



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección
de Empresas**

**Empresas de trabajo temporal y
mercado laboral en Castilla y
León.**

Presentado por:

Carlos Calvo Martínez

Tutelado por:

Juan Carlos Rodríguez Caballero

Valladolid, 16 de Julio de 2018

RESUMEN:

Este trabajo tiene como objetivo analizar el papel de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral de Castilla y León y realizar un análisis comparado con el conjunto de España. Se estudian las principales características y regulación sobre ETTs en España y los cambios normativos acaecidos que se han producido desde la regularización y legalización de las ETTs en 1994 hasta la actualidad. Asimismo, también se analiza de forma cuantitativa el número de ETTs y el número de contratos de puesta a disposición durante el período 2006 – 2016 al objeto de vislumbrar el impacto que ha tenido en ambos la crisis económica y la recuperación que se está viviendo actualmente.

De este análisis puede concluirse que las ETTs han ido cobrando una importancia cada vez mayor en el mercado de trabajo castellanoleonés y español desde su regulación inicial a finales del siglo pasado. Las diversas reformas laborales han reconocido la capacidad, las infraestructuras y la experiencia de las ETTs en la dinamización del mercado laboral convirtiéndolas en una de las herramientas más eficaces en cuanto a la creación de empleo temporal se refiere.

Palabras clave: Mercado, Trabajo, Temporal, Crisis.

Clasificación JEL (Journal of Economic Literature): J08, J01 y J23.

ABSTRACT:

The aim of this research is to analyse the role of temporary employment agencies in the labour market of Castilla y León and provide a comparative analysis for Spain as a whole. It explores the main characteristics and regulation of temporary employment agencies in Spain and contracted policy changes that have occurred since the regularization and legalization of temporary employment agencies in 1994 to the present. It also discusses in a quantitative way about the number of temporary employment agencies and the number of assignment contracts during the period 2006 – 2016 analyzing the impact of the economic crisis and the post-crisis recovery.

The conclusión is that temporary employment agencies have been gaining importance in the regional and national labor market since its entry into force to the present day. The various labor reforms recognize the capacity, infrastructure and experience of temporary employment agencies in the dynamization of the labour market into one of the most effective tools as far as the creation of temporary employment is concerned.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2 NATURALEZA DE LAS ETTs	8
2.1. Naturaleza de las Empresas de Trabajo Temporal	8
2.2. La relación triangular	10
2.2.1. Relación entre la ETT y empresa usuaria	11
2.2.2. Relación entre la ETT y el trabajador	11
2.2.3. Relación entre trabajador y empresa usuaria	12
2.3. Razones por las que se recurre a ETTs	12
2.3.1 Ventajas para el trabajador	12
2.3.2 Ventajas para la empresa usuaria	13
2.3.3 Los contras de las Empresas de Trabajo Temporal	14
2.4. Aspectos esenciales de la regulación española de las ETTs	15
2.4.1. Regulación anterior a la reforma laboral del año 2012	16
2.4.2. La reforma laboral del año 2012 y la regulación posterior.....	18
2.4.3. Regulación actual del contrato de puesta a disposición	19
2.4.4. Regulación actual del contrato de trabajo entre ETT y trabajador	20
3. ANÁLISIS ECONÓMICO COMPARADO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN CASTILLA Y LEÓN	22
3.1. Número de ETTs	23
3.1.1. Ratio de número de ETTs por asalariado temporal	24

