



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

Facultad De Ciencias del Trabajo.
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

**EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE
TRABAJO TEMPORAL EN EL
EMPLEO.**

**ESPECIAL REFERENCIA A
PALENCIA Y VALLADOLID.**

Curso 2020/2021

Alumna: Susana Herrarte Rodríguez

Tutora: Ana María Ortega Álvarez

RESUMEN.

Las empresas de trabajo temporal llevan años interviniendo en el mercado laboral español y siempre han existido diferentes puntos de vista sobre estas empresas.

Analizaremos en profundidad cómo ha sido el desarrollo normativo de estas empresas y cómo se encuentran reguladas y funcionan en la actualidad.

El objetivo principal de este trabajo es conocer el papel que las ETT's están desempeñando en la actualidad en el mercado de trabajo, a nivel nacional y de forma más específica, en nuestra comunidad, y concretamente, en las provincias de Palencia y Valladolid.

Finalmente, se detallarán las conclusiones que hemos extraído a partir de los datos que nos han facilitado las propias empresas de trabajo temporal, empresas usuarias y trabajadores cedidos. Hemos podido ver que las ETT's son un puente hacia el empleo estable, especialmente para hombres entre 20 y 34 años, de nacionalidad española y con formación secundaria.

En el año 2020 en Palencia y Valladolid, aproximadamente el 20% de los trabajadores de ETT fueron contratados posteriormente por la empresa usuaria donde prestaban servicios.

También hemos podido concluir que las ETT son un rápido intermediario para conseguir empleo, puesto que la mayoría de trabajadores nos han indicado que han obtenido trabajo en menos de 15 días desde que acudieron a estas empresas.

Como intermediarias en el mercado, estas empresas nos han indicado cuáles son los perfiles profesionales deficitarios en Castilla y León.

Por último, hemos podido observar que los trabajadores están muy satisfechos con el servicio que las ETT les han prestado.

Palabras clave: Empresas de trabajo temporal, ETT, mercado laboral, intervención, Castilla y León, Palencia, Valladolid.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1: HISTORIA DE LAS ETT	11
1.1 ORIGEN DE LAS ETT.....	12
1.2. PRIMEROS AÑOS EN ESPAÑA.....	14
1.3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA ACTUALIDAD.....	19
1.4. EVOLUCIÓN NORMATIVA.....	20
CAPÍTULO 2: REGULACIÓN DE LAS ETT EN ESPAÑA	23
2.1 RELACIÓN TRIANGULAR.....	25
2.2 CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN (CPD):.....	27
CONTRATO LABORAL.	29
CESIÓN O PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	29
2.3 AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA.....	30
2.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LAS ETT.....	31
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA EN MATERIA DE PRL.....	31
OBLIGACIONES DE LA ETT EN MATERIA DE PRL.....	32
VIGILANCIA A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	32
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	33
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA.....	34
CAPÍTULO 3: INTERVENCIÓN DE LAS E EN EL MERCADO LABORAL COMO CESIONARIAS DE TRABAJADORES	36
3.1 INTERVENCIÓN EN EL MERCADO ESPAÑOL Y EUROPEO DE LAS ETT	37
3.2 INTERVENCIÓN DE LAS ETT EN EL MERCADO LABORAL POR CCAA.....	41
3.3 PRESENCIA DE ETT'S EN LOS DISTINTOS SECTORES DE ACTIVIDAD.....	47
3.4 PERFIL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE ETT.....	50

CAPÍTULO 4:OTRAS FORMAS DE INTERVENCION EN EL MERCADO LABORAL QUE REALIZAN LAS ETT	55
4.1 .COMO AGENCIA DE COLOCACIÓN:.....	57
4.2 COMO EMPRESA DE SELECCIÓN.	59
4.3 OUTSOURCING:.....	60
4.4 FORMACIÓN:.....	61
4.5 OUTPLACEMENT:.....	62
CAPÍTULO 5: INTERVENCIÓN DE LAS ETT EN EL MERCADO LABORAL DE PALENCIA Y VALLADOLID.	63
5.1. ESPECIAL REFERENCIA A CASTILLA Y LEÓN.	64
5.2. CÓMO INTERVIENEN LAS ETT EN PALENCIA Y VALLADOLID.....	67
RESULTADOS ENCUESTA A ETT´S.....	70
RESULTADOS ENCUESTA A EMPRESAS USUARIAS.	76
RESULTADOS ENCUESTA A TRABAJADORES.....	81
6. CONCLUSIONES:	85
ANEXOS:	88
ANEXO I: ANÁLISIS CPD:.....	88
ANEXO II: ETT´S EN PALENCIA Y VALLADOLID CON OFICINA FÍSICA.	91
ANEXO III: MUESTRA DE EMPRESAS USURIAS.	94
7. BIBLIOGRAFÍA.....	96

INTRODUCCIÓN.

Desde la aprobación de la Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT's), éstas se han convertido en uno de los protagonistas del funcionamiento de nuestro mercado laboral. Se puede destacar por una parte la función positiva de estas empresas en cuanto a dar fluidez al mercado de trabajo, a la vez que ofrecen oportunidades, al funcionar como puente hacia el empleo, en particular para los desempleados/as.

En efecto, a causa de las necesidades de personal que surgen en las compañías por razones de demanda o imprevistos varios, muchas cuentan con la ayuda de las ETT para reclutar a candidatos por un tiempo determinado.

Las recientes reformas de las políticas de mercado de trabajo y el levantamiento de las restricciones a las ETT's en algunos países europeos, muestran que los políticos consideran a las ETT's como medio para que los desempleados accedan al empleo, actuando así de "trampolín" hacia otras oportunidades de empleo (Eurociett y Uni Europa, 2014). Según la asociación sectorial española Aempleo, estas empresas no sólo ofrecen a los trabajadores que firman un contrato un breve periodo en activo dentro del mercado de trabajo, sino que también les abren una puerta a la estabilidad laboral, pues tres de cada diez trabajadores puestos a disposición por las ETT acaban quedándose en la empresa usuaria.

La tasa de temporalidad y de paro en España son de las más altas dentro de los países de la Unión Europea. Sin embargo, la tasa de penetración de ETT's en nuestro país es una de las más bajas. En el trabajo veremos cómo influye positivamente la mayor tasa de penetración de ETT's en el mercado de trabajo, en la disminución del paro y la temporalidad.

Si bien el estudio del controvertido papel desempeñado por las ETT's en nuestro mercado de trabajo resulta siempre interesante, lo es especialmente en los momentos actuales, en los que la crisis provocada por la pandemia a todos los niveles hace de la reactivación del mercado de trabajo una cuestión de primera importancia. En el actual contexto económico, las personas en situación de desempleo manifiestan la necesidad de incorporarse al mercado laboral lo antes posible. Algunas voces, como la consultora Michael Page, apuntan a que las contrataciones temporales podrían suponer una manera de activar el mercado laboral durante los próximos meses.

Tomando estas ideas como punto de partida, el trabajo que presentamos tiene como principal objetivo conocer el papel que las ETT's están desempeñando en la actualidad en el mercado de trabajo, a nivel nacional y de forma más específica, en nuestra comunidad, y concretamente, en las provincias de Palencia y Valladolid.

Este objetivo lo concretamos a través de objetivos más específicos:

- Analizar las principales cifras del sector y su evolución en cuanto a:

Número de ETT's.

Distribución por sectores (qué sector o sectores son los que más recurren a las ETT como fuente de reclutamiento).

Características generales de los trabajadores cedidos (edad, sexo, cualificación, colectivos específicos).

Perfiles profesionales más demandados.

Porcentaje de trabajadores cedidos que se incorporan finalmente a la plantilla de la empresa. A esta cuestión le dedicaremos especial atención.

- Conocer el funcionamiento de este tipo de empresas en la actualidad y los principales motivos que llevan a utilizar sus servicios.

Para alcanzar estos objetivos el trabajo se estructura de esta manera:

En primer lugar, analizaremos la historia de estas empresas y realizaremos una revisión del marco normativo que regula a las ETT, partiendo de la Ley 14/1994 de 1 de junio que recoge el contrato de puesta a disposición y las relaciones laborales triangulares (contrato mercantil con la empresa usuaria, contrato laboral con el trabajador y relación existente entre empresa usuaria y trabajador). También recopilaremos las grandes cifras del sector y su evolución.

Posteriormente, analizaremos cómo influye la presencia de estas empresas en el mercado laboral, tanto a nivel europeo como en España.

A continuación, elaboraremos una base de datos con las ETT's que operan en nuestra comunidad autónoma.

En el caso concreto de las empresas de Palencia y Valladolid, contactaremos con estas empresas, y también con empresas usuarias y con trabajadores, para obtener la información que necesitamos, a través de un cuestionario.

El análisis de la información obtenida nos permitirá extraer finalmente las conclusiones de nuestro trabajo.

Debido a mi condición de alumna del Grado en Relaciones Laborales y RRHH, considero los temas relacionados con la reducción del desempleo de vital importancia y más aún en las complicadas circunstancias actuales. Así, la investigación que se propone puede ayudar a clarificar el papel que las ETT's están desempeñando en nuestro entorno más cercano como facilitadoras de un empleo temporal, y también mostrar si en alguna medida están funcionando como una primera puerta de acceso a un empleo más estable.

ADQUISICIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS CORRESPONDIENTES AL TÍTULO ACADÉMICO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

En relación con las competencias genéricas y específicas desarrolladas y adquiridas en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con este trabajo se ha intentado seguir desarrollando las competencias que se detallan a continuación:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
INSTRUMENTALES
CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
CG.2. Capacidad de organización y planificación
CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
CG.6. Capacidad de gestión de la información
CG.7. Resolución de problemas
CG.8. Toma de decisiones
PERSONALES
CG.9. Trabajo en equipos
CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
CG.14. Razonamiento crítico
CG.15. Compromiso ético
SISTÉMICAS
CG.16. Aprendizaje autónomo
CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
CG.21. Motivación por la calidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)
DISCIPLINARES (SABER)
CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE.3. Organización y dirección de empresas
CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE.10. Economía y mercado de trabajo
CE.11. Políticas sociolaborales
PROFESIONALES (SABER HACER)
CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas
CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

ACADÉMICAS

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica
CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

INDICE ABREVIACIONES:

ETT: Empresa de trabajo temporal
CPD: Contrato de puesta a disposición
EU: Empresa usuaria.
R.D. Real Decreto
CCAA: Comunidad autónoma
PRL: Prevención de riesgos laborales
EPIS: Equipos de Protección Individual
RR.HH: Recursos Humanos

CAPÍTULO 1: HISTORIA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

1.1 ORIGEN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

A lo largo de la historia se ha utilizado la cesión de trabajadores contratados por otras empresas para abaratar los costes en las organizaciones.

Durante el Renacimiento italiano a finales del siglo XIV los llamados *condottieros* eran profesionales de la guerra que se encargaban de contratar personas para componer un Ejército durante las épocas de guerra. Esto solo sucedía durante períodos de guerra puesto que era muy difícil económicamente mantener un Ejército completo si la nación no estaba en guerra. Los soldados que los *condottieros* contrataban negociaban cuál sería su salario diario. De esta forma de contratación nació el *condotta* que era el nombre que se daba al contrato que realizaba el gobierno y el condottiero, por el cual el Gobierno contrataba los servicios de esta persona para que fuera ella quien se encargara de buscar, contratar y pagar a los soldados.

En el siglo XVI existen referencias que empiezan a dar forma a la figura de la empresa de trabajo temporal (en adelantes ETT), pero no es hasta el siglo XVIII cuando aparece la figura que conocemos como el antecesor de las ETT's. Este antecesor surge en Gran Bretaña y en Países Bajos y se dedicaba a proveer de mano de obra a otras empresas. Existen otros autores como Bronstein (1991) y Moore (1965) que indican que el precursor de esta figura no nació hasta finales del siglo XIX o principios del XX.

Uno de los primeros sectores dónde prestaron sus servicios los antecesores de las ETT's fue el sector portuario y durante la Segunda Guerra Mundial puesto que había escasez de trabajadores debido a que la mayoría de hombres trabajaban como soldados en el conflicto.

Las ETT cobran fuerza después de la II Guerra Mundial (1945). En esta época el crecimiento económico y la reconstrucción del tejido empresarial español provocó la necesidad de mano de obra.

A finales de los años 50 las ETT se legalizaron en Estados Unidos, Países Bajos y Reino Unido. Posteriormente también en Francia, Bélgica y Alemania.

En España la cesión de trabajadores ha estado prohibida por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores desde 1980 (Tena, 2000).

Las condiciones del mercado laboral español provocaron que estas organizaciones empresariales operaran en secreto disfrazadas de consultorías de recursos humanos o agencias de selección de personal.

Las autoridades toleraron que estas entidades ejercieran en la sombra, en el límite entre la legalidad y la ilegalidad.

No fue hasta 1993, cuando se legalizó la cesión de trabajadores por ETT's, con el Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación. El artículo 2 de la norma citada establece que la cesión temporal de trabajadores solo podrá realizarse por ETT's debidamente autorizadas.

Esta norma no legalizaba las ETT's, simplemente exigía que estas tuvieran una autorización para ejercer la cesión. Estas organizaciones se legalizan un año después con la Ley 14/1994 de 1 de junio por las que se regulan las ETT's.

El nacimiento de esta norma coincidió con la reforma laboral llevada a cabo en España en 1994, la cual apostó por la flexibilización de las relaciones laborales para mejorar la competitividad de las empresas españolas.

El hecho de que la legalización de las ETT's coincidiera con la flexibilización del mercado provocó que la población las asociara con efectos negativos sobre las expectativas laborales y sobre la posibilidad de conseguir estabilidad en el empleo.

Durante los años 90 se fue construyendo el marco legal sobre el que operan las ETT. Se adoptó el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el Empleo de 1997, que equiparó la retribución de los trabajadores cedidos con la de los trabajadores de la empresa usuaria. También se aprobó el Real Decreto-Ley 216/1999, que estableció las disposiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, así como la imposibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición (CPD's) para realizar trabajos de especial peligrosidad.

Desde el año 1994 a 1998 proliferó el número de ETT's que operaban en España. Pero conforme se iba construyendo el marco normativo en el que operaban disminuyó notablemente el número de estas. Este descenso fue muy notable en 1.999, posteriormente en 2.004 la expansión económica española trajo consigo que volviera aumentar el número de estas empresas.

1.2 PRIMEROS AÑOS EN ESPAÑA.

Con la aprobación de la Ley 14/1994 en España y como nos muestra el siguiente gráfico, el número de ETT's se multiplicó por cuatro durante los cuatro años siguientes a la legalización de estas empresas.

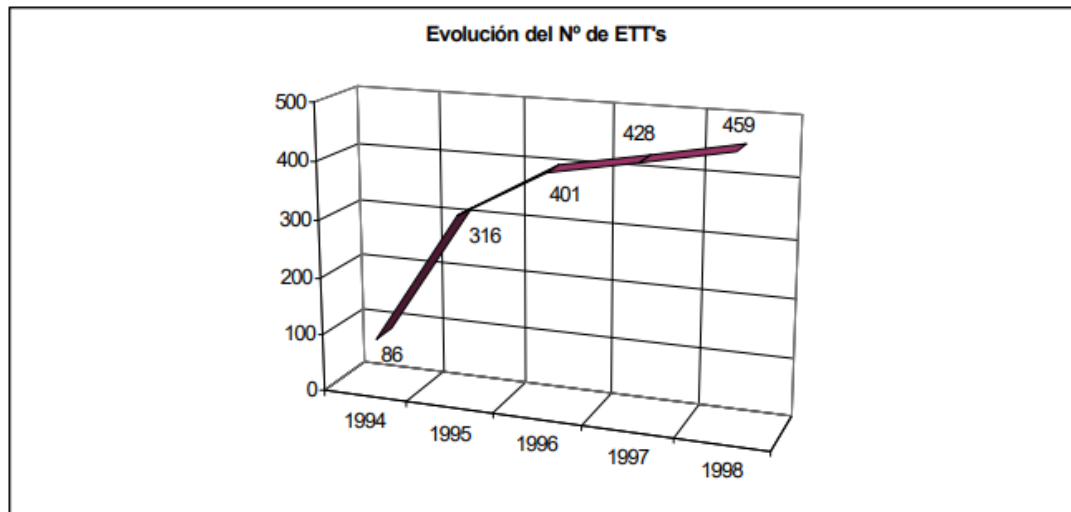


Gráfico 1.

Fuente: Secretaría Confederal de Empleo, 29 enero 1999

En 1998 existían 459 ETT's en España, pero el 70% de las contrataciones eran realizadas por cinco de ellas.

Las ETT's con más presencia a nivel estatal en España en 1998 fueron: Flexiplan con presencia en 52 provincias; Adecco con presencia en 51 provincias; Laborman en 48 provincias; Manpower en 47 provincias y Umano en 46 provincias.

Atendiendo a la modalidad contractual empleada por estas empresas, el contrato más recurrente era el eventual, seguido por el de obra o servicio y por último el de interinidad, según los datos obtenidos por BEL. MTAS y la Secretaría Confederal de Empleo en 1999 que se muestran en el siguiente gráfico:

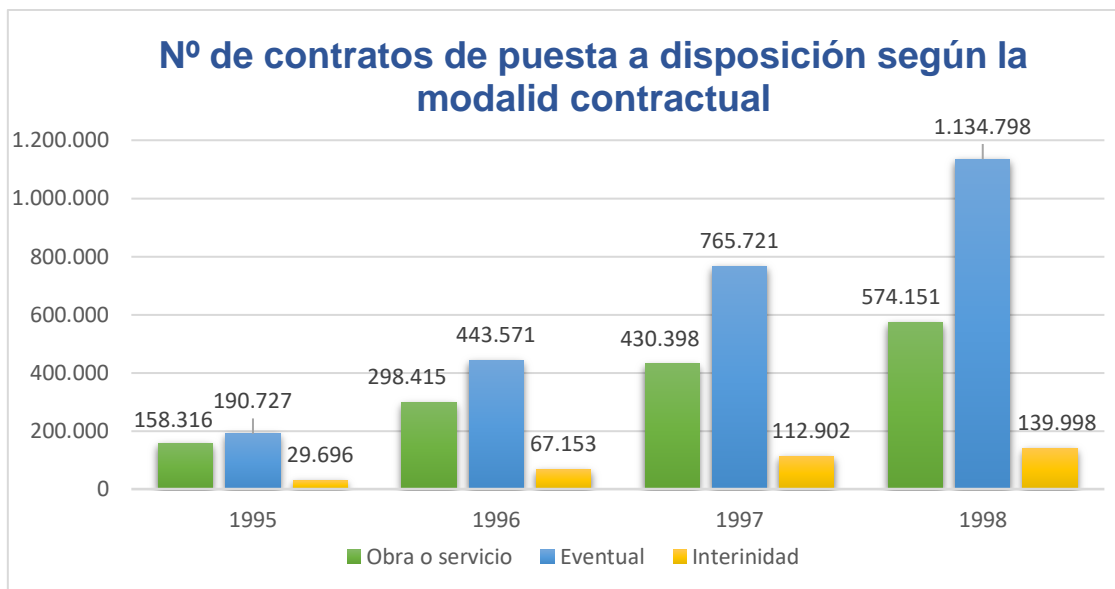


Gráfico 2: Elaboración propia a partir de datos de la secretaría confederal de empleo (1.999)

De la misma forma, es interesante conocer cuáles fueron los sectores económicos que en estos primeros años recurrieron a las ETT's para obtener mano de obra.

N.º de contratos de puesta a disposición por sector de actividad económica.						
SECTOR	1996	%	1997	%	1998	%
Agrario	5.021	0,62	12.095	0,92	90.833	4,90
Industria	296.472	36,64	497.729	38,02	656.504	35,38
Construcción	37.869	4,68	74.355	5,68	108.112	5,83
Servicios	429.757	53,11	710.917	54,31	961.871	51,84
No clasificados	40.020	4,95	13.925	1,06	38.071	2,05
TOTAL	809.139	100,00	1.309.021	100,00	1.855.391	100,00

Tabla 1: Elaboración propia a partir de datos de la secretaría confederal de empleo (1999).

Podemos ver cómo en los primeros años de funcionamiento legal de estas empresas, los sectores de actividad que más acudieron a ellas fueron el sector servicios y la industria. El sector servicios ocupa más del 50% de los contratos de puesta a disposición celebrados. Dentro de este sector las actividades que más aglutinaban este tipo de contratación fueron la hostelería, el comercio y el transporte y dentro del sector industrial, las actividades que más recurrieron a esta forma de obtener mano de obra

fueron la rama de alimentación, bebida y tabaco y la rama de fabricación de productos metálicos.

En cuanto a las distribuciones de contratos de puesta a disposición en función del sexo, en los años 1996,1997 y 1998 fueron más los contratos celebrados con hombres que con mujeres. Aproximadamente, en estos años, se celebraron un 60% de contratos de puesta disposición con hombres y un 40% con mujeres.

En cuanto a la edad, existieron grandes diferencias. Más de la mitad de las personas contratadas a través de ETT's fueron jóvenes menores de 24 años. Probablemente estas empresas les brindaron a estos jóvenes su primera oportunidad para acceder al mercado laboral.

En la franja de edad de 25 a 29 y de 30 a 44 años, el porcentaje de contratos de puesta a disposición desciende mucho, y en personas mayores de 45 años ronda solamente el 5 por ciento.

Podemos decir que las ETT sirvieron para iniciar en el mercado laboral a jóvenes que posteriormente se incorporarían contratados por empresas, ya sea la misma empresa usuaria donde prestó sus servicios anteriormente o en otra diferente.

