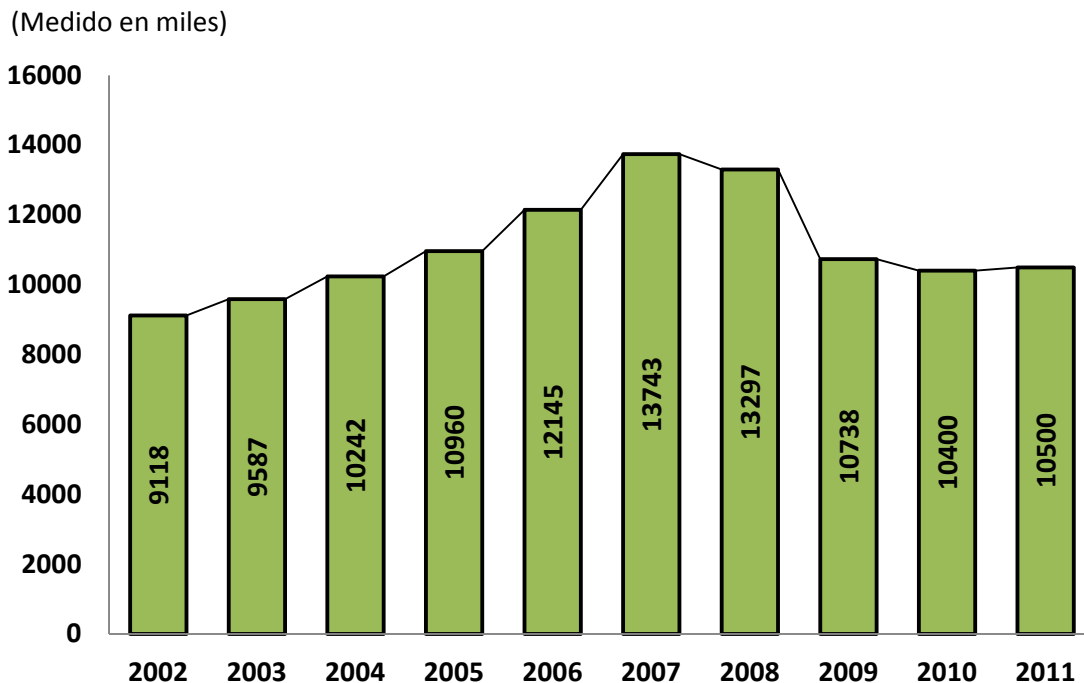
Fuente: Elaboración propia a partir del gráfico incluido en Informe "Adaptarse al cambio" elaborado por CIETT

### 3.2. Características de la contratación en Europa a través de las ETT's

El mercado de las ETT's en Europa muestra un mapa muy heterogéneo respecto a otros sectores económicos. Esta situación es consecuencia de las diferencias legislativas dentro del mercado laboral de unos países a otros. Sin embargo, estas diferencias no han impedido que la contratación a través de ETT's haya ganado un gran terreno en los últimos años respecto a otras formas de contratación más tradicionales.

En un mercado laboral sin apenas contratación, castigado por los efectos de la crisis económica, son cada vez más los usuarios que deciden entablar relación con las ETT's en búsqueda de un empleo.

**Gráfico 3.4. Evolución del nº de trabajadores contratados por ETT's en Europa**

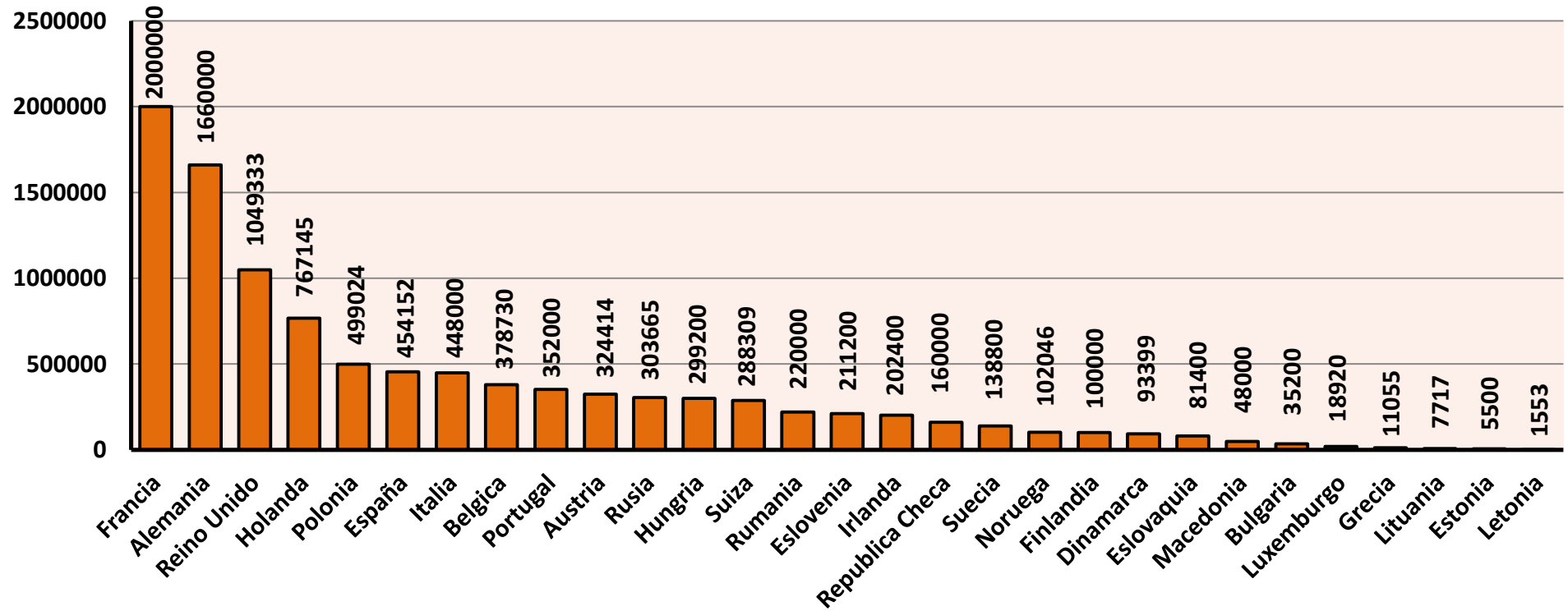


*Fuente: Informe "Adapting to change" de Ciett national reports, según BGC analytics*

Como observamos en el gráfico 3.4, en los últimos años los trabajadores cedidos por ETT's a empresas usuarias han tenido un crecimiento considerablemente estable a nivel tanto Europeo como mundial. Si comparamos los datos registrados para Europa entre 2002 y 2011, vemos un crecimiento porcentual de más del 14% en sólo 8 años.

Como conjunto, Europa resulta un mercado fuerte a nivel internacional tanto en número de ETT's presentes en su territorio como en número de trabajadores contratados. Sin embargo, existen grandes diferencias dentro de este mercado tan heterogéneo en el que unos pocos países acaparan prácticamente el total de los resultados mostrados, como veremos a continuación.

Grafico 3.5. N° de trabajadores contratados a través de ETT's en Europa por países (2011)



Fuente: Elaboración propia a partir del informe "The Agency world industry around the world" (2013) de Ciett

Como vemos el gráfico durante el año 2011 fueron contratados aproximadamente unos 10 millones y medio de trabajadores a través de las ETT's distribuidas por Europa. De este total, apreciamos que potencias tan fuertes como Francia, Alemania y Reino Unido tienen una amplia participación dentro del total de trabajadores cedidos, suponiendo la suma de sus resultados el 45% del total europeo. Estos datos son el reflejo de economías fuertes y cuya legislación ha permitido el asentamiento de las ETT's dentro del mercado con grandes facilidades para el desarrollo de sus actividades.

Se aprecia también como se interrelacionan los resultados del gráfico 3.2 junto con este último. Aquellos países cuyo número de ETT's es mayor, tienen mejores resultados respecto al número de trabajadores contratados. Como ejemplo de esta situación tenemos zonas como Grecia o Eslovenia quedando en las últimas posiciones de ambos rankings.

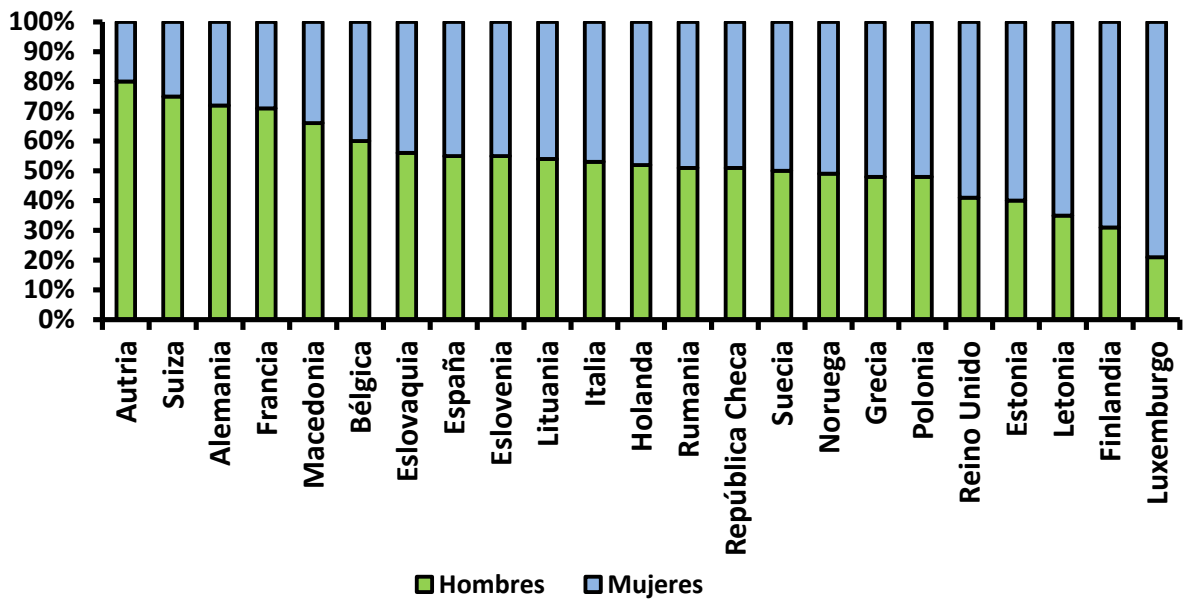
También encontramos zonas donde los resultados son dispares al comparar ambos gráficos. Como ejemplo vemos los datos de mercados como el de Holanda, el de Portugal o el de España. En estos casos pese a contar con un reducido número de ETT's dentro de su mercado de trabajo, los resultados referentes al número de trabajadores contratados son muy positivos e incluso en casos como el de Holanda se alcanzan buenas posiciones en el ranking europeo. Esto denota que se trata de mercados con tendencia al asociacionismo entre empresas, hecho que ya estudiamos en el caso de las ETT's en España (Capítulo 2).

En general, se observa una evolución positiva en el número de trabajadores contratados a lo largo de los últimos años. Incluso en los años de crisis económica, recuperado rápidamente gracias a su flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades del entorno.

Sin embargo, no todos los usuarios europeos que acuden en busca de empleo a las ETT's son igualmente afortunados. Existen perfiles que habitualmente son más demandados por las empresas usuarias que otros, y por tanto más contratados por las ETT's. Estos perfiles no son idénticamente iguales en todos los países europeos, aspectos como la cultura, el perfil industrial del país o las propias preferencias de cada compañía influyen en el modelo de trabajador objetivo.

