



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales

Grado en Administración y Dirección de
Empresas

Caracterización y análisis multióptica
de las empresas de trabajo temporal
en España

Presentado por:

Lidia Cuéllar San Felipe

Tutelado por:

M^a Teresa García Merino

Valladolid, 15 de marzo de 2022

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	7
3. MARCO NORMATIVO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	10
4. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	14
4.1. DEFINICIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	14
4.2. RELACIONES SUBYACENTES.....	15
4.3. COMPARATIVA ENTRE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y LAS ETT.....	17
5. FUNCIONAMIENTO Y TIPOLOGÍAS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	18
5.1. EN FUNCIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....	19
5.2. EN FUNCIÓN DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS	20
5.3. EN FUNCIÓN DEL SECTOR DE ACTUACIÓN.....	21
5.4. EN FUNCIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	22
6. ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LAS ETT EN ESPAÑA	23
6.1. METODOLOGÍA	23
6.2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	24
6.3. ANÁLISIS TIPOLÓGICO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	28
6.3.1. <i>En función del ámbito de actuación</i>	<i>28</i>
6.3.2. <i>En función de los servicios ofrecidos</i>	<i>30</i>
6.3.3. <i>En función del sector de actuación</i>	<i>31</i>
6.3.4. <i>En función de las modalidades de contratación</i>	<i>32</i>
7. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES	33
8. BIBLIOGRAFÍA.....	36

INDICE DE TABLAS, FIGURAS Y GRÁFICOS

Tablas:

Tabla 1: Contribuciones esenciales a la regulación de las ETT	10
Tabla 2: Comparativa entre las ETT y las agencias de colocación	17
Tabla 3: Asalariados contratados a través de ETT, según grupo de edad y sexo en el periodo 2011-2021 (miles de personas).....	25
Tabla 4: Clasificación de las ETT según ingresos de explotación.....	26
Tabla 5: Clasificación de las ETT según número de empleados	26
Tabla 6: Número de contratos de puesta a disposición realizados y población por comunidad autónoma en 2022 (enero - noviembre).....	28
Tabla 7: Número de contratos de puesta a disposición realizados de 1995 a 2021 desglosados por grandes sectores de actividad.....	30

Figuras:

Figura 1: Relación triangular entre los agentes implicados.	15
---	-----------

Gráficos:

Gráfico 1: Número de empresas de trabajo temporal (1994-2021)	24
Gráfico 2. Distribución de los contratos de puesta a disposición según modalidad de contratación (2021)	32

RESUMEN

Pese al papel desempeñado por las empresas de trabajo temporal en la actividad económica actual y más reciente de nuestro país, la dificultad para encontrar estudios que aborden de forma amplia y desde diferentes perspectivas su caracterización nos llevó a plantearnos el siguiente objetivo: analizar y caracterizar, desde una óptica múltiple, la evolución y la situación actual de las empresas de trabajo temporal en España.

Para atender a dicho objetivo realizamos primero un acercamiento histórico, normativo y teórico a dichas empresas, abordando, para ésta última óptica, la conceptualización, el funcionamiento y algunas tipologías de clasificación. Posteriormente planteamos una aplicación empírica de carácter cuantitativo y cualitativo, ceñida al ámbito español y que abarca desde 1994 hasta el momento actual. Los datos proceden de diversas fuentes (Ministerio de Trabajo, INE, Orbis, páginas web de empresas).

Tras el análisis efectuado podemos concluir el aumento gradual en su número de contratos a este respecto. Además, la mayor parte de sus contratos han sido por circunstancias de la producción y en el ámbito del sector servicios. Destacamos, finalmente, que un buen número de empresas optan por especializarse en sectores o ámbitos concretos, lo que no resulta incompatible con las estrategias de diversificación de actividad que están desarrollando algunas empresas de trabajo temporal.

Palabras clave: empresas de trabajo temporal, empresas usuarias, contrato de puesta a disposición y trabajadores temporales

Clasificación JEL: M51, M55, K31.

ABSTRACT

Despite the role played by temporary employment agencies in the current and most recent economic activity of our country, the difficulty in finding studies that address their characterization in a broad manner and from different perspectives led us to set ourselves the following objective: to analyze and characterize, from a multiple perspective, the evolution and current situation of temporary employment agencies in Spain.

In order to meet this objective, we first made a historical, regulatory and theoretical approach to these companies, addressing, for the latter perspective, the conceptualization, operation and some classification typologies. Subsequently, we propose a quantitative and qualitative empirical application, limited to Spain and covering the period from 1994 to the present. The data come from various sources (Ministry of Labor, INE, Orbis, company websites).

After the analysis carried out, we can conclude the gradual increase in the number of contracts in this respect. In addition, most of their contracts have been due to circumstances of production and in the service sector. Finally, it should be noted that a good number of companies choose to specialize in specific sectors or areas, which is not incompatible with the activity diversification strategies being developed by some temporary employment agencies.

Key words: temporary employment agencies, user companies, temporary employment contracts and temporary workers.

JEL classification: M51, M55, K31,

1. INTRODUCCIÓN

No todas las empresas necesitan contar siempre con el mismo capital humano a lo largo de su ciclo de producción. Para hacer frente a los posibles cambios al respecto, que podrían ser atribuibles a cambios en la demanda, las empresas pueden recurrir a una empresa de trabajo temporal (en adelante ETT), cuyo objeto consiste en poner a disposición capital humano, de manera temporal, a las empresas que así lo soliciten. Por lo tanto, y aunque más adelante nos detendremos en la definición de las ETT, en una primera aproximación a la misma planteamos las ETT como aquellas empresas cuya actividad económica consiste en la cesión de mano de obra de forma temporal a otra empresa usuaria (o EU).

La clave de esta relación es la temporalidad, estando las empresas de trabajo temporal diseñadas para intermediar entre empresas y trabajadores. Funcionan como consultoras de recursos humanos, pero en su caso también contratan a los trabajadores.

Entre la empresa usuaria, que solicita el servicio de la ETT para cubrir su necesidad de mano de obra temporal, y la propia ETT se teje una relación formalizada a través de un contrato de puesta a disposición. Este contrato no queda regulado por el Derecho del Trabajo sino por el Mercantil. A pesar del importante papel que las empresas de trabajo temporal desarrollan en el mercado laboral nacional, resulta complicado encontrar información y análisis sobre su evolución hasta el día de hoy. Además, existe una notable carencia de estudios acerca de su caracterización, lo que añade interés al análisis de las ETT y lo convierte en un atractivo reto.

De la carencia señalada nace el objetivo de este trabajo, analizar y caracterizar, desde una óptica múltiple, la evolución y situación actual de las empresas de trabajo temporal en España.

El desarrollo de este Trabajo Fin de Grado se realizará de la siguiente manera. En primer lugar, un acercamiento teórico a la materia para atender al origen y evolución, el marco normativo, la conceptualización, el funcionamiento y algunas propuestas de clasificación de las ETT. Tras ello se efectúa un estudio empírico

de las ETT en España y se pone fin al trabajo con las principales conclusiones e implicaciones derivadas del mismo.

2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La incursión de las ETT dentro del mercado laboral coincide con la finalización de la II Guerra Mundial. Este fenómeno no es casualidad. Incontables vidas se perdieron en la contienda y gran parte de ellas constituían el grupo de edad más productivo, a esto se une el escenario de destrucción en el que se sumían las partes implicadas. Para restablecer la economía se precisaba de demasiada mano de obra, muy escasa en el momento. Como resultado comenzó a producirse la cesión de trabajadores entre empresarios que buscaban restablecer la actividad económica.

En la década de los 50, las empresas de trabajo temporal ya se habían consolidado en países como Inglaterra, Estados Unidos o Alemania (Asensi, 2021). Con la llegada de la nueva crisis, en los 70, la actividad dotaba al mercado laboral de la flexibilidad necesaria para adaptarse a la situación económica, ganando aún más peso en estos países.