3.2. Número de Contratos de Puesta a Disposición (CPDs).....	26
3.2.1. Ratio del número de CPDs por asalariado temporal en Castilla y León	27
3.2.2. Número de CPDs por sector de actividad	28
3.2.3. Número de CPDs según supuestos de utilización	36
4. CONCLUSIONES	40
5. BIBLIOGRAFÍA	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Número de ETTs en España de 1995 a 2016	9
Tabla 3.1. Número de ETTs en Castilla y León y España (2006 – 2016)	23
Tabla 3.2 Número de ETTs por cada 100.000 asalariados temporales y su valor normalizado para Castilla y León y para España.....	25
Tabla 3.3 Número de CPDs por cada 1000 asalariados temporales y su valor normalizado para Castilla y León y para España.....	28
Tabla 3.4 Número de CPDs en el sector agrario en Castilla y León y en España	29
Tabla 3.5 Número de CPDs en el sector industrial en Castilla y León y en España	31
Tabla 3.6 Número de CPDs en el sector de la construcción en Castilla y León y en España	33
Tabla 3.7 Número de CPDs en el sector servicios en Castilla y León y en España	35
Tabla 3.8 CPDs según supuestos de utilización en Castilla y León	37
Tabla 3.9 CPDs según supuestos de utilización en España	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1 Relaciones que se producen en el ámbito de las ETTs entre las propias ETTs, las empresas usuarias y los trabajadores	11
Gráfico 3.1. Evolución del número de CPDs en Castilla y León y España.....	26
Gráfico 3.2 Evolución de los CPDs en el sector agrario para Castilla y León y para España	30
Gráfico 3.3 Evolución de los CPDs en el sector industrial para Castilla y León y para España	31
Gráfico 3.4 Evolución de los CPDs en el sector de la construcción para Castilla y León y para España	34
Gráfico 3.5 Evolución de los CPDs en el sector servicios para Castilla y León y para España	35
Gráfico 3.6 Evolución del N° de CPDs según supuestos de utilización en Castilla y León y en España.....	39

1. INTRODUCCIÓN.

Como consecuencia de la difícil situación económica que ha atravesado España desde el comienzo de la crisis económica en 2007 son muchos los debates que se han abierto en torno al papel que los Servicios Públicos de Empleo han realizado y realizan actualmente en nuestro país. La caída en la contratación dio lugar a que vías como la contratación temporal a partir de empresas de trabajo temporal (también denominadas ETTs), se empezaran a considerar importantes en la lucha contra el desempleo.

Las ETTs son vistas como un medio que conecta a los oferentes con los demandantes de trabajo temporal y que adecúan a los trabajadores proporcionándoles la formación necesaria para el correcto desempeño de sus funciones.

En multitud de ocasiones las ETTs han sido juzgadas como una de las causas que fomenta la precarización laboral. Sin embargo, hay que mencionar el dinamismo que han aportado al mercado laboral dado que, en poco tiempo, tanto oferentes como demandantes de trabajo temporal se pueden poner en contacto con el importante ahorro en los costes que ello conlleva.

Cabe destacar la especial peculiaridad que presenta el mercado de trabajo en España dado que es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más vulnerable a los ciclos económicos. Se podría argumentar dicha singularidad atendiendo a la gran importancia que cobran sectores como el turístico, que son intensivos en mano de obra o a la especial relevancia que tienen en nuestra economía las pequeñas y medianas empresas.

También es preciso mencionar aspectos inherentes al capital humano como el envejecimiento progresivo de la población, la carencia de cierta formación como los idiomas o los desajustes en cuanto a formación entre empresas y trabajadores.

Además, no hay que olvidar aspectos como los referidos a las políticas empleadas en este país para la reactivación de la economía durante los años de la crisis en los que primaban las políticas pasivas de empleo frente a las activas, dada su mayor facilidad de implementación y la mejor percepción de estas por la población, sobre todo en épocas electorales.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el papel de las ETTs en el mercado laboral de Castilla y León y realizar un análisis comparado con España. Además, estudia la evolución de las ETTs y del número de contratos de puesta a disposición analizando el impacto que ha tenido en ambos el efecto de la crisis económica y de la recuperación que se está viviendo actualmente.

De este modo, el primer apartado se dedica a analizar las características principales y regulación sobre ETTs en España. Cabe destacar las diferentes relaciones que se establecen en la contratación temporal a través de ETTs, (más conocido como relación triangular) y las causas que motivan tanto a trabajadores como empresas a recurrir a los servicios de este tipo de empresas antes que contratar directamente. Aquí también se presentan los cambios normativos que se han ido produciendo a lo largo del tiempo desde la regularización inicial y legalización de las ETTs en España en 1994 hasta la actualidad.