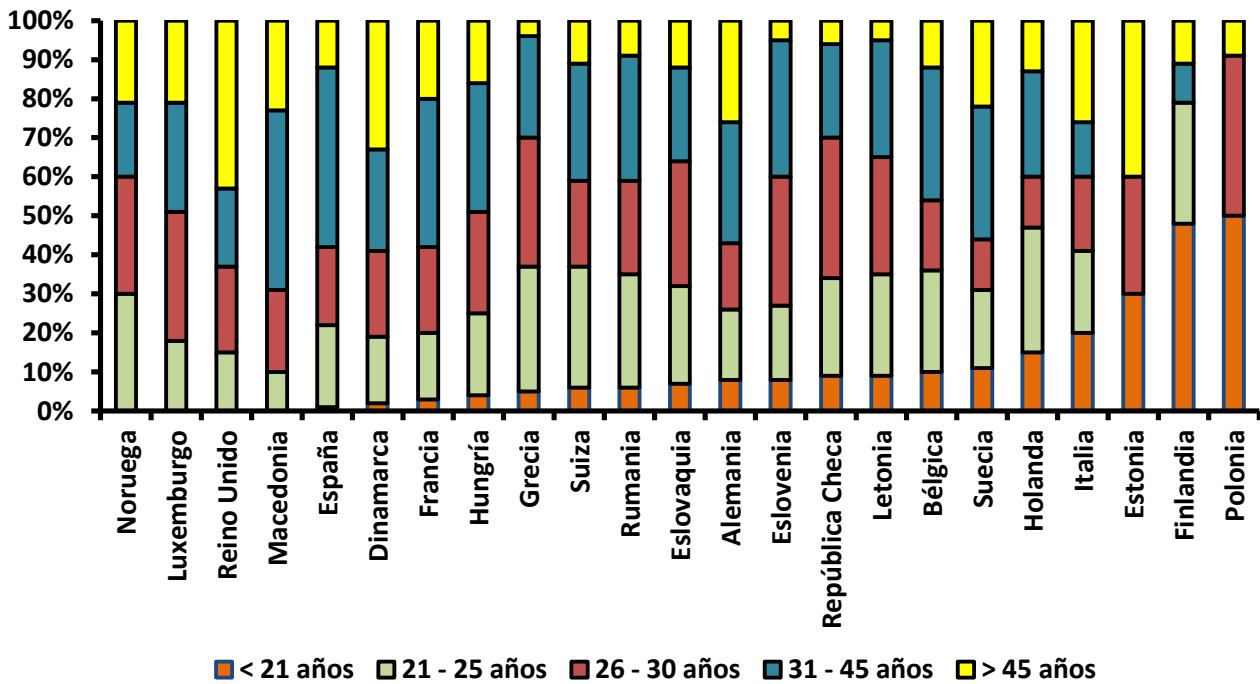
Gracias a los gráficos siguientes, observaremos que características son las más demandadas por las compañías dentro de este sector, conformando así el perfil final del trabajador más solicitado a las ETT's en cada zona geográfica de Europa.

Grafico 3.6. Trabajadores contratados por ETT's en Europa en función del sexo



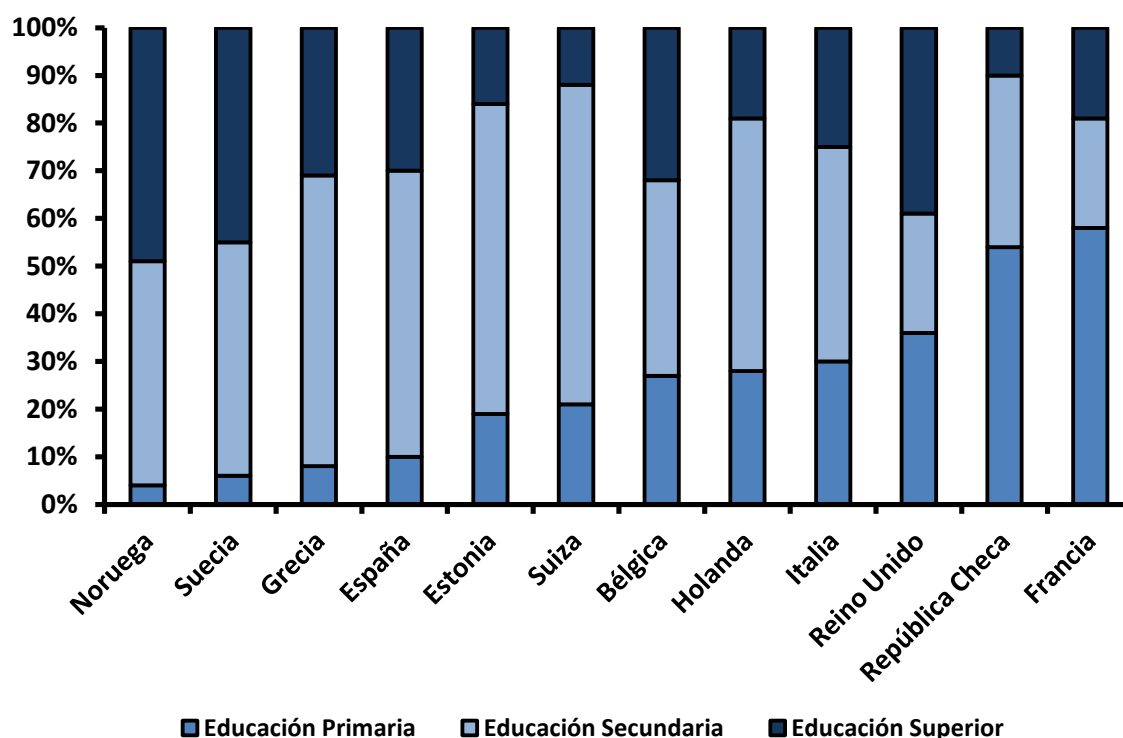
Fuente: Elaboración propia a partir del informe "The Agency world industry around the world" (2013) de Ciett

Gráfico 3.7. Trabajadores contratados por ETT's en Europa por edad



Fuente: Elaboración propia a partir del informe "The Agency world industry around the world" (2013) de Ciett

Gráfico 3.8. Trabajadores contratados por ETT's en Europa por nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia según informe "The Agency world industry around the world"

Como vemos en los gráficos anteriores el perfil del trabajador contratado a través de las ETT's en Europa, varía si comparamos los distintos países que conforman este mercado. En primer lugar, en el gráfico 3.6. podemos observar la distribución de contratos celebrados por ETT's en función del sexo del trabajador. A simple vista, llama la atención como en aproximadamente el 50% de los países europeos prevalece la contratación masculina a la femenina, mientras que en el otro 50% es justamente al contrario. A nivel global, obtienen mejores resultados los varones puesto que en aquellos países cuya aportación al total de CPD's celebrados en Europa es mayor, los hombres son más demandados por las empresas. Aquí tenemos el caso de Alemania, Francia o España. Estos datos son al contrario en otras grandes potencias del sector como Reino Unido.

La explicación a esta situación se debe fundamentalmente al tipo de industria que recurre a los servicios de las ETT's en cada país. Si tomamos como ejemplo Alemania, el 72% de las contrataciones a través de ETT's son para hombres, esto se explica por la gran presencia del sector manufacturero (45%). Al contrario que en países como por ejemplo Suecia, donde los hombres no alcanzan el 40% de las contrataciones totales, se explica por la importancia que tiene el sector servicios (57%), donde el perfil femenino es preferido por las empresas.

En segundo lugar, vemos en el gráfico 3.7. la distribución de la contratación en Europa en función de la edad del trabajador. Observamos que como promedio, las



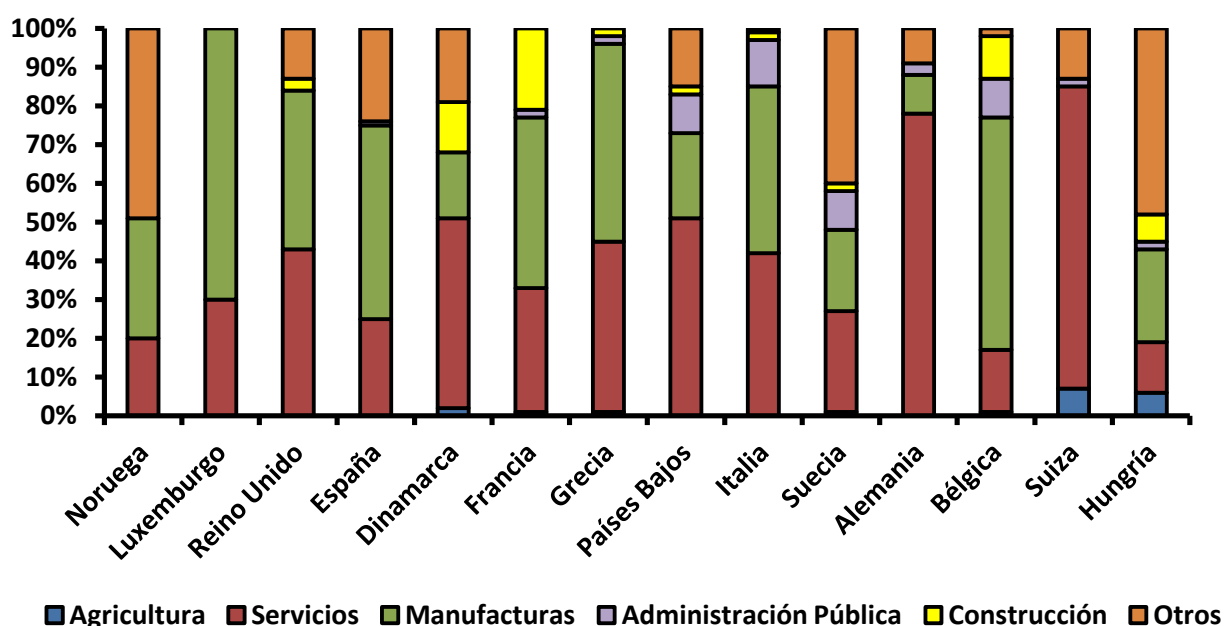
ETT's europeas suelen contratar perfiles menores de los 30 años, suponiendo un 57% de las contrataciones totales. Como media el 10% de los trabajadores son menores de 21 años, un 22% está entre los 21 y los 25 mientras que otro 25% tiene entre 25 y 30; lo cual supone una gran representatividad en el mercado. Existen excepciones a esta tendencia como Macedonia o Dinamarca, con un 70% de los trabajadores de ETT's con más de 30 años.

Esta tendencia genérica a la contratación juvenil en Europa se explica fundamentalmente por rasgos culturales. Mientras aquí vemos los empleos ofertados por las ETT's como algo temporal y apropiado para un colectivo en busca de una primera experiencia profesional o complementaria a otras actividades, en otras zonas geográficas la valoración de los mismos es muy distinta. Estados Unidos (con un 68% de los trabajadores cedidos mayores de 30 años) o Japón (con un 58% de los trabajadores cedidos mayores de 30 años), son ejemplo de que existen países donde los empleos ofertados por las ETT's se ven como alternativa real al empleo clásico.

En último lugar, vemos en el gráfico 3.8. la contratación en función del nivel de estudios. Como promedio europeo un 27% de los trabajadores ha terminado la educación superior, un 50% la secundaria y un 23% no la han alcanzado. Se observan grandes diferencias entre países, explicados por el nivel de desarrollo de sus sistemas educativos. Como ejemplo positivo tenemos Suecia (60% de los trabajadores contratados con educación superior), al contrario que Rep. Checa con un escaso 8%.

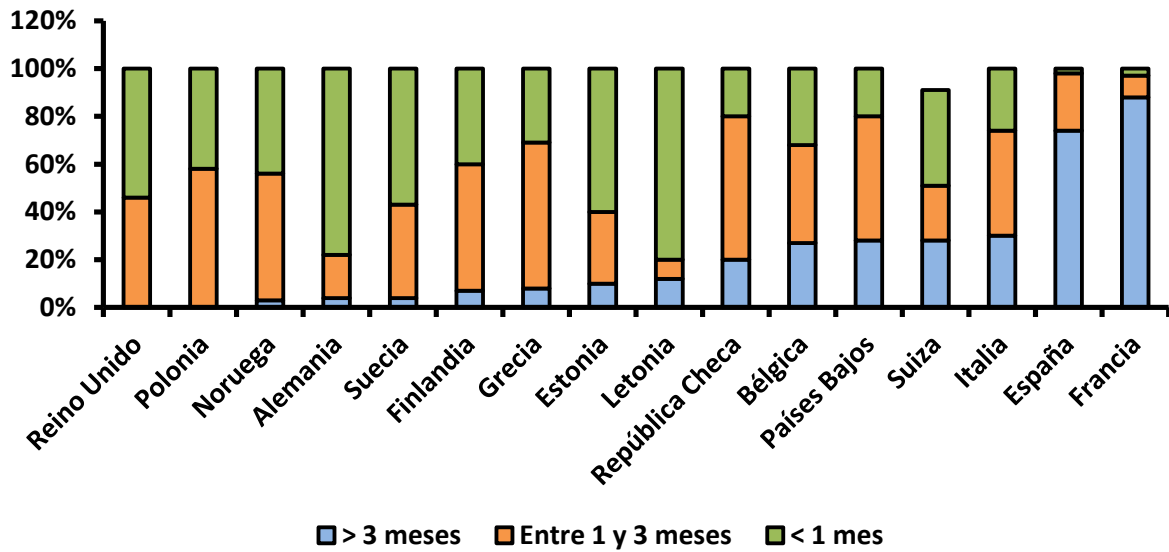
Analizado el perfil de trabajador demandado por las ETT's europeas, debemos analizar las contrataciones en función del sector económico y duración del contrato.