En 1993 aparece el Libro Blanco de la Comisión de las Comunidades Europeas con el título "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI". La razón de este es orientar a los gobiernos de los países comunitarios en la toma de medidas que ayuden a solucionar el grave problema del desempleo, motivado por la falta de flexibilidad en el funcionamiento del mercado laboral, afectando a la estructura misma del servicio de empleo, a la organización del tiempo de trabajo, a los salarios y a otros costes laborales, a la movilidad laboral, a la cualificación de la mano de obra, etc. (Montoya, 1994)

Hasta el 2008 y a pesar de que las empresas de trabajo temporal ya estaban establecidas en la mayor parte de los países de la Unión Europea, no se llegó a un acuerdo común. Fue la Directiva 2008/104/CE, donde se consiguen unificar las condiciones de trabajo y remuneración de los trabajadores temporales, estableciéndose el principio de igualdad de trato entre los trabajadores de la plantilla de la empresa usuaria y los empleados cedidos a ésta. (Petrylaitè y

Kuoras, 2012). El objetivo principal de esta Directiva era mejorar la flexibilidad de las empresas en los estados miembros y asegurar que las condiciones de empleo, de los trabajadores cedidos, sean, al menos, las que se hubiesen obtenido si se hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria. Se reconoce asimismo el derecho a ser informado de las plazas vacantes en la empresa usuaria, a acceder a las instalaciones o servicios comunes de la empresa (como transporte o guardería), o el derecho a formalizar un contrato de trabajo con la empresa usuaria tras la expiración de su puesta a disposición o misión (Pedrajas y Sala, 2009).

Desde esta última modificación en el año 2008, la situación de las ETT se ha estabilizado lo suficiente como para que los cambios en la legislación de las mismas los realice cada país de forma individual y a nivel interno, siempre en el marco de la normativa europea.

Abordamos ahora, también de forma cronológica, lo sucedido en el caso español. Cabe destacar que al contrario que en algunos países de su entorno, debido al régimen político, vigente hasta el 1978, y la posterior transición el desarrollo de la actividad fue más tardío.

Como respuesta al Libro Blanco de las Comisión de las Comunidades Europeas, al año siguiente en España, aparece un conjunto normativo compuesto por la Ley 10/1994, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, la Ley 11/1994, que reforma el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 14/1994, que regula la actividad de las ETT. El objetivo era luchar contra el paro y generar nuevos empleos, flexibilizando el mercado de trabajo.

La cesión de trabajadores era una práctica ilícita en el país, así lo reflejaba el Estatuto de los Trabajadores redactado en 1980, más en concreto su artículo 43.1, “Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.”. Desde esa fecha hasta su reforma en 1994, la actividad de las ETT, a pesar de estar prohibida, paulatinamente, va a ser una actividad tolerada, que realiza su labor de forma camuflada bajo la apariencia de consultoras de gestión

de recursos humanos o de agencias de colocación de personal, moviéndose en el límite entre la legalidad y la prohibición (Matías, 2000).

Con la reforma normativa de 1994, mediante la Ley 10/1994, de 19 de mayo, se deroga el artículo 43 del Estatuto y se establece que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan” (art, 2). Por lo que se desprende de la normativa anterior, esta no legaliza las ETT, ya que lo único que hace es exigir una autorización para ejercer su actividad de acuerdo con la norma que posteriormente las regule, por lo que lo único que se hizo fue adelantar la voluntad política de no prohibir las ETT (Valdés, 1995).

Será con la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, en la que se legaliza expresamente su actividad, buscando mejorar la competitividad de las empresas españolas, apostando por una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

Desde entonces su evolución se ha basado en diversas modificaciones en su regulación, como se verá en el siguiente apartado. Por ello el modelo de ETT que opera actualmente en el país muy poco tiene que ver con el que se reguló en el año 1994 (Hernández y Gil, 2011) Las distintas reformas de su regulación en las últimas décadas hacen más que evidente la aceptación de la actividad, haciendo que hoy en día juegue un papel muy importante dentro del mercado laboral y los servicios de empleo, desarrollándose como una valiosa herramienta en la lucha contra el desempleo.

Se desprenden múltiples ventajas de su aplicación, principalmente la flexibilidad que concede a las empresas usuarias o el ahorro de tiempo y presupuesto, al encargarse de la búsqueda y selección del capital humano más adecuado y su gestión. Se ha normalizado así su utilización como agentes intermediarios en el mercado de trabajo.

3. MARCO NORMATIVO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Esta actividad se ve sometida a una fuerte regulación, desde que en 1994 con la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, se autorizase expresamente su actividad.

Desde entonces la Ley 14/1994, de 1 de junio, ha sufrido numerosos cambios, el más reciente con la Ley 4/2022, de 25 de febrero, quedando actualmente compuesta por 6 capítulos, 7 disposiciones adicionales, 1 disposición transitoria y la disposición final. El objetivo de dicha norma principal es proteger los intereses generales, estableciendo un detallado régimen jurídico para su constitución y funcionamiento, evitando que empresarios que no reúnan los requisitos puedan trabajar como intermediarios en el mercado de trabajo.

En la Tabla 1, se han recogido las normas que han sido y son claves en lo relativo a ETT en España, señalando las contribuciones esenciales de cada una de ellas:

Tabla 1: Contribuciones esenciales a la regulación de las ETT

NORMA LEGISLATIVA	CAMBIOS INTRODUCIDOS
Ley 14/1994 de 1 de junio , por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.	<ul style="list-style-type: none">- Regula la actividad de las empresas de trabajo temporal en España. Se define la ETT y se establecen los requisitos necesarios para su creación y operación. Así como los supuestos de utilización de los servicios de una ETT y la duración de estos.
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.	<ul style="list-style-type: none">- Establece los requisitos formales para garantizar los derechos de los trabajadores cedidos y la transparencia en el funcionamiento de las ETT.- Establece como requisitos obligatorios: garantía financiera, obligatoriedad de una autorización administrativa, el registro de la propia ETT, firma del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo, y las obligaciones de información.

<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>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantiza el mantenimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores contratados para ser cedidos por parte de las empresas de trabajo temporal. Proporcionando al trabajador mayor seguridad jurídica en su relación laboral con la empresa usuaria, una retribución al menos igual que la del trabajador de la empresa usuaria. - Recoge la responsabilidad de la empresa usuaria, siendo responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de las obligaciones de información en materia de riesgos laborales.
<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>	<ul style="list-style-type: none"> - Establece la posibilidad de celebrar entre trabajador y ETT un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos. Implica que el trabajador esté unido contractualmente a la ETT ejerciendo su actividad laboral en distintas empresas usuarias.
<p>RD-Ley 10/2010 de 16 junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modifica el principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las ETT y los trabajadores de las empresas usuarias. - Define los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición y establece requisitos complementarios para que las empresas de trabajo temporal puedan realizar contratos de puesta a disposición de trabajadores en estos sectores.
<p>RD-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las ETT podrán actuar como Agencias de Colocación siempre y cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

<p>Real Decreto-ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establece la posibilidad por parte de la ETT de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, Regula que las ETT podrán celebrar contratos de puesta a disposición, bajo los mismo requisitos y condiciones que la empresa usuaria puede realizar un contrato de formación y aprendizaje.
<p>Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establece la posibilidad por parte de la ETT de celebrar contratos en prácticas con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, Regula que las ETT podrán celebrar contratos de puesta a disposición, bajo los mismo requisitos y condiciones que la empresa usuaria puede realizar un contrato en prácticas.
<p>Ley 18/2014 de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoriza a las ETT a desarrollar actividades de asesoramiento y consultoría de recursos humanos. - Obliga a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a realizar un informe preceptivo y no vinculante previo a la concesión de la autorización administrativa.
<p>Real Decreto-ley 9/2019 de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, 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>	<ul style="list-style-type: none"> - Integra dentro del concepto de ETT la figura de los centros de trabajo portuarios, regulando su funcionamiento.

<p>Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regula la cesión de trabajadores de empresas españolas a otros estados miembros de la Unión Europea o que formen parte del Espacio Económico Europeo y viceversa. - Deroga las infracciones administrativas de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias, así como las sanciones establecidas para las mismas.
<p>Ley 4/2022, de 25 de febrero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regula de manera más completa la actuación de los centros portuarios como empresas de trabajo temporal.