El segundo apartado se basa en un análisis cuantitativo que permita apreciar el papel de las ETTs en el mercado de trabajo de Castilla y León y compararlo con la importancia que tienen en el mercado de trabajo del conjunto de España. Para ello se estudia la evolución de datos como el número de ETTs y el número de contratos de puesta a disposición (CPDs) registrados por las mismas atendiendo a características como sector de actividad y supuestos de utilización. El período de estudio va de 2006 a 2016, ambos años inclusive, para así poder valorar la evolución de las ETTs durante la crisis económica y la recuperación que se inicia a finales del año 2013.

El último apartado está reservado para las conclusiones. En él se exponen los resultados de los análisis realizados y se valora la importancia de las ETTs en el mercado de trabajo castellanoleonés y español.

2. NATURALEZA DE LAS ETTs.

2.1. Naturaleza de las Empresas de Trabajo Temporal.

Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) es aquella que contrata trabajadores de forma temporal, con el fin de cederlos a otra empresa, actuando como intermediarios entre la empresa demandante de trabajo (empresa usuaria) y los propios trabajadores.

El origen histórico del concepto de cesión de trabajadores es relativamente reciente. Puede situarse a mediados de Siglo XX, tras la Segunda Guerra Mundial, cuando la economía mundial estaba en un período de expansión y las empresas necesitaban una gran cantidad de mano de obra. Los primeros países en los que se implantaron estas empresas fueron Estados Unidos, Holanda (que fue el primer país europeo en regularizar este tipo de empresas), Reino Unido y Suiza y más tarde lograron implantarse en otros países europeos como Francia, Bélgica y la República Federal Alemana. Pero el gran desarrollo de este tipo de empresas se produjo a finales de los años 80 del siglo XX. El aumento de la producción a escala mundial produjo un gran cambio en el modelo tanto productivo como organizativo. Esta revolución afectó a todos los ámbitos económicos, sociales y tecnológicos, y buscaba maximizar la flexibilidad en todo el ciclo de producción.

De este modo, las empresas dedicadas a la cesión de trabajadores se convirtieron en una herramienta muy útil y en un factor clave para que las empresas consiguieran la flexibilidad en el marco laboral que la economía

demandaba en ese momento.

La actividad de cesión de trabajadores se empezó a regular en España en el año 1994¹, pero ha sufrido diversas modificaciones posteriores con el fin de adaptarse a los cambios económicos, sociales y productivos que se han producido tanto en España como en Europa.

Tabla 2.1. Número de ETTs en España de 1995 a 2016

Año	Número de ETTs en España
1994	71
1995	118
1996	322
1997	402
1998	431
1999	435
2000	406
2001	363
2002	345
2003	329
2004	331
2005	331
2006	345
2007	349
2008	369
2009	360
2010	327
2011	310
2012	300
2013	283
2014	257
2015	247
2016	258

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

¹ Hasta entonces, el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores en España prohibía la cesión de mano de obra.

En el año 1994, se crearon y entraron en funcionamiento 71 ETTs, llegando a ser 370 a finales del año 2000² y 258 en el año 2016.

Sin embargo, el número de ETTs se ha ido reduciendo desde el año 1999, como consecuencia de los mayores requisitos que se exigen a estas empresas para seguir operando, como podemos observar en la tabla 2.1. Y posteriormente desde el año 2009 como consecuencia de la crisis. Dicho descenso se ha ido manteniendo a lo largo del período de estudio hasta llegar a 258 en el año 2016.

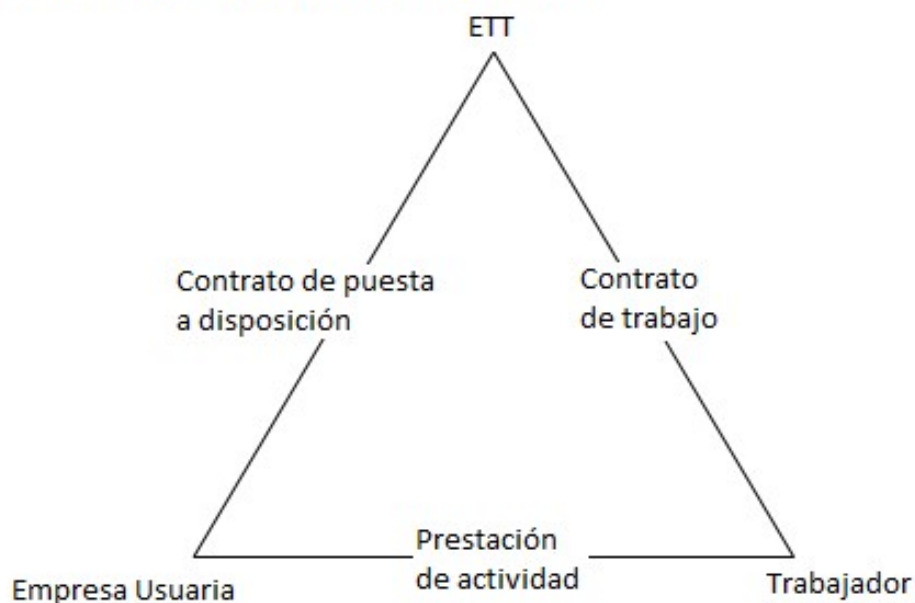
2.2. La relación triangular.