**Gráfico 3.9. Contratos celebrados a través de las ETT's en Europa según sector económico**



Fuente: Elaboración propia a partir del informe "The Agency world industry around the world" (2013) de Ciett

Gráfico 3.10. Contratos celebrados por las ETT's en Europa según su duración



Fuente: Elaboración propia a partir del informe "The Agency world industry around the world" (2013)

En primer lugar, en el gráfico 3.9. nos muestra la distribución de los contratos celebrados en los distintos países europeos en función del sector económico al que pertenecen las empresas demandantes de trabajadores. Como promedio de Europa, se estima que un 31% de los contratos celebrados pertenece a empresas del sector manufacturero o industrial, mientras que un 37% es para el sector servicios. En los últimos años, se ha observado una importante tendencia al incremento de este último en perjuicio del sector industrial presente mayoritariamente en países como Luxemburgo, Alemania, Letonia o Italia.

Por otra parte, sectores como la Agricultura va perdiendo fuerza aunque conserve importantes porcentajes en zonas como Polonia o Finlandia. En el caso de la construcción no existe una cultura generalizada a la contratación a través de ETT's en este sector, en muchos casos por restricciones legales. Aun así existen zonas como Polonia, Estonia, Francia o Alemania con buenos resultados para este sector respecto al total. Por último, el caso de la Administración Pública muestra escasos resultados a nivel general. Existen zonas como Italia o Finlandia con mayor proporción de contratos en esta área, aunque a nivel global los bajos resultados porcentuales permiten verificar una situación de iniciación en el mercado y desarrollo en el mismo de este sector económico.

Otra variable para estudiar la contratación europea, es la duración de los contratos realizados por las ETT's. Rápidamente se percibe en el gráfico 3.10 una preferencia por las contrataciones de duración inferior al mes prácticamente en todos los países europeos y mundiales. Como excepciones encontramos el caso de España y Francia, con un 63% y 82% respectivamente de contrataciones superiores a los 3 meses. Cabe señalar que al menos en el caso español esta tendencia ha cambiado

completamente con datos del año 2012, como observamos en el Capítulo 2 (Gráfico 2.3.) de este trabajo.

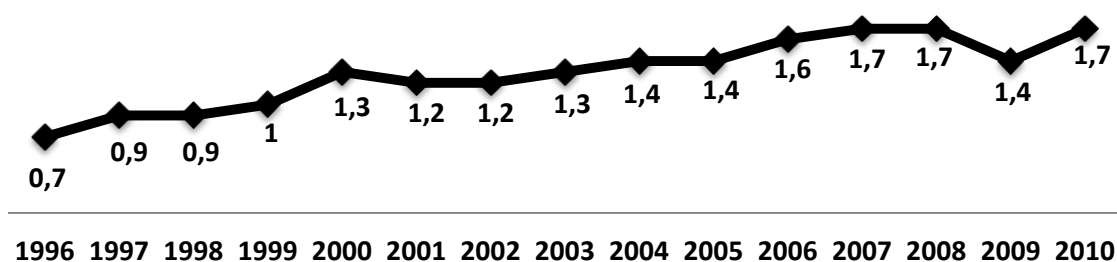
A nivel global podría decirse que la contratación a través de ETT's en Europa es tan divergente como lo son la cultura, la especialidad industrial y la evolución social de cada país que la compone. Europa es un mercado grande y muy divergente entre sí aunque como hemos visto existen ciertas pautas de comportamiento que si no son ya comunes para todos, lo serán a medida que todas las potencias alcancen el mismo nivel de desarrollo.

### 3.3. Las magnitudes del mercado laboral europeo respecto a las ETT's

Además de analizar la evolución de la contratación a través de las ETT's en el mercado laboral, existen otras variables que se ven afectadas por la presencia de estas empresas dentro del mercado laboral.

Existen todo tipo de teorías referentes a las ventajas y desventajas de una mayor o menor penetración de las ETT's en el mercado de trabajo, si bien, lo único cierto es que en mayor o menor medida su actividad afecta a los resultados económicos del mercado actual.

Gráfico 3.11. Tasa de penetración de las ETT's en el conjunto de la UE-15



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurociett

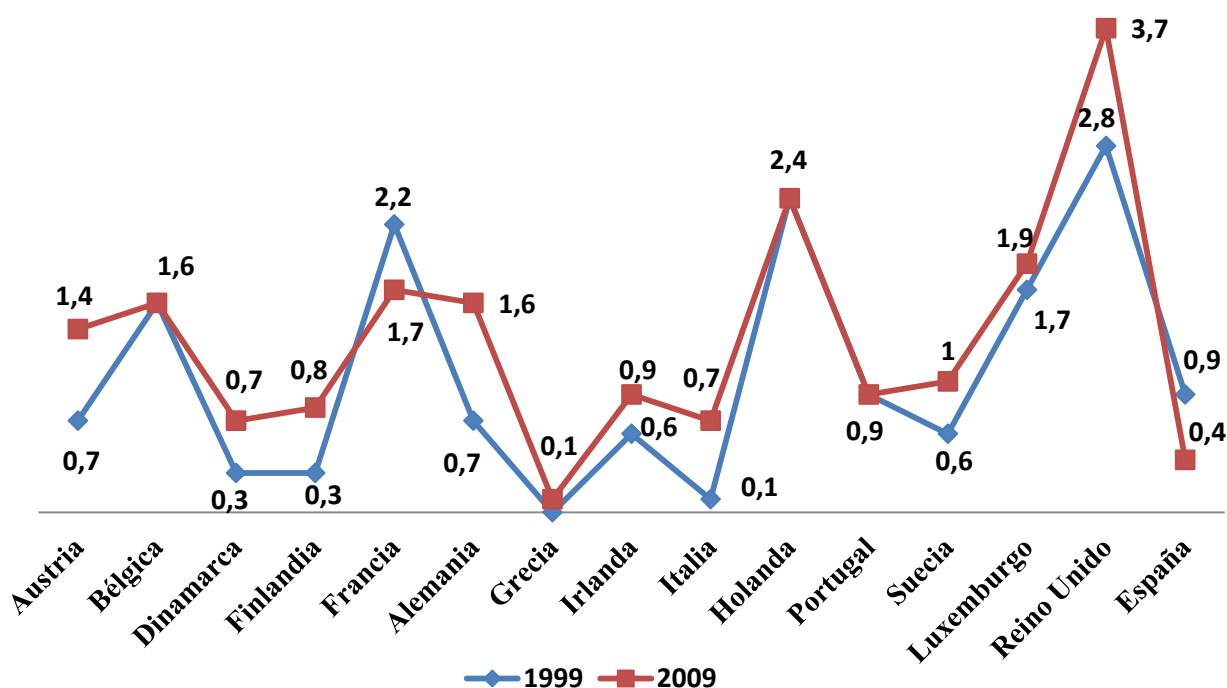
Como apreciamos en el gráfico 3.11, la tasa de penetración media en el conjunto de la UE-15 ha ganado puntos porcentuales a lo largo de los años que estas empresas llevan en el mercado europeo pasando del 0,7 de sus inicios en el mercado al 1,7 del año 2010.

Desde el año 96 se observa una tendencia clara de crecimiento, con una única caída relevante en el año 2009 consecuencia de los datos económicos provocados por la

crisis económica global. Asimismo (como señalamos ya en otros gráficos), se aprecia ya en 2010 un recuperación del sector, lo cual denota una gran capacidad de adaptación a las necesidades del mercado actual.

Para evaluar de forma más específica estos resultados, necesitamos examinar dicha tasa de penetración por países. Esto nos permitirá analizar las diferencias existentes dentro del mercado europeo, y comparar posteriormente como afecta la presencia de las ETT's en cada país a las tasa de paro y temporalidad.

**Gráfico 3.12. Evolución ratios de penetración de las ETT's en la UE-15 por países (1999-2009)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en el libro: "ETT's: De la interposición a la intermediación" (2013)*

**Tabla 3.1. Evolución de las tasas de temporalidad y de paro en la UE-15 por países**

UE-15	2001		2004		2010	
	Tasa Temporalidad	Tasa Paro	Tasa Temporalidad	Tasa Paro	Tasa Temporalidad	Tasa Paro
Bélgica	8,8	6,6	8,7	8,4	8,1	8,3
Dinamarca	9,2	4,5	9,5	5,5	8,6	7,4
Alemania	12,4	7,6	12,4	9,8	14,7	7,1
Irlanda	5,3	3,9	4,1	4,5	9,3	13,7
Grecia	13,2	10,7	11,9	10,5	12,4	12,6
Francia	14,6	8,3	13,5	9,3	15,1	9,7
Italia	9,8	9,1	11,8	8	12,8	8,4
Luxemburgo	5,6	1,9	4,8	5	7,1	4,5
Países Bajos	14,3	2,2	14,8	4,6	18,5	4,5
Austria	7,9	3,6	9,6	4,9	9,3	4,4
Portugal	20,3	4,1	19,8	6,7	23	11
Finlandia	16,4	9,1	16,1	8,8	15,5	8,4
Suecia	15,3	5,8	15,5	7,4	15,8	8,4
Reino Unido	6,8	5	6	4,7	6,1	7,8
España	32,2	10,3	32,5	10,6	25	20,1

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en el libro de la "ETT's: De la interposición a la intermediación"*

Como vemos en el gráfico 3.12 los ratios de penetración de las ETT's por países nos dan una visión más amplia de la situación dentro del mercado europeo. Si la media europea se encontraba en el año 2009 en torno al 1,4, podemos ver en este gráfico que pocos son los países que superan este resultado. Francia, Alemania, Holanda y especialmente Reino Unido cuentan con las mejores posiciones dentro del ranking europeo, al contrario que España o Grecia que obtienen los peores resultados.

Respecto a la variación de los ratios de penetración entre los dos años escogidos para el análisis, vemos como en general cada país ocupa la misma posición respecto al resto del mapa europeo aun con 10 años de diferencia entre ambas líneas temporales. Esta situación denota que aquellos países con gran presencia de las ETT's en sus mercados han mejorado sus datos (Reino Unido, Holanda, Bélgica o Alemania), mientras que los mercados más rígidos a la presencia de esta actividad han empeorado considerablemente (España, Italia o Grecia).

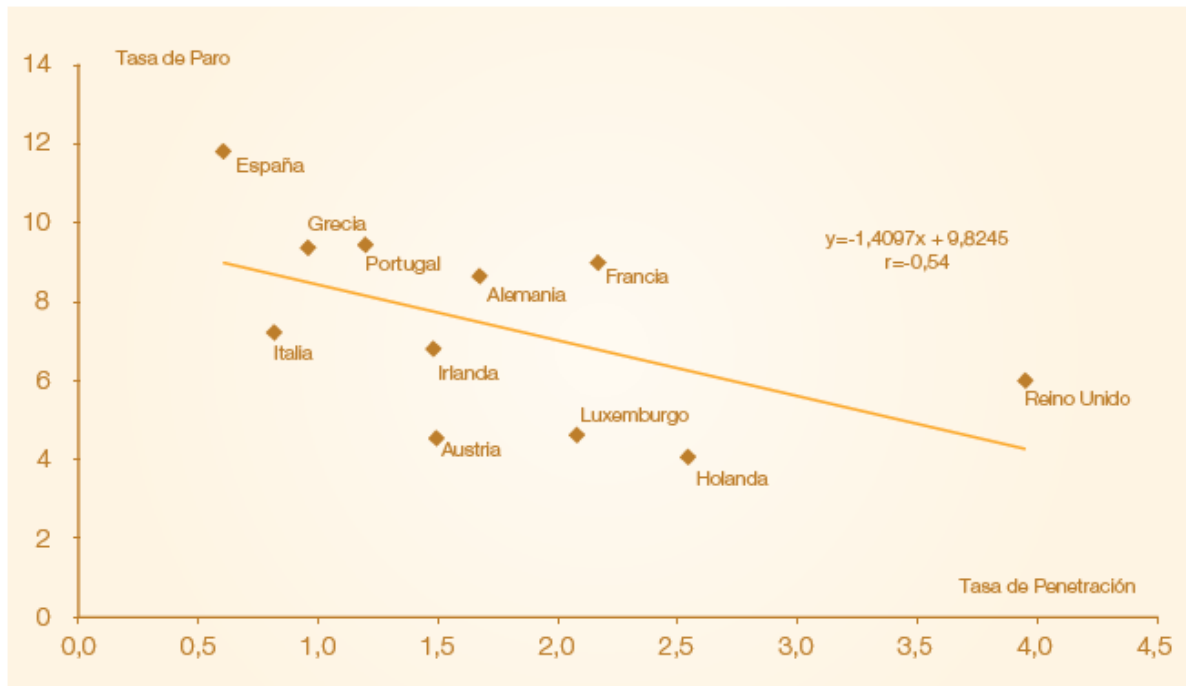
Estos resultados en la tasa de penetración de cada país afectan directamente a otras magnitudes del mercado laboral, como son las tasas de desempleo y de temporalidad. Como observamos en la tabla 3.1. los resultados para dichas variables difieren entre los países de la UE-15, al igual que ocurre con otras magnitudes económicas.