Nota: Adaptado de C. Peña, 2014, pp. 27-28.

También en el ámbito normativo debe atenderse al Convenio Colectivo Estatal propio de esta actividad, que se ha ido modificando, adaptándose a los cambios normativos, determinando las condiciones de trabajo por las que se van a regir los trabajadores cedidos e instaurando el principio de igualdad de trato entre los empleados de la empresa usuaria y los cedidos a ésta por una ETT.

Este Convenio tiene gran importancia porque en él se determinan las condiciones de trabajo por las que se van a regir los trabajadores cedidos: supuestos de contratación, clasificación profesional, periodo de prueba, contenido de la prestación laboral, jornada de trabajo, jornada nocturna,

retribución, horas extraordinarias, descanso, vacaciones, faltas y sanciones, movilidad del trabajador, modificación de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo, entre otras. (Tena, 2000)

4. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

4.1. Definición de las empresas de trabajo temporal

Las definiciones de ETT varían en función del autor que se consulte. Parker (1994, pg. 23) considera que “las empresas de trabajo temporal son negocios que reclutan, seleccionan y despachan trabajadores, recibiendo como contraprestación una renta”. Moore (1995), en cambio, entiende que las ETT contratan trabajadores de manera eventual para enviarles a empresas externas a realizar un trabajo de forma temporal en las instalaciones y bajo la supervisión del cliente, siendo la ETT responsable directa ante el trabajador en cuanto al pago del salario, las deducciones de la nómina y otras compensaciones. Al cliente se le factura el importe que cubre los sueldos, así como los correspondientes gastos generales y beneficios de la ETT. La facturación suele realizarse sobre una base horaria, siendo habitual la existencia de un mínimo de horas de trabajo, por lo general, cuatro horas. Calvo Gallego & Rodríguez-Piñero Royo (2010), definen como aquellas empresas de servicio, cuya actividad consiste en facilitar mano de obra temporal a otras empresas para paliar su necesidad de trabajadores de forma temporal.

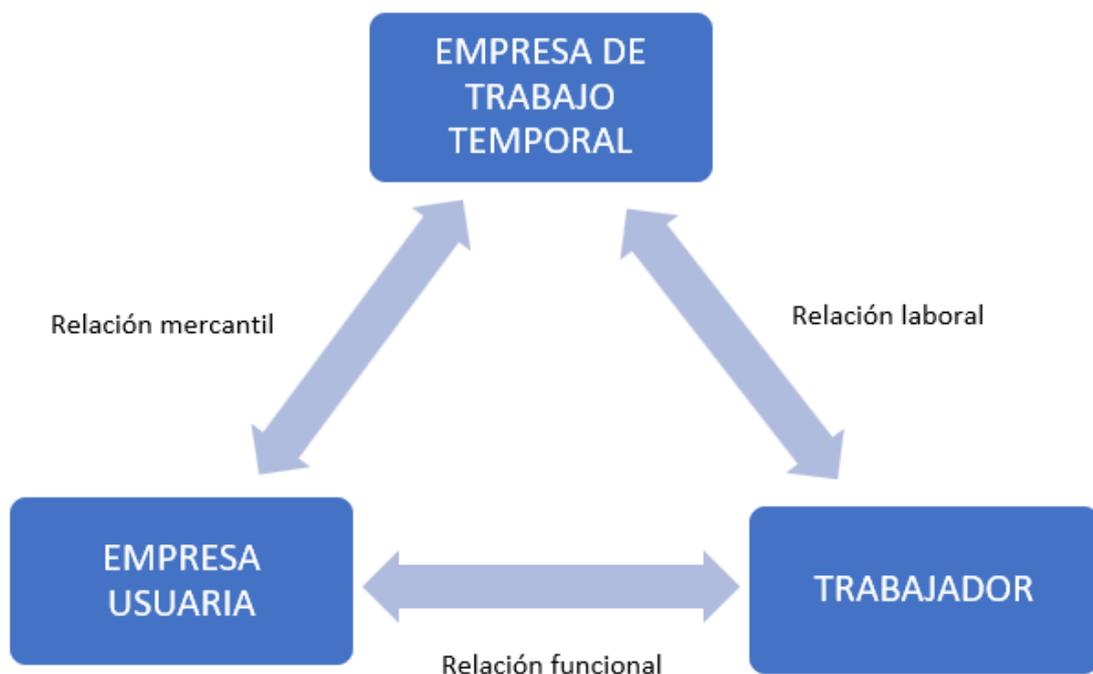
Dos puntos de vista caracterizan las diferentes definiciones sobre el papel de las ETT. El primero de ellos considera a las ETT como simples agentes mediadores dentro del mercado de trabajo, poniendo en contacto a la empresa y el trabajador. El segundo punto de vista define el papel de las ETT, como empresas que ofrecen servicios a otras empresas, incorporando así a la función de agente mediador, la selección, contratación y formación de los trabajadores que más tarde pondrán a disposición de las empresas que contraten sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se amoldan a lo pactado entre ambas empresas.

Así pues, “las empresas pueden atender sus necesidades temporales de mano de obra de dos maneras. Directamente, contratando temporalmente a los trabajadores que se necesiten; o indirectamente, acudiendo a las denominadas Empresas de Trabajo Temporal” (Camps, 2001: pg.1)

4.2. Relaciones subyacentes.

En cualquier caso, para una mejor comprensión de estas empresas, resulta imprescindible delimitar las relaciones que subyacen tras su operativa. Las empresas de trabajo temporal actúan de intermediarios entre oferentes y demandantes de trabajo por medio de una peculiar relación triangular. Los tres agentes implicados, como se refleja en la figura 1, son dos empresas que se vinculan para la prestación de servicios comerciales entre ambas, la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, y el trabajador que, en la prestación, de servicios, queda posicionado entre ambas. (Bencomo y Rojas, 2007).

Figura 1: Relación triangular entre los agentes implicados.



Fuente: Elaboración propia

Nos detendremos a continuación en las relaciones o vínculos generados entre los tres agentes mencionados. Los vínculos que surgen son:

- Relación entre la empresa usuaria y la ETT: entre ambas se celebra un contrato mercantil de puesta a disposición. Solo se puede firmar un contrato de puesta a disposición para cubrir necesidades temporales de trabajo en la empresa usuaria y debe celebrarse bajo las mismas condiciones y supuestos en los que la empresa usuaria lleva a cabo un contrato de duración determinada con un trabajador temporal. Se considera que existe una cesión ilegal cuando se realice bajo alguno de los siguientes supuestos, sustituir a trabajadores en huelga, ceder trabajadores a otra ETT...
- Relación entre el trabajador y la ETT: se crea una relación de carácter laboral, que puede ser concertada a través de un contrato indefinido o por duración determinada. A la ETT le corresponde el cumplimiento de obligaciones salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria. De este modo el trabajador contratado para ser cedido tiene derecho al disfrute de las condiciones esenciales de trabajo (jornada, remuneración, horas extraordinarias) que le corresponderían de haber sido contratado directamente por la empresa usuaria.
- Relación entre la empresa usuaria y el trabajador: este vínculo no queda plasmado en ningún contrato. A la empresa usuaria le corresponde la dirección y control de la actividad laboral a desarrollar por el trabajador, así como el cumplimiento de las obligaciones de información de posibles riesgos que puedan derivar de la realización de su puesto de trabajo, responder subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato... Con ello se persigue que el trabajador así contratado desarrolle su actividad en unas condiciones lo más similares posibles a las de un trabajador temporal contratado directamente por la empresa usuaria.

4.3. Comparativa entre las agencias de colocación y las ETT.

Resulta imprescindible la diferenciación de la actividad realizada por las empresas de trabajo temporal y otras entidades con tareas y características similares, como las agencias de colocación.

Todas las diferencias principales que se pueden encontrar entre ambas entidades quedan recogidas en la tabla 2:

Tabla 2: Comparativa entre las EET y las Agencias de colocación.