Estos datos se muestran en el siguiente gráfico:

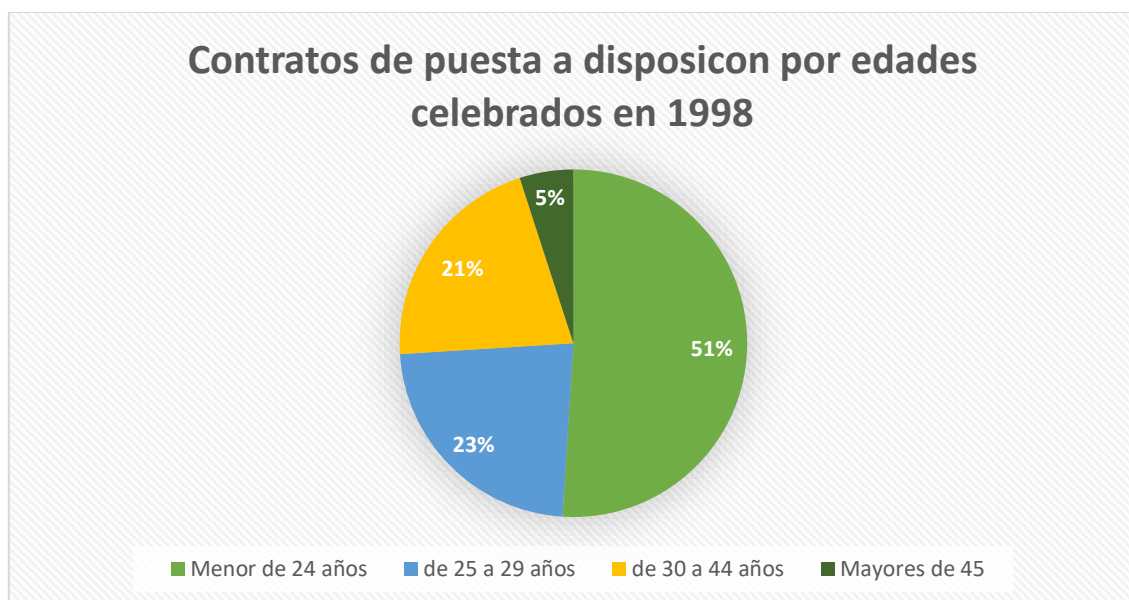


Gráfico 3. Elaboración propia a través de datos obtenidos del INEM

Concretamente, en nuestra comunidad autónoma, Castilla y León, los datos que tenemos de estos años en relación con estas empresas son los siguientes:

DATOS CASTILLA Y LEÓN				
Número de ETT'S en Castilla y León entre 1994 y 1998				
1994	1995	1996	1997	1998
15	33	38	41	38
N.º de contratos de puesta a disposición celebrados.				
1994	1995	1996	1997	1998
No disponible	14.540	41.369	68.288	93.008

Tabla 2. Adaptación a partir de datos de la secretaria confederal de empleo (1999)

Castilla y León en estos años rondan la sexta posición en el ranking de comunidades autónomas españolas con más ETT's, por detrás de Cataluña, Madrid, País Vasco, Comunidad Valenciana y Andalucía.

El número de contratos de puesta a disposición que se realizaron en Castilla y León no superaron en ninguno de estos años el 6% del total de los realizados en España.

En estos años podemos decir que nuestra comunidad autónoma no fue una de las más influenciadas por la legalización de estas empresas. En comunidades con mayor tejido empresarial como Cataluña y País Vasco, donde existe una cultura empresarial mucho más arraigada que en Castilla y León, fue donde se produjo un mayor arraigo de estas empresas.

Cabe destacar que durante los primeros años de las ETT's en España surgieron movimientos a favor y en contra, pero sobre todo estos últimos tuvieron mucha fuerza. Antes de la aprobación de la ley 14/1994, la prohibición de las ETT en España era un rasgo característico del derecho laboral. Al coincidir la legalización de estas empresas con la reforma legislativa para la flexibilización del mercado, proliferó el pensamiento de que estas empresas iban a disminuir la posibilidad de encontrar un empleo estable. Este pensamiento trajo consigo que los sindicatos se posicionaran en contra de las ETT. En 1997 CCOO y UGT hicieron que se firmase el Pacto por Madrid, que prohibía que las ETT's cedieran trabajadores en la administración autonómica de Madrid. Este pacto se extendió a otras CCAA y provincias.

En 1999 CGT emprendió una campaña con el lema "A patadas con las ETT". Esta campaña, junto a otras e ideas preconcebidas de la población, provocaron actos

violentos. En 1998 en la comarca de Bajo Llobregat un grupo de personas incendiaron la delegación de una ETT. En este mismo año el grupo terrorista GRAPO tuvo entre sus objetivos acabar con estas empresas. Para ello hizo estallar bombas en distintas oficinas de ETT's en Madrid.

Al año siguiente en Vitoria varios encapuchados quemaron otra oficina de trabajo temporal después de haber destrozado con bates de béisbol el ordenador, las estanterías y otros útiles. Obligaron a salir a la calle a los empleados y a un joven demandante de empleo para arrojar Cócteles molotov en el interior del local.

Estos son algunos ejemplos de los muchos actos de violencia que se produjeron contra las ETT en España.

En estos años también se produjeron muestras a favor de crear un marco normativo sólido en el que operaran estas empresas. En 1998 CGT firmó el acuerdo de equiparación de las condiciones laborales del personal puesto a disposición. En el mismo año se produjo una iniciativa vallisoletana para controlar el funcionamiento de las ETT y facilitar a la Inspección laboral aquellos datos que pudieran necesitarse si se producen irregularidades.

En 2003, UGT, en un comunicado de prensa, mostraba su desacuerdo con las altas cotizaciones que gravaban las contrataciones realizadas por las ETT.

1.3 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA ACTUALIDAD.

En la actualidad las ETT's se encargan de proveer a otras empresas de trabajadores temporales, con los requisitos exigidos por estas empresas que contratan sus servicios, para que dichas empresas puedan realizar su actividad.

Las empresas usuarias pagan a la empresa temporal en función de las peculiaridades del personal cedido, del salario base en convenio aplicable a la empresa, formación y volumen de trabajadores, principalmente.

El principal motivo por el que se buscan los servicios de una ETT es la flexibilidad. Actualmente las empresas necesitan dotarse de gran flexibilidad para adaptarse a los constantes cambios del mercado y por ello contratan estos servicios. De esta manera se crea una relación laboral triangular.

En la actualidad las ETT's además de dedicarse a ceder trabajadores están realizando otras actividades. Las más habituales, como tendremos ocasión de ver más adelante, son las siguientes:

- Operar como agencia de colocación.
- Selección de personal: generalmente se encargan de reclutar perfiles que las propias empresas no logran encontrar, o seleccionan perfiles para empresas que no tienen los medios suficientes para encargarse directamente del proceso.
- Formación: La mayoría de ETT's tienen un amplio catálogo de cursos de formación.
- Consultoría de RR.HH: Ayudan a otras empresas a gestionar sus plantillas, les asesoran y elaboran planes de igualdad, entre otros documentos que exige la ley a determinadas empresas.

1.4 EVOLUCIÓN NORMATIVA.

NORMA	CONTENIDO
Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación.	(Derogado) El art. 2 de esta norma permite por primera vez que las ETT cedan trabajadores de forma legal siempre y cuando estén autorizadas para ello.
Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.	Legaliza las ETT por primera vez en España. Esta norma fija el concepto de ETT, la necesidad de autorización administrativa previa para el funcionamiento de estas, requisitos, garantía financiera, condiciones de los CPD's, etc.
1 de julio de 1994, primer convenio colectivo estatal de empresa de trabajo temporal	Regula las relaciones laborales a nivel estatal, tanto de los trabajadores que prestan sus servicios en la ETT (personal de estructura) como si prestan sus servicios en la empresa usuaria (personal en misión)
Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.	(Derogada) Desarrolla a fondo lo regulado en la Ley 14/1994.
Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.	Se establece en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y regula esta materia en los trabajadores contratados por ETT. Regula las obligaciones en materia de PRL que deben cumplir tanto la empresa usuaria como la ETT. El art. 8 indica determinados trabajos para los cuales no se pueden utilizar trabajadores cedidos por su alta peligrosidad, como trabajos con riesgo eléctrico en alta tensión, trabajos en plataforma marinas o determinados trabajos de minería, entre otros.

<p>Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.</p>	<p>Regula el mínimo de trabajadores propios que una ETT está obligada a tener contratados por tiempo indefinido. Equipara los derechos de los trabajadores cedidos a los derechos de los trabajadores de la empresa usuaria, entre ellos, el salario, ya que con anterioridad a esta norma los trabajadores cedidos por una ETT percibían un salario inferior, aun cuando realizaban un trabajo de igual valor para la empresa. Además, declara nula toda cláusula que exija cualquier pago a la ETT por formación, selección o contratación.</p>
<p>Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.</p>	<p>La empresa usuaria será responsable subsidiaria en materia salarial y de seguridad social de los trabajadores cedidos durante la duración del CPD.</p>
<p>Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.</p>	<p>Los trabajadores cedidos tendrán derecho, igual que los trabajadores de la empresa usuaria, al disfrute de los servicios comunes de la empresa usuaria. Se limita la prohibición de celebrar CPD'S para trabajos peligrosos. Únicamente queda esto prohibido para trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes, que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos, o a agentes biológicos.</p>
<p>Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</p>	<p>Las ETT podrán actuar como agencias de colocación siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por ley y obtengan autorización del servicio público de empleo.</p>
<p>Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia</p>	<p>Modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Obliga a remitir los CPD realizados a la autoridad laboral. Añade la disposición adicional quinta y sexta a la ley. Añade una disposición transitoria que permite a las ETT con autorización vigente el día 5 de julio de 2014 desarrollar su actividad por tiempo ilimitado y en todo el territorio nacional.</p>

<p>R.D. 417/2015, de 29 de mayo (BOE 20 de junio), por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.</p>	<p>Añade una disposición final única a la ley 14/1994 que trata sobre los números de autorización en vigor de las ETT. Deroga el R.D 4/1995 y las normas que sean contrarias al R.D 417/2015</p>
<p>Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.</p>	<p>Este convenio colectivo fija como finalización de su ámbito de aplicación el 31 de diciembre de 2020. A fecha 14 de enero de 2021 los sindicatos y patronales se reúnen para negociar la firma del VII convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.</p>
<p>Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, modifica la Ley 14/1994, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías.</p>	<p>Los centros portuarios de empleo operarán como ETT's específicas del sector de la estiba portuaria, por lo tanto, podrán ceder trabajadores dentro de este sector.</p>

Nota: Adaptado de «Influencia del sector de las ETT's en el mercado de trabajo», por C. Peña, 2014, pp. 27-28

CAPÍTULO 2:
REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN
ESPAÑA.

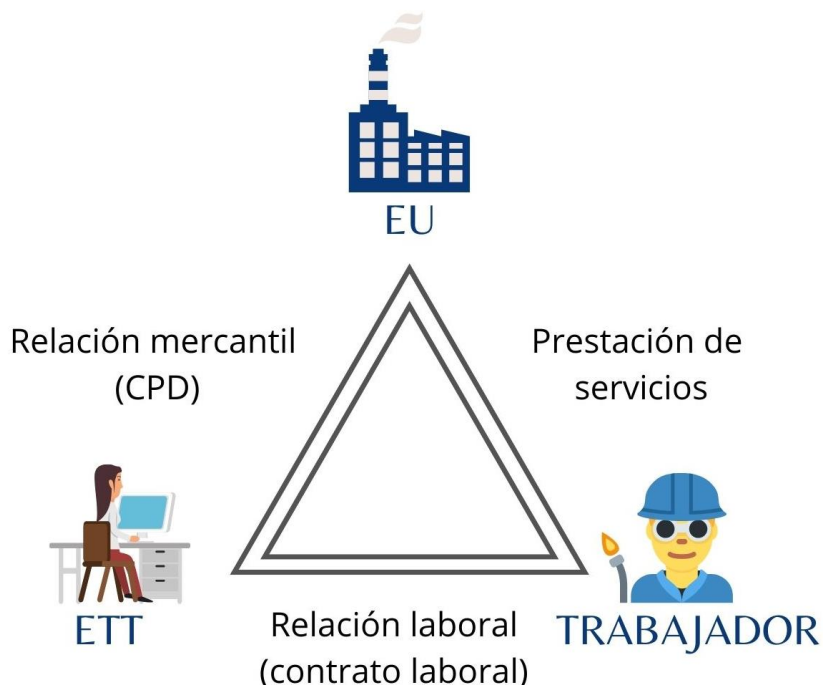
Una de las peculiaridades de las ETT es que combinan los servicios de colocación con la actividad comercial.

Las ETT se encargan de dar una respuesta rápida a sus empresas clientes que en muchas ocasiones necesita trabajadores de manera puntual y muy urgente. La razón de que las ETT's puedan actuar tan rápido ante estas situaciones es que su tarea principal es tener trabajadores preparados y con disponibilidad de incorporación inmediata para las empresas usuarias. De esta forma consiguen atender las necesidades de las empresas usuarias en muy pocas horas.

2.1 RELACIÓN TRIANGULAR.

La relación triangular surge porque sobre la ETT recaen legalmente responsabilidades salariales de cotización, de prevención de riesgos laborales etc. Por esta razón, de manera legal el trabajador queda vinculado a la ETT, pero también a la empresa usuaria, por ello nace esta relación triangular.

La siguiente imagen muestra como está formada esta relación:



Como la imagen muestra, la ETT está unida a la empresa usuaria por la celebración de un contrato de puesta a disposición. La empresa usuaria paga a la ETT una cantidad pactada por la celebración de cada CPD.

Además, cada contrato de puesta a disposición está directamente vinculado a un contrato laboral que es el que celebra la ETT con el trabajador. Este contrato une a la ETT con el trabajador mediante una relación laboral.

En esta relación triangular es la empresa usuaria quien ejerce el poder de organización y dirección, pero es la ETT la que ejerce el poder disciplinario.

La ETT y la empresa usuaria tienen una serie de responsabilidades derivadas de la relación triangular. Sobre la ETT recaen responsabilidades salariales y de cotización a la seguridad social. En estas materias la empresa usuaria tiene responsabilidad subsidiaria. Es decir, en caso de impago de salarios o de cotizaciones a la seguridad social y en el caso de que la ETT no pueda hacerse cargo de estas responsabilidades,

será la empresa usuaria quien responda de manera subsidiaria, salvo que el CPD se realice de forma ilegal, entonces la responsabilidad de ambas empresas será solidaria. En caso de accidente laboral la empresa usuaria y la ETT tienen responsabilidad solidaria.

2.2 CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN (CPD):

La ETT está unida a la empresa usuaria a través de un contrato de puesta a disposición (CPD). Esta relación es mercantil ya que se trata de un acuerdo entre dos empresas.

El contrato de puesta a disposición es un contrato mercantil, pero está vinculado a un contrato laboral y por ello debe respetar y cumplir de la misma manera la legislación laboral.

Los CPD's solo se pueden realizar para cubrir las necesidades temporales establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Estas situaciones son las siguientes:

- Obra o servicio debidamente acreditado y susceptible de finalización.
- Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto, especificando claramente la identidad de la persona sustituida y la causa.
- Cubrir un puesto de manera temporal mientras se realiza un proceso de selección para cubrir de forma indefinida el puesto.
- En los mismos supuestos para los que se realizaría un contrato de formación y aprendizaje o en prácticas.

El contrato de puesta a disposición debe cumplir con unos contenidos mínimos:

- Debe realizarse por escrito y en modelo oficial y por duplicado.
- Se debe identificar los datos de la ETT, entre ellos debe constar el número de autorización, el NIF y los códigos de cuenta de cotización a la seguridad social.
- De la misma manera se debe identificar a la empresa usuaria.
- Motivo que justifica la contratación temporal por la que se realiza el CPD.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación necesaria para su ejercicio.
- Se deberá haber cumplido, previamente a la celebración de este contrato con lo dispuesto en el art. 2 del R.D 216/1999, que establece la obligación a la ETT por parte de la empresa usuaria de los riesgos laborales y las medidas de prevención que se toman en la empresa.
- Duración prevista del contrato.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio.
- Convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

Anexo I: análisis CPD.

Existen determinados supuestos en los que, aun concurriendo causas temporales, la ley no permite que se celebren CPD's. Esta limitación está establecida en el art. 8 de la Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las ETT's.

Este artículo establece que no se pueden emplear trabajadores cedidos en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga.
- Para cederlos a otras ETT's
- Cuando la empresa usuaria a la que serían destinados hubiera amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por extinción de la relación laboral a voluntad del trabajador en los 12 meses anteriores.
- Para realizar trabajos especialmente peligrosos: ¹
 - Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el anexo II del R.D 1927/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
 - Trabajos de minería a cielo abierto y de interior a los que hace referencia el art. 2 del R.D 1389/1997. ²
 - Trabajos propios de las industrias extractivas por sondeo en superficie terrestre a las que se refiere el art. 109 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera. ³
 - Trabajos en plataformas marinas.
 - Trabajos relacionados con la utilización de explosivos regulados por el R.D 230/1998.
 - Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el R.D 53/1992 de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

¹ Artículo 8, párrafo b), de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal,

² Artículo 2 del Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras, que requieran el uso de técnica minera.

³ Artículo modificado por el Real Decreto 150/1996, de 2 de febrero.

- Trabajos que impliquen exposición a cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción de primera y segunda categoría según el R.D 363/1995.
- Trabajos que impliquen exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4 según el R.D 664/1997.
- Trabajos con riesgo eléctrico por alta tensión.

CONTRATO LABORAL.

El contrato laboral se celebra entre la ETT y el trabajador. La modalidad contractual por la que se contrata al trabajador puede ser cualquiera de las establecidas en nuestra legislación. La modalidad más utilizada es la temporal, se podría contratar de forma indefinida, pero esto solo se hace en casos aislados.

La mayor peculiaridad de estos contratos es el lugar en el cual se prestan los servicios, ya que no es en las instalaciones de la empresa contratante ni bajo las órdenes del empleador.

CESIÓN O PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores habilita únicamente a las ETT's a contratar a trabajadores para ser cedidos a otra empresa. Será la empresa usuaria quien ejercerá la dirección y organización del trabajo que presta la persona cedida.

En esta relación será la empresa usuaria quien pondrá a disposición del trabajador las herramientas necesarias para el desempeño de su actividad.

2.3. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA.

Las ETT's tienen como requisito previo al inicio de su actividad, la consecución de autorización administrativa. Esta autorización se otorga la primera vez por un año, y se puede prorrogar hasta en dos ocasiones por un periodo de otro año por cada prórroga. Una vez agotadas estas prórrogas se otorga la autorización por tiempo indefinido.

Esta autorización administrativa únicamente tendrá eficacia en territorio nacional.

El órgano competente para conceder esta autorización será la comunidad autónoma en la que se ubique el centro o centros de trabajo al inicio de la actividad de la empresa.

En caso de que al inicio de la actividad tenga centros de trabajo en distintas CCAA el órgano encargado de conceder la autorización será la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y seguridad social.

Si la ETT únicamente se ubica en Ceuta o Melilla, las delegaciones de gobierno de estas ciudades serán las encargadas de la concesión de dicha autorización.

Para que el órgano competente otorgue esta autorización a la ETT, ésta debe cumplir unos requisitos:

- a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.
- b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de ETT, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1. (Podrá actuar como agencia de colocación cuando cumpla los requisitos establecidos en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, así como por su normativa de desarrollo).
- c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la seguridad social.
- d) Constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral por un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.
- e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- f) Incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura "ETT".

La petición de autorización será resuelta en el plazo de un mes. En caso de silencio administrativo debe interpretarse como positivo.

En caso de desacuerdo con la resolución dictada se puede interponer recurso de alzada ante la Administración Regional.

2.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

El artículo 19 de la Ley 31/1995 establece que el empresario deberá garantizar que cada trabajador recibe la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. La importancia de este artículo, en el ámbito de las ETT, reside en que el empleador de los trabajadores cedidos es la ETT, y por ello es la responsable de garantizar esta formación.

El artículo 12 de la misma ley establece la obligación de las ETT's de destinar anualmente un 1% de su masa salarial a la formación de los trabajadores cedidos a empresas usuarias.

El II Convenio Estatal de ETT's determinó que este porcentaje aumentara al 1,25% de la masa salarial. Dentro de este porcentaje el 0,25% de dicha masa salarial deberá invertirse en formación de prevención de riesgos laborales para los trabajadores.

Los trabajadores contratados por la empresa y los trabajadores cedidos, según el art. 28 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, deberán tener la misma información acerca de los riesgos existentes en la empresa y en su puesto de trabajo.

El R.D - 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT's, establece que los trabajadores propios de la empresa y los trabajadores cedidos por ETT disfrutarán de las mismas medidas de protección, ya sean medidas de protección generales o individuales. Esta norma establece las obligaciones en materia de PRL de la empresa usuaria de la ETT.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA EN MATERIA DE PRL.

- Informar a la ETT de los riesgos que existen en la empresa y en el puesto que cubrirá el trabajador cedido, además de las tareas que realizará el trabajador en su puesto y los requisitos que se exigen para la realización de estas tareas.
- La EU debe informar a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores y al servicio de prevención propio o ajeno de la incorporación de trabajadores cedidos. La empresa deberá especificar qué puesto de trabajo desempeñará el trabajador puesto a disposición, los riesgos inherentes a este puesto y las medidas preventivas existentes, además de la información y formación recibida por el trabajador.
- Informar a los trabajadores de los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención de riesgos existentes.
- Dotar a los trabajadores de los EPIS necesarios.

- Asegurarse de que se le ha garantizado al trabajador la vigilancia a la salud y de que es apto para desempeñar el puesto de trabajo, de que dispone de la cualificación y capacidad que requiere el puesto y de que ha recibido información sobre las tareas a realizar en su puesto y los riesgos inherentes al mismo.

La EU debe constatar que se cumplen estos requisitos a través de la documentación oportuna que deberán conservar tanto la ETT como la empresa usuaria.

OBLIGACIONES DE LA ETT EN MATERIA DE PRL.

- Garantizar la vigilancia a la salud de los trabajadores realizando los reconocimientos médicos oportunos al inicio y al final de la actividad. Teniendo en cuenta el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, además de las características del puesto de trabajo a desempeñar y los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria.
- Informar al trabajador de los riesgos que existen en la empresa y en el puesto de trabajo a cubrir, así como de las medidas de protección y prevención existentes.
- Formar al trabajador en materia de PRL.

En caso de que un trabajador cedido tenga un accidente laboral, la empresa usuaria deberá informar por escrito a la ETT de cualquier daño a la salud que haya sufrido este trabajador durante el desarrollo de su trabajo. La ETT debe notificar el accidente en el plazo previsto e investigar la causa del accidente.

Si la empresa usuaria incumple esta obligación de información, dicha empresa será la responsable de los efectos que se deriven del incumplimiento por la ETT de su obligación de notificación.

VIGILANCIA A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Las ETT's son las encargadas de la vigilancia a la salud de los trabajadores cedidos. Por ello esta empresa de dar la opción a todos los trabajadores de realizar un reconocimiento médico. Los reconocimientos médicos son obligatorios en los casos en los que sean imprescindibles para evaluar cuáles son los efectos de las condiciones del trabajo realizado sobre la salud de los trabajadores.

Para realizar el reconocimiento médico es necesario que la empresa usuaria posea una evaluación de riesgos laborales, ya que el reconocimiento médico se realiza en función de esta.

En ninguno de los convenios colectivos de ETT se ha establecido la obligación de realizar una revisión inicial o periódica⁴ a los trabajadores puestos a disposición. Teniendo en cuenta todo esto podemos concluir que existen dos perspectivas diferentes. La ETT es la responsable de la vigilancia a la salud de los trabajadores y deberá, como mínimo, ofrecer a estos un reconocimiento médico previo a su incorporación en el puesto de trabajo y posteriormente se le ofrecerá pasar el reconocimiento médico de forma periódica.