Altas tasas de temporalidad indican normalmente mercados laborales rígidos y poco eficientes, aunque también pueden darse estos resultados en mercados excesivamente flexibles y operativos. Así vemos que en el gráfico países como España, Grecia o Portugal obtienen altas tasas de paro y temporalidad, lugares donde la legislación es estricta con la actividad de las ETT's. Mientras, en zonas como Holanda o Reino Unido (mercados flexibles) los datos mucho más bajos y por tanto positivos.

Evolutivamente, gracias a los años observados en la tabla vemos como desde 2001 a 2010 se ha producido un proceso positivo prácticamente en todos los países, obteniéndose tasas más bajas tanto en paro como en temporalidad. Sin embargo, al igual que ocurriera anteriormente con las tasas de penetración en el mercado, para estas variables también se cumple el principio de permanencia de cada mercado. Es decir, aquellas zonas donde la penetración era escasa y las tasas de paro y temporalidad altas, continúan ocupando las mismas posiciones en el ranking europeo en la actualidad.

La cuestión de fondo, continua siendo en qué medida la penetración de las ETT's afecta al resultado de tasas como la de desempleo o la de temporalidad. A continuación, gracias al estudio: "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas públicas" elaborado por ASEMPELO evaluaremos la correlación existente entre dichas magnitudes para cada país del mercado europeo entre los años 2005 y 2010.

Gráfico 3.13. Correlación entre la tasa de penetración y la de desempleo en Europa



Fuente: “Impacto de las ETT’s en el mercado laboral y las finanzas públicas” de ASEMPLEO

Como vemos en el gráfico 3.13, la correlación entre la tasa de penetración y la de paro a nivel europeo es elevada. Con un 0,54 como coeficiente de correlación entre las variables, podemos afirmar que la tasa de penetración afecta a la de desempleo, aunque esta no presenta elevada sensibilidad como por ejemplo vimos en el caso de España (Capítulo 2).

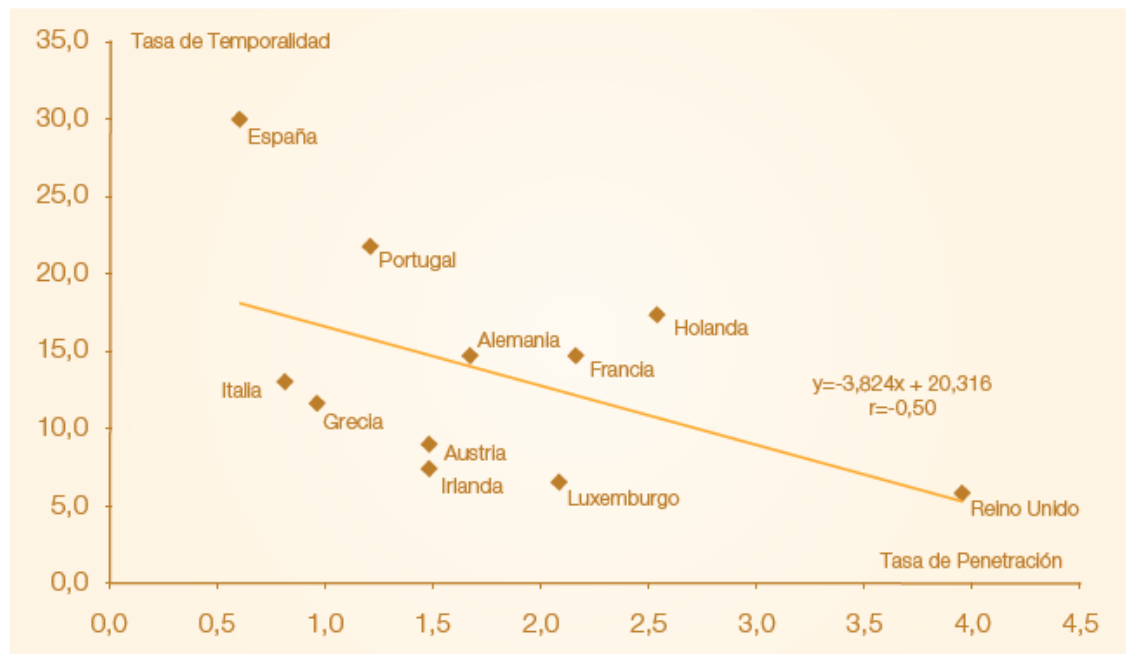
Esto significa que a nivel europeo la tasa de penetración afecta a la de desempleo pero existen otros factores relevantes que sirven para explicar la variación del paro. Como sostiene el informe de ASEMPLEO, esta situación se explica por las variables que influyen en las economías más flexibles, distintas a las que afectan a los mercados europeos más rígidos.

De forma individual, vemos que los datos que nos mostraba la tabla 3.1 cobran sentido en el gráfico de correlación. Aquellos países (como por ejemplo España o Grecia) con resultados extremos en comparación al resto de Europa, demuestran lo limitado que es el papel de las ETT’s en sus mercados. Todo lo contrario ocurre en el caso de Alemania, Reino Unido u Holanda donde esta influencia es mucho mayor, y los resultados más positivos para el mercado.

De forma coordinada con este gráfico, ASEMPLEO examina también como afecta la penetración de las ETT’s a la tasa de actividad o empleo europea. Los resultados obtenidos ofrecen un coeficiente de correlación del 0.67 para el periodo de 2005 a 2010. Este resultado indica una elación estrecha entre las dos variables. Aquellos

países donde las tasas de penetración de las ETT's son altas, experimentan mayores tasas de empleo (Reino Unido u Holanda), mientras que en aquellos donde la penetración es menor ofrecen menores tasas de empleo (España, Italia o Grecia).

**Gráfico 3.14. Correlación entre la tasa de penetración y la de temporalidad en Europa**



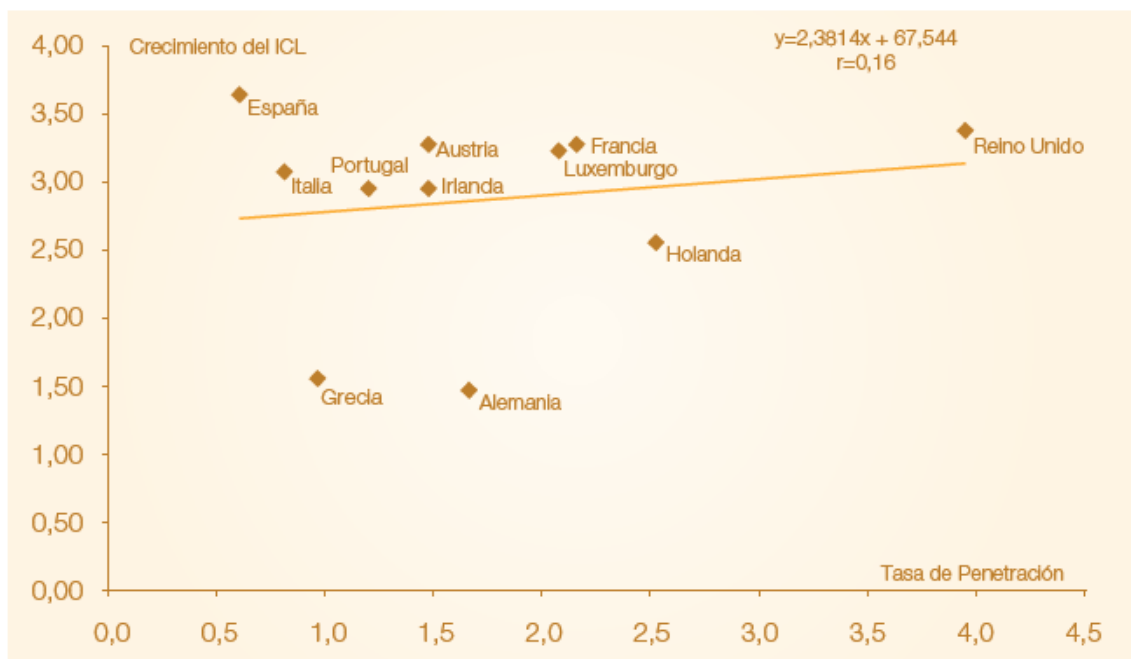
*Fuente: "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas publicas" de ASEMPLEO*

Respecto a la correlación entre la penetración de las ETT's en el mercado europeo y las tasas de temporalidad, el gráfico 3.14. nos muestra un resultado interesante en comparación al que obtuvimos para el caso español.

La relación entre ambas magnitudes a nivel europeo muestra una correlación negativa, con un coeficiente del -0,5. Según este resultado, aquellas zonas con mayores tasas de penetración de las ETT's presentan tasas más reducidas de temporalidad (Reino Unido o Luxemburgo); mientras las zonas con menor penetración muestran tasas de temporalidad elevadas (España, Portugal o Grecia).

Estos resultados indican que las ETT's son un forma más de acceso al empleo en Europa a día de hoy. Aunque en muchos casos estos empleos sean de corta duración, la posibilidad de encontrar un empleo fijo a largo plazo se incrementa al estar en contacto permanente con el mercado laboral.



**Gráfico 3.15. Correlación entre la tasa de penetración y el crecimiento del ICL en Europa**

*Fuente: "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas publicas" de ASEMPLEO*

En último lugar, el informe de ASEMPLEO analiza la relación entre la tasa de penetración de las ETT's y el ICL para el periodo entre 2005 y 2010 en cada país europeo. Al igual que ocurría en el caso de la tasa de temporalidad, los resultados difieren con el caso español.

Como vemos en el gráfico 3.15, mayores tasas de penetración implican mayores incrementos del índice de costes laborales. Cuanto más largo es el plazo de estudio, la correlación positiva es cada vez más débil obteniéndose en este periodo un coeficiente de correlación del 0,16.

La lectura de ASEMPLEO a este fenómeno es que cuando las condiciones del mercado de trabajo son lo suficientemente flexibles, el papel de intermediación de las ETT's supone una vía de acceso estable al mercado a largo plazo; y su incidencia en la variación del ICL se reduce considerablemente (Alemania u Holanda).



## **CAPÍTULO 4**

**Comparación entre España y Europa**

**Proyección de futuro de las ETT's**

---



En este capítulo realizaremos una comparación entre el sector de las ETT's a nivel europeo y español. Para ello utilizaremos los resultados obtenidos en los capítulos anteriores, lo que nos permitirá determinar los puntos que diferencian ambas situaciones.

Una vez realizada la anterior comparación, podremos determinar cuáles son las claves fundamentales que debe modificar España para que su mercado laboral pueda alcanzar las cifras obtenidas por el mercado europeo.

Finalmente, utilizaremos una modelización econométrica elaborada por ASEMPLIO y Equipo Económico para evaluar cómo podría afectar la tasa de penetración de las ETT's en España a distintas magnitudes como el paro, la temporalidad o la tasa de actividad, en caso de que el valor de esta lograra incrementarse.

### 4.1. Comparación entre el sector de las ETT's en España y Europa

A lo largo de los capítulos 2 y 3 de este trabajo, hemos analizado los aspectos más relevantes del sector de las ETT's tanto a nivel español como europeo. En este apartado, nos centraremos en desgranar por puntos las distintas variables que afectan a ambos mercados y como su desigual evolución influye en el desarrollo de este sector económico.

#### *1º Rasgos generales del entorno y legislación:*

Examinar con detalle las características legislativas de cada país de forma individualizada es una tarea compleja en el caso europeo a consecuencia de su amplia extensión territorial. Como hemos visto en el Capítulo 3 de este trabajo (Gráfico 3.2) podemos dividir el mapa europeo en distintos grupos de países en función de su entorno socioeconómico y su regulación legal en esta materia.