Agencia de colocación	Empresas de trabajo temporal
Realizan una función de mediación, por lo que no llegan a celebrar contratos laborales.	Su función principal es la cesión de mano de obra, por lo que contratan a los trabajadores para posteriormente cederlos a las empresas usuarias.
Su finalidad principal es meramente social no cobrando por los servicios que presta un trabajador en la empresa en la que es contratado. Pueden tener o no tener ánimo de lucro.	Su finalidad es económica, cobrando por los servicios que su trabajador presta en la empresa usuaria.
Parte de su actividad debe estar dirigida a contratar colectivos prioritarios y formar a los trabajadores.	No están obligadas a contratar colectivos prioritarios y a formar a los trabajadores, aunque suelen centrar parte de sus esfuerzos en mejorar la empleabilidad de sus trabajadores.
Alcanza todo el mercado de trabajo, actuando directamente sobre él y	Alcanza tan solo necesidades muy específicas y temporales de las

facilitando la colocación de los trabajadores.	empresas, centrándose en parte del mercado.
Iniciativa públicas o privadas, colaborando con el Servicio Estatal Público de Empleo.	Iniciativa privada.

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez-Piñero, 1994 pg. 32-35

Aunque sean más notorias las diferencias entre ambas, también se pueden encontrar ciertas similitudes entre las empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación. Ambas actúan de forma directa sobre el mercado de trabajo facilitando mano de obra a empresas clientes que solicitan sus servicios, buscando trabajadores que cumplan con el perfil solicitado.

5. FUNCIONAMIENTO Y TIPOLOGÍAS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Empezaremos por abordar brevemente cómo se desarrolla la actuación o funcionamiento de las ETT, para detenernos después en algunas de las posibles tipologías a utilizar para su clasificación.

El desarrollo de la actuación de la ETT con el trabajador temporal y con la empresa usuaria se inicia cuando una empresa reclama los servicios de la ETT con la misión de encontrar un trabajador cuyas competencias, disponibilidad y preferencias coincidan con el perfil necesario en su empresa. En general, aquellos trabajadores con un nivel de cualificación óptimo para el tipo de trabajo a realizar y especialmente, los que cuentan con un desempeño anterior satisfactorio son llamados en primer lugar. Tras contactar con el trabajador adecuado y disponible, se confirma con la empresa solicitante el suministro del trabajador. En pocas horas, la misión puede estar ejecutándose, llamando de nuevo a la empresa usuaria para comprobar si la relación es satisfactoria (Moore, 1965).

Cuando una empresa solicita los servicios de una ETT, en manos de esta quedan las funciones de reclutamiento, selección, contratación y todas las gestiones

administrativas referentes a la contratación, así como en caso de considerarse necesario actividades de formación y otras gestiones que puedan surgir en el desempeño diario del trabajador en su puesto de trabajo. Una vez la ETT escoge un candidato, lo contrata como si se tratará de un trabajador más de su organización, firmando su contrato y dándole de alta en el Sistema de Seguridad Social.

Durante el periodo de cesión, la empresa usuaria es la encargada de su integración y correcto desempeño en el puesto de trabajo, el papel de la ETT se limita al seguimiento del trabajador. Finalizado el contrato temporal se disuelve la relación del trabajador con la ETT y la empresa usuaria.

La flexibilidad y la reducción de costes son los principales motivos por los que las empresas recurren a las ETT. Esta estrategia les permite ajustar las necesidades de su personal en función de su producción o demanda, y evitar gastos relacionados con el reclutamiento, selección y la contratación de los trabajadores (Tena, 2000; Muñoz y Rodes, 2004).

De entre las distintas posibilidades a las que podría recurrirse para la clasificación de las ETT nos detendremos en las que consideramos de mayor interés:

5.1. En función del ámbito de actuación

Podemos diferenciar dos criterios para clasificar las ETT en función del ámbito de actuación, atendiendo a que este sea espacial o social.

Si atendemos al criterio de ámbito de actuación espacial, no todas las ETT tienen por qué cubrir el mismo área geográfica. Cabría esperar, por ejemplo, que en función de su dimensión y recursos haya empresas de trabajo temporal que presten servicios limitando su actuación al ámbito de una provincia o de una región, que haya otras que actúen a nivel nacional y que algunas incluso operen a nivel mundial. Así se podría clasificar a las empresas de trabajo temporal como **regionales, nacionales e internacionales**.

No solo podemos diferenciar las empresas de trabajo temporal en función del ámbito geográfico en el que actúan, sino que, atendiendo a la creciente

preocupación existente a nivel social por las cuestiones relativas a la inclusión de muy diferentes colectivos, cabe esperar que existan ETT que centren una parte diferencial de sus esfuerzos en dar oportunidades laborales a personas con discapacidad. Este ámbito de diferenciación se podría denominar **ámbito social**.

5.2. En función de los servicios ofrecidos

El papel de las ETT no tiene por qué limitarse solamente a la puesta a disposición de trabajadores temporales a las empresas usuarias, para asegurar el correcto desarrollo de sus servicios, sino que podría igualmente haber empresas que por su dimensión y recursos, igualmente atiendan a otros diferentes procesos de gestión de recursos humanos.

El proceso de reclutamiento es similar al que puede seguir cualquier otro tipo de empresa (Mayall y Nelson, 1982). Constituyendo la primera fase del proceso de afectación del capital humano, la cual busca conseguir un número suficiente de candidatos cualificados, entre los que seleccionar a aquellos perfiles más adecuados para el puesto buscado (Dolan, 2007). Las principales fuentes de reclutamiento a las que cabe esperar que se recurra serán externas, “a nivel interno difícilmente se va a producir la promoción de empleados temporales, debido a que su vinculación con la ETT suele ser por poco tiempo” (Matías, 2000: pg. 163).

Pero el papel de estas empresas no tiene por qué quedar limitado al reclutamiento. Por ley (artículo 12.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio) están obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial, correspondiente al último ejercicio económico de actividad, a la **formación** de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias. Cabría esperar que, en la práctica, sean pocas las empresas que destinan tan solo el porcentaje exigido, entendiendo la formación como una herramienta imprescindible para generar una fuerza de trabajo con capacidad para adecuarse rápidamente a los perfiles demandado, permitiendo generar una productividad inmediata de los trabajadores en el momento de su incorporación a la actividad de la empresa usuaria.

Además del servicio principal que ofrecen las ETT que es la **cesión de trabajadores** y todas las tareas que de esta se desprenden, cabe esperar que un entorno de globalización como el actual, algunas ETT también diversifiquen su actividad funcionando como **agencias de colocación**, realizando tareas de **outsourcing** (transferencia, por parte de la empresa cliente, de la planificación, administración y desarrollo de una actividad concreta anteriormente gestionada de forma interna), **recolocación laboral o outplacement** (reubicación de trabajadores cuando por fusiones, adquisiciones o reestructuraciones, la empresa solicitante debe prescindir de una parte del personal)... buscando adaptarse a la complejidad del mercado y mejorar su posición competitiva.

5.3. En función del sector de actuación

Dentro del conjunto de las empresas de trabajo temporal se podrían encontrar tantos tipos de ETT, como sectores atienden, siempre teniendo en cuenta que hay diferentes criterios de clasificación sectorial, como CNAE, NACE, IAE, entre otros, lo que podría suponer mayor o menor nivel de desagregación.

Además, podría haber diversidad de conductas estratégicas en las empresas, ya que pueden especializarse en diversos sectores, así será posible encontrar desde empresas de trabajo temporal con estrategias más generalistas (atendiendo a sectores diversos), hasta empresas con estrategias especialistas (centradas en algún sector concreto). Por ello es indispensable conocer la cualificación de la mano de obra aportada por la ETT. Este motivo lleva a crear empresas de trabajo especializadas en algunos campos con un alto nivel de formación técnica o profesional, como puede ser personal sanitario, ingenieros, contables. (Mayal y Nelson, 1982)

Ellos mismos, Mayal y Nelson, mediante una encuesta realizada en 1981 en Estados Unidos concluyeron que las ETT especializadas más utilizadas son las ETT especializadas en personal sanitario (Nurses' Registries) y trabajadores con habilidades técnicas e ingeniería (Job Shops).