También existe la posibilidad de que, en la evaluación de riesgos de la empresa usuaria, donde el trabajador cedido va a prestar sus servicios, establezca que el reconocimiento médico se debe realizar de manera obligatoria en dicho caso la empresa usuaria podrá exigir el reconocimiento médico de los trabajadores cedidos por la ETT.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

El artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario será quien provea a los trabajadores de los EPIS necesarios para la realización de sus funciones en condiciones de seguridad. Cuando se redactó este artículo no se tuvo en cuenta el punto de vista de las ETT's. Hemos de tener en cuenta que estas empresas no pueden asegurarse de que los equipos de protección que utilizan los trabajadores son los adecuados. La ETT solo puede entregarle los equipos que le indique la empresa usuaria, además la ETT tampoco puede velar por el correcto uso de los trabajadores de estos equipos.

Las empresas usuarias consultaron si la obligación de dar equipos de protección individual a los trabajadores cedidos correspondía a la ETT o a las empresas usuarias. Lo cierto es que esto no está reflejado en ninguna norma sin embargo el artículo 42 de la Ley de Prevención De Riesgos Laborales establece que la empresa usuaria es la responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, no existe ninguna norma que establezca quién debe de dotar a los trabajadores cedidos de los equipos de protección. Generalmente la empresa usuaria y la ETT llegan a un acuerdo comercial en el que establece quién se hace cargo de los costes que conlleva la adquisición de los EPIS.

⁴ El término periódico no indica cada cuánto tiempo deben de realizarse estos reconocimientos médicos tampoco existe ningún límite temporal. Generalmente en la mayoría de empresas se realiza de forma anual pero ninguna normativa se ha especificado ningún límite temporal.

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA.

En la siguiente tabla podemos observar el número de accidentes sucedidos a trabajadores con contrato temporal y a trabajadores cedidos por ETT:

ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN CONTRATOS TEMPORALES 2019					
EN JORNADA					
AT CON BAJA	TOTAL	%	LEVES	GRAVES	MORTALES
Contrato temporal*	225.498	100	223.671	1.671	206
ETT	19.328	8,57%	19.247	69	12
IN ITINERE					
AT CON BAJA	TOTAL	%	LEVES	GRAVES	MORTALES
Contrato temporal*	32.007	100	31.569	369	69
ETT	2.365	7,38%	2.338	21	6

Fuente: Adaptación de estadísticas de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo 2019

*En el apartado “contrato temporal”, se incluyen todos aquellos trabajadores con contrato temporal, incluidos los contratados por ETT.

Como podemos ver en la tabla, en el año 2019 se produjeron 225.498 accidentes durante la jornada en trabajadores con contrato temporal y 32.007 en trabajadores con contrato temporal mientras acudían al centro de trabajo, o volvían a sus domicilios, es decir, *in itinere*. Dentro de estos accidentes en jornada, solo el 8,57% eran trabajadores cedidos y dentro de los accidentes *in itinere*, el 7,38% pertenece a trabajadores cedidos por ETT.

En 2018, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboraron unas estadísticas sobre siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos en ese año.

Para elaborar estas estadísticas se analizaron 18.212 accidentes de trabajo con baja (AT). Dentro de estos el 89,1% sucedieron durante la jornada laboral y el 10,9% ocurrieron *in itinere*.

Dentro de los AT ocurridos en jornada, la gran mayoría fueron categorizados como accidentes leves (99,5%).

Se observó que porcentualmente sufren más accidentes los hombres, ya que dentro de la muestra el 75,4% eran hombres y el resto mujeres.

Otro dato interesante que se obtuvo es que el 17,7% de los accidentados tenían nacionalidad diferente a la española. Esto probablemente se deba a que estas personas no tienen conocimiento total del idioma y por ello no interiorizan del todo la formación e información que perciben sobre PRL.

En cuanto a la distribución por sectores de los accidentes laborales ocurridos en jornada, el sector que acumula mayor porcentaje de AT es la Industria, con un 51,8% de los accidentes, seguida del sector servicios, con un 36%, a continuación, el sector agrario con un 11,3% y la Construcción con un 0,9%.

Por último, debemos destacar que la causa de los accidentes que más se repite es el sobreesfuerzo, que supone un 33,6% de los AT, seguido de la pérdida de control de máquinas, herramientas o equipos de transporte/carga, que supone el 23,2% de los accidentes de trabajo durante la jornada.

CAPÍTULO 3:

INTERVENCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO LABORAL COMO CESIONARIAS DE TRABAJADORES.

3.1. INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y EUROPEO DE LAS ETT.

Para entender cómo intervienen en el mercado laboral las ETT, debemos de saber que realizan otra serie de tareas además de la cesión de trabajadores. Podemos decir que actualmente las ETT's interactúan en el mercado como un intermediario laboral. En este apartado nos centraremos en cómo actúan las ETT's como intermediarias en el mercado laboral realizando cesiones de trabajadores.

España, actualmente sigue siendo uno de los Estados miembros de la Unión Europea con mayores restricciones en cuanto a la regulación y el funcionamiento de las ETT. Esto sucede a pesar de que es el país europeo donde más regulado y controlado está este sector.

Según los datos oficiales de la asociación patronal europea del sector de las agencias privadas de empleo, en 2010, la tasa de penetración de las ETT⁵ en España era del 0,5%. La más baja dentro de la Unión Europea después de Grecia, que tenía una tasa de penetración de estas empresas del 0,1%.

La tasa de penetración de las ETT's, de media en los países de la Unión Europea es del 1,7%. En países con condiciones económicas más favorables que en España como son Alemania y Francia, esta tasa de penetración era del 2%.

España tiene una elevada protección social, en otros países de la Unión Europea con una protección social similar a la española, la tasa de penetración de las ETT's también es más elevada que en nuestro país. Por ejemplo, Austria tiene una tasa de penetración de las ETT's de un 1,6%, Bélgica de un 1,9%, Holanda de un 2,4% y Noruega de un 0,9% (Fernández y Rivarés, 2013).

Teniendo en cuenta esta diferencia de la tasa de penetración de las ETT's en otros países de la Unión Europea en relación con la tasa de penetración española, podemos prever que la precariedad laboral existente en España derivada de la alta tasa de trabajo temporal no es resultado de las operaciones que realizan las ETT's en el mercado laboral.

Los países con mayor tasa de temporalidad dentro de la Unión Europea son España y Portugal. La tasa de temporalidad⁶ actual de estos países es del 24,3% y del 22,2%

⁵ La tasa de penetración de las ETT en el mercado laboral se calcula dividiendo el número de trabajadores puestos a disposición entre el número de trabajadores totales.

⁶ La tasa de temporalidad mide el porcentaje de contratos temporales que hay en un país en relación con el total de contratos.

respectivamente, sin embargo, estos son los países con menor tasa de penetración en el mercado de las ETT's.

También podemos relacionar la tasa de penetración de las ETT's en el mercado laboral del país con la tasa de desempleo de este país. En la Unión Europea los Estados con mayor tasa de desempleo son Grecia, España, Italia y Portugal. Estos países también son los que menor tasa de penetración de las ETT's tienen.

Según un estudio publicado por la consultora The Boston Consulting Group, las tasas de desempleo y la tasa de penetración de las ETT's siguen pautas inversas. Es decir, a mayor tasa de penetración, menor tasa de desempleo.

En las siguientes tablas podemos comparar la tasa de paro de diferentes países europeos en relación con la tasa de penetración de las ETT para ver que realmente se produce esa relación inversa como norma general:

Tasa de paro 2011 (de mayor a menor)		Tasa penetración ETT 2010 (de menor a mayor)	
España	21,7	Grecia	0,1
Grecia	17,3	España	0,5
Irlanda	14,5	Italia	0,8
Portugal	12,9	Portugal	0,9
Francia	9,7	Suecia	1,3
Italia	8,4	Austria	1,6
Reino Unido	8,1	Irlanda	1,7
Suecia	7,5	Bélgica	1,9
Bélgica	7,2	Alemania	2
Alemania	6	Francia	2
Holanda	4,4	Holanda	2,4
Austria	4,2	Reino Unido	3

Fuente: Luis González Fernández y Lorenzo Rivarés Sánchez. (2013)

En el año 2011 países como Alemania, Holanda, Suecia y Reino Unido entre otros, que tenían inferiores tasas de paro y mayor penetración de ETT que España, no limitaban la contratación mediante ETT. En estos países y en la mayoría de países de la UE, estas empresas han pasado a convertirse en Agencias Globales de Empleo que actúan en el mercado laboral dando soluciones a desempleados, trabajadores y empresas.

Hemos adelantado anteriormente que también se puede relacionar la tasa de temporalidad de un país con la tasa de penetración de ETT.

A lo largo de los años hemos observado que la población demonizaba a estas empresas alegando que aumentaban la tasa de temporalidad y por ello hacían el mercado laboral mucho más precario.

A continuación, se muestran datos que comparan la tasa de temporalidad que existe en diferentes países de la UE con la tasa de penetración de ETT en 2010.

Tasa temporalidad	
Grecia	12,4
España	25
Italia	12,8
Portugal	23
Suecia	15,8
Austria	9,3
Irlanda	9,3
Bélgica	8,1
Alemania	14,7
Francia	15,1
Holanda	18,4
Reino Unido	6.1

Tasa penetración ETT	
Grecia	0,1
España	0,5
Italia	0,8
Portugal	0,9
Suecia	1,3
Austria	1,6
Irlanda	1,7
Bélgica	1,9
Alemania	2
Francia	2
Holanda	2,4
Reino Unido	3

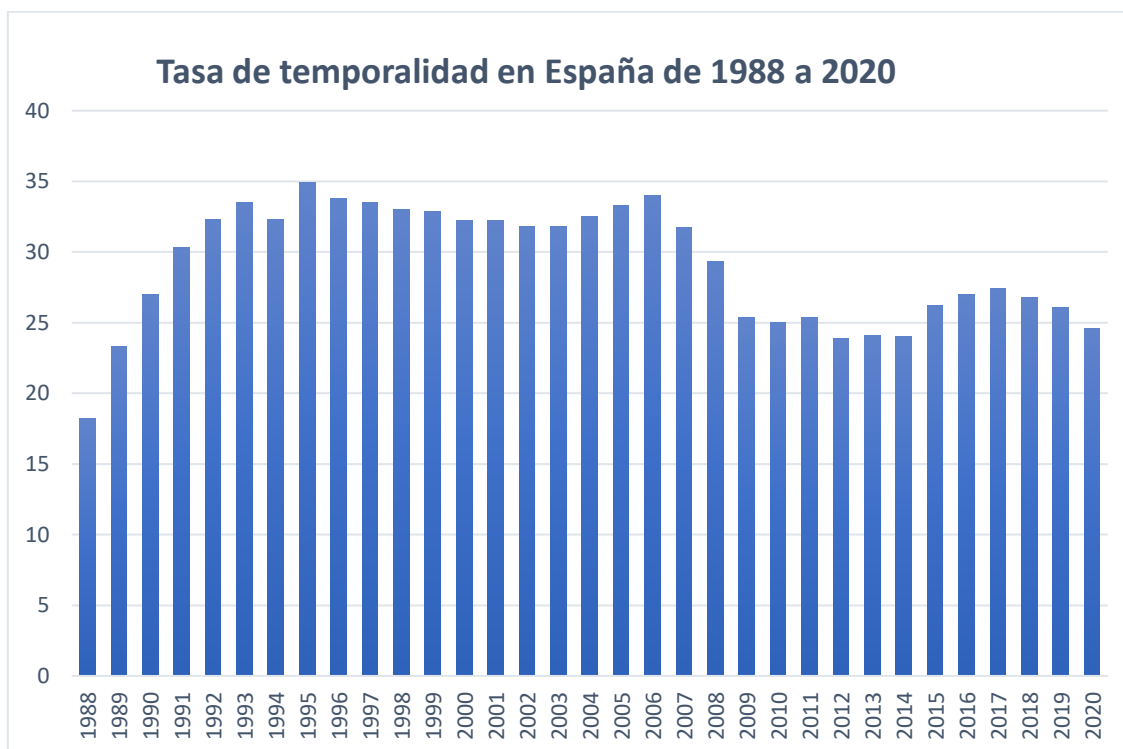
Fuente: Luis González Fernández y Lorenzo Rivarés Sánchez. (2013)

Para interpretar los datos debemos tener en cuenta que la regla de a mayor penetración de ETT's menor tasa de temporalidad no es una regla matemática que se cumple siempre. Es cierto que países como Grecia, España, Italia y Portugal, tienen bajas tasas de penetración y altas tasas de temporalidad. Al contrario, ocurre con países como Reino Unido, Bélgica, Irlanda y Austria. Estos países tienen mayor tasa de penetración que los anteriores y menores tasas de temporalidad.

Pero los datos de Holanda, Francia y Alemania se quedan más descolgados a la hora de cumplir esta regla, sobre todo ocurre con Holanda.⁷

⁷ En estudios sobre la tasa de temporalidad se han retirado a países como Holanda por ofrecer gran disparidad con el resto de países. Como por ejemplo en el texto "¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada" Publicado en la revista Reis, por Javier G. Polavieja en 2006.

El siguiente gráfico muestra la evolución que ha sufrido la tasa de temporalidad en España desde 1988 a 2020.



Fuente: Elaboración propia a través de datos del Instituto Nacional de Estadística (2021)

La tasa de temporalidad en España empezó a aumentar a partir de 1989 y llegó a su pico máximo en 1995, coincidiendo con la legalización de las ETT y con la reforma laboral para la flexibilización del mercado. Las ETT en España, como ya hemos indicado anteriormente, se autorizaron en junio de 1994, pero ya actuaban desde hacía muchos años en el mercado laboral, aunque lo hacían en secreto.

Para interpretar estos datos es importante saber que más del 85% de los contratos temporales se realizan directamente entre trabajador y empresa. Aproximadamente el 15% restante de los contratos temporales los realizan las ETT (C. de la Calle, M. Ortiz y M. Romero, 2008).

Conociendo el porcentaje de mercado tan escaso que manejan estas empresas, no podemos decir que realmente influyan en que la tasa de temporalidad española sea tan alta.

3.2. INTERMEDIACION DE LAS ETT EN EL MERCADO LABORAL POR CCAA.

La relación inversa entre tasa de paro y tasa de penetración de ETT de la que hemos hablado anteriormente, también se puede apreciar dentro de España. Las CCAA con mayor tasa de penetración de ETT's presentan menor tasa de desempleo.

En 2009, Francisco Aranda aseguró que las comunidades autónomas con tasas de empleo superiores a la media nacional son aquellas que tienen una alta penetración de ETT's.

Para comprobarlo con datos, en la siguiente tabla se muestran las Comunidades Autónomas españolas y la tasa de paro y tasa de penetración de ETT que cada una de ellas presentaba en 2011.

TASA PARO 2011	
Andalucía	30,4
Aragón	17,1
Asturias	17,9
Baleares	21,9
Canarias	29,7
Cantabria	15,3
Castilla y León	22,9
Castilla-La mancha	16,7
Cataluña	19,3
C. Valenciana	24,5
Extremadura	25,1
Galicia	17,4
Madrid	16,7
Murcia	25,4
Navarra	12,9
País Vasco	12
La Rioja	17

TASA PENETRACIÓN ETT 2011	
Andalucía	5,8
Aragón	15,6
Asturias	13,4
Baleares	16,1
Canarias	15,8
Cantabria	16,16
Castilla y León	19,7
Castilla-La mancha	10,4
Cataluña	19,7
C. Valenciana	24,6
Extremadura	1,6
Galicia	13,8
Madrid	23,6
Murcia	35,6
Navarra	30
País Vasco	17,4
La Rioja	13,4

Fuente: Luis González Fernández y Lorenzo Rivarés Sánchez. (2013)

Las CCAA con mayor tasa de penetración de ETT's eran Murcia, Navarra, Comunidad Valenciana y Madrid. Navarra era también la segunda comunidad autónoma con menos paro y Madrid se encontraba en la cuarta posición de CCAA con menor paro.

Por lo tanto, podemos apreciar también a nivel de comunidad autónoma, que aquellas con mayor tasa de penetración de ETT tienden a tener un paro menor, al igual que ocurría con los países europeos.

Como hicimos a nivel europeo, pasaremos también a comparar la tasa de penetración de ETT con la tasa de temporalidad de las comunidades autónomas.

TASA TEMPORALIDAD 2011	
Andalucía	31,3
Aragón	24,6
Asturias	30,5
Baleares	26,1
Canarias	32,2
Cantabria	24
Castilla y León	24,4
Castilla-La mancha	26,5
Cataluña	19,9
C. Valenciana	23,9
Extremadura	31,9
Galicia	24,2
Madrid	21,2
Murcia	28,2
Navarra	23,6
País Vasco	25
La Rioja	21,4

TASA PENETRACIÓN ETT 2011	
Andalucía	5,8
Aragón	15,6
Asturias	13,4
Baleares	16,1
Canarias	15,8
Cantabria	16,16
Castilla y León	19,7
Castilla-La mancha	10,4
Cataluña	19,7
C. Valenciana	24,6
Extremadura	1,6
Galicia	13,8
Madrid	23,6
Murcia	35,6
Navarra	30
País Vasco	17,4
La Rioja	13,4

Fuente: Luis González Fernández y Lorenzo Rivarés Sánchez (2013)

Como hemos dicho antes, las CCAA con mayor tasa de penetración de ETT's en 2011 eran Murcia, Navarra, Comunidad Valenciana y Madrid. Y las Comunidades autónomas con menos tasa de temporalidad, Cataluña, Madrid, La Rioja y Navarra. Dos de estas comunidades, Madrid y Navarra son el claro ejemplo de que, a mayor penetración de ETT's, menor tasa de temporalidad.

Existen grandes diferencias entre las Comunidades Autónomas en el número de contratos de puesta a disposición celebrados, como podemos apreciar en la siguiente tabla, en la que se muestran datos más recientes, concretamente del año 2019. La CCAA que más CPD'S realizó en 2019 fue Cataluña, seguida de la Comunidad de Madrid y en tercer lugar la Región de Murcia. Recordemos que la Comunidad Autónoma de Madrid y la de Murcia son de las que mayor tasa de penetración de ETT tienen, por ello es lógico que se hayan celebrado más CPD'S en su territorio. Aunque la tasa de penetración también depende del número total de trabajadores.

CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN (2019)	4.342.824	%
Andalucía	449.951	10,36
Aragón	145.594	3,35
Asturias (Principado de)	41.067	0,95
Balears (Illes)	31.131	0,72
Canarias	156.001	3,59
Cantabria	90.268	2,08
Castilla-La Mancha	151.175	3,48
Castilla y León	211.509	4,87
Cataluña	777.024	17,89
Comunitat Valenciana	469.986	10,82
Extremadura	15.804	0,36
Galicia	182.689	4,21
Madrid (Comunidad de)	661.604	15,23
Murcia (Región de)	595.034	13,70
Navarra (C. Foral de)	114.922	2,65
País Vasco	213.193	4,91
Rioja, La	35.800	0,82
Ceuta y Melilla	72	0,00
Total	4.342.824	100

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal (INE, 2019)

Las zonas de España en la cuales se han celebrado menos contratos de puesta a disposición con las dos Ciudades Autónomas, Ceuta y Melilla. En estas ciudades únicamente se han celebrado 72 CPDS, lo cual constituye el 0,0017%. Zonas como Extremadura, Islas Baleares, La Rioja y Asturias también representan un porcentaje muy pequeño, principalmente esto se debe a que son regiones más pequeñas y con menor número de población en edad de trabajar.

Es interesante también conocer dentro de estos contratos temporales de cesión de trabajadores cuáles han sido las modalidades contractuales más utilizadas por las ETT. La siguiente tabla muestra, desglosados por comunidades autónomas y provincias, el número de contratos realizados por las ETT según la modalidad contractual temporal utilizada.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS	CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN 2019			
	Total	Obra o servicio	Circunstancias de la producción	Interinidad. Formación y aprendizaje. Prácticas
TOTAL	4.342.824	1.682.995	2.595.811	64.018
ANDALUCÍA	449.951	178.992	266.448	4.511
Almería	25.783	18.150	7.512	121
Cádiz	73.040	6.337	65.240	1.463
Córdoba	21.327	7.677	13.432	218
Granada	38.735	11.784	26.527	424
Huelva	89.887	72.685	17.089	113
Jaén	8.544	1.565	6.865	114
Málaga	68.961	15.872	52.544	545
Sevilla	123.674	44.922	77.239	1.513
ARAGÓN	145.594	42.999	100.205	2.390
Huesca	10.983	7.735	3.119	129
Teruel	11.683	777	10.625	281
Zaragoza	122.928	34.487	86.461	1.980
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	41.067	8.167	31.941	959
BALEARS (ILLES)	31.131	10.841	20.054	236

CANARIAS	156.001	26.913	127.088	2.000
Palmas (Las)	70.689	11.605	57.939	1.145
S. C. Tenerife	85.312	15.308	69.149	855
CANTABRIA	90.268	25.502	64.026	740
CASTILLA-LA MANCHA	151.175	45.273	104.071	1.831
Albacete	32.963	26.451	6.364	148
Ciudad Real	8.553	1.156	7.240	157
Cuenca	8.207	618	7.539	50
Guadalajara	62.499	13.849	48.091	559
Toledo	38.953	3.199	34.837	917
CASTILLA Y LEÓN	211.509	41.139	167.783	2.587
Ávila	11.273	215	10.966	92
Burgos	31.351	1.676	28.980	695
León	12.017	3.018	8.891	108
Palencia	50.867	18.440	32.067	360
Salamanca	10.134	1.072	8.957	105
Segovia	21.266	3.020	18.078	168
Soria	3.870	857	2.874	139
Valladolid	60.864	12.473	47.593	798
Zamora	9.867	368	9.377	122
CATALUÑA	777.024	327.576	433.405	16.043
Barcelona	616.536	265.117	338.560	12.859
Girona	59.751	18.648	40.127	976
Lleida	31.339	25.844	5.246	249
Tarragona	69.398	17.967	49.472	1.959
COMUNITAT VALENCIANA	469.986	193.825	271.543	4.618
Alicante	93.965	35.308	57.955	702
Castellón	40.645	13.771	26.332	542
Valencia	335.376	144.746	187.256	3.374
EXTREMADURA	15.804	5.629	10.039	136
Badajoz	8.065	2.519	5.469	77
Cáceres	7.739	3.110	4.570	59
GALICIA	182.689	76.969	100.275	5.445
Coruña (A)	76.725	33.746	41.582	1.397
Lugo	11.950	4.893	6.405	652
Ourense	10.995	4.998	5.665	332
Pontevedra	83.019	33.332	46.623	3.064
MADRID (COMUNIDAD DE)	661.604	205.701	446.677	9.226

MURCIA (REGIÓN DE)	595.034	419.899	174.680	455
NAVARRA (C. FORAL DE)	114.922	13.973	94.353	6.596
PAÍS VASCO	213.193	55.779	151.739	5.675
Araba/Álava	45.977	3.709	38.966	3.302
Gipuzkoa	46.488	9.798	36.281	409
Bizkaia	120.728	42.272	76.492	1.964
RIOJA (LA)	35.800	3.817	31.413	570
Ceuta	1	1	-	-
Melilla	71	-	71	-

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal (INE, 2019)

La modalidad contractual más utilizada por las ETT en la cesión de trabajadores es la temporal por circunstancias de la producción, seguida del contrato temporal por obra o servicio y, por último, las modalidades temporales que menos utilizan son la interinidad, formación y aprendizaje y el contrato en prácticas.