Si examinamos dicha distribución por países, vemos que España se encuentra en el grupo de países cuya regulación ha estado siempre impulsada por los criterios del legislador pertinente. Como ya vimos con más detalle en el Capítulo 1 de este trabajo, la evolución normativa española en esta materia ha sido considerablemente lenta además de restrictiva en comparación al resto de Europa. Con la reforma de 2012 parece abrirse una nueva vía para el sector de las ETT's, pero este paso nos sitúa todavía lejos de los sistemas más eficaces del mercado europeo.

Como ya hemos señalado, resulta muy complejo comparar la situación española con cada uno de los países de su entorno. Por ello, hemos seleccionado tres países para realizar un análisis más detallado: Alemania, Francia y Reino Unido. La elección de éstos y no otros, ha sido en función de su pertenencia a grupos distintos dentro del estudio realizado por CIETT (Gráfico 3.2) y además por las fuertes posiciones que ocupan dentro del ranking de las economías europeas.

Los resultados de países como Alemania, Reino Unido o Francia no son fruto de la causalidad. Su situación actual respecto a las ETT's se explica fundamentalmente por la gran aceptación de las mismas por parte de los agentes sociales del país, así como por una legislación que las ampara abiertamente. No todos estos países ha evolucionado al mismo ritmo en su aceptación social de las ETT's, pero si comparamos la legislación laboral de Reino Unido, Alemania o Francia con la española observamos notables diferencias en los últimos años. Estas diferencias son consecuencia de las propias creencias culturales del país y de su desarrollo histórico.

- El caso de Reino Unido está marcado por las pautas del liberalismo. La legislación inglesa establece unos mínimos respecto al límite en las horas trabajo, el salario mínimo etc. Sin embargo respecto a los contratos temporales no existe prácticamente ningún tipo de regulación, de manera que es el mercado quien determina las condiciones.

- La legislación francesa establece una serie de medidas con el fin de restar atractivo a la contratación temporal frente a la indefinida. Existe un periodo de duración máxima de 18 meses, tras el cual el trabajador pasa a ser fijo, además consideran que los trabajadores temporales se encuentran en una situación precaria, por eso cobran un plus del 10% del salario bruto percibido si no se convierten en indefinidos.
- La contratación temporal era prácticamente nula en Alemania hasta la Ley de Promoción del Empleo de 1985, que consideró preferible la creación de empleos temporales a la situación de contratación nula o de destrucción de empleo. Al igual que ocurre en Francia, la legislación alemana contempla un plazo máximo en los contratos temporales (de 2 años) pero se puede ampliar con el fin de estimular algunas políticas concretas (por ejemplo las empresas de nueva creación).

Teniendo en cuenta aspectos como la cultura española o las propias circunstancias sociales que atraviesa el país, resultaría prácticamente imposible llevar a cabo una desregulación completa del mercado laboral al estilo de Reino Unido. Sin embargo, las últimas modificaciones legislativas del año 2012 (que pudimos ver en el Capítulo 1 de este trabajo) suponen un acercamiento a las políticas francesas y al mercado europeo en general aunque mantienen la esencia de los sindicatos y los convenios laborales entre otros aspectos con mayor arraigo en nuestra cultura legislativa y social.

De cualquier forma, la equiparación de las ETT's como Agencias de Colocación es un paso que los expertos consideran correcto para continuar el camino que todavía le queda a España en este sector. Los cambios son positivos, pero como reflejan los datos Alemania sigue siendo el ejemplo a seguir en integración de estas empresas en el mercado.

### ***2º) Penetración y desarrollo de las ETT's:***

Como hemos visto a lo largo de los Capítulos 2 y 3 de este trabajo, la penetración de las ETT's en el mercado europeo ha sido desigual entre los países miembros desde los inicios de este sector en Europa. En el caso español, esta penetración no solo ha sido escasa sino lenta en comparación a la media, lo cual nos ha relegado a los últimos puestos dentro del ranking europeo.

En el gráfico 3.12 pudimos además observar la variación de las tasas de penetración por países de los últimos diez años, lo que nos permitió comparar que economías había introducido más y mejor a este sector dentro de su mercado de trabajo. En este gráfico corroboramos que a diferencia de lo ocurrido en otros países como por ejemplo Alemania (donde la tasa pasó de 0,7 a 1,6), en España se ha producido una caída del 0,9 al 0,4. Estos datos reflejan la teoría de que el mercado español no ha sabido adaptarse ni legislativamente ni culturalmente a las necesidades reales de la

economía. Si tomamos los resultados de economías como Italia o Francia (más parecidas culturalmente a España), aunque se observa que todavía no están en sus mejores resultados posibles se aprecia una gran mejoría, algo que no ocurre con el estado español.

Hacer una valoración comparando la media europea (1,4 en 2009) con la española (0,9 en 2009), resulta muy perjudicial para los resultados españoles, principalmente porque existen zonas como los países nórdicos o Reino Unido con resultados muy positivos, consecuencia de un sector muy desarrollado.

El principal problema del estado español proviene de su rígida regulación legislativa. Ésta, no favorece la integración total de las ETT's en el mercado de trabajo, o al menos no de igual forma que en otros sistemas socioeconómicos. Esta situación unida a la fuerte presencia de la negociación colectiva en nuestro sistema y el recelo que estas empresas y sus actividades provoca en determinados colectivos con gran peso en nuestra sociedad, no termina de dejar crecer este sector al ritmo al que podría hacerlo.

### ***3º) Evolución de la contratación a través de ETT's:***

Respecto a la contribución de este sector al empleo, como hemos visto en los pasados capítulos estas empresas han ganado un terreno importante dentro del mercado de trabajo. Un total de 10.400.000 trabajadores fueron contratados en el año 2010 por las ETT's solo en Europa. España con un total de 454.152 trabajadores contratados representa únicamente un 4% sobre ese total. Estas cifras todavía están lejos de resultar representativas dentro de la economía global de cada país, pero poco a poco van cogiendo fuerza dentro del mercado de trabajo que veremos en el futuro en Europa.

El perfil de los trabajadores contratados a través de ETT's depende fundamentalmente de la situación social y económica de cada país, así como de la legislación que le ampara.

Por género vimos en el Capítulo 3 que existe disparidad entre las económicas europeas. Desde el caso de Suecia (60% mujeres y 40% hombres) hasta la situación Alemana (30% mujeres y 70% hombres), pasando por el caso español donde el 42% son mujeres y el 58% hombres. Estos datos varían fundamentalmente por la industrialización de cada país. En países como Alemania se requieren más hombres porque a las ETT's acuden empresas manufactureras, mientras en Suecia prima el sector servicios donde se requiere un perfil femenino.

Por edad, el grupo preferente son los jóvenes de hasta 30 años. Esta tendencia se da en España y en la mayor parte de Europa. Como vimos en el Capítulo 3 (gráfico 3.7) existen zonas donde otros grupos obtienen datos porcentuales relevantes, pero en global las ETT's requieren personal joven. Esto únicamente se explica por razones culturales, ya que en otras economías como por ejemplo la estadounidense más del 60% de las contrataciones se realiza a trabajadores con más de 30 años.



Por nivel de estudios, existe disparidad en cuanto a la representación porcentual de cada grupo analizado (grafico 3.8), pero en general se aprecia una clara tendencia a la contratación de personal con educación secundaria. Existen grandes diferencias con países como Suecia donde su desarrollo educativo y formativo lleva a solicitar más personal universitario, pero la tendencia media es a emplear trabajadores con un nivel formativo medio. En este caso, España no muestra datos diferenciados del resto de Europa.

Por sectores económicos, existe también gran diferenciación por países. Las zonas más industrializadas muestran grandes datos para el sector manufacturero (Alemania) mientras que a nivel general los porcentajes de contratación más relevantes son para el sector servicios. En este caso el modelo español se encuentra también dentro de la tendencia general europea, donde sectores como la agricultura o la construcción van perdiendo fuerza en beneficio del sector servicios y la apertura de otros nuevos como el de las administraciones públicas.

Por duración de la contratación, se observa una importante variación entre países. La tendencia general es a realizar contrataciones inferiores al mes, aunque existen países como vimos en el grafico 3.10 donde los datos son completamente opuestos. Francia y España presentan porcentajes de contratación superior a los 3 meses muy representativos. Debemos señalar que en este caso la tendencia media europea a podido con los resultados en España, donde ya en 2012 (gráfico 2.3) dichos resultados se invierten y se adaptan a la tónica general.

A nivel general, podría decirse que cuando hablamos de la evolución de la contratación en Europa y España, nuestro país no se diferencia en sobremanera del resto de países de su entorno. Si bien es cierto que se producen menos contratos que en la mayor parte de Europa, no existen grandes diferencias cuando valoramos el perfil del contrato o el trabajador.

#### ***4º) Magnitudes del mercado de trabajo respecto a las ETT's:***

Respecto a las variables dentro del mercado de trabajo que pueden verse afectadas por la actividad de las ETT's dentro del mismo, hemos observado durante los Capítulos 2 y 3 que son fundamentalmente: tasa de paro, actividad, temporalidad e ICL. Para ello utilizamos el informe: "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y de las finanzas públicas" elaborado por Equipo Económico para ASEMPELO. En este estudio, cada una de las anteriores variables son medidas en función de la tasa de penetración de las ETT's en el mercado de trabajo.

Respecto a la tasa de paro, observamos que a nivel europeo el coeficiente de correlación con la tasa de penetración de las ETT's era del -0,54, mientras que en el caso español era del -0,93. Los resultados muestran que la tasa de desempleo se ve afectada por la penetración de las ETT's. Cuanto mayor es dicha tasa de penetración menor son los datos de desempleo. España se muestra como la economía europea con

mayor tasa de paro y menor penetración de las ETT's, y eso justifica el resultado de su análisis individual, donde se aprecia una alta sensibilidad entre las variables.

Respecto a la tasa de actividad, el coeficiente de correlación a nivel europeo es del 0,67 mientras que a nivel español el 0,69. Este resultado indica una relación estrecha entre las dos variables. Aquellos países donde las tasas de penetración de las ETT's son altas, experimentan mayores tasas de empleo (Reino Unido u Holanda), mientras que en aquellos donde la penetración es menor ofrecen menores tasas de empleo (España, Italia o Grecia). Estos resultados complementan a los obtenidos al medir la correlación con la tasa de paro.

Respecto a la tasa de temporalidad, el coeficiente de correlación a nivel europeo es del -0,5, mientras que en el caso español obtenemos un sorprendente 0,92. Lo normal como vemos a nivel europeo, es que cuanto mayor sea la tasa de penetración de las ETT's menor sea la tasa de temporalidad. Esta es la tendencia normal que se da en todos los mercados europeos y del mundo. Sin embargo, el caso de España muestra unos resultados muy particulares en relación al resto. Esto se explica fundamentalmente por el propio papel que las ETT's han desarrollado en la economía española, siendo un mero objeto de contratación estrictamente temporal.

Por último respecto al ICL, volvemos a obtener resultados dispares entre Europa y España. Mientras en Europa se obtiene un coeficiente de correlación del 0,16, en España el resultado es de un -0,63. Estos resultados a nivel europeo muestran que a mayores tasa de penetración de las ETT's mayores son los incrementos del ICL. Esto indica que cuando las condiciones del mercado de trabajo son lo suficientemente flexibles, el papel de intermediación de las ETT's supone una vía de acceso al mercado de laboral y su incidencia en la variación del ICL se reduce considerablemente. A nivel español sin embargo, la correlación indica que aumentos en la penetración suponen reducciones en el ICL.

### **4.2. Convergencia hacia Europa: Claves del problema en el mercado laboral español**

Analizadas las principales variables que afectan al sector económico de las ETT's en cada país así como aquellas magnitudes que se ven influenciadas por los resultados de este mercado, podemos llevar a cabo un balance más exacto de cuáles son los problemas dentro del mercado español.