No habría que olvidar la clasificación de las actividades económicas tradicional, que clasifica en cuatro los sectores de la economía: **agricultura, industria, construcción y servicios.**

5.4. En función de las modalidades de contratación

Atendiendo a la normativa española vigente (art. 6, Ley 14/1994, de 1 de junio) se permite la celebración de contratos de puesta a disposición bajo los mismos supuestos, condiciones y requisitos que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada o contrato formativo.

Los contratos de duración determinada o contratos temporales pueden celebrarse por **circunstancias de la producción** o por **sustitución de persona trabajadora**. Previamente a la reforma laboral del 2022, cuyo objetivo fue reducir la temporalidad, se permitía la celebración de contratos temporales también bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

El primer supuesto en el que se permite la celebración del contrato de puesta a disposición entre la ETT y la usuaria tiene su causa en las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. No significa que estemos ante un trabajo de distinta índole o naturaleza, sino de mayor intensidad, que no puede ser absorbido por la plantilla fija de la empresa (Martínez, 1983).

El segundo supuesto bajo el que actualmente se permite también la celebración del contrato de puesta a disposición, es cuando se realice para la “sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución” (art. 15.3. del Estatuto de los Trabajadores). La razón de este contrato está basada en la necesidad, por parte de las empresas, de sustituir temporalmente a aquellos trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo y que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo, por este motivo la duración del contrato no podrá ser superior a 3 meses, el plazo máximo establecido para concluir el proceso de selección.

6. ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LAS ETT EN ESPAÑA

El breve recorrido realizado en los anteriores apartados permite una aproximación histórica, normativa y teórica, pero no proporciona una visión completa de la situación actual y la evolución más reciente de las ETT en España.

Con el objeto de contribuir a alcanzar dicha visión, se han recopilado y analizado datos de diferentes fuentes, relativos a las ETT en el territorio nacional. Con ello, y desde una óptica esencialmente empresarial se propone una aproximación a la situación actual de dichas empresas, así como su caracterización atendiendo a su evolución más reciente y a las tipologías abordadas en el apartado anterior.

6.1. Metodología

Para el análisis empírico se ha utilizado un método mixto, combinando la investigación cuantitativa, mediante la recopilación y análisis de las cifras recogidas en diferentes fuentes de datos, con la cualitativa, a través de la revisión documental realizada de las páginas webs oficiales de diferentes ETT. Los datos empleados se han limitado básicamente al territorio nacional, y abarcan desde la regularización de las ETT, en 1994, a la situación actual del sector.

Las fuentes de datos a las que se ha recurrido para el análisis cuantitativo han sido, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, más en concreto sus anuarios de estadísticas, y el Instituto Nacional de Estadística. Además, se ha consultado la base de datos Orbis, la cual recoge información detallada de más de 200 millones de empresas a nivel mundial, y más en concreto de 5.107.940 empresas españolas, cuya más reciente actualización se realiza el 29/01/2023.

Para filtrar en Orbis los datos relevantes para el caso se ha realizado una búsqueda inicial en función de la Clasificación Nacional de las Actividades Económicas, en la cual las empresas de trabajo temporal se identifican con el código primario 782, y una segunda búsqueda para extraer tan solo las que operen en el territorio nacional. Tras aplicar el primer criterio, obtenemos como resultado que existen 44.308 empresas de trabajo temporal a nivel mundial, de esas tan solo 255 realizan su actividad en España.

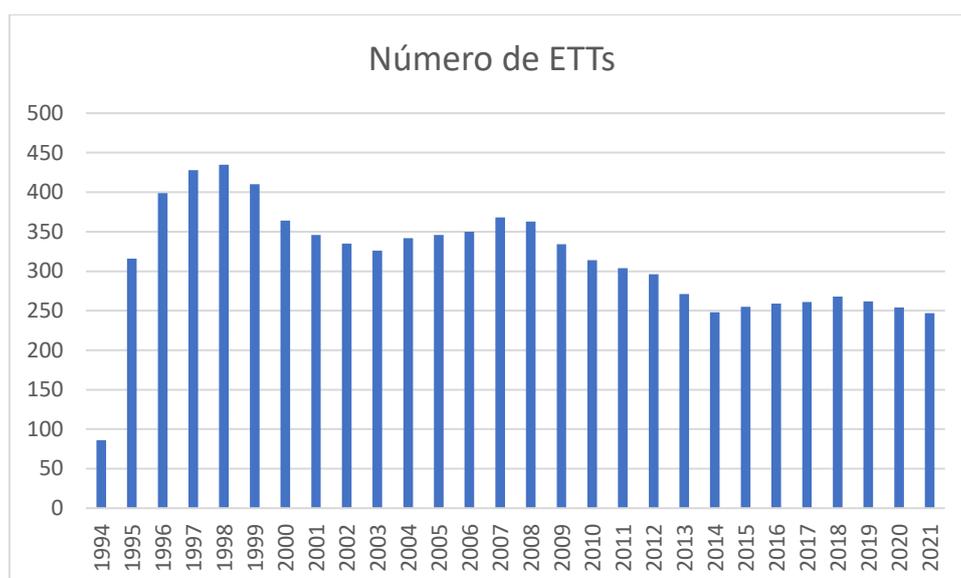
Cada fuente de datos aporta información diversa, toda ella necesaria para el análisis empírico. La encuesta de población activa realizada anualmente por el INE (Instituto Nacional de Estadística), recoge los datos de asalariados por contratación a través de una empresa de trabajo temporal, sexo y comunidad autónoma en valores absolutos, lo que permite hacer un análisis en función de dichas variables. Del mismo modo que el INE, el Ministerio de Trabajo y Economía Social recoge, en su Anuario, estadísticas sobre el mercado de trabajo, englobando en ellas a las empresas de trabajo temporal. Por último, Orbis, como ya se ha señalado, recoge datos de millones de empresas, entre ellos variables como la actividad económica, facturación...

La forma en la que se ha trabajado con los datos atiende a los contenidos que se han ido tratando en apartados anteriores. La presentación de resultados se estructura en dos partes bien definidas, planteando en el subapartado 6.2 una caracterización general de las ETT y en el 6.3 un análisis tipológico de las mismas, atendiendo a los diferentes subapartados del epígrafe 5.

6.2. Caracterización general de las empresas de trabajo temporal

En un primer acercamiento a la situación de las ETT en España, analizamos el total de empresas y su evolución, el número de asalariados contratados a través de ETT por edad y sexo, y cuáles son las principales empresas de trabajo temporal en España atendiendo su facturación y personal asalariado. Podemos tener así una primera aproximación a la implantación y permanencia de las empresas de trabajo temporal en nuestro país.

Gráfico 1. Número de empresas de trabajo temporal (1994-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como se refleja en el gráfico 1, la evolución temporal de las ETT mucho tiene que ver con el desarrollo normativo de esta actividad, desde su inicio en 1994. En los primeros años el ascenso en el número de ETT fue muy notable, de 86 en su primer año hasta alcanzar las 435 en 1998, en ese momento la regulación era escasa, lo que se reflejaba en pocas limitaciones a la actividad. Desde 1998 comienza a descender progresivamente, hasta las 247 empresas que había dedicadas a la actividad al cierre del 2021. Este descenso comienza con la aprobación de la Ley 29/1999 de 16 de Julio, que establece nuevos requisitos para el desarrollo de su actividad laboral, provocando el cierre de numerosas ETT, por lo que las empresas que se mantienen con éxito son aquellas que ofrecen un servicio de valor añadido a las empresas usuarias, mediante la búsqueda, selección, formación y puesta a disposición de los trabajadores adecuados que requieran las empresas usuarias para la cobertura de sus necesidades (AGETT, 2004).

Tabla 3: Asalariados contratados a través de ETT, según grupo de edad y sexo en el periodo 2011-2021 (miles de personas).