En la cesión temporal de trabajadores se produce una relación triangular (Gráfico 2.1.): En primer lugar, la que se produce entre la ETT y el trabajador, llamada relación laboral; la establecida entre la ETT y la empresa usuaria, denominada relación mercantil; y la existente entre el propio trabajador y la empresa usuaria, denominada relación funcional o de funcionamiento.

El trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal presta sus servicios en el ámbito organizativo de una empresa distinta, denominada empresa usuaria, con sus consiguientes efectos en cuanto a su presencia en un ámbito de condiciones de trabajo, y con ello de riesgos laborales, que no es el de su empresario laboral.

² De acuerdo con Elordi et al (2001).

Gráfico 2.1. Relaciones que se producen en el ámbito de las ETTs entre las propias ETTs, las empresas usuarias y los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

2.2.1. Relación entre ETT y empresa usuaria

La figura más representativa dentro de la relación triangular de la que estamos hablando es, sin duda, el contrato de puesta a disposición. En el contrato de puesta a disposición se determina la compensación económica a percibir por la ETT. Para la empresa usuaria supone disponer de personal externalizando su gestión a través de la contratación temporal “indirecta” frente a la alternativa de la contratación temporal “directa”.

2.2.2. Relación entre ETT y trabajador

El contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador para prestar servicio en la empresa usuaria suele concertarse por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. La ETT es por tanto el empresario del trabajador cedido.

2.2.3. Relación entre trabajador y empresa usuaria

A pesar de que las ETTs son las que contratan al trabajador, éstos adquieren una serie de derechos frente a la empresa usuaria. Un ejemplo es el derecho a presentar reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa usuaria es también responsable de la protección en materia de seguridad e higiene. Además, responde de forma subsidiaria de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por la empresa de trabajo temporal con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

2.3. Razones por las que se recurre a ETTs.

En este apartado se presentan las razones que pueden llevar a los trabajadores y a las empresas usuarias a recurrir a una ETT.

También se destacan los aspectos negativos que, tanto para la empresa usuaria como para el trabajador, tiene el recurso a las ETTs.

Se siguen los estudios previos sobre esta cuestión que se referencian en la biblioteca.

2.3.1. Ventajas para el trabajador

De manera esquemática pueden señalarse las siguientes:

- Las necesidades de personal que suelen tener las empresas se convierten a menudo en una oportunidad de empleo para aquellos trabajadores con dificultades de inserción en el mercado laboral. Además, hay que tener en cuenta que el encadenamiento de sucesivos contratos eleva la probabilidad de terminar con un contrato de trabajo indefinido.

- Trabajar con una ETT suele convertirse en un medio hacia el empleo fijo o estable, además de una clara oportunidad para mejorar la formación y la cualificación profesional.

El 30% de los trabajadores de una ETT acaba con un contrato fijo en alguna de las empresas usuarias³. Dicho dato no es más que la consecuencia del proceso de formación que proporciona una constante mejora en la cualificación profesional del trabajador.

- Las ETTs ofrecen a los trabajadores que buscan empleo activamente, todo tipo de trabajo, en cualquier categoría profesional, con o sin experiencia y a jornada completa o tiempo parcial. Por lo tanto, los trabajadores que recurren a una ETT tienen más opciones de encontrar un puesto de trabajo.