En las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística solo se habla de los contratos temporales, pero hay ocasiones en las cuales los trabajadores contratados por ETT pasan a convertirse en indefinidos por haber incurrido en concatenación de contratos temporales. Estos casos son aislados, pero también existen y generalmente se resuelven sin llegar a los tribunales, pagando la ETT al trabajador una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción son los más habituales, como hemos observado en la tabla. Estos contratos en las ETT se hacen de duración semanal o diaria, en la mayoría de los casos. Esto requiere mucho más tiempo de gestión por parte de los consultores de RR.HH de las propias ETT que si se realizaran contratos de obra o servicio. El motivo principal de que no se realice tanto este último tipo de contrato es que las autoridades laborales persiguen mucho su justificación. Una obra o servicio debe tener una justificación muy exacta y detallada, ya que a lo largo de los años se ha incurrido en fraude de ley utilizando estos contratos para realizar tareas que son habituales en la empresa y por lo tanto se debía haber celebrado un contrato indefinido.

En nuestra comunidad autónoma, Castilla y León, aproximadamente el 20% de los contratos de cesión de trabajadores eran por obra o servicio, frente al 79,3% que eran por circunstancias de la producción. El 1,22% utilizaron modalidades temporales distintas.

3.3. PRESENCIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LOS DISTINTOS SECTORES DE ACTIVIDAD.

Si comparamos la presencia de la ETT en los distintos sectores de actividad, también encontramos notables diferencias entre los países europeos. Los datos que se muestran son de 2009, ya que no ha sido posible encontrar estudios posteriores que comparasen entre sí países europeos.

	Manufactura	Servicios	Construcción	Administración pública	Agricultura	Otros
Noruega	9%	64%	18%	9%	0%	0%
Grecia	10%	67%	2%	0%	0%	21%
Dinamarca	12%	25%	7%	48%	2%	9%
Portugal	15%	40%	15%	20%	1%	9%
España	33%	62%	2%	0%	1%	2%
Francia	39%	37%	23%	1%	0%	0%
Italia	41%	49%	3%	3%	1%	4%
Alemania	46%	30%	8%	2%	0%	14%
Republica Checa	52%	22%	10%	12%	2%	2%
Polonia	70%	25%	0%	0%	0%	5%

Fuente: Adaptación de Luis González Fernández y Lorenzo Rivarés Sánchez (2013)

Las notables diferencias que se producen en la presencia de las ETT en los diferentes sectores de actividad y países de Europa se deben a múltiples razones. Una de ellas es que muchos países europeos no restringen la contratación mediante ETT, como por ejemplo Alemania, República Checa, Dinamarca, Rumania etc.

También, en la mayoría de países las condiciones laborales de los trabajadores contratados por ETT son equivalentes a las de los trabajadores contratados por la empresa usuaria. Existen algunas excepciones a esto como Bulgaria, Reino Unido, Holanda, Irlanda etc.

En España, existía en 2009 mayor presencia de ETT en el sector servicios, seguido de la manufactura. Estos dos sectores son, a nivel europeo, donde existe mayor presencia de estas empresas.

En España no existe presencia de estas empresas en la Administración pública y su presencia en el sector de la construcción está bastante limitado, por ello vemos que los porcentajes son bajos.

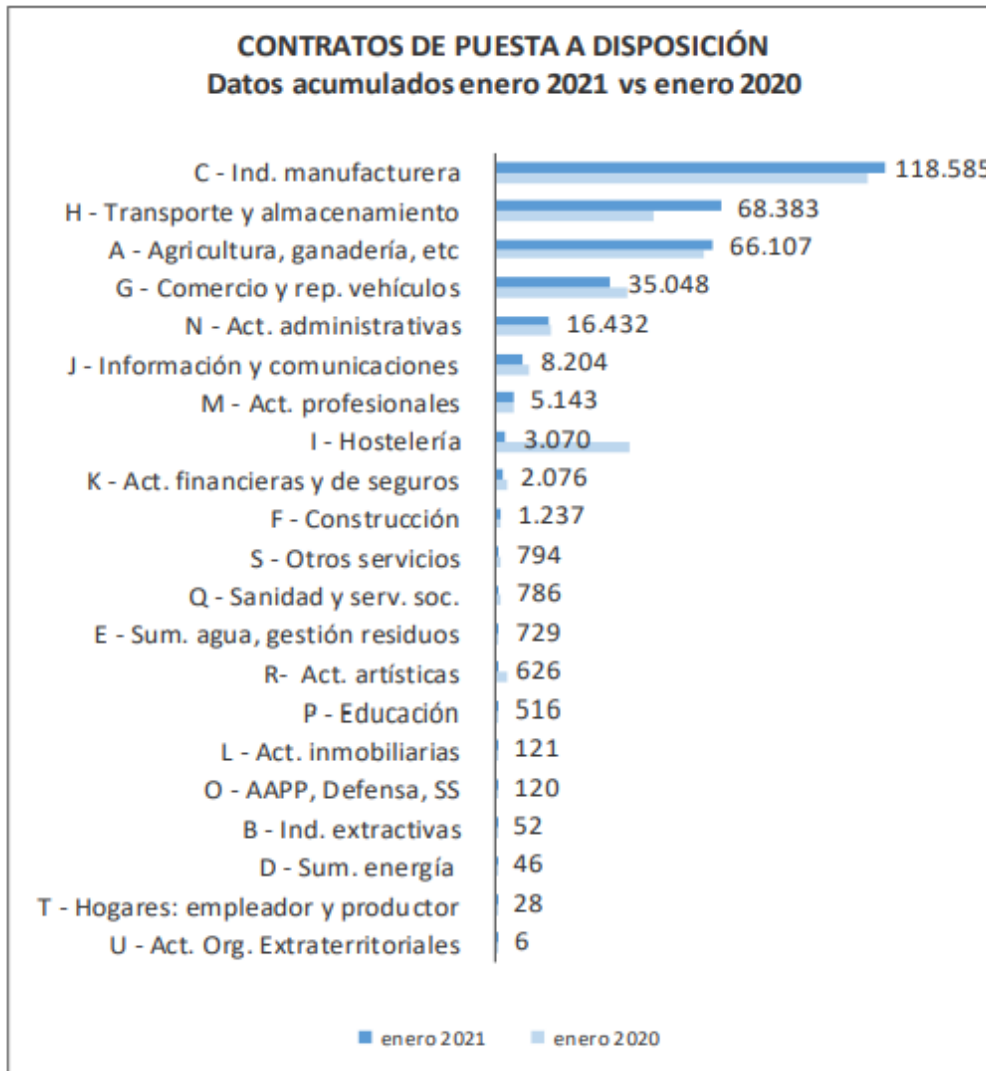
Dinamarca es el país europeo con mayor tasa de presencia de ETT's en la administración pública. En España, la tasa de temporalidad de este sector era del 27,9%, situándose por encima de la media nacional, que, en el mismo año, se situaba en 24,6%.

Hay que añadir que las limitaciones que han sufrido las ETT's en cuanto al sector de la administración pública han sido bastante estrictas. El artículo 197.3 de la ley 13/1995, de Contratos de las Administraciones Públicas, establecía que solo se podría contratar a través de ETT por parte de la administración pública para la realización de encuestas, tomas de datos y otros servicios similares.

Posteriormente con el Real Decreto Legislativo 2/2000 y la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007 se mantuvieron estas limitaciones, a pesar de que no existía ninguna justificación de esta exclusión.

Posteriormente, la Ley 35/2010 introdujo modificaciones para adaptar al derecho español la Directiva 2008/204/CE, la cual había extendido la aplicación de las ETT a prácticamente todo el mercado laboral incluida la administración pública. Esta ley establecía que se suprimirían todas las limitaciones o prohibiciones vigentes relativas a la contratación a través de ETT para ceder trabajadores. Como excepción a esto, se establece que no se podría contratar a través de ETT a trabajadores para la realización de tareas que estuvieran reservadas a funcionarios públicos.

Dejando esto de lado y, como ya hemos dicho, no ha sido posible obtener datos actualizados de ETT's que relacionen en el mismo año la presencia de estas en distintos sectores de actividad y países. Pero podemos dar los siguientes datos de su presencia por sectores en España en 2020 y 2021:



Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal elaboradas por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral (enero, 2021)

Estos datos están mucho más desglosados en diferentes actividades que los que se mostraban en la tabla anterior. Podemos ver en este gráfico el enorme aumento de la presencia de las ETT's en el sector de la agricultura y ganadería. Es posible que esta sensación de aumento se vea muy condicionada debido a que en el gráfico el sector servicios, está muy desglosado en diferentes actividades que en la tabla anterior se sumaban, como el comercio, el transporte, la hostelería etc.

En el gráfico se muestran datos comparativos de los CPDS realizados en 2020 y 2021. Podemos ver en 2021 ha aumentado la presencia en la industria manufacturera, la agricultura y ganadería y el transporte. En el resto de sectores disminuye como en el comercio, las actividades administrativas y la construcción, pero sobre todo disminuye en la hostelería, este dato queda bastante condicionado debido a las restricciones que ha sufrido este sector a consecuencia de la pandemia producida por la Covid-19.

3.4. PERFIL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE ETT.

Un aspecto importante para examinar la intervención de las ETT en el mercado laboral es conocer cómo es el perfil de trabajador que contratan estas empresas. Para analizar este perfil vamos a centrarnos en el sexo, nacionalidad, edad y formación académica de los contratados.

En primer lugar, en relación con el sexo, en el 2019 se produjo lo siguiente:

CPD'S en 2019		%
HOMBRES	464.394	60%
MUJERES	314.667	40%
TOTAL	779.061	100%

Población ocupada en 2019		%
HOMBRES	10.745,6	54,3%
MUJERES	9.033,7	45,7%
TOTAL	19.779,3	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales (2019).

En ambos casos, tanto a nivel nacional como en el sector de las ETT, se realizan más contratos a hombres. En el caso de las ETT, el porcentaje de contratos realizados en hombres es un poco más elevado que a nivel estatal. Por lo tanto, en este sector predominan los trabajadores varones, aunque este dato no es demasiado significativo.

En cuanto a la nacionalidad, en las siguientes tablas podemos ver que el perfil predominante tiene nacionalidad española, tanto en el sector de las ETT, como a nivel nacional. En comparación el sector de las ETT's contrata porcentualmente más extranjeros de los que se contratan a nivel nacional. Por lo tanto, estas empresas pueden ayudar a la inclusión laboral de los extranjeros.

SECTOR ETT			
	Española	Extranjera	Total
CPD'S	584511	194550	779.061
%	75%	24,90%	100%

A NIVEL NACIONAL			
	Española	Extranjera	Total
Ocupados	16.754	2.428	19.183
%	87,30%	12,70%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales (2019).

En la siguiente tabla se muestra cómo se dividen por edades la población ocupada en 2019 y los contratos de puesta a disposición celebrados por ETT en el mismo año.

En edades comprendidas entre 16 a 39 años es mayor el porcentaje de contratos celebrados por ETT, pero a partir de 40 años ocurre lo contrario. Por lo tanto, las ETT's ayudan a insertarse en el mercado laboral sobre todo a personas en edad laboral hasta 30 años. El descenso tan significativo a partir de los 45 años podemos intuir que se debe a que la población encuentra trabajo siendo contratado directamente por empresa, sin necesidad de que exista de por medio una ETT.

De estos datos obtenemos que el perfil más contratado por ETT's va desde los 20 a los 34 años.

	POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL 2019	CPD'S 2019
EDAD	%	%
De 16 a 19 años	1,2	5,3
De 20 a 24 años	5,5	18,5
De 25 a 29 años	9,1	17,1
De 30 a 34 años	10,7	13,8
De 35 a 39 años	13,1	13,3
De 40 a 44 años	15,4	12,7
De 45 a 49 años	14,5	9,3
De 50 a 54 años	13,1	5,9
De 55 a 59 años	10,6	2,9
De 60 y más años	5,8	1,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Anuario de Estadísticas Laborales (2019).

Para terminar de examinar cómo es el perfil profesional que mayoritariamente contratan las ETT debemos conocer cuál es la formación que predomina en estas personas. Para poder verlo de una forma clara, se han elaborado las siguientes tablas comparativas:

PORCENTAJE DE CONTRATOS REALIZADOS A NIVEL NACIONAL SEGÚN EL TIPO DE FORMACIÓN		
	2018	2019
SIN ESTUDIOS	0,2	6,6
ESTUDIOS PRIMARIOS	5,5	12,7
ESTUDIOS SECUNDARIOS	51,1	50,5
FORMACION UNIVERSITARIA	43,2	30,3

PORCENTAJE DE CONTRATOS REALIZADOS POR ETT SEGÚN EL TIPO DE FORMACIÓN		
	2018	2019
SIN ESTUDIOS	11,46	11,55
ESTUDIOS PRIMARIOS	19,39	19,41
ESTUDIOS SECUNDARIOS	57,19	57,64
FORMACION UNIVERSITARIA	11,96	11,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Anuario de Estadísticas Laborales (2018 y 2019).

Las tablas anteriores muestran el porcentaje de trabajadores contratados con cada nivel de formación a nivel nacional y a través de ETT durante los años 2018 y 2019.

Hemos dividido la formación en cuatro niveles:

- Sin estudios: Se incluyen las personas que no tienen certificado de estudios primarios y a analfabetos.
- Estudios primarios: Educación primaria finalizada.
- Estudios secundarios: Se incluyen a las personas con EGB y asimilados, BUP y asimilados, formación profesional, ESO y Bachillerato.
- Formación universitaria: Incluye tanto la formación universitaria como posuniversitaria.

Tanto a nivel nacional, como dentro de las ETT's, el perfil más contratado tiene formación secundaria.

A nivel nacional el segundo perfil más demandado es el de formación universitaria. Sin embargo, en las ETT el segundo puesto lo ocupan las personas con estudios primarios. Esto es muy probable que se deba a que cuando las ETT buscan un perfil con formación universitaria lo hacen para incorporarlo a las empresas a través de selección, ya que estos perfiles suelen ser más difíciles de encontrar y exigen cierta estabilidad laboral que un contrato con una ETT no puede proporcionarles. Aunque, en algunos casos se contrata profesionales con cualificación universitaria por ETT's, no es lo más común. Como se observa en la tabla este porcentaje es inferior al 12%. Dentro de este porcentaje también debemos tener en cuenta que no todas las personas con formación universitaria son contratadas para realizar funciones afines a su titulación. Tenemos en el mercado laboral personas altamente cualificadas desempeñando funciones que no requieren cualificación alguna.

Por lo tanto, como conclusión de todo lo que hemos examinado anteriormente, podemos decir que el perfil que más contratan las ETT's son hombres, de nacionalidad española, entre 20 y 29 años y con estudios secundarios.

En 2005 La Universidad Rey Juan Carlos de Madrid realizó una encuesta de satisfacción a 12.000 trabajadores cedidos por ETT's. Las conclusiones que obtuvieron de estas encuestas es que los trabajadores valoran positivamente la gestión de las ETT's. Sobre todo, las mujeres, las cuales muestran mayores índices de satisfacción que los hombres al evaluar la gestión que han realizado las ETT's.

En este estudio se incluyó la satisfacción de los trabajadores en todas las fases del proceso de colocación, incluyendo el reclutamiento, la selección, la asignación al puesto, la adecuación al puesto y la formación recibida. Los resultados que se obtuvieron fueron que se valora más positivamente el reclutamiento, la asignación y la adecuación al puesto dentro de todas las fases del proceso.

En este estudio también se observaron diferencias en la satisfacción de las personas dependiendo de su edad. Las personas mayores de 56 años y las personas entre 36 y 45 años son los que se encontraban más satisfechos con el servicio que le habían prestado estas empresas. En tercer lugar, el colectivo más satisfecho fueron los jóvenes de hasta 25 años.

Podemos observar los datos obtenidos en cuanto a la satisfacción según el sexo y la edad de los trabajadores en la siguiente tabla:

HOMBRES	Satisfacción media de 1 a 7	MUJERES	Satisfacción media de 1 a 7
Hasta 25	5,33	Hasta 25	5,58
de 26 a 35	5,3	de 26 a 35	5,44
de 36 a 45	5,49	de 36 a 45	5,58
de 46 a 55	4,65	de 46 a 55	5,5

*No hay datos suficientes para hombres y mujeres de 56 años en adelante.

Fuente: Análisis de la satisfacción de los trabajadores cedidos con los procesos de colocación gestionados por las ETT que forman la AGETT, realizado por la Universidad Rey Juan Carlos (2005)

Desde la asociación de grandes ETT's (AGETT), se resaltó en aquel momento que estos datos hacían visible que las ETT no se debían dedicar a la mera cesión de trabajadores puesto que se estaba desaprovechando su potencial. Estas empresas debían convertirse en grandes empresas de recursos humanos. Como podremos ver en los apartados siguientes muchas de estas empresas ya se han convertido en grandes empresas de recursos humanos que gestionan todo tipo de servicios dentro del área de RR.HH.

CAPÍTULO 4:

**OTRAS FORMAS DE INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL QUE
REALIZAN LAS ETT.**

Como se ha adelantado en los capítulos anteriores, el objeto de actividad principal de las ETT's es la cesión de trabajadores a otras empresas, pero también intervienen en el mercado laboral de otras maneras. En cierto modo, podemos afirmar que con el tiempo las ETT's han ido diversificando su actividad, incorporando servicios que tradicionalmente desempeñaban otro tipo de empresas.

A lo largo de la historia se ha confundido el trabajo que realizan las ETT's con el que realizan las empresas de servicios, las agencias de colocación, las empresas de selección o las de recolocación, por ello es importante diferenciar estos conceptos.

Las empresas de servicios acuerdan con sus clientes la prestación de un servicio, por ejemplo, el más común suele ser la limpieza de un lugar, y acuerdan el precio mensual de este servicio, mientras que las ETT acuerdan la puesta a disposición de sus trabajadores. En este caso son las empresas de servicio quienes ejercen el poder de dirección de los trabajadores mientras que en la ETT el poder de dirección de los trabajadores cedidos los realiza la empresa usuaria.

También es bastante común que se confundan las agencias de colocación con las ETT's ya que muchas ETT's actúan también como agencias de colocación. La clara diferencia que hay entre ETT y agencia de colocación es que en estas últimas el trabajador es contratado directamente por la empresa en la que va a prestar sus servicios, sin embargo, si encuentra trabajo a través de una ETT será contratado por esta.

Las ETT's también intervienen en el mercado laboral realizando estas actividades, pero es importante distinguir que cuando prestan estos servicios no están actuando como ETT, ni cediendo trabajadores, sino que están realizando otro servicio diferente.

A continuación, se explican otras formas mediante las cuales las ETT intervienen en el mercado laboral.

4.1 COMO AGENCIA DE COLOCACIÓN.

Las agencias de colocación están reguladas en el R.D-Ley 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

Según el artículo 2 de esta norma, las agencias de colocación se encargarán de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características. De esta manera también facilitarán a los empleadores, trabajadores apropiados a sus necesidades. Estas entidades también deberán realizar tareas de orientación laboral y búsqueda de empleo para ayudar a estas personas en su recolocación en el mercado laboral.

En 2010 con el Real Decreto-ley que acabamos de mencionar, se aprobó que las agencias de colocación pudieran ser con ánimo de lucro. Antes de esta norma las agencias de colocación no podían tener ánimo de lucro, pero sí podían exigir a los empresarios y a los trabajadores contraprestaciones económicas por sus servicios. Después de la aprobación Del Real Decreto-ley 10/2010 el servicio pasó a ser gratuito tanto para trabajadores como para empleadores, siempre y cuando suscribieran un convenio de colaboración con el servicio público de empleo. En el caso de no suscribir este convenio el servicio sería gratuito para trabajadores, pero pudiera no serlo para los empleadores.

Las agencias de colocación, en la intermediación laboral, tienen una doble finalidad: ayudar a los trabajadores a encontrar empleo y ayudar a los empleadores en la selección de trabajadores.

Los servicios públicos de empleo realizarán un seguimiento de las actividades de estas agencias. Tendrán en cuenta para valorar la eficacia de estos servicios el número de personas atendidas, el porcentaje de estas con dificultades de inserción laboral, número de ofertas de empleo captadas, número de puestos de trabajo cubiertos por las personas atendidas, número de contratos indefinidos celebrados con las personas atendidas, etc.

El R.D-ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado permite que las ETT actúen también como agencias de colocación. No todas lo hacen, pero sí muchas, entre las que están Randstad, Grupo Norte, Adecco y Flexiplan.

En el BOE se publican todas las agencias de colocación autorizadas en España, las cuales se pueden consultar en el siguiente enlace: [Listado BOE- Agencias de Colocación.](#)

Como hemos indicado anteriormente, la clara diferencia que existe entre una ETT y una agencia de colocación es que el trabajador en caso de encontrar empleo gracias a la ETT será esta quien le contrate. En caso de encontrar empleo a través de agencia de colocación será la empresa interesada en el candidato quien lo contrate, no la agencia de colocación.

4.2 COMO EMPRESA DE SELECCIÓN.

Las empresas de selección son aquellas entidades que se encargan de realizar los procesos de selección para determinados puestos de trabajo para otras empresas. Generalmente el objetivo de que sea otra empresa quién realice el proceso de selección es que se haga una valoración más profesional de los candidatos que optan al puesto.

La mayoría de ETT's también realizan en la actualidad procesos de selección para contrataciones directamente a través de empresa.

Estas empresas, además de contar con expertos en selección de personal para el desarrollo de estos procedimientos, también cuentan con herramientas digitales que les permiten evaluar a los candidatos en diferentes ámbitos. Generalmente, cuentan con test de personalidad, evaluaciones de aptitudes e idiomas entre otras. Esto permite poder evaluar más competencias de los candidatos para poder seleccionar con mayor seguridad al candidato idóneo para el puesto vacante.