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
AMBOS SEXOS											
Total	677	561	682,1	626,5	538,8	454,5	430,2	391,9	416,6	395,2	410,8

16 a 24 años	64,9	41,9	60,4	51,5	54,4	31,2	24,3	24,3	28	33,3	37,1
25 a 34 años	174,6	160,6	179,4	176,3	154,7	136,7	135,8	129,7	146,6	147,9	158,2
35 a 44 años	216,2	198,9	223,5	204	191,3	183	180,9	153,2	157,5	145,6	144,9
45 a 54 años	182	125,5	172,5	146,5	105,2	76,1	71,9	64,5	63	53,2	55,3
55 y más años	39,3	34	46,3	48,2	33,2	27,5	17,3	20,3	21,5	15,1	15,3
HOMBRES											
Total	401	303,6	389,1	345	305,2	258,9	235,4	212,1	236	214,1	216,2
16 a 24 años	36,4	30,4	40,8	27,1	33,4	21,1	11,6	14,1	19,5	20,4	17,8
25 a 34 años	99,8	89,5	106,5	104,2	93,7	77,6	73,1	71,9	84	88,5	80,9
35 a 44 años	119,2	101	127,6	115,9	105,6	107,1	109,1	88,6	91,7	76,3	79,5
45 a 54 años	122,1	64,7	92,8	73,2	54,7	37,6	35	28,3	29,9	21,6	29,7
55 y más años	23,4	18	21,4	24,6	17,8	15,4	6,8	9,2	10,9	7,2	8,2
MUJERES											
Total	276	257,4	293	281,5	233,6	195,6	194,8	179,8	180,6	181,1	194,6
16 a 24 años	28,5	11,6	19,7	24,4	21	10,1	12,7	10,1	8,5	12,9	19,3
25 a 34 años	74,8	71,1	72,8	72,1	61	59,1	62,7	57,8	62,6	59,4	77,3
35 a 44 años	97	97,9	95,9	88,1	85,7	75,8	71,8	64,6	65,8	69,3	65,4
45 a 54 años	59,9	60,8	79,7	73,3	50,5	38,5	37	36,2	33,1	31,7	25,6
55 y más años	15,8	16	24,9	23,6	15,4	12,1	10,5	11,1	10,7	7,9	7,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a la distribución por sexos, recogida en la tabla 3, muy buena parte de los trabajadores cedidos a través de empresas de trabajo temporal son hombres, esta diferencia además se ha ido incrementando en el periodo analizado. En 2011 el 52,6% de los contratos de puesta a disposición fueron realizados a hombres, mientras que en 2021 esta cifra ha subido hasta el 59,2%. En cuanto al tramo de edad donde se concentra mayor número de trabajadores cedidos es el de 35 a 44 años, esta franja coincide en ambos sexos. La franja anterior (de 25 a 34 años) y posterior (de 45 a 54 años) son los siguientes grupos de edad donde se acumulan mayor número de trabajadores cedidos.

Podemos percibir también como la pandemia, provocada por la COVID-19, tuvo gran incidencia en el número de asalariados contratados mediante ETT, bajando de 682,1 miles de personas en el país en 2019, a 561 en 2020 y su posterior recuperación, llegando en 2021 a niveles similares a los previos a la pandemia.

Para finalizar la caracterización inicial de las ETT, en las tablas 4 y 5 se hace un ranking de las ETT por ingreso de explotación y número de empleados a nivel nacional, respectivamente.

Tabla 4: Clasificación de las ETT según ingresos de explotación.

	Nombre de la empresa	Ingresos explotación (miles €)
1.	RANDSTAD EMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	809.915
2.	ADECCO T T SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	685.265
3.	MANPOWER TEAM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	474.671
4.	EUROFIRMS ETT SL	289.789
5.	IMAN TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	219.544
6.	CENTRO PORTUARIO DE EMPLEO DE VALENCIA SOCIEDAD ANONIMA.	175.647
7.	SOCIEDAD DE ESTIBA DEL PUERTO BAHIA DE ALGECIRAS CPE SA	172.637
8.	FLEXIPLAN SOCIEDAD ANONIMA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	163.065
9.	JT HIRING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL.	154.730
10.	SYNERGIE T T EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	153.050

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Orbis.

Tabla 5: Clasificación de las ETT según número de empleados.

	Nombre de la empresa	Número de empleados
1.	RANDSTAD EMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	38.624
2.	ADECCO T T SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	21.314
3.	MANPOWER TEAM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA	15.094
4.	JT HIRING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL.	14.946
5.	IMAN TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	12.181
6.	EUROFIRMS ETT SL	10.509
7.	INTEREMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L.	5.950
8.	GI GROUP SPAIN EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SLU	5.414
9.	FLEXIPLAN SOCIEDAD ANONIMA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	5.264
10.	CRIT INTERIM ESPANA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SL	3.678

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Orbis.

En tabla 4 se recogen las 10 ETT que registraron mayores ingresos en el país en el 2020. Por otra parte, en la tabla 5, realizamos una clasificación similar, esta vez ordenado según el número de empleados que registraron en 2021, el último año disponible. Analizándolas de forma conjunta vemos que las 3 primeras empresas coinciden, además en el caso del ranking por ingresos de explotación, la diferencia de las 3 ETT con mayores ingresos, con las posteriores resulta más que evidente.

Por otra parte, cabe destacar la importancia de los Centro Portuarios de Empleo en nuestro país, hasta el punto de encontrar 2 de ellos dentro de la clasificación por ingresos de explotación. No es de extrañar que coincidan con el Puerto de Algeciras y Valencia, los puertos más importantes del país por toneladas movidas, según datos del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

En ambas tablas, Randstad Empleo Empresa de Trabajo Temporal S.A., ocupa la primera posición y destaca respecto al resto de empresas. Este liderazgo parece tenerlo también a nivel mundial, dando servicio en 38 países a través de más de 4.700 oficinas y 35.000 empleados propios (Randstad, 2023).

6.3. Análisis tipológico de las empresas de trabajo temporal

6.3.1. En función del ámbito de actuación

A la vista de los datos proporcionado en Orbis, cabe señalar que en el ámbito de las ETT en España se pueden diferenciar tres grandes grupos: grandes compañías internacionales, empresas que han adquirido un importante peso dentro del mercado nacional y por último PYMES. Tal como se desprende de las tablas 4 y 5, las empresas con mayor importancia en el país, según criterios de facturación y número de asalariados, son ETT de alcance internacional.

Para valorar el nivel de implantación de las ETT en el territorio español, estudiamos el número de contratos de puesta a disposición realizados en cada Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta la población de cada región, lo que queda recogido en la tabla 6.

Tabla 6: Número de contratos de puesta a disposición realizados y población por Comunidad Autónoma en 2022 (enero - noviembre).

CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN	3.329.367	POBLACIÓN	47.891.755
ANDALUCÍA	381.009	ANDALUCÍA	8.538.376
ARAGÓN	118.936	ARAGÓN	1.315.523
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	37.362	ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	1.005.397
BALEARS (ILLES)	18.153	BALEARS (ILLES)	1.232.270
CANARIAS	97.352	CANARIAS	2.538.376
CANTABRIA	43.791	CANTABRIA	585.222
CASTILLA-LA MANCHA	120.411	CASTILLA-LA MANCHA	2.058.049
CASTILLA Y LEÓN	148.455	CASTILLA Y LEÓN	2.375.970
CATALUÑA	618.311	CATALUÑA	7.710.136
COMUNITAT VALENCIANA	417.769	COMUNITAT VALENCIANA	5.106.228
EXTREMADURA	10.143	EXTREMADURA	1.051.738
GALICIA	151.439	GALICIA	2.693.451
MADRID (COMUNIDAD DE)	506.143	MADRID (COMUNIDAD DE)	6.825.005
MURCIA (REGIÓN DE)	408.594	MURCIA (REGIÓN DE)	1.531.141
NAVARRA (C. FORAL DE)	99.193	NAVARRA (C. FORAL DE)	661.831
PAÍS VASCO	132.925	PAÍS VASCO	2.181.279
RIOJA, LA	19.376	RIOJA, LA	316.806
CEUTA Y MELILLA	5	CEUTA Y MELILLA	164.957

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Las Comunidades Autónomas con más contratos de puesta a disposición realizados en el año pasado fueron Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Murcia respectivamente. Sorprende especialmente el caso de Murcia, que a pesar de no concentrar en su territorio una alta cifra de población, está entre las comunidades donde más contratos de puesta a disposición se firmaron en el ejercicio anterior. Aunque para obtener una conclusión más completa debería estudiarse también como variable la actividad económica con mayor peso en la Comunidad, podemos indicar que Murcia es una de las regiones en el que el sector agroalimentario y sector turístico tienen mayor peso, sectores que conllevan una gran tasa de temporalidad. Esta estacionalidad puede ayudarnos a entender mejor la importancia de las ETT en dicha Comunidad.