2.3.2. Ventajas para la empresa usuaria.

Se pueden enumerar las siguientes:

- Disposición en el momento que se precise de personal cualificado, disminuyendo el error de selección en lo posible y simplificando la gestión de los recursos humanos. Esto se traduce en un importante ahorro de tiempo y de costes tanto en la búsqueda como en la selección.
- Todas las gestiones administrativas como el pago de nóminas, la elaboración de contratos etc. y todo el papeleo de la Seguridad Social y Paro lo gestiona la ETT. Este es un punto muy importante dado que las ETTs conocen, por su actividad, los contratos y pueden así facilitar la labor de contratación de la empresa, dado que no siempre se tiene claro qué modalidad de contrato va mejor en cada caso a cada trabajador. Además, se proporciona asesoramiento legal en otros temas relacionados con la contratación temporal de trabajadores.

³ De acuerdo con las estadísticas del mercado de trabajo que facilita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2016.

- La formación de los trabajadores corre a cargo de la ETT. Además, evita conflictos de despido e indemnización.
- En el caso de empresas usuarias con un negocio cíclico, con demanda estacional, es decir, aquellas cuyo volumen de trabajo, producción, distribución o ventas experimentan fluctuaciones significativas a lo largo de semanas, meses o épocas del año⁴. El recurso a ETTs resulta especialmente beneficioso dado que proporciona a las empresas usuarias la flexibilidad que necesitan en función de la evolución de las demandas del mercado, al poder disponer del personal necesario en el momento en que se necesita.

2.3.3. Los contras de las empresas de trabajo temporal

La empresa usuaria obtiene una importante reducción de costes recurriendo a una empresa de trabajo temporal⁵. Sin embargo, no nos podemos olvidar de los efectos negativos que puede tener para la empresa usuaria la contratación de trabajadores temporales.

Estos efectos negativos son aplicables también en el caso de la contratación temporal “directa”⁶.

- Los trabajadores contratados a través de ETTs pueden crear división y bajar la moral en el lugar de trabajo puesto que *“Se sienten como si fuesen una herramienta, y no como una parte de la organización”*⁷.
- Debido a que las ETTs tienen pocos incentivos a realizar gastos en la formación de los trabajadores temporales (aunque la normativa obliga a realizar estos gastos) puede ocurrir que los trabajadores estén entrenados para realizar las tareas que les son encomendadas en la empresa

⁴ Véase Miranda (1994)

⁵ Una importante proporción de empresas usuarias consideran muy beneficioso la existencia de ETTs. Véase Marin y Bote (2014)

⁶ Se sigue en este apartado el trabajo de Hernando (1996).

⁷ Se sigue en este apartado el trabajo de Bednarski y Kleiner (1993).

usuaria. Esto, a su vez, da como resultado una reducción de la productividad.

Estos efectos pueden afectar a la empresa haciéndola menos eficiente y menos competitiva.

En relación con los efectos negativos que para el trabajador tiene el recurrir a una ETT, pueden destacarse las siguientes⁸:

- Se potencia el trabajo eventual frente al indefinido.
- Se produce una fuerte precarización del trabajo, encontrándose el trabajador más indefenso que el fijo o el temporal contratado directamente, ante posibles exigencias de la empresa usuaria.
- El trabajador contratado por una ETT puede tener una sensación de inestabilidad asociada al encadenamiento de sucesivos contratos temporales de corta duración.

2.4 Aspectos esenciales de la regulación española de las ETTs.

En España las ETTs quedaron legalizadas como forma de cesión temporal de trabajadores en el año 1994. En la actualidad las empresas de trabajo temporal se rigen por la Ley de Empresas de Trabajo Temporal 14/1994, por la Ley 29/1999 de Modificación de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, y por otras normas laborales de carácter general y específico que han ido modificando aspectos muy concretos relativos a su funcionamiento. Asimismo, las ETTs se autorregulan por los acuerdos establecidos en los procesos de negociación colectiva del sector de empresas de trabajo temporal.