Los motivos más habituales, que personalmente me he encontrado, por los cuales una empresa acude a una ETT para que sea esta quien realice el proceso de selección es: falta de tiempo, falta de medios o por la dificultad de encontrar un candidato que se ajuste realmente al puesto ofertado.

Otro aspecto importante cuando se subcontrata una selección de un perfil profesional es el coste de esta. El precio varía bastante en función de la dificultad del perfil. Para calcular el precio de la selección se aplica un tanto por ciento al salario anual que cobrará ese trabajador. El porcentaje aplicable suele ir desde el 7% al 15%.

Por ejemplo, si encargan la selección de un Ingeniero Agrónomo que anualmente cobrará 35.000€/brutos y se acuerda un porcentaje del 10%, el coste de la selección serían 3.500€.

Para la conformidad total del cliente se suele dar un plazo de aproximadamente un mes. Durante este plazo, el cliente puede valorar si la persona se ajusta realmente a lo que estaba buscando. En caso de no ajustarse, se volverá a iniciar el proceso de selección para buscar a la persona adecuada. Si la empresa opta por esta opción no podrá seguir contando con los servicios del candidato que no se ajusta al puesto.

El plazo de un mes puede variar, recordemos que este acuerdo se lleva a cabo a través de un contrato mercantil, de prestación de servicios, y que por lo tanto las partes pueden pactar algo diferente.

4.3 OUTSOURCING.

El termino outsourcing hace referencia a una estrategia competitiva que utilizan algunas empresas. Se basa en externalizar algunas tareas o actividades de los procesos productivos, pueden ser tareas concretas o procesos empresariales completos.

Generalmente los motivos que llevan a una empresa a optar por esta estrategia son, garantizar un aumento de la eficacia, una mayor rapidez de respuesta, una mejora de la calidad y un ahorro de los costes.

Todo esto se logra debido a que las empresas subcontratadas para llevar a cabo estos procesos son empresas especializadas y pueden trabajar de una forma más rápida, disminuyendo costes y ofreciendo ofertas atractivas a las empresas para que subcontraten sus procesos productivos.

En el sector de las ETT's existe mucha especialización y cada empresa se especializa en una rama, por ejemplo:

- Randstad está especializada en el outsourcing logístico e industrial.
- Adecco se especializa en el sector industrial, logística, comercio, transformación tecnológica, prevención de riesgos laborales, educación y cultura.
- Gi Group se especializa en logística, marketing y hostelería.
- Nortempo se especializa en procesos industriales, de logística y comerciales.







Como podemos ver, la industria es el sector en el que más ETT's se especializan, esto se debe principalmente a que es el sector donde mayor influencia tienen.

4.4 FORMACIÓN.

Como hemos visto anteriormente, a estas empresas se les exige dar formación en materia de prevención de riesgos laborales y destinar un porcentaje anual a la formación de sus trabajadores. Esto ha llevado a muchas ETT's a ofrecer formación de todo tipo. Las ETT's han visto un nicho de mercado en la formación e-learning bonificable y la mayoría de ETT's ofrecen esta formación.

La formación que ofrecen abarca todos los sectores y todos los niveles de dificultad.

A continuación, podemos ver 6 cursos, elegidos al azar de toda la lista de cursos que ofrece Randstad:

 <p>Idiomas</p> <h3>Inglés</h3> <p>7 semanas 35 horas</p> <p>Además del curso on-line tienes acceso a clases telefónicas de apoyo para incrementar su...</p>	 <p>Idiomas</p> <h3>Francés</h3> <p>7 semanas 35 horas</p> <p>Además del curso on-line tienes acceso a clases telefónicas de apoyo para incrementar su...</p>	 <p>ofimática</p> <h3>Microsoft Word 2016 Avanzado</h3> <p>6 semanas 30 horas</p> <p>Descripción de las funciones más avanzadas del procesador de textos Microsoft Word 2016.</p>
 <p>logística</p> <h3>Logística y transporte internacional</h3> <p>8 semanas 40 horas</p> <p>Curso de desarrollo y análisis de las distintas formas y medios de transporte de...</p>	 <p>habilidades de management</p> <h3>Equipos de trabajo y liderazgo</h3> <p>7 semanas 35 horas</p> <p>En este curso aprenderás a maximizar el rendimiento de nuestros equipos de trabajo, aprovechando...</p>	 <p>habilidades comerciales</p> <h3>Atención y gestión telefónica</h3> <p>2 semanas 6 horas</p> <p>Curso para mejorar el servicio de atención y gestión telefónica.</p>

En el caso de que una empresa quiera contratar alguno de estos cursos bonificables para sus trabajadores, deberá calcular el crédito del que dispone. Este crédito puede encontrarlo en los Recibos de Liquidaciones de Cotizaciones ingresados en el ejercicio anterior, y en la página web de FUNDAE podrá acceder al simulador de crédito para hacer sus propios cálculos.

4.5 OUTPLACEMENT:

El término outplacement se utiliza en el ámbito empresarial para hacer referencia a la recolocación de personal que sale de las organizaciones. Esta actividad es cada vez más conocida en las empresas y se utiliza generalmente cuando una empresa tiene que llevar a cabo la desvinculación laboral de varios trabajadores, el caso más común es que la empresa inicie un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

Durante el proceso de outplacement se potencia la empleabilidad de los trabajadores, se define una estrategia de búsqueda de empleo y se conecta al candidato con las ofertas de empleo y empresas en las cuales podría encajar.

Las ETT's conocen perfectamente el tejido empresarial de la zona en la que operan y las necesidades de cada empresa, por ello son una buena opción para impulsar la recolocación de los trabajadores que salen de las organizaciones.

La empresa Randstad tiene algunos datos sobre los procesos de outplacement que ha llevado a cabo. En su página web indican que la satisfacción media de las personas que han formado parte de un proceso de outplacement con ellos es del 9,1, el índice de recomendación es del 8,5, el 86% de los procesos ha terminado con éxito y el tiempo medio de recolocación de estas personas es de 4,3 meses.

CAPÍTULO 5:

INTERVENCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO LABORAL DE PALENCIA Y VALLADOLID.

5.1 ESPECIAL REFERENCIA A CASTILLA Y LEÓN.

Para completar este proyecto de investigación se ha decidido analizar en profundidad cómo se desarrolla la intervención de las ETT en nuestro ámbito más cercano, concretamente en las provincias de Palencia y Valladolid. Para comprender esto, primero debemos analizar cómo es el entorno empresarial que rodea a estas ciudades, para ello analizaremos el tejido empresarial de la comunidad autónoma de Castilla y León.

En 2015, el tejido empresarial de Castilla y León estaba formado por más de 160.000 empresas, lo que representaba el 5,22% del tejido empresarial español.

La estructura del tejido empresarial de Castilla y León se caracteriza por la reducida dimensión de las empresas, primando las PYMES y las microempresas. Este dato es muy interesante ya que, a consecuencia del pequeño tamaño de las organizaciones, el 53,3% de las empresas localizadas en Castilla y León no tiene trabajadores asalariados. En la siguiente tabla podemos ver de forma resumida como está compuesto el tejido empresarial de Castilla y León:

CARACTERÍSTICAS TEJIDO EMPRESARIAL CYL	
N.º EMPRESAS	161.119
MICROEMPRESAS	155.356
PEQUEÑAS EMPRESAS	4.998
MEDIANAS EMPRESAS	619
GRANDES EMPRESAS	146
SECTOR	
INDUSTRIA	12.126
CONSTRUCCION	19.400
COMERCIO	54.515
OTROS SERVICIOS	75.078
FORMA JURÍDICA	
S.A.	3.541
S.L.	49.003
OTRAS FORMAS	19.084
PERSONAS FISICAS	89.491

Fuente: Consejo Económico de Castilla y León (2016)

Como ya hemos dicho antes y podemos observar en la tabla, la mayoría de empresas de Castilla y León son empresas con un tamaño muy pequeño y son categorizadas como microempresas.

En cuanto al sector, tiene mucho peso el comercio, en el que se incluye el comercio al por mayor y al por menor, el transporte, el almacenamiento, la hostelería, información y comunicaciones. El sector que más número de empresas aglutina es el denominado "otros sectores", en el cual se incluyen actividades financieras y de seguro, inmobiliarias, actividades de la administración, educación, sanidad y actividades científicas y profesionales.

Por último, en cuanto a la forma jurídica predominan las personas físicas que constituyen una empresa, seguidas de las sociedades limitadas.

Las sociedades anónimas son las que menor presencia tienen. Esto tiene bastante sentido puesto que son sociedades que requieren un mayor capital económico para su constitución y que por norma general llegan a tener un mayor número de empleados. Como ya hemos dicho anteriormente, el tejido empresarial de Castilla y León se caracteriza por estar formado por empresas con pocos trabajadores o incluso sin trabajadores.

Este hecho condiciona bastante que las ETT's se instalen en un territorio. En la siguiente tabla vemos el número de ETT's que tienen oficina en cada provincia de Castilla y León. El hecho de que no tengan oficina en alguna provincia no indica estrictamente que no se opere en esa ciudad, es posible que se trabaje con alguna empresa, pero si el volumen de trabajadores es muy pequeño, se gestiona desde otra oficina en otra ciudad. Como se observa en la tabla, la provincia con más presencia de ETT's es Valladolid, seguida de Burgos y Palencia. En los últimos puestos están Ávila y Zamora.

En León, a pesar de ser una provincia de gran dimensión y con bastante población, destaca la poca presencia de ETT's. Esto mayormente se debe a que es una de las provincias con menor sector industrial de Castilla y León.

OFICINAS ETT SEGÚN PROVINCIAS DE CASTILLA Y LEÓN				
LEON	EUROFIRMS		ZAMORA	RANDSTAD
	ANANDA ETT			ADECCO
	RANDSTAD			EULEN FLEXIPLAN
	MANPOWER		VALLADOLID	EUROFIRMS
	ADECCO			ANANDA ETT
PALENCIA	EUROFIRMS			RANDSTAD
	ANANDA ETT			MANPOWER
	RANDSTAD			ADECCO
	MANPOWER			GI GROUP
	ADECCO			IMAN TEMPORING
	NORTEMPO			EULEN FLEXIPLAN
	GI GROUP			SINERGIE ETT
	IMAN TEMPORING			FASTER ETT
	EULEN FLEXIPLAN			AGIO ETT
BURGOS	EUROFIRMS			EPOS
	ANANDA ETT			GRUPO TEMPORING
	RANDSTAD			JOBCYL
	MANPOWER			TRIANGLE SOLUTIONS
	ADECCO		SEGOVIA	RANDSTAD
	GI GROUP			MANPOWER
	IMAN TEMPORING			SINERGIE ETT
	EULEN FLEXIPLAN			EULEN FLEXIPLAN
	SINERGIE ETT			AGIO ETT
	FASTER ETT			ADECCO
	GESTORA DE TRABAJOS			SOLGEST
	DE MIGUEL GESTIÓN		SORIA	RANDSTAD
SALAMANCA	RANDSTAD			EULEN FLEXIPLAN
	EULEN FLEXIPLAN			MANPOWER
	ADECCO			ADECCO
	HELMANTETT		AVILA	RANDSTAD
	MANPOWER			EULEN FLEXIPLAN
	ANANDA ETT			ADECCO
	CRIT INTERIM ETT			

Fuente: Elaboración propia

5.2. CÓMO INTERVIENEN LAS ETT EN PALENCIA Y VALLADOLID.

Para finalizar este proyecto de investigación se ha decidido analizar en profundidad cómo se desarrolla la intervención de las ETT en nuestras cercanías, concretamente en las provincias de Palencia y Valladolid. Ambas provincias con bastante presencia de ETT's. Esto es debido al elevado número de empresas del sector industrial con las que cuentan estas ciudades.

Ambas ciudades están marcadas por la influencia de Renault e Iveco, multinacionales dedicadas a la fabricación de automóviles. A consecuencia de la presencia de estas multinacionales, ha proliferado el asentamiento en las cercanías de ellas, de muchas empresas relacionadas con el sector.

Por ello, debemos entender que es una zona con influencia del sector metal, cuyo convenio colectivo es aplicable a la mayoría de estas empresas.

Palencia y Valladolid también gozan de gran cantidad de industria agroalimentaria, sobre todo destacan en este ámbito las empresas Gullón y Cerealto Siro Foods. Pero, no son las únicas empresas alimentarias que se ubican en la zona, tenemos industrias dedicadas a la fabricación de queso, productos cárnicos, chocolate, etc.

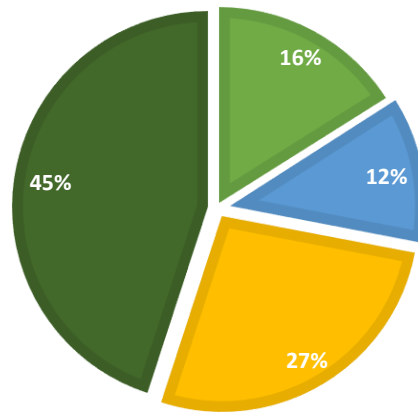
En la zona de Valladolid, proliferan gran cantidad de Bodegas dedicadas al sector vitivinícola. Sector muy marcado por periodos estivales, durante los cuales necesitan proveerse de gran cantidad de mano de obra, el resto del año no cuentan con un gran volumen de trabajadores, pero es un sector que define a la provincia de Valladolid.

Para profundizar más en el tejido industrial que caracteriza a la ciudad de Palencia, tomaremos como referencia un estudio realizado en 2012 por la Diputación de Palencia, sobre la industria de esta ciudad. Debemos destacar que no ha sido posible analizar tan en profundidad la ciudad de Valladolid debido a que no hemos encontrado ningún estudio que examinara la industria de esta ciudad. Por ello nos centraremos más a fondo en la ciudad de Palencia.

Como ya hemos adelantado, Palencia es una ciudad con marcado peso del sector industrial. Dentro de este sector existen subsectores, la presencia de cada subsector en esta ciudad se muestra en el siguiente gráfico:

DIVIIÓN SUBSECTORES DE LA INDUSTRIA EN PALENCIA

■ Energía y Agua ■ Extracción y transformación ■ Industria manufacturera ■ Industria metalúrgica



Fuente: Diputación de Palencia (2012)

Cómo se ve en la división de subsectores de la industria de Palencia, la rama metalúrgica es la que mayor presencia tiene en esta provincia, con un 45% de la presencia total. A continuación, se encuentran las industrias manufactureras con un 27% de presencia; seguidas de la industria de extracción y transformación con un 12% de presencia; y por último el sector de la energía y el agua con un 16% de presencia.

También debemos de tener en cuenta que no todos los municipios que conforman la provincia de Palencia tienen la misma presencia de empresas del sector industrial.

El Gráfico siguiente muestra el número de empresas industriales por cada municipio palentino de más de 1000 habitantes.

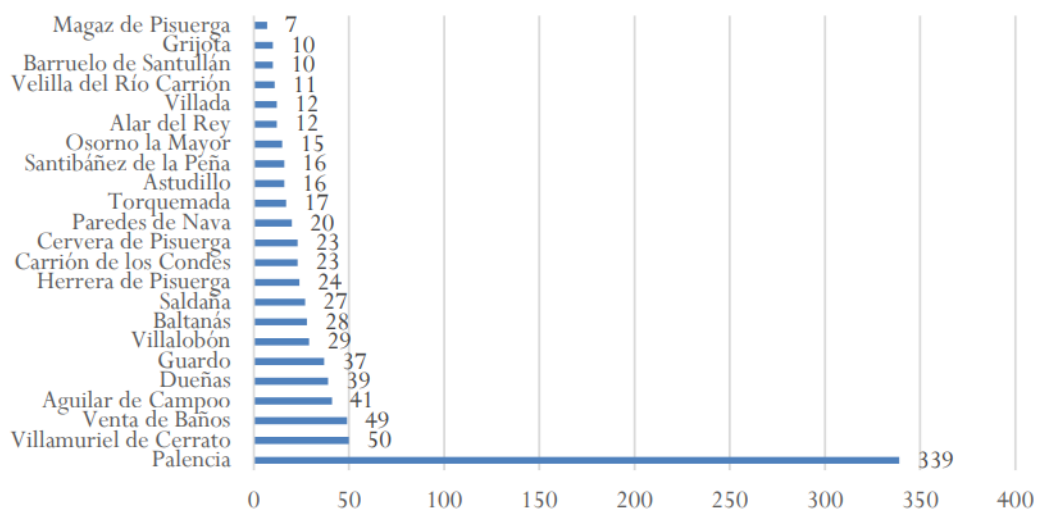
La capital palentina es la zona con más presencia de empresas dedicadas al sector industrial. Gozaba en 2012 de la presencia de 339 empresas de este ámbito. En segundo lugar, se encuentra el municipio de Villamuriel de Cerrato, con un total de 50 empresas en el ámbito industrial. Cabe destacar que la planta de Renault de la provincia de Palencia se encuentra situada en este municipio. Dentro de las instalaciones de esta empresa se localizan varios de sus proveedores. Esto también hace que muchas empresas relacionadas con Renault intenten localizarse en el mismo municipio para ahorrar en costes derivados del transporte de su producción y que, por tanto, el número de empresas industriales aumente.

En tercer lugar, encontramos el municipio de Venta de Baños, sede central de la empresa Cerealto Siro Foods. Esta empresa se dedica al sector agroalimentario y como

ya hemos mencionado antes tiene gran peso en la provincia. Además, cabe destacar que el polígono industrial de Venta de Baños está formado por un gran número de empresas dedicadas al sector industrial en todos sus ámbitos.

En cuarto lugar, podemos observar que se encuentra el municipio de Aguilar de Campoo. Este lugar cuenta con 41 empresas dedicadas a la industria. Dos de ellas son Gullón y Cerealto Siro Foods, empresas que como ya hemos comentado antes se dedican a la alimentación y son conocidas por la elaboración de galletas entre otras cosas. Ambas empresas tienen un gran volumen de trabajadores.

ACTIVIDADES INDUSTRIALES. MUNICIPIOS DE MÁS DE 1.000 HABITANTES PALENCIA 2012



Fuente: Diputación de Palencia (2012)

Para poder analizar cómo intervienen las ETT's en el mercado laboral de las provincias de Palencia y Valladolid, se ha dirigido una encuesta a las tres partes que forman parte en este proceso: ETT's, empresas usuarias y trabajadores.

Las ETT's y las empresas usuarias se encuentran ubicadas en una de las dos provincias y los trabajadores encuestados residen y prestan sus servicios en una de las dos provincias también.

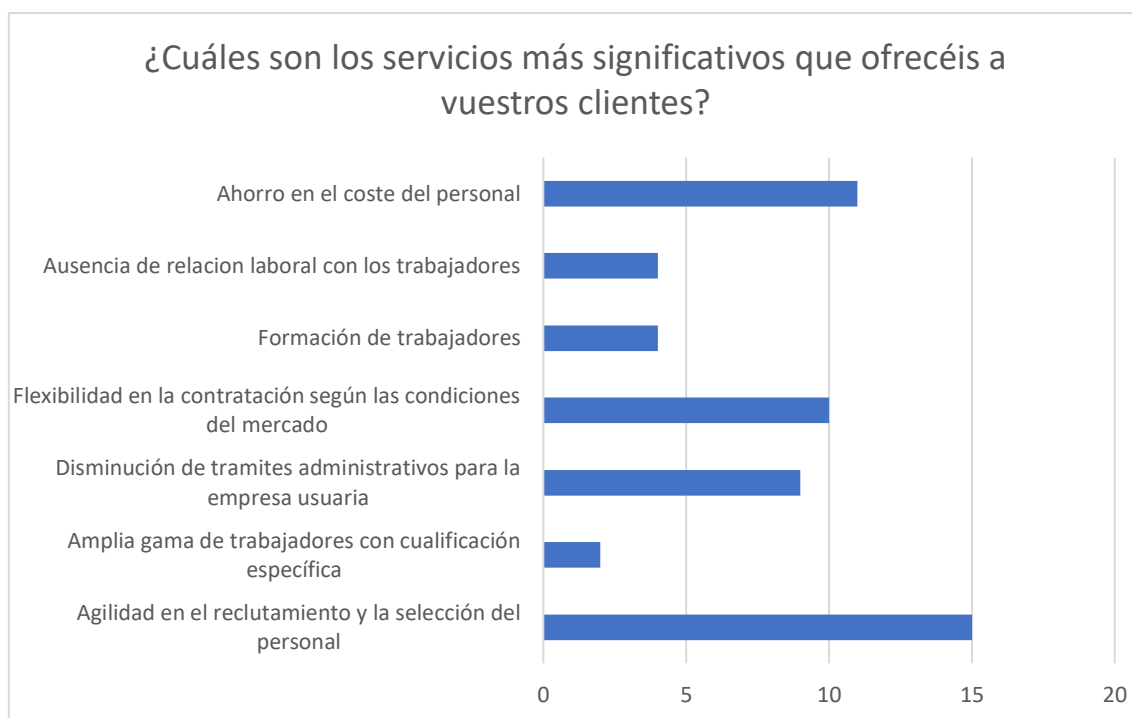
Los cuestionarios fueron enviados en el mes de mayo de 2021.

RESULTADOS ENCUESTA A EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Hemos enviado una encuesta a las 25 ETT con oficina situadas en Palencia y Valladolid. La lista de estas empresas puede consultarse en el Anexo II. De estas 25 empresas nos han respondido 17. Algunas de las empresas han decidido no contestar el cuestionario por motivos de confidencialidad.

En primer lugar, hemos preguntado cuáles son los **sectores** con lo que más trabajan estas empresas, mayoritariamente trabajan con el sector de la industria y sector servicios.

Los **servicios** que principalmente ofrecen estas empresas, en relación con la cesión de trabajadores son los siguientes:



Como vemos, estas empresas se venden a sus clientes como empresas capaces de realizar de forma ágil el reclutamiento y la selección del personal.

En segundo lugar, ofrecen una ventaja a sus clientes, el ahorro en el coste del personal. Cabe destacar que el coste de personal es, en la mayoría de casos, el gasto más importante que tiene una empresa.

En tercer lugar, ofrecen una flexibilidad en la contratación según las condiciones del mercado, lo que también genera un ahorro para la empresa, puesto que, si un día hay una producción menor, esta puede decidir que no acudan a trabajar los trabajadores de ETT y de este modo se ahorra su coste. Esto no sería posible si fueran trabajadores de la propia empresa.

A continuación, ofrecen una disminución de los trámites administrativos, esto hace referencia a que son las ETT quienes se encargan de realizar los contratos, las altas y bajas en seguridad social, mandar contrat@ y realizar los trámites pertinentes en caso de accidente laboral. Esto disminuye la carga de trabajo de los departamentos de RR.HH en las empresas.