En cuanto al denominado ámbito social, leyendo y analizando los contenidos de las páginas web de las principales empresas de trabajo temporal, cabe destacar que en la actualidad son varias las ETT que trabajan con el objetivo principal de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo normalizado, como se indica en Triangle Servicios Auxiliares (2021), una de las ETT que actualmente enfoca sus servicios hacia el ámbito social.

6.3.2. En función de los servicios ofrecidos

Las empresas de trabajo temporal han ido actualizando su actividad desde su surgimiento. A día de hoy, son numerosas las que diversifican su actividad principal, la cesión de mano de obra temporal, para complementarla con otras prácticas que ya han pasado a ser habituales en dicho ámbito, como son el outsourcing, la subcontratación, actividades formativas...

Revisadas las páginas web de algunas empresas de trabajo temporal implantadas en el territorio español, para entender mejor las diferentes actuaciones que llevan a cabo, podemos presentar los siguientes ejemplos:

En FASTER EMPLEO ETT, S.A. cuentan con un amplio catálogo de cursos en temáticas actualmente muy demandadas por parte de empresas y trabajadores, como la inteligencia emocional y mindfulness, seguridad e higiene en la restauración, hablar en público y realizar presentaciones eficaces, teams...

En MEDIOS EXTERNOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L., ofrecen el servicio de recolocación a las empresas, puesto que como ellos mismos indican en su web, “en ocasiones, determinadas empresas pactan una salida amistosa para algún directivo en donde se incluyen el compromiso de búsqueda de un puesto de trabajo en otra compañía, adecuado a las funciones que venía desempeñando.” MEDIOS EXTERNOS, explora el mercado en busca de alguna empresa con una necesidad, que el candidato saliente pueda cubrir.

SYNERGIE TT EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.U. ofrece soluciones de outsourcing a las empresas clientes, para ello cuenta con personal experto en diferentes áreas, que se encarga de gestionar los procesos específicos que

las empresas soliciten, asegurando su realización de acuerdo con la filosofía de negocio de la empresa solicitante.

Tal como se señalaba estos son solo algunos ejemplos de empresas de trabajo temporal que han ampliado sus servicios, adaptándose a las nuevas necesidades del mercado laboral.

6.3.3. En función del sector de actuación

También podemos caracterizar las empresas de trabajo temporal en función del sector o sectores de actividad con los que operen. Para esto tenemos en cuenta los contratos de puesta a disposición realizados por las ETT como variable para medir este parámetro.

De la tabla 7 se desprenden las importantes diferencias existentes entre sectores en cuanto a contratos de puesta a disposición realizados, en cada uno de ellos.

Tabla 7: Número de contratos de puesta a disposición realizados de 1995 a 2021 desglosados por grandes sectores de actividad.

AÑO	TOTAL	AGRARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	NO CLASIFICABLES
1995	44123	188	14750	1623	26140	1422
1996	77892	862	26014	3343	44672	3001
1997	121850	1395	42023	6007	70956	1469
1998	155207	13026	42304	7565	87872	4440
1999	149507	5632	49292	5669	87385	1529
2000	177322	9707	47296	4403	115167	749
2001	138576	6157	40432	3095	88714	178
2002	141578	7146	44133	3541	86258	500
2003	163830	7606	46958	3492	105670	104
2004	173078	11007	47395	3146	111491	39
2005	195316	11672	52737	3286	127392	229
2006	189854	13237	51286	3240	122036	55
2007	207605	15146	51048	3163	137943	305
2008	145344	18539	28611	1412	96581	201
2009	160813	23945	34238	1055	101330	245
2010	184571	33800	42940	1971	105853	7
2011	172858	27688	38586	1316	105268	0

2012	174953	33847	39843	1129	100131	3
2013	215731	44559	48704	1280	121185	3
2014	271117	64749	60340	1390	144638	0
2015	275116	56237	66697	1677	150504	1
2016	306679	68013	72291	1745	164630	0
2017	314153	56252	82297	1502	174102	0
2018	343558	64083	80827	1737	196911	0
2019	351662	58489	86814	1548	204811	0
2020	313831	65331	96115	1101	151284	0
2021	379548	68377	105843	1790	203538	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Las ETT han adquirido mayor relevancia dentro del sector servicios, más del 50% de contratos de puesta a disposición realizados en los últimos años se incluyen dentro del sector. Seguido del sector industrial, agrario y construcción, de mayor a menor peso por número de contratos de puesta a disposición celebrados.

Nos parece destacable, además, en cuanto al total de contratos de puesta a disposición realizados y su comparativa con la evolución del número de empresas de trabajo temporal, a la que se hacía referencia en la caracterización inicial (gráfico 1), que a pesar de haber disminuido el número de ETT, el número de contratos de puesta a disposición, por el contrario, ha seguido una tendencia al alza.

6.3.4. En función de las modalidades de contratación

El último criterio de clasificación considerado es el tipo de contrato de puesta a disposición realizado por las empresas de trabajo temporal.

Recordemos que la legislación solo permite su uso bajo los mismos supuestos, condiciones y requisitos que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada o contrato formativo, es decir por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Gráfico 2: Distribución de los contratos de puesta a disposición según modalidad de contratación (2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el Gráfico 2 se puede ver que el grueso de los contratos realizados por las ETT en 2021 fueron contratos por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o estacionalidad. Seguido por el contrato de obra o servicio. Estas 2 primeras modalidades representan más del 98% de los contratos de puesta a disposición realizados. Mucho menos utilizados son el contrato de interinidad o por sustitución de la persona trabajadora y los contratos formativos.

Esta distribución va a experimentar importantes cambios tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021, que conlleva la desaparición del contrato por obra y servicio, una de las modalidades más utilizadas por las empresas de trabajo temporal.

7. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

A lo largo del presente trabajo se ha buscado abordar el análisis y la caracterización, desde una óptica múltiple (esencialmente histórica, normativa, teórica y práctica) de las empresas de trabajo temporal. Resultan destacables

algunas de sus peculiaridades, como su normativa, los tipos de contrato utilizados en su aplicación y el gran crecimiento que han tenido en las últimas décadas.

Quedan claros los importantes cambios experimentados por este tipo de empresas a lo largo del tiempo: desde su condena en un inicio, cuando estaban completamente prohibidas por la legislación española, hasta alcanzar la transcendencia que actualmente tienen dentro del mercado laboral, generando un importante número de contratos.

También en la regulación de la materia se han ido produciendo diferentes modificaciones, la mayor parte de ellas centradas en conseguir mejores condiciones para los trabajadores cedidos a otras empresas, en imponer requisitos más duros para el establecimiento de nuevas ETT y en acomodar la normativa de los servicios que ofrecen, que se han ido ajustando a las necesidades empresariales existentes en el país en cada momento.

Resulta importante señalar, también desde un punto de vista teórico, la relación triangular que se da entre la ETT, la empresa usuaria y el trabajador, como punto fundamental para distinguir la actividad de las empresas de trabajo temporal de la actividad que realizan otras entidades con tareas y características similares. Así como las diferencias que podemos encontrar entre las empresas de trabajo temporal que desarrollan su actividad en el territorio nacional, operando en diferentes sectores, ámbitos, complementando la cesión de mano de obra con otras tareas...

El análisis empírico efectuado para las ETT en España nos permite concluir que éstas desarrollan un importante papel dentro del mercado laboral, ayudando a conectar empresas demandantes de mano de obra, con trabajadores que ofertan sus servicios, para posteriormente contratar las ETT a estos trabajadores y ponerles a disposición de la empresa usuaria.