Como hemos comprobado en los apartados anteriores, los resultados que las ETT's obtienen en el mercado español están lejos de los ofrecidos por los mercados europeos más desarrollados. Las claves fundamentales que debe tener en cuenta el mercado español para lograr la convergencia total con Europa son las siguientes:

*1º) Adaptación legislativa: refuerzo de la flexibilidad.*

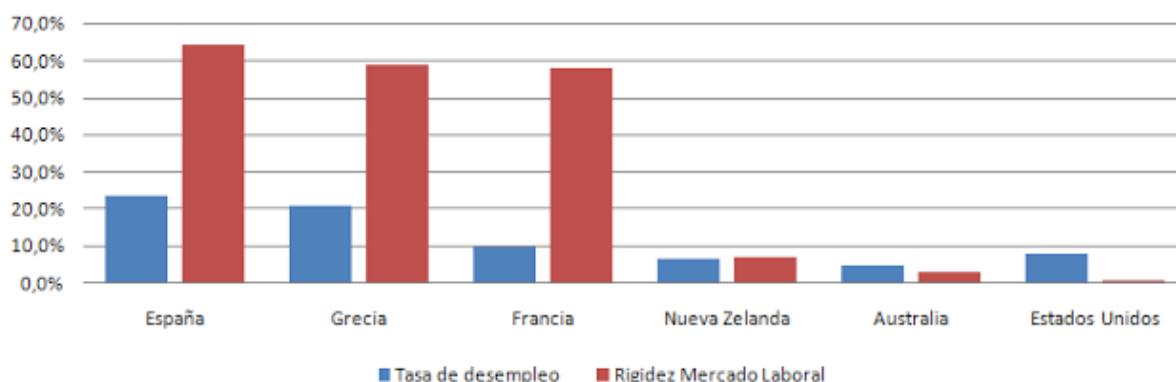
Sin duda el mayor obstáculo para el completo desarrollo del sector de las ETT's en España ha sido la rigidez de su legislación laboral en general, así como la específica en materia de las ETT's. Como ya explicamos en el primer capítulo de este trabajo, la llegada de las ETT's a nuestro mercado fue lenta y costosa en una sociedad marcada por pautas culturales muy arraigadas en las que este tipo de empleo no se veía ni seguro ni de calidad.

A partir de la aprobación de estas empresas en el año 94 las modificaciones legislativas han sido arduas y escasas en comparación a nuestro entorno europeo, y siempre limitadas por la presencia de otros agentes con peso en el mercado de trabajo (sindicatos, partidos políticos, asociaciones etc.).

La situación económica de los últimos años y la rápida recuperación de este sector económico respecto al resto, ha cambiado la percepción de estas actividades en nuestra sociedad provocando las últimas reformas legislativas. Con la reforma del año 2010, se buscaba crear empleo de calidad y estable, dar oportunidades al sector más juvenil y reforzar los instrumentos de flexibilidad interna. Sin embargo, los expertos de este sector vieron insuficientes los cambios introducidos, aunque si los consideraron necesarios para un sector olvidado durante años.

El problema de la falta de flexibilidad en el mercado de trabajo español le sitúa como el más rígido de todos los mercados europeos, seguido de Grecia, Francia, Italia, Noruega y Portugal. Esta situación se traduce en elevadas tasas de desempleo, mientras que los países que tienen un mercado laboral de los más flexibles como Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda (si comparamos a nivel internacional), tienen unas tasas de desempleo bastante reducidas.

**Grafico 4.1. Tasa de desempleo y de rigidez del mercado laboral (2012)**



*Fuente: Blog Actualidad económica 2.0. A partir de datos de OCDE y Banco Mundial*

Cambiar la legislación flexibilizando el despido, regularizando el cobro de las prestaciones por desempleo, usando la productividad para medir los incrementos de los salarios en lugar del IPC o favoreciendo la contratación a tiempo parcial, son algunas de las medidas exigidas para lograr salir de esta situación. El problema real es que culturalmente España no está preparada para aceptar el modelo social y económico que implica una desregularización del mercado de trabajo, como ocurre en otros países.

Cuan hablamos de cambios que impliquen una mayor implicación de las ETT's en el mercado laboral existen siempre voces discordantes que abogan por la seguridad del trabajador y el empleo de calidad, por tanto una reforma a mayor escala liberalizando el mercado completamente (ejemplo Reino Unido) resulta impensable a día de hoy. Sin embargo, partiendo de la imposibilidad de una flexibilidad completa pueden ir adoptándose medidas que favorezcan la penetración de estas empresas en nuestro mercado de trabajo.

### ***2º) Reconocimiento del sector e implicación en las políticas activas de empleo.***

La reforma de 2012 es un buen ejemplo del camino que el Gobierno español debe seguir en su intento por garantizar una mayor presencia de las ETT's en el mercado de trabajo. Durante años este sector económico ha estado prácticamente olvidado, cuando bien tratado puede resultar una importante potencia para la creación de empleo temporal y la canalización de trabajadores hacia un empleo fijo.

La equiparación de las ETT's a las Agencias de Colocación supone un importante paso para la implicación de estas empresas en las políticas activas de empleo llevadas a cabo por el Estado español. Sin embargo, al igual que ocurre en otras economías los responsables de formular la política de empleo deben diseñar un modelo más concreto que permita la cooperación completa entre la Administración Pública y estas empresas.

Este nuevo modelo de integración entre los servicios prestados por los SPE y las ETT's deben incluirse en las políticas laborales públicas. Bien diseñado podría suponer una oportunidad para la mejora de la gestión del empleo temporal en España, así como para adecuar a cada oferta de empleo el mejor trabajador posible gracias a la amplia base de personal disponible en las ETT's y a su rapidez de gestión.

### ***3º) Valoración del empleo de las ETT's como un trabajo digno: lucha contra la precariedad laboral.***

Desde los inicios de las ETT's en España, han existido voces discordantes con sus actividades y métodos de empleo. Innegablemente el empleo de las ETT's supone incrementos en las tasas de contratación temporal de menor duración y esto se traduce en un asociación directa con el concepto de precariedad laboral.

La precariedad laboral ha tenido todo tipo de definiciones dentro del mercado de trabajo, si bien siempre en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el

empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales.

De todos estos aspectos señalados, los menores ingresos y la accesibilidad a las prestaciones sociales fueron subsanados con la normativa implantada en España en el año 1999 (como analizamos en el Capítulo 1 de este trabajo). Sin embargo, la vulnerabilidad y especialmente la inestabilidad siguen siendo las principales críticas a la actividad de las ETT's.

Sindicatos, partidos políticos y los propios trabajadores han conseguido con sus reclamaciones que actualmente cualquier empleado de una ETT's cuente con los mismos derechos fundamentales que cualquier otro empleado propio de la empresa usuaria. Los beneficios y obligaciones durante su permanencia en la empresa son idénticos al igual que sus derechos, una vez finalizado el CPD en cuestión.

El problema de fondo cuando se asocia precariedad con ETT's sigue siendo la temporalidad de sus contrataciones. Por ley, estas empresas pueden únicamente gestionar contratos temporales, que como hemos analizado en los capítulos anteriores se caracterizan en su mayoría por ser de una duración especialmente reducida (menores al mes). Esta situación provoca inseguridad al empleado además de inestabilidad de sus ingresos, puesto que la sucesión de contratos puede ser muy aleatoria en el tiempo.

Cuando la contratación a través de ETT's se regularizó por completo y el perfil de demandante de empleo era el de personas jóvenes que normalmente buscaban un empleo que compaginar con estudios, la preocupación era menor puesto que se aceptaba que no era un empleo determinante para vivir, sino un complemento. Sin embargo, la situación económica de los últimos años ha modificado tanto el perfil del trabajador como sus intereses. Los usuarios que acuden hoy a una ETT no buscan un empleo complementario a otra actividad sino un empleo real, que los SPE no pueden ofrecerles. Esta situación, sitúa a las ETT's en una posición fuerte en el mercado y les proporciona un poder de negociación que está provocando una continua crítica al papel deberían jugar en el futuro.

Mejorar la imagen de las ETT's en España es una cuestión meramente temporal y de reconocimiento de sus actividades por parte del mercado. Si comparamos las características del empleo gestionado por las ETT's con otros modelos como la contratación eventual, la externalización o los contratos de duración determinada vemos que existen modelos más precarios que el ofrecido por las ETT's.

Si bien, la situación económica actual puede ser una oportunidad para definir un nuevo concepto de ETT's, limitar sus actividades pero con flexibilidad, adaptarlas a las necesidades del mercado y eliminar por completo los prejuicios que parte de la sociedad muestra hacia las mismas.

### **4.3. Proyección de futuro de las ETT's en España: Modelización econométrica**

En los anteriores apartados hemos analizado las diferencias entre la evolución del mercado europeo y el español, así como las claves para que España comience a ser una potencia competitiva en el sector de las ETT's. Hemos observado que para alcanzar la media europea, España debe plantearse cambios legislativos pero también mejorar su modelo de integración de las ETT's en el mercado laboral.

Para determinar y analizar el papel que podrían llegar a desempeñar las ETT's en España si estos cambios se llevarán a cabo, hemos utilizado la modelización econométrica llevada a cabo por Equipo Económico para ASEMPELO, recogida en el informe "Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas públicas". Este informe desarrolla un modelo econométrico que permite cuantificar los efectos principales de una mayor presencia de las ETT's en el mercado de trabajo español sobre tres variables fundamentales:

1º) En primer lugar, se llevó a cabo la estimación de los efectos de la variación de la penetración de las ETT's en las principales variables del mercado de trabajo: nº ocupados, nº parados, nº activos, tasa de paro, tasa de ocupación, tasa de empleo y tasa de temporalidad. Para dicha estimación se consideraron dos modelos econométricos: efectos a corto plazo (datos del año 2010) y efectos a largo plazo (datos del periodo 2005-2010). Así cada tasa de penetración obtenida tiene un componente a corto y otro a largo plazo.

2º) A partir de los resultados obtenidos con las operaciones anteriores, se estimó el efecto de dicha variación de la tasa de penetración sobre aquellas variables que afectan a la recaudación de las Administraciones Públicas, y cuyo comportamiento depende, en parte, de la evolución del mercado de trabajo: IVA, IRPF y cuotas a la S.S.

3º) Se estimó el efecto de la variación de la penetración en el posible crecimiento de la economía sumergida.

Para la estimación de estas tres variables, se ha seguido un proceso de cuatro etapas, como describimos a continuación.

1ª) Fase: Consistió en la construcción de un modelo de ecuaciones estructurales (para más información consultar el informe completo) para el periodo 2005-2010. En este modelo se establecen los posibles efectos que podría tener una variación eventual de la tasa de penetración de las ETT's en el mercado laboral sobre las tasas de paro, actividad, empleo, temporalidad e ICL.

2ª) Fase: Obtenidas las estimaciones de los parámetros del modelo, se simuló distintas tasas de penetración objetivo, y con ellas, se han estimado los efectos sobre las principales variables del mercado laboral (desempleados, activos, ocupados y la variación del ICL).

3ª) Fase: Estimación de los efectos sobre la recaudación en términos de IRPF, S.S, IVA y ahorro en las prestaciones por desempleo (consecuencia de la reducción del paro). Para la realización de esta etapa, se llevó a cabo un conjunto de simulaciones especificadas de forma detallada en el mismo informe.

4ª) Fase: La última etapa se basó en el trabajo publicado por Schneider (2010), que propone un modelo de estimación de la economía sumergida partir de, entre otras, variables del mercado de trabajo. Con los resultados de las anteriores etapas, se ha evaluado el impacto que una mayor mediación de las ETT's tendría sobre el porcentaje de la economía sumergida en España.

Adicionalmente, se ha cuantificado la incidencia que la reducción de la economía sumergida tendría en la recaudación de los ingresos públicos. Para ellos se ha cuantificado el valor que la reducción de la economía sumergida tendría a partir del PIB generado en los últimos 12 meses publicados por el INE en la Contabilidad Nacional Trimestral.

En base a toda esta metodología seguida en el informe, se han obtenido una serie de resultados que nos permiten evaluar los efectos de una mayor presencia de las ETT's en el mercado de trabajo español. En este trabajo nos centraremos únicamente en evaluar aquellas predicciones que continúen la línea que hemos seguido a lo largo de los anteriores capítulos, si bien el informe refleja prácticamente la totalidad de variables que podrían verse afectadas y por tanto examinarlo íntegramente resulta esclarecedor.

Los resultados del informe se presentan para distintos escenarios posibles en función de distintas tasas de penetración de las ETT's supuestamente alcanzables por el mercado español. Partiendo de la tasa de penetración que las ETT's tenían en España en el año 2011 con un 0,5 se prevén cinco posibles resultados para cada variable.