Seguido de esto nos encontramos el hecho de que no existe una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador, lo que disminuye también la carga de trabajo de los departamentos de RR.HH y la responsabilidad derivada de esa contratación que pueda tener la empresa usuaria.

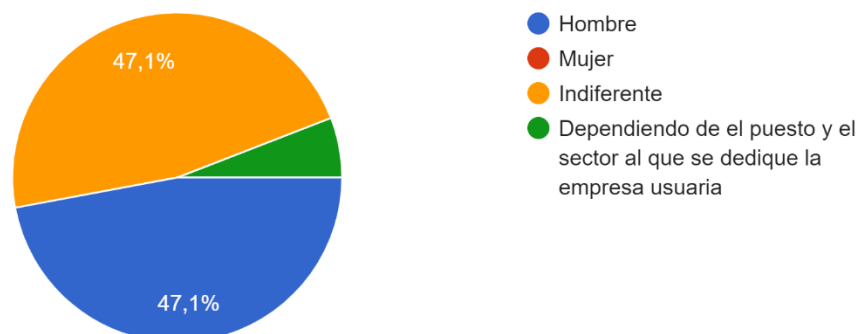
En la misma posición se encuentra la formación a trabajadores, servicio que también es muy importante, puesto que permite formar a personas para conseguir que estas se adapten lo máximo posible al puesto y además mejora la empleabilidad de estas.

Por último, pero no menos importante, ofrecen un amplio número de trabajadores con formación específica. Recordemos que las ETT's tienen enormes bases de datos de trabajadores. De hecho, todas las ETT tienen una página web propia en la cual los trabajadores deben inscribirse para poder optar a las ofertas de empleo. Al registrarse en estas páginas se les pide que indiquen su formación y experiencia profesional. A través de estas plataformas los consultores de las ETT pueden hacer búsquedas exhaustivas y gratuitas para encontrar los perfiles deseados.

Ahora pasaremos a ver cuál es el **perfil** que más demandan las empresas usuarias de las ETT.

En cuanto al sexo del trabajador tenemos los siguientes resultados:

Sexo
17 respuestas



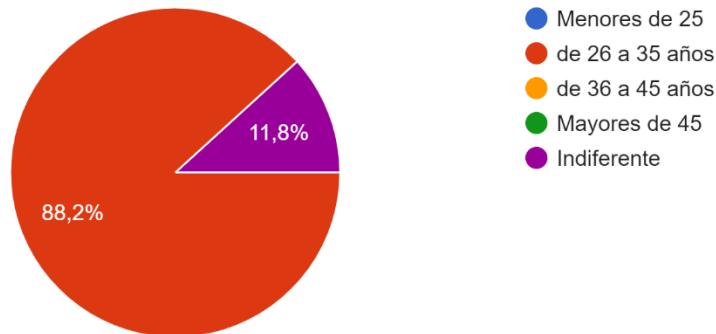
Nos indican que mayoritariamente el sexo es indiferente o que prefieren hombres. También indican que el sexo varía en función del puesto y el sector al que se dedique

la empresa. Nos sorprende ver que ninguna empresa haya marcado la casilla de mujeres.

En cuanto a la edad, los resultados son muy claros:

Edad

17 respuestas



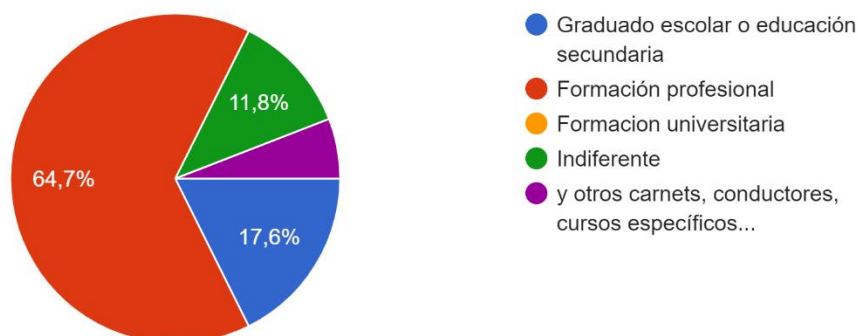
La franja de edad que más se demanda va desde los 26 a los 35 años. Como hemos visto en las encuestas anteriores, la mayoría de los trabajadores encuestados pertenecían a esa franja de edad.

Si tenemos en cuenta que muchas empresas utilizan a las ETT como una fórmula de reclutamiento, es comprensible que busquen perfiles jóvenes, debido a que, si con posterioridad quieren incorporarlos a su plantilla, podrán trabajar más años hasta jubilarse.

En cuanto a la formación, el perfil también es bastante claro:

Formación

17 respuestas



Buscan y contratan mayormente a personas con formación profesional, seguidos de personas con baja cualificación.

También hay alguna referencia a que la formación es indiferente, entendemos que esto será sobre todo para puestos de operario de producción que no requieren ningún tipo de formación específica. Una ETT, también nos ha hecho referencia a la búsqueda de candidatos con otro tipo de formación, como carnés de conducir o cursos específicos.

En cuanto a la experiencia, el 100% de las ETT ha indicado que se prefiere a trabajadores con experiencia en un puesto similar al que ofertan.

En relación con la nacionalidad del trabajador, nos indica aproximadamente un 50% que se contrata mayormente a trabajadores con nacionalidad española y el otro 50% que la nacionalidad es indiferente a la hora de optar a un puesto de trabajo y ser contratado.

Con intención de seguir analizando la influencia de estas empresas en el mercado laboral, hemos realizado una serie de preguntas en relación con el número de trabajadores que actualmente tienen estas empresas, cuantos han pasado a ser contratados por la empresa usuaria y qué puesto desempeñaban.

En cuanto al **volumen de trabajadores** que gestiona cada empresa, el rango va desde 94 a 400 trabajadores. De media una ETT gestiona unos 180 trabajadores.

Cabe destacar que, como regla general, cada consultor de RR.HH de las ETT puede gestionar un volumen de 50 a 100 trabajadores, dependiendo de las exigencias que imponga cada empresa usuaria y de la duración de los contratos.

Estas empresas también nos indican que como consecuencia de la pandemia producida por la Covid-19 su volumen de trabajo disminuyó en los meses más duros entre un 25-30% de media.

En esta parte de la encuesta, también preguntamos a las ETT que número de trabajadores habían pasado a ser **contratados por las empresas usuarias**. De media aproximadamente un 20% de sus trabajadores en el año pasado habían sido contratados con posterioridad por la empresa usuaria. En años anteriores estas empresas indicaban que el 30% de sus trabajadores pasaban a formar parte de la plantilla de la empresa usuaria. (E. Sánchez, 2004). Dato que también nos demuestra que hay oportunidades de lograr un empleo estable a través de las ETT.

Los perfiles de estos trabajadores que han pasado a formar parte de la plantilla de la empresa usuaria son muy variados, los más repetidos son los operarios, carretilleros, soldadores, torneros, fresadores, pintores industriales, chapistas, mozos de almacén y personal administrativo.

La siguiente pregunta que hemos realizado, es qué tipo de perfiles creen las ETT's que son deficitarios en Castilla y León, para comprobar si existe relación entre el perfil contratado por la empresa y el que escasea en el mercado laboral.

Estas empresas nos indican los siguientes perfiles como **perfiles deficitarios** en el entorno de Castilla y León:

- directivos y gerentes,
- soldadores,
- torneros,
- fresadores,
- electricistas,
- caldereros,
- delineantes,
- electromecánicos,
- chapistas,
- expertos en robótica,
- técnicos de mantenimiento,
- teleoperadores.

En febrero de 2021, Adecco elaboró un informe sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España. En dicho estudio establece por comunidades autónomas cuales eran los perfiles más deficitarios. La siguiente imagen muestra el resumen de este estudio:

Adecco

Perfiles deficitarios

Andalucía	Perfiles IT, personal sanitario, técnicos/as de laboratorio, técnicos/as de mantenimiento, electromecánicos/as.
Aragón	Oficios, técnicos/as mantenimiento, conductores/as, mecánicos/as, personal sanitario, comerciales.
Asturias	Perfiles IT.
Baleares	Personal sanitario, ingenieros/as industriales, administrativos/as con idiomas, operarios/as.
Canarias	Comerciales, perfiles IT, electromecánicos/as, enfermeros/as.
Cantabria	Oficios, soldadores/as, caldereros/as, fresadores/as, mecánicos/as.
C. y León	Técnicos/as de mantenimiento, sanitarios, soldadores/as, operarios/as cárnicos, electromecánicos/as, teleoperadores/as.
C. La Mancha	Soldadores/as, peones cárnicos, carretilleros/as, peones industriales.
Cataluña	Perfiles IT, administrativos/as idiomas, comerciales, carretilleros/as.
C. de Madrid	Informáticos/as, oficios (pescadero/a, carnicero/a, operario/a, soldador/a), carretilleros/as.
C. Valenciana	Ingenieros/as, electromecánicos/as, carretilleros/as, técnicos/as de mantenimiento, operarios/as, horneros/as.
Extremadura	Perfiles IT, personal sanitario, técnicos/as de laboratorio, técnicos/as de mantenimiento, electromecánicos/as.
Galicia	Operarios/as especializados alimentación, perfiles IT, carretilleros/as, comerciales, técnicos/as de mantenimiento.
Navarra	Profesionales de impresión, troquelado, perfiles sanitarios, perfiles IT, oficios.
País Vasco	Personal sanitario, perfiles IT, técnicos/as industriales, ingenieros/as, oficios.
La Rioja	Técnicos/as de mantenimiento, electricistas, fontaneros/as, soldadores/as.
R. de Murcia	Perfiles sanitarios, perfiles IT, profesionales con idiomas, carretilleros/as, oficios.

www.adecco.es

@adecco_prensa

Como podemos ver, los perfiles deficitarios de este estudio coinciden en gran medida con los perfiles que las ETT's de Palencia y Valladolid consideran deficitarios en su entorno. Por ello en Castilla y León debería fomentarse la formación de los futuros trabajadores en estos ámbitos y potenciar la obtención de experiencia laboral de estas personas para poder cubrir las carencias que tenemos de cara a un futuro.

RESULTADOS ENCUESTA A EMPRESAS USUARIAS.

Se ha elaborado una encuesta para empresas usuarias, con el objetivo de identificar cuáles son los principales motivos que las llevan a contratar los servicios de una ETT y si han contratado a algún trabajador cedido por ETT en el último año.

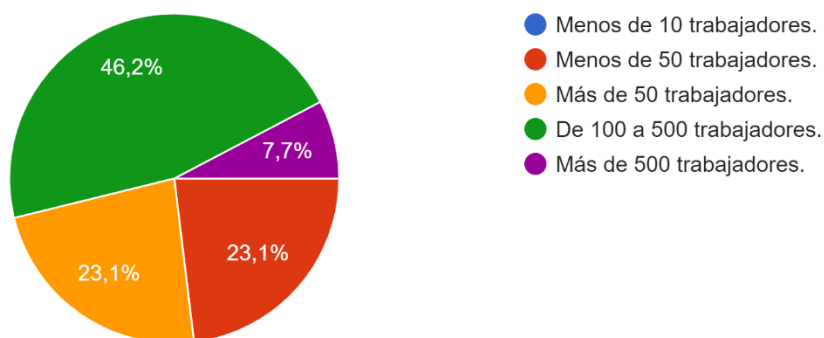
La encuesta se ha lanzado a 50 empresas de la provincia de Palencia y 50 de la provincia de Valladolid. Las empresas concretas a las que se les ha enviado se pueden ver en el Anexo III.

De la muestra de empresas usuarias, únicamente han respondido 13 empresas A mayores, 2 empresas más nos han indicado que no se encontraban en situación para responder la encuesta puesto que no trabajan ni han trabajado nunca con una ETT.

Dentro de la muestra de 100 empresas no podemos saber cuáles de ellas han contestado la encuesta puesto que se decidió que fuera anónima para poder obtener datos que no estuvieran condicionados.

En primer lugar, nos interesaba saber cuál es el **tamaño de la empresa** usuaria, los datos obtenidos han sido los siguientes:

Tamaño de la empresa
13 respuestas



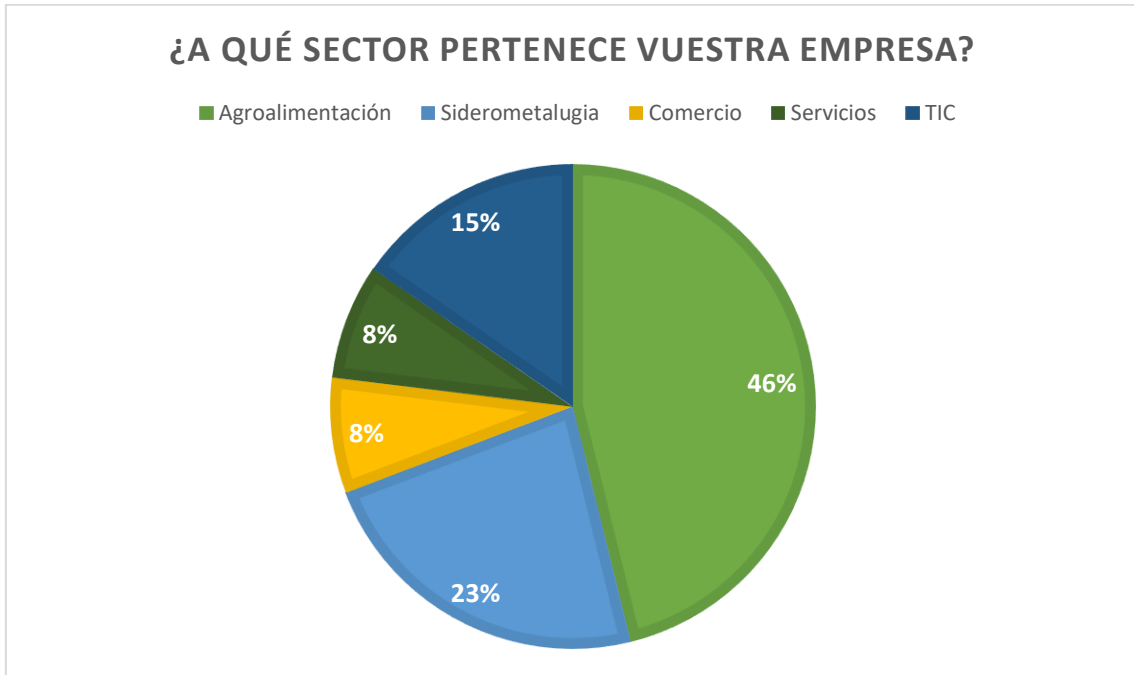
La mayoría son empresas grandes, y un porcentaje bastante pequeño tiene menos de 50 trabajadores. Es decir, un 23,1% de empresas que han respondido son PYMES.

Por ello esta encuesta va a ser más representativa de empresas grandes, dato que deberemos tener en cuenta al analizar los resultados.

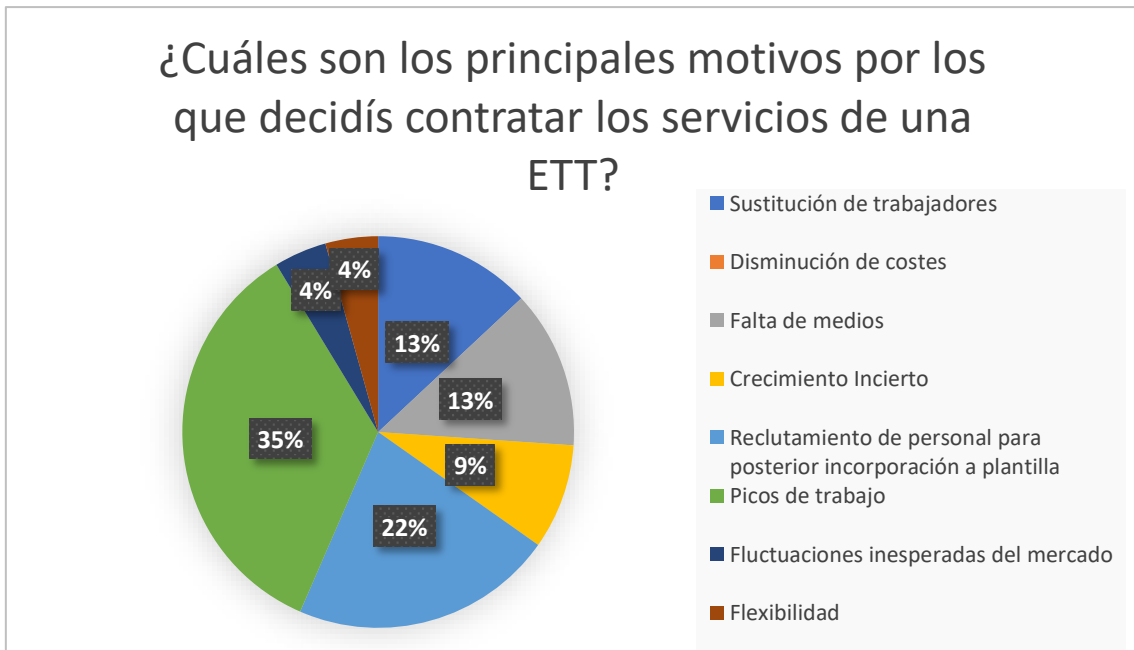
También era interesante conocer el **sector** al que pertenecen las empresas que han respondido la encuesta, la mayoría pertenecen al sector agroalimentario, seguido del sector de la siderometalurgia. Ambos sectores con mucha presencia en ambas

ciudades. También han respondido a la encuesta empresas dedicadas al comercio al por mayor, al sector servicios y al sector TIC.

El siguiente grafico muestra el porcentaje de empresas pertenecientes a cada sector:



Una vez tenemos constancia de cuál es el perfil de las empresas que han contestado a la encuesta, pasamos a preguntar por los **principales motivos** que las han llevado a contratar los servicios de una ETT. Los datos obtenidos han sido los siguientes:



Como podemos observar en el gráfico, el motivo principal son picos de trabajo, determinados momentos en los cuales la empresa tiene más trabajo por todo tipo de causas, como acumulación de tareas o aumento de pedidos.

La segunda causa más repetida es el reclutamiento de personal para posterior incorporación a empresa. Algunas empresas contratan los servicios de las ETT para cubrir necesidades puntuales, posteriormente esas personas pasan a formar parte de su base de datos. La empresa ya conoce como trabajan estos colaboradores y en caso de tener posibilidades de contratar, contactan con aquellas personas que a través de ETT han prestado un buen servicio. Por ello, y por los datos obtenidos en la encuesta a trabajadores, podemos afirmar que las ETT son un puente hacia la búsqueda de un empleo estable para algunos trabajadores.

En el tercer puesto, dentro de las causas que llevan a las empresas a contratar a ETT's, nos encontramos la sustitución de trabajadores y la falta de medios, tanto personales como tecnológicos.

Existen muchos motivos que generan la necesidad de sustituir trabajadores por otros, entre ellas las incapacidades temporales y excedencias voluntarias o forzosas. Hace relativamente poco tiempo, también se podía acudir a la contratación de trabajadores temporales para cubrir licencias, permisos y vacaciones de los trabajadores de plantilla, pero desde la Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 10 de noviembre de 2020, con número de recurso 2359/2019, no se permite utilizar la contratación temporal para cubrir estas situaciones. Se debe poder responder a estas necesidades con los propios trabajadores de plantilla. Lo cual limita a partir de ahora la contratación de trabajadores temporales cedidos a partir de ese momento.

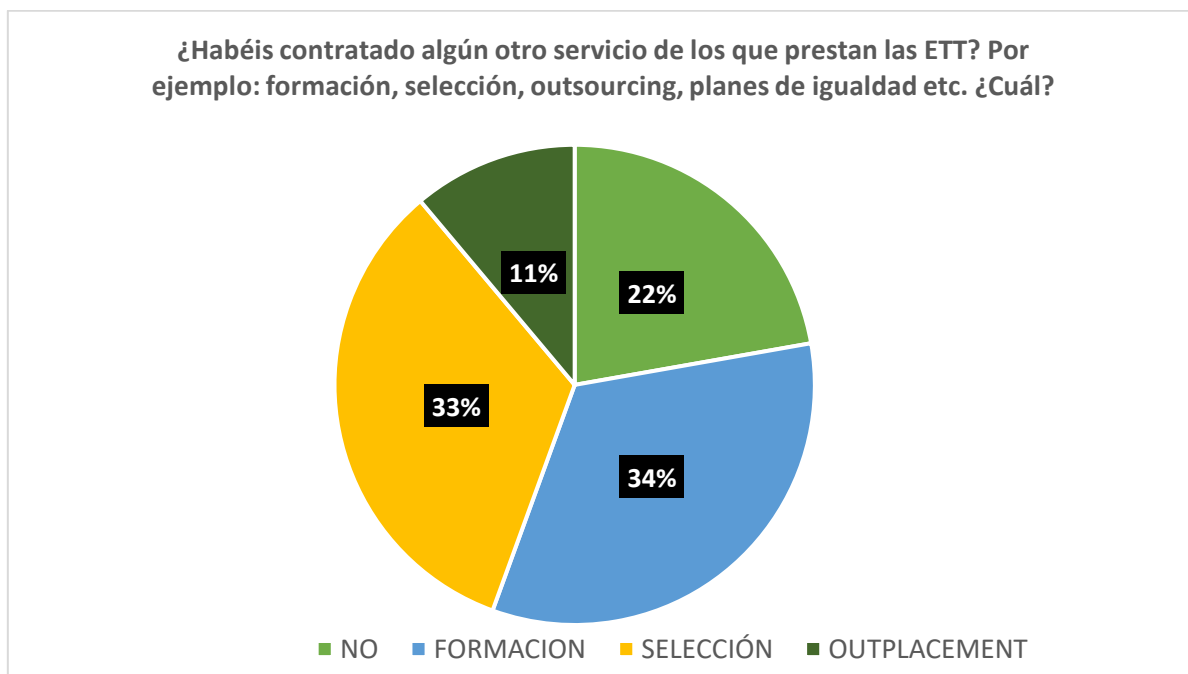
La falta de medios a la que algunas empresas hacen referencia es que, en muchas ocasiones, el personal del departamento de RR.HH vuelca todo su tiempo en la realización de otras tareas, y nos les queda margen para poder realizar el reclutamiento y los procesos de selección del personal. Otra causa es que, algunas empresas no tienen medios suficientes para realizar un buen reclutamiento, por ejemplo, el acceso a los grandes portales de empleo como InfoJobs requiere un coste elevado y algunas empresas no asumen estos costes para reclutar a trabajadores de baja cualificación. Por estos motivos acuden a ETT's para que lleven a cabo estos procesos.

El siguiente motivo que destaca es el crecimiento incierto, en ocasiones las empresas sufren momentos de crecimiento que no saben si son reales o si en un corto periodo de tiempo ese crecimiento cesará. Por ello, cuando el crecimiento empresarial no es claro, acuden a la contratación de los servicios de una ETT.