El estudio de los datos disponibles permite concluir que, pese a que el número de ETT ha disminuido a lo largo del tiempo, la cantidad de contratos realizados a través de ellas ha ido aumentando gradualmente. La mayor parte de estos contratos están realizados bajo la modalidad de circunstancias de la producción. Además, el sector donde mayor penetración tienen las ETT, firmando un mayor

número de contratos, es en el sector servicios, duplicando los contratos realizados en el sector industrial. Debido a la complejidad y a las notables diferencias entre cada sector concreto de actividad (según clasificaciones como, por ejemplo, la CNAE), un buen número de ETT optan por especializarse, centrándose en ciertos sectores o ámbitos de actuación, siendo menor el número de empresas que se decantan por atender a diferentes sectores. Esa cierta especialización sectorial no resulta incompatible con que las empresas estén en buena medida optando por estrategias de diversificación de su actividad, dando entrada a otra serie de prácticas (outsourcing, subcontratación, formación, entre otras) junto a la de cesión temporal de trabajadores. En cuanto a los trabajadores implicados en la cesión, destacan los hombres, por encima de las mujeres. Más en concreto los varones de 35 a 44 años, grupo donde se concentra la mayor cantidad de contratos de puesta a disposición realizados.

En cuanto a, las principales implicaciones que se pueden extraer de este documento para las ETT y sus diferentes agentes implicados se señalan a continuación.

La lectura de este documento y de la bibliografía revisada para su realización, puede resultar provechosa para los directivos de las empresas de trabajo temporal, ayudando a que conozcan, mediante el análisis empírico, la situación actual en el conjunto de esa actividad, así como los ámbitos y sectores donde estas empresas tienen mayor relevancia.

Con respecto a las empresas usuarias, este trabajo podría tener varias implicaciones. Primero, como documento para aproximarse al análisis de las ETT, pudiendo así decidir de una manera más formada si contar con los servicios de tales empresas. Además, en el caso de que finalmente decidan contratar los servicios de una ETT, pueden recurrir a este trabajo para entender diferentes aspectos en relación con sus derechos y obligaciones dentro de esta relación triangular.

Para finalizar, después de haber estudiado lo relativo a las ETT desde diferentes ópticas, recomiendo a todos los trabajadores informarse de las posibilidades que se ofertan a través de estas empresas, no solo en cuanto a ofertas de empleo, sino también por el resto de las actividades formativas y de reciclaje que en la actualidad proponen.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Asensi, A. (2021, 21 enero). *Origen de las Empresas de Trabajo Temporal*. Access Gestión Integral de Empleo. <https://25aniversario.accessett.com/empresas-de-trabajo-temporal/?msclkid=609c46acb10d11eca1b588a4c8de35f3>
- Bencomo, T. y Rojas, B. (2007). "Empresas de trabajo temporal: ¿Eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica?". Universidad del Zulia, Revista Gaceta Laboral Vol. 13, nº 3 (2007), p. 305-329.
- Calvo Gallego, J. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (2010). Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 107 (2010), p. 303-335.
- Camps Ruiz, L. M. (2001). *Las Empresas de Trabajo Temporal*. Tirant lo Blanch. Colección Laboral, nº 124.
- Comisiones de las Comunidades Europeas. (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI (Libro Blanco)*.
- Dolan, S. L. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw Hill.
- Faster Talento Digital. (2022). <https://faster.talentodigital.net/pagina-clientes/catalogo-faster/>, recuperado el 28/01/2022.
- Hernández Lahoz, M y Gil Lacruz, M. (2010). Origen y evolución de las Empresas de Trabajo Temporal. *Capital Humano*. 257. 26-34. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 24, (Número Extraordinario 257).

- Instituto Nacional de Estadística (2022). Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo [Fichero de datos]. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>
- Martínez Emperador, R. (1983). “Estabilidad en el empleo y contratación temporal”, IELSS, Madrid.
- Matías Reche, F. (2000). Las empresas de trabajo temporal y la gestión de recursos humanos de las empresas usuarias. Granada: Universidad de Granada.
- Mayall, D. y Nelson, K. (1982). The temporary help supply service and the temporary labor market, Salt Lake City, Olympus Research Corporation.
- Medios Externos. (2022). <https://www.mediosexternos.es/servicios>, recuperado el 28/01/2022.
- Ministerio de Trabajo y Económica Social (2022). Estadística de Empresas de Trabajo Temporal [Fichero de datos]. Recuperado de: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/welcome.htm>
- Montoya Melgar, A. (1994). “El Libro Blanco de la Comisión Europea y la reforma laboral española”, Revista Española de Derecho del Trabajo, N.68, p.863-871.
- Moore, M. (1965). “The temporary help service industry: historical development, operations and scope”, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 18, N.4 (Julio), p. 549-569.

Muñoz Bullón, F. y Rodes, E. (2004). "Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal". Cuadernos de economía y dirección de la empresa. Nº 18, 2004, p. 35-67.

Orbis (29 de enero, 2023). Company information across de globe. [Fichero de datos]. Recuperado de: <https://orbis-r1-bvdinfo-com.ponton.uva.es/version-20230116-3408-5/Orbis/1/Companies/Search>

Parker, E. (1994). *Flesh peddlers and warm bodies: The temporary help industry and its workers*, New Brunswick, N.J., Rutgers University Press.

Pedrajas Moreno, A. y Sala Francos, T. (2009). " Empresas de Trabajo Temporal: Nueva regulación comunitaria e incidencia de la misma sobre el derecho español vigente (Comentario de Urgencia a la Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal). Boletín Laboral Abdón Pedrajas, Abogados y Asesores Tributarios. Madrid, enero 2009, p.1-12

Peña Aylagas, C. (2014). *Influencia del sector de las ETT's en el mercado de trabajo*. Universidad de Valladolid. p. 27-28.

Petrylaite, D. y Kuoras, S. (2012). "Legal regulation of temporary agency employment in the European Union: From the beginning to modern interpretation". *Current Issues of Business and Law*. p. 233–247.

Randstad (2022). www.randstad.es, recuperado el 01/07/2022.

Rodríguez-Piñero Royo, M.C. (1994). Las ETT's en España: Comentarios a la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las ETT's; Tirant lo Blanch, Valencia.

SYNERGIE. (2022).

https://www.synergie.es/soluciones/outsourcing/?_gl=1*16e4ptg*_up*MQ..*_ga*MTU0ODM3MjMzNS4xNjc4NjM2MjEz*_ga_3B0X9ME3V5*MTY3ODYzNjIxMi4xLjEuMTY3ODYzNjI4NS4wLjAuMAI, recuperado el 28/01/2022.

Tena, G. (2000). Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal. Acciones e investigaciones sociales, 10, 49-66. Recuperado de: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/174/168>

Triangle Servicios Auxiliares. (2021). <https://www.trianglerrhh.es/>, recuperado el 03/02/2022.

Valdés Dal-ré, F. (1995), "Empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y contrato de puesta a disposición (I y II), Relaciones Laborales, Vol. I, p 39-53.

Referencias legislativas:

Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Diario Oficial de la Unión Europea, de 5 de diciembre de 2008.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado del 14/03/1980. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Boletín Oficial del Estado del 02/06/1994. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=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. Boletín Oficial del Estado del 17/07/1999. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-15683>

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. Boletín Oficial del Estado del 10/07/2001. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-13265>

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Boletín Oficial del Estado del 10/07/2001. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-10517>

Ley 4/2022, de 25 de febrero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. Boletín Oficial del Estado del 01/03/2022. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-3198>

Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Boletín Oficial del Estado del 07/12/1993. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17954

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.

Boletín Oficial del Estado del 01/02/1995. Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-2520>

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado del 17/06/2010. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9542>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado del 11/02/2012. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Boletín Oficial del Estado del 23/02/2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2030>

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado del 21/12/2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>

Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores. Boletín Oficial del Estado

del 28/04/2021. Recuperado de:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-6872

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado del 31/12/2021. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>