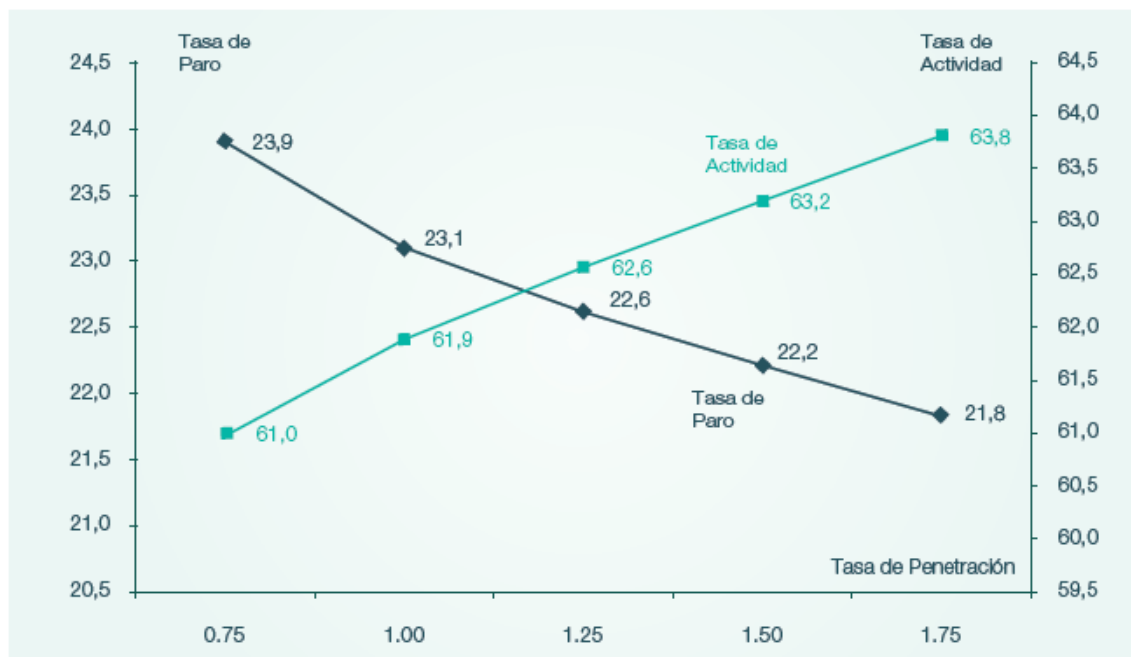
En el escenario contemplado menos favorables, la tasa de penetración se sitúa en el 0,75 (medio punto porcentual más que en la realidad), mientras que en el mejor escenario esta tasa crecería hasta el 1,75 (1,25 puntos superior a la real). Los resultados para cada variable analizada en función de cada una de estas posibles tasas serían:

1º) En primer lugar, el paro podría alcanzar una reducción del nº de desempleados hasta en 406.000 usuarios en el mejor escenario posibles, mientras que en el peor sería de 157.000 usuarios.

2º) El número de ocupados alcanzaría más de 1,9 millones de trabajadores adicionales en el mejor escenario posible, mientras que con la menor tasa de penetración prevista se lograrían 584.000 trabajadores adicionales.

3º) Las tasas de paro y actividad sufrirían efectos lógicamente contrapuestos, como podemos ver en el siguiente gráfico.

**Grafico 4.2. Evolución estimada de las tasas de paro y actividad en función de la tasa de penetración de ETT's alcanzada**



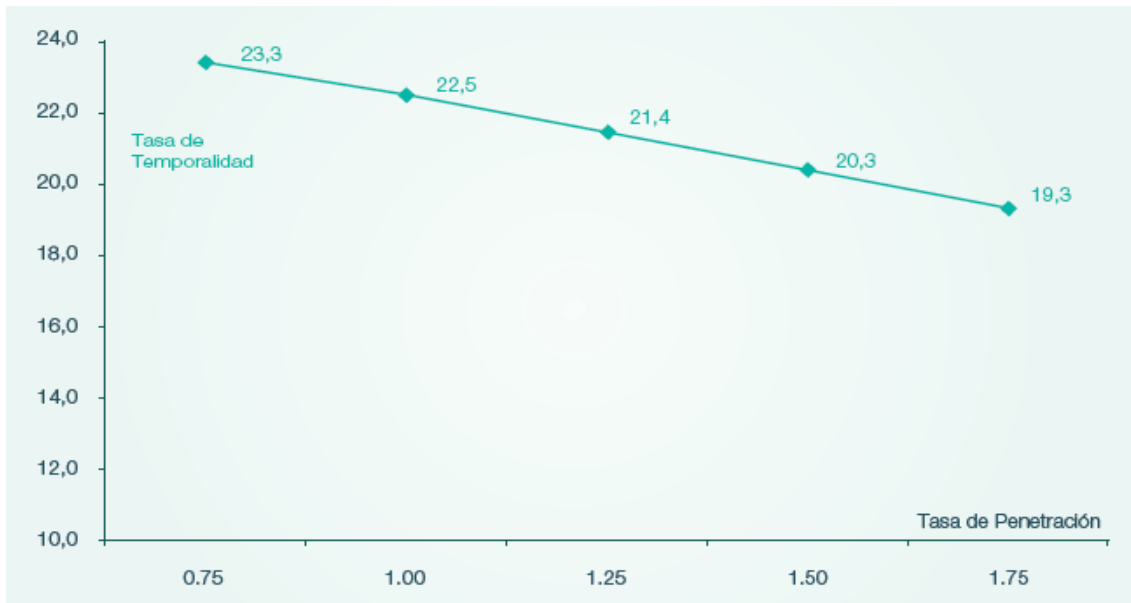
Fuente: “Impacto de las ETT’s en el mercado laboral y de las finanzas públicas”, ASEMPLERO

Como vemos, la tasa de paro lograría disminuir desde el 25,02% registrado en el tercer trimestre del año 2012, hasta el 21,8% en el mejor escenario posible contemplado. Por otra parte, la tasa de actividad pasaría a alcanzar el 63,8% de la población en edad de trabajar. Ambos resultados son muy positivos para la situación actual del mercado.

4º) Respecto a la tasa de temporalidad, los resultados del informe apuntan a un descenso paulatino de la misma. Como vemos en el gráfico 4.3 el porcentaje de ocupados con empleo temporal irá disminuyendo hasta alcanzar en el mejor escenario posible el 19,3%. Estos datos corroboran la teoría de que la mediación de las ETT’s en el mercado produciría un incremento en las posibilidades de encontrar empleo estables y a largo plazo.



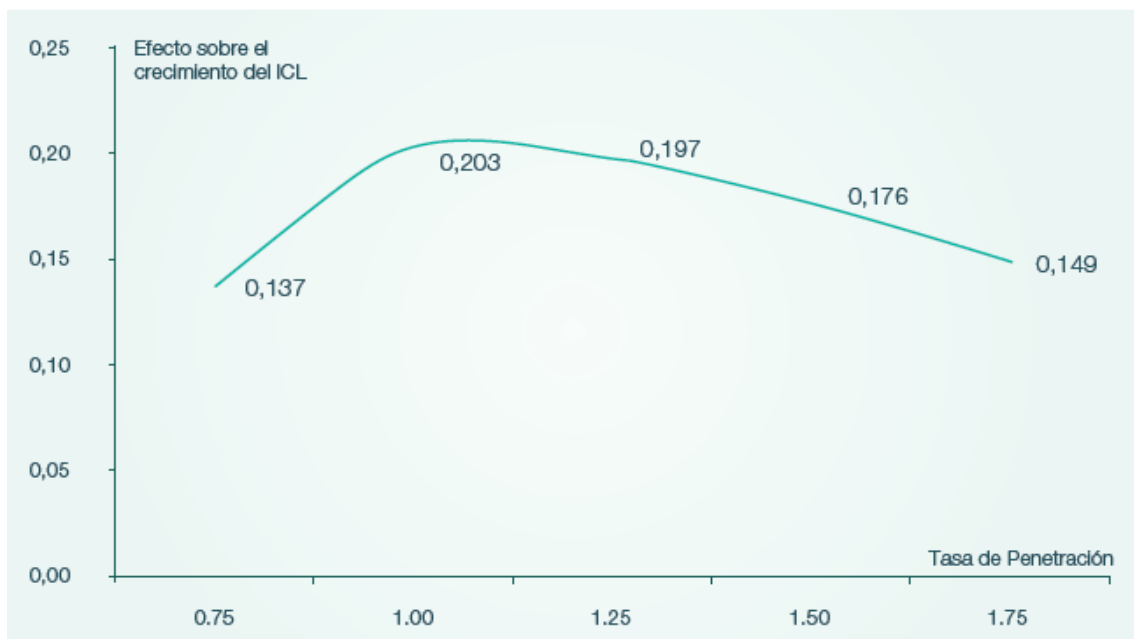
**Grafico 4.3. Evolución estimada de la tasa de temporalidad y actividad en función de la tasa de penetración de ETT's alcanzada**



Fuente: “Impacto de las ETT's en el mercado laboral y de las finanzas públicas”, ASEMPELO

5º) Respecto a los efectos sobre el ICL, podemos ver en el gráfico 4.4 que los resultados serían muy positivos a partir de una penetración del 1 donde se alcanza un máximo y comienza el descenso hasta el mejor resultado con un 0,149 de incremento en las nuevas contrataciones.

**Grafico 4.4. Efecto estimado sobre el crecimiento del ICL en las nuevas contrataciones en función de la tasa de penetración de ETT's alcanzada**

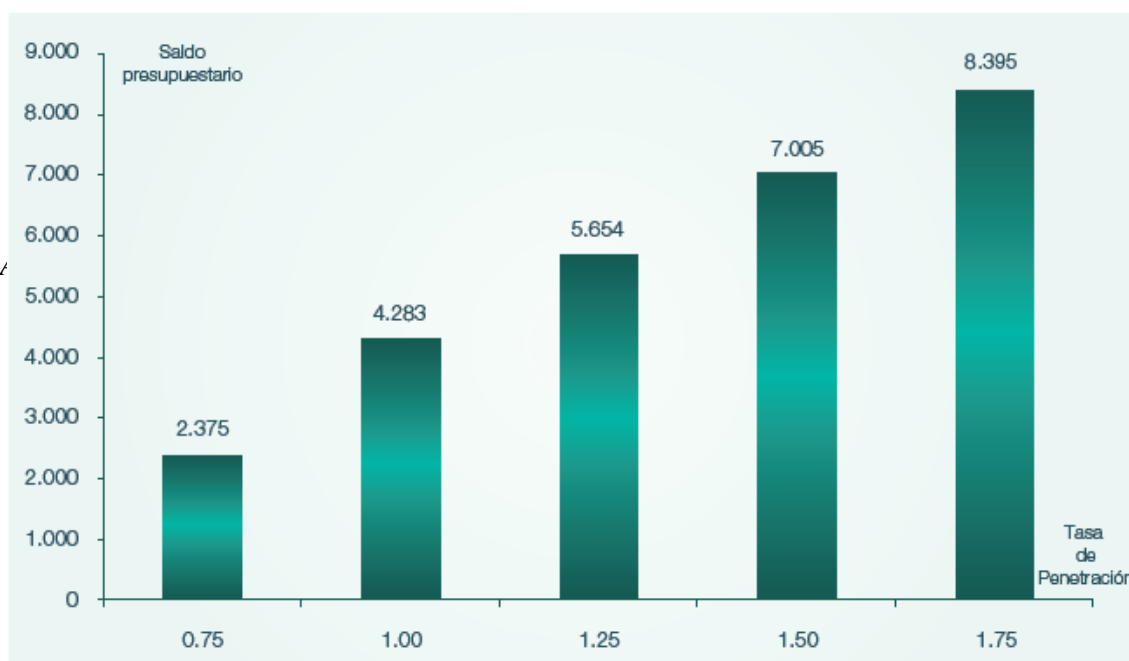


Fuente: “Impacto de las ETT's en el mercado laboral y de las finanzas públicas”, ASEMPELO

6º) En último lugar, el informe nos muestra con detalle los efectos que las distintas tasas de penetración tendrían sobre la recaudación del IVA, IRPF y S.S. además de los efectos sobre el ahorro en las prestaciones por desempleo y la reducción de la economía sumergida.

Los resultados obtenidos para estas variables son muy positivos en todos los casos y muestran la importancia de la penetración de las ETT's en el mercado. Sin embargo, no nos detendremos en examinar dichos resultados por no resultar objeto de nuestro trabajo. Por ello, únicamente a modo de resumen recogeremos un último gráfico en el que se muestran los efectos totales de la penetración de las ETT's sobre el total del saldo presupuestario en los distintos escenarios contemplados.