Los motivos menos repetidos son las fluctuaciones inesperadas del mercado y la búsqueda de una mayor flexibilidad.

Como hemos explicado en el capítulo anterior, las ETT's no solo se dedican a la cesión de trabajadores, sino que cada vez más actúan como grandes empresas de recursos humanos especializadas en todo tipo de procesos y gestiones en este ámbito. Por ello, era interesante conocer si las empresas encuestadas han contratado alguno de los **otros servicios** que ofrecen estas empresas.

Los datos obtenidos con relación a esta pregunta han sido los siguientes:



De las empresas encuestadas, que anteriormente habían contratado los servicios de cesión de trabajadores, la mayoría también han contratado otros servicios. Destacan la formación, la selección de personal y los procesos de outplacement. Un 22% de ellas, no ha contratado ningún otro servicio.

Las empresas que no contrataban servicios de cesión de trabajadores tampoco han acudido a estas empresas para la contratación de otros servicios.

Puesto que uno de los objetivos de las encuestas era averiguar si este tipo de trabajo es un puente hacia un **empleo estable**, hemos preguntado a las empresas usuarias si han contratado en el último año a algún trabajador de ETT, a que número aproximado, cuáles fueron los motivos y qué puesto de trabajo tenían estas personas a las que se contrataba.

El 75% de las empresas encuestadas han contratado en el último año a algún trabajador que ha prestado sus servicios a través de ETT. La media de trabajadores contratados por estas empresas es aproximadamente 17 trabajadores en el pasado año.

Los puestos de estos trabajadores son principalmente operarios de producción y carretilleros, también señalan haber contratado a mozos de almacén y técnicos de logística y compras.

En cuanto a los motivos, destacan el buen desempeño del puesto por parte del trabajador y el aumento de necesidades por estabilidad de las empresas. Otros motivos que exponen son que, en caso de necesitar incorporar personal a empresa, estos trabajadores ya están formados y pueden desde el primer día trabajar de forma autónoma. También en relación con la concatenación de contratación temporal, nos indican que, llegado el límite de la concatenación, si la empresa cree que ese trabajador es valioso para el equipo y quiere seguir contando con sus servicios, optan por contratarlo.

Principalmente nos llama la atención la puesta en valor del personal y de su trabajo. Observamos que las razones principales de contratar a la persona están ligadas con el buen desempeño del trabajo. Cuando una persona lleva un tiempo trabajando a través de ETT en la misma empresa, se vuelve un pilar que sustenta la actividad de esta y llegado el momento adecuado, la empresa opta por su contratación, siempre y cuando las circunstancias se lo permitan.

RESULTADOS ENCUESTA A TRABAJADORES.

Como ya hemos adelantado se ha encuestado a trabajadores cedidos por ETT's dentro de las ciudades de Palencia y Valladolid. La encuesta ha sido enviada aproximadamente a 300 trabajadores de los cuales 133 han respondido.

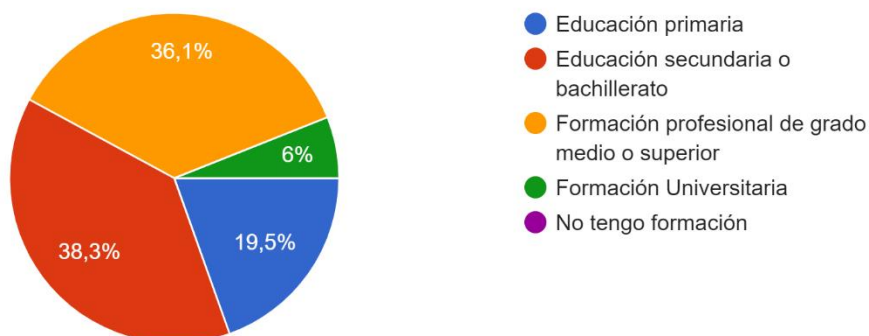
En primer lugar, queriendo analizar cuál es el **perfil de los trabajadores** cedidos por ETT, hemos preguntado cuál era la edad de estos. El rango de edad de las personas encuestadas va desde 19 a 58 años. Observamos un pico de trabajadores entre 22 y 30 años.

La segunda pregunta hacía referencia al sexo de los trabajadores. El 60,9% de los trabajadores encuestados son hombres, frente al 39,1% que son mujeres. Por ello podemos decir que existe mayor proporción de hombres cedidos por ETT's que de mujeres.

Hemos preguntado también por el nivel de formación de estas personas, a continuación, podemos ver un gráfico que explica los resultados obtenidos:

¿Cuál es tu nivel de formación?

133 respuestas



Podemos ver que la formación predominante es la educación de segundo grado, incluyendo la Educación Secundaria Obligatoria y el bachillerato.

En segundo lugar, también con un alto porcentaje, se encuentran los trabajadores con formación profesional, tanto de grado medio como de grado superior.

En tercer lugar, con un 19,5% de los trabajadores encuestados se encuentran aquellos con educación primaria o sin estudios finalizados.

Por último, los trabajadores que menos son contratados a través de ETT, son aquellos con titulación universitaria.

De este apartado concluimos que tienen mayores posibilidades de ser contratados a través de ETT las personas con formación profesional y con formación secundaria.

Gracias a esta encuesta, también hemos podido observar que la gran mayoría de trabajadores que acuden a una ETT en busca de trabajo lo hacen encontrándose en situación de desempleo (78,9%) seguida con un porcentaje muchísimo más pequeño de las personas que quieren cambiar de empleo.

El **motivo principal** por el que estos trabajadores deciden trabajar a través de una ETT es, en el 71,4% que aún no han conseguido un empleo estable con un contrato indefinido, pero esto es lo que buscan.

En segundo lugar, el motivo que más se repite es la búsqueda de una mayor experiencia laboral, para poder insertarse con más facilidad en el mercado laboral.

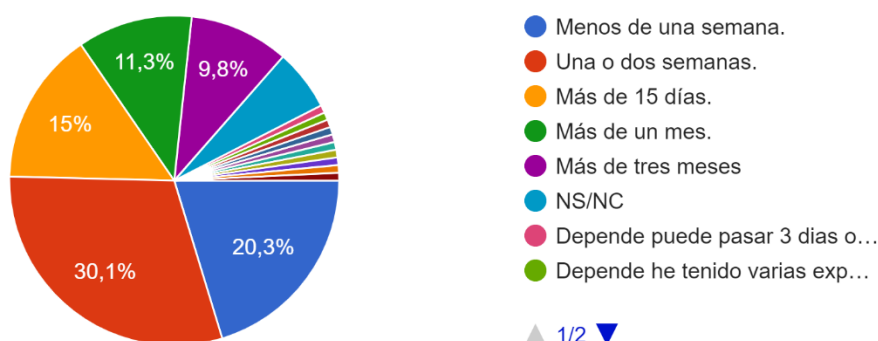
En tercer lugar, con un 8,3% indican que el motivo de acudir a estas empresas es buscar trabajo por un corto periodo de tiempo.

Para comprobar la eficiencia del servicio que prestan estas empresas, se ha preguntado cuál es el **tiempo** aproximado que de promedio tarda un trabajador en obtener empleo desde que acude a una ETT en busca de este.

Para ver con más claridad cuáles han sido los resultados obtenidos en esta parte de la encuesta se ha elaborado el siguiente gráfico:

Desde que acudes a una ETT en busca de empleo ¿Cuánto tiempo han tardado estas empresas en proporcionarte un empleo?

133 respuestas



Podemos observar que la mayoría de trabajadores ha encontrado empleo en un período bastante breve de tiempo. El 30,1% lo ha conseguido en una o dos semanas seguido

del 20,3% que ha tardado menos de una semana en obtener un empleo. Viendo estos dos porcentajes podemos decir que la eficacia de las ETT's para conseguir empleo a los trabajadores es bastante alta, ya que más del 50% de los trabajadores ha obtenido empleo en un período inferior a 15 días.

Curiosamente, como hemos analizado a lo largo del trabajo, hay muchos estudios que corroboran que las ETT's ayudan a los jóvenes a insertarse en el mercado laboral, por ello hemos preguntado a los trabajadores si obtuvieron su primer empleo a través de una ETT. El 75,2% de estos a respondido que no consiguió su primer empleo a través de una ETT.

Otro aspecto que nos ha parecido muy interesante analizar, es si el **empleo** que han obtenido a través de este medio **se ajusta o no a la formación** de cada trabajador. El 56,4% de los trabajadores encuestados piensa que el empleo obtenido es adecuado a su formación académica.

Para analizar si las ETT's son un puente hacia la consecución de un empleo más estable, hemos preguntado si en algún momento estos trabajadores han pasado a formar parte de la **plantilla de la empresa usuaria** donde han prestado sus servicios como trabajadores cedidos. El 45,1% de los encuestados ha pasado en algún momento a formar parte de la plantilla de la empresa usuaria en la que ha prestado sus servicios.

Por otra parte, hemos preguntado cuáles son las **ventajas e inconvenientes** desde el punto de vista de los trabajadores cedidos de trabajar a través de una ETT. En cuanto a las ventajas, destaca la obtención de experiencia en diferentes sectores, la posibilidad de compaginar el trabajo con otras actividades como por ejemplo estudios o proyectos personales. Otro aspecto que destacan muchos trabajadores es el servicio que les dan los consultores de recursos humanos de las ETT's, dicen sentirse apoyados y asesorados laboralmente en todo momento, además destacan que estas personas les han asesorado en la elaboración de sus currículums.

En cuanto a las desventajas destaca la inestabilidad que sufren los trabajadores contratados a través de una ETT, muchos exponen que en muchas ocasiones los trabajos son por un periodo corto de tiempo. Esto genera inestabilidad económica para estos trabajadores. Entre las desventajas principales que ven los trabajadores, se repite mucho el hecho de que deben estar pendientes del teléfono 24 horas al día por si en algún momento son necesarios en la empresa usuaria a última hora. Algunos dicen sentir ansiedad por no saber si de un momento a otro los van a llamar para pedirles que

vayan a trabajar. Esta desventaja nos ha preocupado bastante, puesto que repercute directamente en la salud del trabajador.

Muchos achacan que las ETT's han generado que el resto de empresas dejen de contratar y que esto ha generado precariedad laboral.

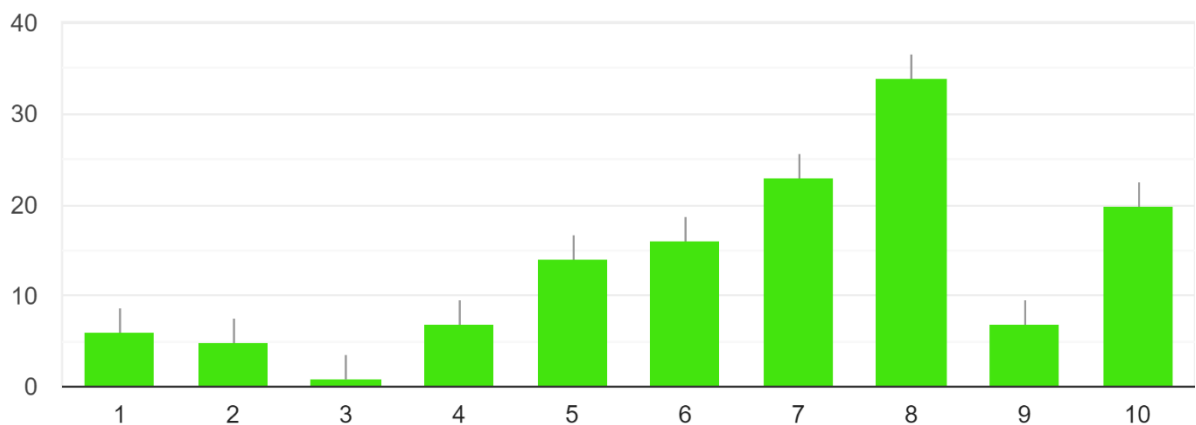
Otra respuesta que se han repetido con menos frecuencia dentro de las desventajas, es que, en la mayoría de los casos, estos trabajadores no disfrutaban de vacaciones.

También, dentro de las desventajas observamos la falta de conocimiento sobre algunos aspectos laborales por parte de los trabajadores. Algunos exponen que al trabajar a través de ETT no tienen los mismos derechos laborales ni se rigen por el mismo convenio colectivo, pero esto no es cierto como ya hemos explicado a lo largo del trabajo.

La última pregunta que hemos realizado a los trabajadores ha sido sobre el **grado de satisfacción** que han tenido con los servicios que les han prestado las ETT's. Se les ha pedido que valoren en una escala de 1 a 10 la satisfacción con estas empresas. El 75,2% de las personas entrevistadas tiene una satisfacción de 6 o superior. El grado de satisfacción más repetido es el 8.

Podemos decir que finalmente la satisfacción que obtienen los trabajadores de estos servicios es bastante elevado. A continuación, podemos observar el gráfico que resume el grado de satisfacción de los trabajadores encuestados:

¿Qué grado de satisfacción tienes con el servicio que te han prestado las ETT?
133 respuestas



6. CONCLUSIONES.

Las ETT se legalizaron en España en un contexto de flexibilización de las relaciones laborales, y desde sus inicios realizaron un gran número de contratos. Estas dos razones hicieron que se demonizara a estas empresas desde sus inicios. Actualmente este pensamiento permanece en algunas personas, pero no en la mayoría.

Desde 1994, año en que se legalizaron las ETT, la normativa ha ido evolucionando, el objetivo de la evolución normativa ha sido la mejora de las condiciones de los trabajadores cedidos, hasta la consecución de la igualdad entre estos y los propios trabajadores de las empresas usuarias.

En cuanto a la regulación de estas empresas, el aspecto más característico es la relación laboral triangular que se produce entre ETT, empresa usuaria y trabajador. Cabe destacar que son empresas muy vigiladas por las autoridades laborales en muchos aspectos. Para poder realizar cesiones necesitan una autorización previa y en materia de PRL tienen unas obligaciones específicas que el resto de empresas no tienen.

La intervención en el mercado laboral que realizan estas empresas muestra una clara correlación inversa entre tasa de penetración de ETT y tasa de paro, al igual que ocurre al comparar la tasa de temporalidad con la tasa de penetración. Por lo tanto, la existencia de ETT's parece ayudar a la disminución del desempleo y de la tasa de temporalidad. Esto se repite tanto a nivel europeo como en España a nivel de Comunidad Autónoma.

El perfil que a nivel nacional más contratan las ETT es: hombre, con nacionalidad española, de 20 a 34 años y con estudios secundarios.

Estas empresas a lo largo de los años han evolucionado y se han diversificado, convirtiéndose en grandes empresas de RR.HH. Muchas de ellas operan como agencias de colocación, empresas de selección, de externalización de servicios, formación y outplacement, entre otras.

Hemos encuestado a las tres partes que intervienen en la relación triangular (ETT's, empresas usuarias y trabajadores) en nuestro entorno más cercano. A través de los

resultados hemos podido comprobar que el perfil de trabajador más demandado en Palencia y Valladolid es el mismo que a nivel nacional.

Las ETT se han convertido en un rápido intermediario laboral a la hora de conseguir empleo, generalmente en menos de 15 días las personas que acuden a ellas lo consiguen.

Hemos obtenido datos que corroboran que las ETT pueden ser un puente hacia el empleo estable para los trabajadores. EL 45,1% de los trabajadores encuestados han pasado en algún momento a formar parte de la plantilla de la empresa usuaria donde prestaban sus servicios. Las empresas usuarias encuestadas, de media en el año pasado, han contratado 17 trabajadores cada una de ellas. Las ETT nos indican que aproximadamente las empresas usuarias contrataron en el año pasado a un 20% de los trabajadores cedidos. Teniendo en cuenta que el año pasado coincidió con el momento más duro de la pandemia provocada por la Covid-19 y que el objetivo de estas empresas no es que los trabajadores encuentren empleo estable, son datos bastante positivos.

En nuestro entorno existe escasez de algunos perfiles profesionales como soldadores, torneros, fresadores, electricistas, caldereros, delineantes, electromecánicos y técnicos de mantenimiento. Estos perfiles, mayoritariamente requieren un grado medio o superior de formación profesional. Para finalizar estos estudios se exige un periodo de prácticas en empresa. Una vez terminada la formación y las prácticas, estas personas tienen muchas dificultades para incorporarse en las empresas, debido a que no tienen la experiencia suficiente. Tenemos un vacío entre trabajadores recién salidos de la formación y trabajadores experimentados con, en la mayoría de casos, una edad avanzada. Queremos poner de manifiesto la necesidad de mayor adquisición de experiencia por parte de estos profesionales, ya sea a través de una formación profesional dual, que les permita obtener mayor experiencia o incentivando a las empresas a la contratación de estos trabajadores. En último término, se ve necesario revisar periódicamente la oferta formativa de nuestra comunidad a nivel de estudios profesionales, para lograr un mayor ajuste con lo que nuestro mercado laboral está demandando.

Por último, hay que añadir que, aunque las ETT en su nacimiento no contaran con el apoyo de trabajadores, dentro de la encuesta realizada a estos, se observa una satisfacción media de 8 sobre 10, sobre el servicio que estas empresas prestan, dato

muy interesante, puesto que significa que las personas que han vivido la experiencia de trabajar por ETT están realmente satisfechas con estas empresas.

Debemos comprender que el papel de las ETT's se reduce a cubrir necesidades temporales que toda empresa tiene. Partiendo de esta base, y sabiendo que hay un porcentaje de trabajadores que logra un empleo estable gracias a ellas y que la satisfacción de los trabajadores con dichas empresas es muy elevada, podemos concluir que estas empresas realizan una buena labor en el mercado laboral.

ANEXOS:

ANEXO I: ANÁLISIS CPD.



CONTRATO
PUESTA A DISPOSICIÓN - C.P.D.
Número: 001.64CN21.502.1

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ⁽¹⁾

D./Dña con NIF en concepto de Apoderado de la con Nº de Autorización Administrativa de
vigencia temporal INDEFINIDA, y domicilio en .

EMPRESA USUARIA ⁽²⁾

D./Dña con NIF en concepto de de la Empresa CIF CCC domicilio en CL/

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO REQUERIDO

- Supuesto de celebración: Acumulación de tareas, circunstancias de mercado ⁽³⁾
- Puesto: Especialista 3. Convenio aplicable a la empresa usuaria: ⁽⁹⁾
- Contenido y cualificación requerida: experiencia en puesto similar y carnet de carretilla en vigor ⁽⁴⁾
- Riesgos del puesto, equipos de protección individual y medidas preventivas : Según anexo ⁽⁵⁾ 6. Servicios comunes e instalaciones colectivas: Según anexo
- Justificación de la temporalidad:
- Duración del contrato: Duración del contrato desde 24/03/2021 hasta 25/03/2021, con el siguiente horario de trabajo, turno rotativo mañana tarde y noche ⁽⁶⁾ ⁽⁷⁾
- Trabajador/a: 10. Salario Bruto: 10,61 Euro/Hora
- Precio convenido: 16,91 Euro/Hora ⁽⁸⁾ 12. Conceptos:

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- El precio estipulado en el presente contrato, en el caso de utilización de un contrato temporales con duración inferior a 6 días, se verá incrementado en el mismo porcentaje establecido de sobrecoste de cotización que prevé Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre.

SEGUNDA.- El precio estipulado en el presente contrato aplica a horas normales y contratos superiores a 6 días. Los gastos por dietas, desplazamientos y alojamiento por causa del servicio, correrán a cargo de la empresa usuaria, manteniendo el margen comercial.

TERCERA.- La empresa usuaria se responsabilizará del cumplimiento de la normativa de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo, según indica la normativa, siendo responsable de identificar y entregar los EPIS necesarios al trabajador. El puesto a ceder tiene realizada la correspondiente evaluación de riesgos. La empresa usuaria se compromete a notificar a Nortempo ETT, SL cualquier modificación en las condiciones de trabajo o en la evaluación que pueda afectar al puesto. Está absolutamente prohibido la realización de trabajos de especial peligrosidad relacionados en el art 8 del RD 216/1999 modificado por el Real Decreto 10/2010 en su DA 2ª. La empresa usuaria será responsable de evitar la contratación en caso de trabajos incluidos, tanto en los supuestos anteriores, como en los supuestos generales prohibidos relacionados en el art 8 de la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal. La tarifa por reconocimiento médico en caso de solicitud por la empresa usuaria es de 50 € + IVA por trabajador

CUARTA.- La empresa usuaria se compromete a comunicar por escrito cualquier incidencia en el servicio. En particular, y sin constituir lista cerrada, se compromete a comunicar con antelación a la fecha de efectos: las incorporaciones, ceses y modificaciones de condiciones de trabajadores, así como ausencias al trabajo, incapacidades temporales, accidentes de trabajo, y cualquier otra circunstancia que pueda afectar a la relación laboral. Nortempo ETT, SL facturará a la empresa cliente los costes que se deriven de la falta de cumplimiento de lo aquí recogido.

QUINTA.- En el caso de que los trabajadores realicen menos horas que las pactadas en el contrato de puesta a disposición, Nortempo ETT, SL facturará el coste de salarios y cotización que le suponga las horas contratadas y no trabajadas en las condiciones aquí recogidas.

SEXTA.- Las partes se comprometen a modificar las condiciones económicas presupuestadas en caso de que como consecuencia de modificaciones normativas, interpretaciones jurisprudenciales, o criterios de Inspección de Trabajo, se determinasen conceptos económicos o costes para Nortempo ETT, SL, superiores a los aquí contemplados, manteniendo el margen comercial preexistente. El cliente asumirá las posibles diferencias en la indemnización por finalización de contrato que, (bien por imposición normativa, acta de Inspección o Sentencia Judicial), se establezcan en exceso sobre el importe presupuestado de 12 días de salario por año trabajado.

SÉPTIMA.- En el caso de que la empresa usuaria decidiera incorporar a su plantilla al trabajador puesto a disposición, deberá mantenerlo contratado a través de Nortempo ETT, SL durante al menos tres meses, o alternativamente, abonar a Nortempo ETT, SL una indemnización equivalente a tres meses de puesta a disposición.