En el año 2012, a raíz de la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012, se permite que las ETTs funcionen como agencias de colocación colaborando con los Servicios Públicos de Empleo. Este cambio resulta de tal importancia

⁸ Normalmente este tipo de efectos son los que destacan los sindicatos. Aragón et al (2012).

que en este apartado en el que se revisa el marco legal de las ETTs se va a distinguir entre la normativa anterior a la reforma laboral del 2012 y los cambios normativos posteriores a dicha reforma. Para finalizar se expondrán los aspectos más importantes que afectan al contrato de puesta a disposición y al contrato de trabajo de acuerdo con la normativa en vigor.

2.4.1. Regulación anterior a la reforma laboral del año 2012

La cesión temporal de trabajadores estuvo prohibida en España hasta la entrada en vigor de la Ley 14/1994. No obstante, esta práctica estaba recogida en el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo de finales de los años 60 del siglo pasado.

En la ley de 1994 se recogían el concepto de ETT, los requisitos para su constitución y funcionamiento, las condiciones de los contratos de puesta a disposición y de trabajo y las infracciones o sanciones que se podían imponer en caso de incumplimiento de los contratos. Aquí se aclaró que la finalidad de las empresas de trabajo temporal era contratar trabajadores, para después cederles, de forma temporal, a otras empresas y se enunciaron los supuestos en los que se pueden celebrar contratos de puesta a disposición. También se indicaban las situaciones en las que no se podía hacer uso de la cesión temporal de trabajadores.

La ley 29/1999 de Modificación de las ETTs introdujo modificaciones importantes para el funcionamiento de las ETTs que llevaron a importantes cambios en el sector. De hecho, estas modificaciones supusieron una reducción importante en el número de empresas que operaban en España. El objetivo de estas modificaciones fue doble. Por un lado, se trató de aumentar las exigencias para la creación y funcionamiento de las ETTs. Por otro lado, se trató de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las ETTs y su seguridad jurídica frente a las empresas usuarias.

En esta ley se indicaba que *“Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo”*. Por lo tanto, se aseguró que el trabajador percibiera al menos la retribución total establecida por el Convenio Colectivo de la empresa usuaria para el mismo puesto de trabajo cuando ésta última contrata al trabajador directamente.

También la Ley 29/1999 introdujo aspectos novedosos relacionados con cuestiones vinculadas a la salud y a la seguridad de los trabajadores de las ETTs y añadió algunas actividades productivas en las que no se podía utilizar la cesión temporal de trabajadores vía ETTs a las que ya estaban establecidas en la Ley de 1994. Desde la entrada en vigor de la ley, no se permitieron celebrar contratos de puesta a disposición en obras de construcción, en trabajos que requirieran técnicas mineras y en plataformas marinas, en trabajos que implicasen la exposición a agentes biológicos, radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos o tóxicos, en trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión y, finalmente, en trabajos relacionados con el manejo de explosivos.

Este último aspecto se volvió a reformar en el año 2010 con la normativa de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Ley 35/2010). Ahora muchos sectores anteriormente vetados a la actividad de las empresas de trabajo temporal dejaron de estarlo. En concreto, con la reforma laboral del año 2010 desaparecen las limitaciones que antes existían para realizar contratos de puesta a disposición en actividades de la construcción y con determinadas actividades llevadas a cabo por las Administraciones Públicas (realización de encuestas, por ejemplo).

Por otro lado, la Ley 35/2010 introdujo algunos aspectos menores referidos al principio de igualdad dentro de las empresas. Todos los empleados, ya sean temporales o no, contratados a través de ETTs o no, tendrán los mismos derechos y podrán utilizar los servicios de transporte,

comedor, guardería o cualquier otro servicio común de la empresa usuaria, sin distinción alguna entre ellos.

2.4.2 La reforma laboral del año 2012 y la regulación posterior.

Con la reforma laboral del año 2012 (Ley de 3/2012) se modificó el propio concepto de empresa de trabajo temporal. Ahora las ETTs son *“aquellas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria trabajadores por ella contratados con carácter temporal”*. Y de nuevo se les confirió la facultad exclusiva para la realización de dicha actividad. Además, se reconoció por primera vez el papel de las ETTs como agente dinamizador del mercado de trabajo en tres sentidos:

1. En cuanto a los mecanismos de flexibilidad interna y negociación colectiva orientados a adaptar las estructuras productivas de las empresas a las necesidades del mercado, las empresas de trabajo temporal contribuyen al suministro de personal adecuado en el mínimo tiempo. Esto mejora de forma sustancial la capacidad de respuesta empresarial y su adaptación de la forma más rápida posible a las variaciones de la demanda.
2. En cuanto a las políticas activas de empleo, que tienen por objetivo la promoción de la formación continua de los trabajadores y el incremento en la eficiencia de los recursos públicos, la reforma faculta a las ETTs para que actúen como agencias de colocación colaborando con los Servicios Públicos de Empleo. Se pretende así que se consigan sinergias positivas que puedan elevar el porcentaje de colocaciones con la consiguiente reducción del período medio de paro y del correspondiente gasto por prestaciones de desempleo.
3. En relación con el impulso de la contratación a tiempo parcial, como medida de aumento de la flexibilidad, se pretende que las ETTs jueguen un papel importante.

La nueva regulación introducida por la Ley 3/2012 tuvo como objetivo aumentar la flexibilidad en el mercado de trabajo ante una situación de crisis laboral. Se esperaba que el resultado de dicha flexibilidad fuera un aumento de los puestos de trabajo fijo a medio y largo plazo, ya que las empresas contarían con menos incentivos para mantener trabajadores con contratos temporales como mecanismo de ajuste de sus plantillas.

Con posterioridad a la Ley 3/2012, los principales cambios de la normativa aplicable a las ETTs se recogen en el RD Ley 4/2013 en el que se desarrollan el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas. En esta norma se autoriza a las ETTs a desarrollar contratos de duración determinada, de formación y de aprendizaje y en prácticas. En estos casos, las ETTs se harán cargo de los aspectos formativos del contrato, perteneciendo el deber de tutela a la empresa usuaria.

Todas estas modificaciones anteriormente señaladas de la ley que reguló por primera vez las empresas de trabajo temporal en España se recogen y se desarrollan en el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal publicado en el año 2015 (RD 417/2015).

2.4.3. Regulación actual del contrato de puesta a disposición.

La Ley define el **contrato de puesta a disposición** como *“aquel celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel”*.

Los supuestos para el empleo de los contratos de puesta a disposición quedan sujetos a la propia naturaleza temporal de los mismos, siendo estos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las existencias circunstanciales del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad

normal de la empresa.

- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

También cabe mencionar que hay supuestos en los que no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición, siendo estos los siguientes:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de trabajos especialmente peligrosos para la salud y la seguridad en el trabajo.
- Para la cobertura de puestos de trabajo que hayan sido objeto de amortización por diversos motivos irregulares en los doce meses anteriores.

Todos estos supuestos se recogen y se desarrollan en el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal publicado en el año 2015 (RD 417/2015).

2.4.4. Regulación actual del contrato de trabajo entre ETT y trabajador.

Gracias al contrato de puesta a disposición, el trabajador adquiere una serie de derechos contratado a través de una ETT:

- Los trabajadores contratados por una ETT tendrán derecho a percibir la retribución establecida para el puesto de trabajo, como mínimo, en el convenio colectivo que le es de aplicación en la empresa usuaria.
- El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización a la conclusión de dicho contrato de trabajo.
- La ETT contrae numerosas obligaciones con los trabajadores que contrata. A esta le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de la propia Seguridad Social en relación con los

trabajadores que han sido puestos a disposición.

- A dichos trabajadores se les deberá dar la formación suficiente en la empresa usuaria adecuada a las características del puesto de trabajo a desarrollar. La ETT deberá asegurarse de que también el trabajador, previamente a su puesta a disposición, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar.

3. ANÁLISIS ECONÓMICO COMPARADO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN CASTILLA Y LEÓN.

En este apartado se realiza un análisis cuantitativo que permita apreciar el papel de las ETTs en el mercado de trabajo regional y compararlo con la importancia que tienen en el mercado de trabajo del conjunto de España.

Los datos que se emplean proceden del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

El anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social proporciona datos para el conjunto de España sobre el número de ETTs, número de CPDs, número de trabajadores contratados por ETTs, número de contratos registrados por ETTs en los Servicios Públicos de Empleo y número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ETTs. No obstante, la información estadística que se ofrece de forma pública en la web de esta institución sobre las empresas de trabajo temporal a nivel regional se reduce solamente al número de empresas de trabajo temporal, número de CPDs y número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ETTs.