**Gráfico 4.5. Efecto total estimado en el saldo presupuestario de las AA.PP. en función de la tasa de penetración alcanzada. (Datos en millones de euros)**



Fuente: “Impacto de las ETT's en el mercado laboral y de las finanzas públicas”, ASEMPELO

Como vemos, el gráfico nos muestra el efecto total sobre el saldo presupuestario del conjunto de las Administraciones Públicas españolas teniendo en cuenta todas las variables contempladas por el informe.

A corto plazo (tasa de penetración del 0,75%), un incremento de la tasa de penetración de las ETT's produciría una recaudación adicional de 2.375 millones de euros. En el mejor caso posible (tasa de penetración del 1,75%) este resultado alcanzaría los 8.395 millones de euros, un resultado muy positivo para el mercado español.

**CAPÍTULO 5**  
**CONCLUSIONES**

---



El difícil contexto social y económico en el que nos encontramos actualmente, ha dado lugar a un mercado de trabajo en el que el paro y la precariedad están más presentes que nunca. Consecuencia de los efectos de la crisis económica, surge la necesidad de analizar y modificar muchos aspectos de nuestro mercado laboral que hasta estos momentos habían pasado inadvertidos para Gobierno y ciudadanía.

La ineficacia actual que caracteriza a los Servicios Públicos de Empleo, sumado a la presión por parte de una ciudadanía cada vez menos permisiva con la mala gestión de los recursos públicos, ha reabierto un debate en torno a las necesidades reales que cubren ciertos organismos en la sociedad española frente a otras vías alternativas para la creación de empleo.

Y es dentro de este contexto donde las ETT's han pasado a ocupar un papel claramente protagonista, como hemos analizado a lo largo de todo nuestro estudio.

### **5.1. Conclusiones**

Para comenzar este trabajo, nos centramos en analizar el desarrollo de las relaciones laborales de carácter triangular a nivel español. Este punto de partida se justifica dado que para poder estudiar la proyección de futuro de las ETT's en España en los próximos años, resulta necesario tener en cuenta el papel que han desarrollado dichas empresas desde su origen hasta la actualidad. Con este análisis pretendíamos establecer una diferenciación entre las ETT's originales y las actuales, lo cual nos ha permitido observar grandes diferencias y concluir el porqué de su situación actual.

La primera conclusión que obtenemos tras dicho análisis, es que durante un largo periodo de tiempo este sector paso de “puntillas” dentro del mercado laboral español. Sin prácticamente reforma ninguna desde su aprobación, las ETT’s fueron asociándose para lograr asentarse en un mercado cada vez más competitivo y abierto a grandes multinacionales. Es decir, lo que observamos es que se sabía de su presencia y se controlaba, pero no se aprovechaba la oportunidad que estas empresas ofrecían de generar empleo uniendo sus esfuerzos a los realizados por el propio Estado.

Continuando nuestro estudio, resultaba necesario examinar de forma conjunta los resultados económicos de este sector. Para ello utilizamos criterios como el número de contratos celebrados o el de trabajadores cedidos, según distintas variables: duración de la contratación, sexo o edad; de forma que pudiéramos analizar su comportamiento a lo largo del tiempo.

Gracias a este análisis, alcanzamos la segunda conclusión relevante de nuestro trabajo: logramos comprobar de forma tangible la importancia que este sector ha ido ganando desde su implantación en España, pese a las trabas legislativas de sus inicios. Observamos su fuerte desarrollo tanto en número de empresas como en contratación, y lo que resulta más impactante pese a su ligera caída durante los años de crisis económica, su gran capacidad de recuperación en un corto periodo de tiempo.

Si bien, nuestro objetivo principal era examinar cómo afecta realmente la actividad de estas empresas a las magnitudes fundamentales para la sostenibilidad del mercado de trabajo español. Así, gracias a distintos informes económicos publicados estudiamos la correlación existente entre variables propias del mercado de trabajo como la tasa de paro, la de actividad o la de temporalidad y la tasa de penetración de las ETT’s en el mercado español. Este análisis nos permitió alcanzar una tercera conclusión para nuestro estudio: la penetración de las ETT’s afecta positivamente a los resultados de dichas tasas en el mercado laboral español en su mayoría, salvo en aquellos casos que por las propias características de este (fundamentalmente legislativas y culturales) no ha sido posible.

Una vez estudiada la situación del mercado español, creímos necesario contextualizar sus datos dentro del mercado europeo, puesto que los resultados de cualquier país perteneciente a Europa no se entienden ya sin la influencia del mercado común. Así, a lo largo del tercer capítulo de nuestro estudio realizamos un análisis siguiendo las pautas establecidas en el capítulo dedicado a España pero a nivel europeo.

Gracias a este estudio (que llevamos a cabo estableciendo una diferenciación entre países europeos) alcanzamos una nueva conclusión para nuestro análisis: la coexistencia de distintos sistemas sociales y económicos dentro del marco europeo, ha determinado los propios resultados de las ETT’s dentro del mercado laboral (al igual que ocurre con otros sectores económicos). Al observar el crecimiento del número de ETT’s, los datos referentes a la contratación o el perfil de trabajador más demandado por cada país, llegamos a la conclusión que cada resultado viene determinado por una

cuestión de aceptación legislativa de estas empresas así como por una evolución cultural de las mismas dentro de cada sistema social.

Esta conclusión cobra mayor sentido cuando comprobamos la correlación existente entre la tasa de penetración de las ETT's en cada país del mercado europeo, y las distintas variables propias del mercado de trabajo (ya analizadas en el caso español). En este caso, a diferencia de lo ocurrido con algunos resultados para el caso español, podemos concluir con seguridad que una mayor presencia de las ETT's dentro del mercado laboral, supone resultados positivos para cada una de las magnitudes estudiadas.

Alcanzado el objetivo principal de establecer una relación entre la influencia de dicho sector en los resultados del mercado de trabajo de forma global, y comprobadas las diferencias dentro del marco europeo, quisimos dar un paso más y plantear que cuestiones clave podría mejorar el mercado español para lograr una convergencia con los datos de los mejores países europeos.

Teniendo en cuenta todo el análisis anterior que llevamos a cabo a lo largo de los distintos capítulos, definimos tres puntos prioritarios para incrementar los resultados de este sector en nuestro país. En primer lugar, lograr un incremento de la flexibilidad a través de cambios legislativos que nos acerquen a Europa (sin descuidar la seguridad del trabajador). En segundo lugar, implicar al sector en las políticas activas de empleo en lugar de excluirlo o ignorarlo como hasta ahora se estaba haciendo. Y en último lugar, valorar el empleo de las ETT's como una opción alternativa de calidad dentro de un mercado laboral cada vez más impredecible.

Si bien, establecer unas pautas a seguir por el mercado español puede resultar insuficiente puesto que no conocemos la repercusión real que tendría una adaptación al mercado europeo tan como lo conocemos a día de hoy. Por ello (gracias a un informe publicado por ASEMPLEO) decidimos examinar que posibles efectos podría conllevar para el mercado laboral español un incremento en la presencia de las ETT's. Este informe plantea cinco posibles escenarios que podrían llegar a producirse en función del mayor o menor crecimiento de dicha penetración de las ETT's en el mercado, y en base a ello sus efectos sobre las tasas de paro, actividad, temporalidad, ICL o los resultados sobre las cuentas públicas de forma global.

Estas soluciones muestran un ideal para el mercado de trabajo español, puesto que no sólo nos acercan a Europa en el caso de las ETT's, sino que pretenden un cambio global dentro del mercado de trabajo que nos permita no recaer en los errores que nos han llevado hasta la situación actual.

Sea cual fuere la solución final, es evidente que es necesaria una reforma dentro de este sector que nos permita alcanzar las cifras de los mejores países europeos o por los menos alejarnos de los últimos puestos del ranking en esta materia. Un cambio en este sector es necesario dado que tal y como se encuentra en estos momentos no es todo lo óptimo en la prestación de sus servicios que podría serlo, y en la situación económica

y social que vivimos el Estado debería aprovechar todas las vías de generación de empleo posibles.

### **5.2. Líneas de investigación futuras**

Una vez expuestas las conclusiones derivadas de este estudio, creemos conveniente exponer algunas líneas futuras de investigación que puedan servir de ayuda a futuros estudiantes, con el objeto de ampliar el análisis realizado.

En primer lugar, resultaría interesante dado que nosotros hemos centrado nuestro análisis en la figura de las ETT's, que otro alumno llevase a cabo un estudio similar, que describiera el papel de otras posibles vías de contratación que se encuentren aun en desarrollo dentro del mercado laboral español.

Otra posible opción sería llevar a cabo una comparativa entre la actividad desarrollada por las ETT's a nivel europeo y a nivel internacional. En algunos puntos de este estudio hemos hecho referencia a la gran importancia de otros mercados como el norteamericano o el asiático en los resultados globales de las ETT's a nivel internacional. Podría resultar interesante establecer similitudes y diferencias en su evolución.



## **BIBLIOGRAFÍA**

---



## Bibliografía

### ■ Monografías

- **Cabeza Pereiro, J. (2011):** *La reforma de las ETT's*; Bamarzo, Albacete.
- **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010):** *Contratación temporal, ETT's y subcontratación en la negociación colectiva*; Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid.
- **Elordi Dentici, A. (2001):** *Trabajo, temporalidad y ETT's en España*; Madrid, AGETT D.L.
- **Fernández López, M.F; Rodríguez-Piñero Royo, M.C. y Calvo Gallego, F.J. (2004):** *Diez años desde la regularización de las ETT's: balance y perspectivas*; Consejo Andaluz de las Relaciones Laborales, Sevilla.
- **González Fernández, L. y Rivarés Sánchez, L. (2013):** *ETT's: De la interposición a la intermediación*; Mc Graw Hill, Madrid.
- **Matías Reche, F. (2000):** *Las ETT's y la gestión de RRHH de las empresas usuarias*; Universidad de Granada, Granada.
- **Rodríguez-Piñero Royo, M.C. (1994):** *Las ETT's en España: Comentarios a la Ley 14/1994, de 1 de Junio por la que se regulan las ETT's*; Tirant lo Blanch, Valencia.

### ■ Artículos de revistas

- **Asnal González, J. (2012).** “La evolución del trabajo temporal en España”. *Capital Humano*; 268, 40-42.
- **Redacción Capital Humano (2008).** “La mayor presencia de las ETT's estabiliza el paro y la temporalidad”. *Capital Humano*; 217, 142.
- **Redacción Capital Humano (2006).** “ETT's: Hacia la gestión profesional del empleo”. *Capital Humano*; 202, 36.

### ■ Documentos electrónicos

- ASEMPLEO y Equipo Económico (2013): *Impacto de las ETT's en el mercado laboral y las finanzas públicas*.  
En: <http://www.asempleo.com/servicio/informes/web.pdf>
- CIETT (2013): *The Agency world industry around the world*. En: [http://www.ciett.org/uploads/media/CiETT\\_EC\\_Report\\_2013\\_Final\\_web.pdf](http://www.ciett.org/uploads/media/CiETT_EC_Report_2013_Final_web.pdf)

- CIETT y Boston Consulting Group (2011): *Adapting to change*. En: <http://www.ciett.org/index.php?id=180>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Años 1994-2012): *Anuario de estadísticas del ministerio de Empleo y Seguridad Social*. En: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Años 2012): *Estadística de ETT's del año 2012*. En: [http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/ETT/Avance-ETT-enero-diciembre-2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/ETT/Avance-ETT-enero-diciembre-2012.pdf)

### ■ Legislación

- España. Ley 14/1994 de 1 de Junio. Boletín Oficial del Estado, 2 de Junio de 1994, 131: 17408 a 17412.
- España. Real Decreto 4/1995 de 13 de Enero. Boletín Oficial del Estado, 1 de Febrero de 1995, 27: 3091-3098.
- España. Real Decreto 216/1999 de 5 de Febrero. Boletín Oficial del Estado, 24 de Febrero de 1999, 47: 7599-7602.
- España. Ley 29/1999 de 16 de Julio. Boletín Oficial del Estado, 17 de Julio de 1999, 170: 15683.
- España. Ley 12/2001 de 9 de Julio. Boletín Oficial del Estado, 10 de Julio de 2001, 164: 24890-24902.
- España. Real Decreto- Ley 10/2010 de 16 de Junio. Boletín Oficial del Estado, 17 de Junio de 2010, 147: 51662-51699.
- España Real Decreto- Ley 3/2012 de 10 de Febrero. Boletín Oficial del Estado, 11 de Febrero de 2012, 36: 12483-12546.