OCTAVA.- Los servicios contratados se facturarán de forma Mensual o a la finalización de éstos si la duración fuese inferior a dicho período, en base a las horas de control de horas trabajadas, siendo abonados por la empresa usuaria mediante Transferencia Si el abono de la factura se realizase mediante pagaré, cheque o confirming, la empresa usuaria deberá entregar o notificar éste en el plazo de 15 días desde la fecha de emisión de la factura correspondiente. El precio convenido se verá incrementado con el importe del IVA/IGIC al tipo marcado por la legislación vigente en cada momento. La falta de abono por parte de llegada la fecha de su vencimiento, de cualquiera de las facturas emitidas por Nortempo ETT, SL, facultará a Nortempo ETT, SL para reclamar a el abono anticipado de la totalidad de las facturas que hubieran sido emitidas hasta la fecha del incumplimiento, o que estuvieran pendientes de emitir por los servicios ya prestados, las cuales se considerarán a todos los efectos vencidas y exigibles, junto con los intereses de demora establecidos en el artículo 7.2 de la Ley 3/2004 de 29 de diciembre. Asimismo, se reclamarán los costes de cobro que se originen por la mora del cliente hasta el límite permitido por la normativa vigente. Se considerarán costes de cobro en todo caso, y sin ser lista cerrada, los costes de devolución de efectos, correo, de notarios, letrados, procuradores, burofax. La falta de pago de una factura facultará a, Nortempo ETT, SL para resolver el contrato con suspensión inmediata de la prestación del servicio a siendo directamente responsable de la totalidad de los costes que la referida medida le suponga a Nortempo ETT, SL.

NOVENA.- En el caso de que el contrato fuese rescindido por voluntad unilateral de la empresa usuaria antes o después de la fecha de su vencimiento legal, los costes que dicha decisión le supongan a Nortempo ETT, SL, serán repercutidos a la empresa usuaria. Si debido a incumplimiento por parte de la empresa usuaria de las condiciones pactadas en el presente contrato, Nortempo ETT, SL decidiera rescindir el contrato del trabajador, todos los costes que esta decisión supongan, serán asumidos por la empresa usuaria, sin perjuicio de la posible indemnización por daños y perjuicios que pudiera corresponder, sin que se le pueda exigir continuidad en la prestación del servicio.

DÉCIMA.- Ambas partes reconocen haber sido informadas de las finalidades del tratamiento de los datos personales suministrados en el presente contrato y los derivados de la ejecución del mismo, de la posibilidad de remitirse información comercial en base al interés legítimo de ambas partes por medios electrónicos de sus servicios propios y de los desarrollados por las empresas de su grupo citadas en así como de cómo ejercer sus derechos y demás obligaciones de las normativas de protección de datos.

UNDÉCIMA.- Las partes someten cualquier divergencia respecto al cumplimiento, efectos, interpretación y aplicación de este contrato a los Juzgados y Tribunales de A Coruña, renunciando a cualquier otro que pudiera corresponder.

DUODÉCIMA.- De acuerdo con lo establecido en los artículos 32 del Estatuto de los Trabajadores y 91 de la Ley Concursal, los créditos salariales gozarán de preferencia frente a cualquier otro crédito, y por tanto, teniendo en cuenta que los servicios contratados consisten en la puesta a disposición de personal y mayoritariamente el crédito va destinado al abono de salarios y cotizaciones sociales, el cliente acuerda dar carácter de preferente a la deuda con Nortempo ETT, SL, y por tanto, atenderá el pago de las facturas pendientes de forma prioritaria frente a cualesquiera otras.

Por la empresa de trabajo temporal (firma y sello)

Firmado por: NORTEMPO
NIF: Fecha y hora:
IP:



Por la empresa usuaria (firma y sello)

Firmado por:
NIF: Fecha y hora:
IP:

El anterior CPD ha sido cedido por Nortempo ETT. Los datos identificativos de esta ETT, de la empresa usuaria y del trabajador objeto del contrato han sido eliminados para salvaguardar la protección de datos de estas personas, tanto físicas como jurídicas.

Como se mencionó en el capítulo 2 de este texto, los requisitos que todo CPD debe contener son los siguientes:

- Se deben identificar los datos de la ETT, entre ellos debe constar el número de autorización, el NIF y los códigos de cuenta de cotización a la seguridad social.
(1) Podemos ver que aparecen todos los datos que identifican a la ETT.
- De la misma manera se debe identificar a la empresa usuaria.
(2) El apartado “Empresa Usuaria” identifica todos los datos de la empresa a la que será cedido el trabajador.
- Motivo que justifica la contratación temporal por la que se realiza el CPD.
(3) Concretamente en este CPD la justificación de la celebración es la acumulación de tareas por circunstancias del mercado.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación necesaria para su ejercicio.
(4) En este apartado se exige que el trabajador vinculado al CPD tenga experiencia en puesto similar y el carné de carretilla en vigor.
- Se deberá haber cumplido previamente a la celebración de este contrato con lo dispuesto en el art. 2 del R.D 216/1999, que establece la obligación a la ETT por parte de la empresa usuaria de los riesgos laborales y las medidas de prevención que se toman en la empresa.
(5) El CPD hace referencia a un Anexo que se firmó y acordó previamente con la empresa usuaria para cumplir con las obligaciones de ambas partes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Duración prevista del contrato.
(6) La duración prevista de este contrato es desde el 24 de marzo de 2021 al 25 de marzo de 2021.
- Lugar y horario de trabajo.
(7) Identifica que se trabajará en turnos de mañana, tarde y noche.
- Precio.
(8) El precio que la empresa usuaria debe pagar a la ETT es de 16,91 €/hora trabajada por el trabajador. A mayores podemos ver en se identifica el salario bruto que percibirá el trabajador cedido por hora trabajada, en este caso 10,61€. La diferencia entre estos dos precios equivale a los ingresos que genera la ETT por hora al ceder a este trabajador.

- Convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

(9) El convenio colectivo también ha sido identificado en el CPD.

Una vez hemos examinado este contrato de puesta a disposición podemos concluir que cuenta con todos los requisitos exigidos por la legislación española.

El apartado "Cláusulas adicionales" de este contrato establece las condiciones que impone este contrato. Entre ellas podemos ver que los contratos celebrados por una duración inferior a 6 días supondrán un mayor coste puesto que el R.D-Ley 28/2018 impone una mayor cotización a la seguridad social por la celebración de estos contratos de tan corta duración. Este mayor coste se imputa a la empresa usuaria.

Otro coste que se imputa a esta es el de los reconocimientos médicos que deban pasar los trabajadores cedidos a su empresa. El coste de esto será de 50€ más IVA por reconocimiento médico.

Por último, dentro de este apartado, la cláusula séptima establece que la empresa usuaria solo podrá incorporar a su empresa a un trabajador cedido si este ha trabajado a través de la ETT durante un periodo de al menos tres meses. Si la empresa quiere incorporar al trabajador sin haber cumplido este periodo deberá indemnizar a la ETT.

ANEXO II: EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL QUE OPERAN EN PALENCIA Y VALLADOLID CON OFICINA FÍSICA.

Nº AUTORIZACIÓN	NIF	RAZÓN SOCIAL	OFICINA EN PALENCIA	OFICINA EN VALLADOLID	UBICACIÓN AÑO 2020	AUTORIDAD LABORAL QUE CONCEDE LA AUTORIZACIÓN
79/0002/94	A80903180	ADECCO T.T., S.A. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	SI	SI	C/ Mujer Palentina, 8 34002, Palencia Calle Santuario 11, 47002, Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0015/94	A80800451	AGIO TT GESTORES DE EMPLEO. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.	NO	SI	Plaza De España 6, 47001 Valladolid - Valladolid (Valladolid)	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0066/95	B26231191	ANANDA GESTION, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L.	SI	SI	C/ José Zorrilla, 7 34001, Palencia Ps Farnesio, 11, Bajo 47013 Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0252/11	B64613011	EPOS SPAIN ETT, S.L.U.	NO	SI	Calle Gamazo, 31, Despacho 6, 47004 Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0196/06	B17880550	EUROFIRMS ETT, S.L.	SI	SI	Av. Cardenal Cisneros, 9 34002 Palencia C/ Dos de Mayo 10, 47004, Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0009/94	A79447686	FASTER EMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.	NO	SI	PZA. DE LA CRUZ VERDE, 6 ENTREPLANTA OFI.5 47002 VALLADOLID (VALLADOLID)	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)

79/0007/94	A79406575	FLEXIPLAN, S.A. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	SI	SI	Avda. De Madrid, 13 34004 Palencia (Palencia) Pz.Tenerias 12 47006 Valladolid - Valladolid (Valladolid)	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0186/05	B81888042	G. I. GROUP SPAIN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L.	SI	SI	C/Blas De Otero 1 34004, Palencia Paseo Arco De Ladrillo 88 2ª Of.16 47008, Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0021/95	A47345285	GRUPO NORTE RECURSOS HUMANOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.	-	-	EN ACTUAL CONCURSO DE ACREEDORES	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0036/95	B60336989	IMAN TEMPORING, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L.	SI	SI	C/ Batan De San Sebastian, 3 34005 Palencia Calle la Galatea 8, 47004, Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0003/94	A08742835	MANPOWER TEAM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.	SI	SI	C/ Eras Del Bosque, 1, Bajo 34005, Palencia Plaza De La Rinconada, 9 1ª Planta, 47001 Valladolid Claudio Moyano, 13 - bajos, Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)

79/0123/97	A80652928	RANDSTAD EMPLEO, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.	SI	SI	Pasaje Gil de Fuentes, 2, 34001, Palencia Calle de Panaderos, 42, 47004, Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0057/95	A60627619	SYNERGIE T.T., EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.U.	NO	SI	Calle Maria De Molina, 1-1b 47001 Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0172/01	B15349269	NORTEMPO ETT, S.L	SI	SI	Av. República Argentina, 14, local 4, 34002 Palencia, C/ San Benito, 4, 47003, Valladolid ·	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0058/95	B60579232	TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L.	NO	SI	C/Bajada De La Libertad Nº6 1 47002 Valladolid	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
79/0174/02	B81626855	TRIANGLE SOLUTIONS ETT, S.L.	NO	SI	Paseo Zorrilla 22, 2ºA Valladolid, Valladolid 47006	Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)
68/0002/18	B47771142	JOB CYL ETT S.L.	NO	SI	Calle Topacio 43, Portal 4 2 Dcha. Valladolid	Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

ANEXO III: MUESTRA DE EMPRESAS USUARIAS.

Muestra de empresas a las que se les ha enviado la encuesta para empresas usuarias.

PALENCIA	
SEDA	HOTELES SUCO
PROSOL	HOTEL MAGAZ
TRAPA	CABO VIRGENES
SIRO	CMP
SMP AUTOMOTIVE (PEGUFORM)	BIOMAR
GULLÓN	DIANA PALACE
MEDGON	TROFEOS PALLART
ROAMS	PALAU
HERMANAS HOSPITALARIAS	QUESOS CERRATO
FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN	CASTILLA VIEJA
VIVEROS MERIMAR	FACUNDO
AGROPAL	TRANSPORTES BUJ
GRUPO TECNIPEC	TELESTANT
NEUMATICOS PALENCIA	LUROPAL
CONSERVAS RAMOS	ATREZZO
MELERO	NAMMO
PRODULCA	SYSTEM LONCH
GAHESA	RAESA
PLASTICOS MAGONSA	EUROSTYLES
BENTELER	INMAPA
KENIA	DC SISTEM
SEUR	COCIMAR
HOTEL REY SANCHO	CICROSA
OK HOTELES	PLSTICOS PALENCIA - HIDPAMOLDES
HOTELES AC	VALLE SAN JUAN

VALLADOLID

GRUPO MAT	ALIA TRANSACCIONES
AMBUIBÉRICA	PATATAS MELENDEZ
GRUPO ANTOLÍN	ECO-SYSTEM
ADIENT	TECELEC
ARALIA	BIOTEC MEDICA
HERMANAS HOSPITALARIAS (BENITO MENNI)	HELIOS
FUNDACIÓN INTRAS	HERMI
EL CORTE INGLÉS	MICHELIN
ZENER	MAS PLASTICOS
POSTQUAM COSMETIC	ACOR
QUESERIA ENTREPINARES	QUESERA NAPOLI
FAURECIA	IBERFRESCO
LINGOTES ESPECIALES	GARCIA PUENTE
EXRTUSIONES METALICAS	HORCAOL
CLA	MAKROPLAS
LUNA DEL CARIBE	PLASTICOS RECA
ADEEPI	ARAN GROUP
GRUPO LINCE	MARCOS MARTINEZ MINGUELA
SANE RIEGO	DACHSER
POMMIER	ID LOGISTICS
TANDEN	LASAFFRE IBERICA
ARIAS CAL	PACK BENEFIT
FORESA	DGH ROBÓTICA
INDUSTRIAS RIOS	ALTERTEC
MAS MADERA	AQM LABORATORIOS

7. BIBLIOGRAFÍA.

- 1&1 IONOS España S.L.U. (2018). *Outsourcing*. IONOS Startupguide. <https://www.ionos.es/startupguide/gestion/outsourcing/>
- ABC (2014). El 63% de los empleados considera el trabajo temporal como una puerta al empleo estable. <https://www.abc.es/economia/20140819/abci-trabajadores-espanoles-considera-trabajo-201408181128.html>
- Adecco. (2021). *Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España*. <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/informe-adecco-sobre-perfiles-deficitarios-y-escasez-de-talento-en-espana.pdf>
- AGETT & Universidad Rey Juan Carlos. (2005). *Análisis de la satisfacción de los trabajadores cedidos con los procesos de colocación gestionados por las ETT que forman la AGETT*. https://asempleo.com/servicio/informes/INF_E_%20IN_PSITRO_%20URJC1.pdf
- Alberto Elordi Dentici, Salvado Del Rey Guanter, José Enrique Serrano Martínez, & Carolina Gala Durán. (2001). *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. https://www.nodo50.org/gpm/ReformaPensiones/INF_E_2001.pdf
- Andreu Cruañas, presidente de ASEMPELO. (s. f.). *Las ETT como vía para la reintegración de desempleados y reducción del paro estructural* [Comunicado de prensa]. https://asempleo.com/wp-content/uploads/2019/01/NdP.AML_Enero-2019.pdf
- Andreu Cruañas. (2020, 24 junio). *Las ETT impulsan la recuperación del empleo tras la pandemia* -. ASEMPELO. <https://asempleo.com/notas-de-prensa/las-ett-impulsan-la-recuperacion-del-empleo-tras-la-pandemia/>
- Arcos Bajo, Beatriz, José Luis Osuna Llana, and Carmen Vélez Méndez. (2004). *Intermediación en el mercado de trabajo andaluz a través de las empresas de trabajo temporal*. Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional.
- ASEMPLEO. (2016). *Código Ético de buenas prácticas y de conducta* (N.º 1). <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2016/05/CodigoEtico.pdf>
- ASEMPLEO. *Impacto de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral y las finanzas públicas*. (2013). ASEMPELO. Published.
- Asensio, E. (2015). *La intervención de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral como agentes de dinamización*. TFG.Universidad de Zaragoza.

Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal. (2012, julio). *Consecuencias laborales y económicas derivadas de un aumento de la actividad de las ETT en el mercado de trabajo temporal.*

https://asempleo.com/servicio/informes/Consecuencias%20Laborales%20y%20Economicas_ETT.pdf

Autorización administrativa de empresa de trabajo temporal (ETT) e inscripción en el Registro regional de ETTs. (s. f.). Trámites Administración.

<http://tramites.administracion.gob.es/fr/communaute/tramites/ressource/autorizacion-administrativa-de-empresa-de-trabajo/9423131b-27d7-40ce-9f1d-35de47bab2db>

Capital Humano. *Origen y evolución de las empresas de trabajo temporal.* (2011). *Capital Humano*, Nº 257, 26–34.

Carlos Cuesta. (2020). Sánchez dispara la precariedad en la Administración: llega al millón de empleados públicos temporales. *okdiario.com.*

<https://okdiario.com/espana/pedro-sanchez-dispara-precariedad-administracion-llega-millon-empleados-publicos-temporales-6367135#:~:text=Como%20colof%C3%B3n%2C%20los%20supuestos%20defensores%20del%20trabajo%20estable,puntos%20por%20encima%20de%20la%20del%20sector%20privado.>

Cristina Peña Aylagas (2014). *Influencia del sector de las ETT's en el mercado de trabajo.* Universidad de Valladolid.

Consejo Económico y social de Castilla y León. (2017). *Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León.* [https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-](https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/analisis-dinamico-tejido-empresarial-castilla-leon)

[iniciativa-propia/analisis-dinamico-tejido-empresarial-castilla-leon](https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/analisis-dinamico-tejido-empresarial-castilla-leon)

Daza, D (2019). *Las 14 principales ETT en España: el primer paso para conseguir un empleo.* EMAGISTER [https://www.emagister.com/blog/principales-ett-en-](https://www.emagister.com/blog/principales-ett-en-espana-el-primer-pasopara-un-trabajo-fijo/)

[espana-el-primer-pasopara-un-trabajo-fijo/](https://www.emagister.com/blog/principales-ett-en-espana-el-primer-pasopara-un-trabajo-fijo/)

Carmen De la Calle Durán, Marta Ortiz de Urbina Criado y Marta Romero Torre (2008). *La gestión de la temporalidad del mercado laboral español: el papel de las empresas de trabajo temporal.* [054.doc \(alde.es\)](https://www.alde.es/054.doc)

[054.doc \(alde.es\)](https://www.alde.es/054.doc)

Diputación de Palencia. (2012). *La industria en la provincia de Palencia.* <http://www.emprendeystrabajaenpalencia.es/descargas/SECTORIAL/INDUSTRIAC.pdf>

[AC.pdf](http://www.emprendeystrabajaenpalencia.es/descargas/SECTORIAL/INDUSTRIAC.pdf)

El papel de las ETTs en el mercado laboral. Empleabilidad ETT. Recuperado 16 de junio de 2021, de [https://www.empleabilidadett.es/el-papel-de-las-etts-en-el-mercado-](https://www.empleabilidadett.es/el-papel-de-las-etts-en-el-mercado-laboral/)

[laboral/](https://www.empleabilidadett.es/el-papel-de-las-etts-en-el-mercado-laboral/)

- EULEN Flexiplan | Empresa de recursos humanos | Soluciones RRHH. (2021). FLEXIPLAN. <https://flexiplan.eulen.com/>
- Eurociett y Uni Europa (2014): “El papel del empleo a través de ETT’S y transiciones entre empleos en el mercado laboral en Europa”, *Capital Humano*, nº 290, Sección Extra-Trabajo Temporal.
- Francisco Muñoz Conde. (2007). *Empresas de trabajo temporal y abandono del desempleo*. 1a ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.
- Gi Group. (2021, 1 marzo). Empresas. <https://es.gigroup.com/empresas/>
- Gloria Milena Agrella. (2018). *La Evolución de las Empresas de Trabajo Temporal en España durante la etapa de crisis 2007–2017*. Universidad de la Laguna.
- Guillermo José Burgos Castro. (2017). *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*. TFG. Universidad de Extremadura.
- INE. (2019–2021, enero–diciembre). Estadísticas de empresas de trabajo temporal [Conjunto de datos].
- Juan Gómez Arborós. (2016). Análisis de las contratas y subcontratas como reflejo de la descentralización productiva. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 149–177. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/3021/14172_1RJ148.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juan Manuel Ramírez Martínez y Jesús García Ortega. (2018). Curso Básico de Derecho del trabajo.
- Julio Cobos Marciel (2019). *Empresas de trabajo temporal en España y su actividad empresarial*. TFG. Universidad de Valladolid.
- La probabilidad de encontrar trabajo aumenta gracias al empleo temporal. (2018, julio). *El Monográfico del Mercado Laboral*. <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2018/08/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-132-Julio-2018-monografico.pdf>
- Las ETT impulsan la recuperación del empleo tras la pandemia. (2020, junio). El monográfico del mercado laboral, N.º 155. <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2020/06/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-155-Junio-2020.pdf>
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.(Núm. 164) [BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2001-13265](https://www.boe.es/BOE-A-2001-13265)
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (Núm. 131). [BOE.es - BOE-A-1994-12554 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.](https://www.boe.es/BOE-A-1994-12554)

- Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. (Núm. 70) [BOE.es - Documento BOE-A-1999-15683](#)
- Luis González Fernández y Lorenzo Rivarés Sánchez. (2013). *Empresas de Trabajo Temporal: de la interposición a la intermediación*.
- Manpower Group. (s. f.). *Empresas*. MANPOWER. Recuperado 16 de junio de 2021, de <https://www.manpower.es/empresas>
- María Muñoz (2017). *El nuevo siglo de las ETT*. Universidad de Valladolid.
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social e Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *Estadísticas sobre siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos* [Conjunto de datos].
- Ministerio de trabajo y economía. (2019–2021). *Estadísticas de empresas de trabajo temporal* [Conjunto de datos]. [https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/ett21eneAv/Avance%20ETT%20\(enero%202021\).pdf](https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/ett21eneAv/Avance%20ETT%20(enero%202021).pdf)
- Ministerio de trabajo y economía social. (2019a). *Anuario estadísticas de empresas de trabajo temporal* [Conjunto de datos]. <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2019/index.htm>
- Ministerio de trabajo y economía social. (2019b). *Estadística de accidentes de trabajo* [Conjunto de datos]. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/monograficas_anuales/EAT/2019/index.htm
- Pérez Campos, Ana Isabel. (2005). *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: Obligaciones y responsabilidades*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1143012.pdf>
- Randstad. (2021, 4 junio). Formación E-learning Bonificable para Empresas | Randstad E-learning. <https://www.randstad.es/elearning/>
- Raquel Pascual Cortés. (2021, 9 febrero). Las ETT prevén un repunte del empleo en abril tras perder un 24% de su contratación en 2020. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/08/economia/1612814363_080952.html
- Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (Núm.27). (1 de febrero de 1995) [BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1995-2520](#)
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. (Núm. 47). [BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1999-4525](#)

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Núm. 36) [BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2012-2076](#)
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Núm. 147). [BOE.es - Documento BOE-A-2010-9542](#)
- Régimen legal de las ETT: autorización administrativa.* (s. f.). vLex. <https://vlex.es/vid/administrativa-497613678>
- Secretaria confederal de empleo. (1999). *Empleo y empresas de trabajo temporal.* http://ccoo1.webs.upv.es/ETTs/ETT_estudio_29-01-99.pdf
- Servicios de RRHH Nortempo - Soluciones de Recursos Humanos.* (2020, 26 septiembre). Nortempo. <https://nortempo.com/empresas/>
- Servicios RRHH, Outsourcing y Formación Empresas | Adecco.* (2021). ADECCO. <https://www.adecco.es/empresas>
- Soluciones para Empresas.* (2021, 9 junio). Randstad. <https://www.randstad.es/empresas/>
- Tena, G. T. (2000). *Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal. Acciones e investigaciones sociales.* .
- Tomás Dapena Carabel (2017). ¿A qué se debe la elevada temporalidad laboral en España? *CincoDías*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/07/31/legal/1501500608_887208.html
- UGT, Ministerio de empleo y seguridad social, & Fondo social europeo. (2017). *La intermediación laboral: trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países.* https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/intermediacionlaboral_ampliada.pdf
- Virginia Hernanz Martín. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales.* Madrid: Consejo Económico y Social.