Los datos que se consideran en este trabajo tanto para España como para Castilla y León son: el número de ETTs y el número de CPDs. Dentro de este último dato se utilizan las dos subdivisiones de las que se proporciona información pública: por sector de actividad y según supuestos de utilización. También se utilizan los datos de la EPA referidos al número de asalariados totales y temporales correspondientes al segundo trimestre de cada año.

El período de análisis será el comprendido entre los años 2006 y 2016 de forma que se puedan apreciar los efectos de la crisis económica y laboral que se inicia en el año 2008 y también los efectos de la recuperación posterior que se viene produciendo desde finales del año 2013 y principios del año 2014.

3.1. Número de ETTs.

Una forma natural de comenzar el análisis de la importancia relativa de las ETTs en el mercado de trabajo es observar cómo ha ido evolucionando su número durante el período de estudio. En la tabla 3.1. aparece el número de ETTs tanto en Castilla y León como en España, así como el porcentaje que el número de ETTs en Castilla y León representa sobre el número total de ETTs existentes en España.

Tabla 3.1. Número de ETTs en Castilla y León y España (2006 - 2016)

Año	Nº de ETTs en CyL	Nº de ETTs en España	% de ETTs en CyL con respecto del total en España
2006	29	345	8,41%
2007	31	368	8,42%
2008	31	363	8,54%
2009	26	334	7,78%
2010	25	314	7,96%
2011	24	304	7,89%
2012	23	296	7,77%
2013	24	271	8,86%
2014	22	248	8,87%
2015	20	255	7,84%
2016	23	259	8,88%

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

Se puede observar que se produce un descenso continuado desde el año 2007 hasta el 2015 en el número de ETTs de Castilla y León y hasta el año 2014 en España. La explicación se encuentra en el impacto que la crisis económica tuvo sobre los contratos temporales y, en consecuencia, en la actividad de las ETTs. Además, también tuvieron repercusión los cambios normativos acaecidos tanto en 2010 como en 2012, y cuya respuesta por parte de las empresas cesionarias fue la concentración de dichas empresas. Sin embargo, la proporción de Empresas de Trabajo Temporal en Castilla y León con respecto del total en España se mantuvo estable a partir de 2006. Esto quiere decir que los cambios producidos en las tendencias en la creación y destrucción de ETTs se mantuvieron de igual manera en Castilla y León y en el

conjunto de España.

3.1.1 Ratio del número de ETTs por asalariado temporal

Para profundizar en el papel de las ETTs en los mercados de trabajo, tanto regional como nacional, resulta muy útil ponderar el número de ETTs y su evolución en el tiempo con el tamaño del mercado de trabajo.

Una de las formas de ponderar estos datos es mediante la definición de una ratio cuyo numerador sea el número de ETTs y cuyo denominador sea el número de asalariados temporales existentes cada año en el mercado de trabajo. Además, se puede introducir un parámetro de escala que haga más legible dicha ratio.

La ratio a emplear será la siguiente:

$$x = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de ETTs en CyL}}{\text{N}^{\circ} \text{ asalariados} / 100.000}$$

donde x es el número de ETTs por cada 100.000 asalariados temporales totales.

La tabla 3.2. proporciona información sobre esta ratio tanto para Castilla y León como para España. Además, presenta los valores normalizados (año 2006=1) de las dos ratios de forma que pueda apreciarse rápidamente su evolución.

Tabla 3.2. Nº de ETTs por cada 100.000 asalariados temporales y su valor normalizado para Castilla y León y para España.

Año	(1*)	(2*)	(3*)	(4*)
2006	11,89	1,00	6,20	1,00
2007	13,40	1,13	6,87	1,11
2008	14,35	1,21	7,40	1,19
2009	14,71	1,24	8,34	1,35
2010	14,27	1,20	8,14	1,31
2011	13,99	1,18	7,86	1,27
2012	15,01	1,26	8,68	1,40
2013	16,28	1,37	8,32	1,34
2014	14,13	1,19	7,23	1,17
2015	11,54	0,97	6,87	1,11
2016	12,05	1,01	6,53	1,05

Leyenda: (1*) Nº de ETTs por cada 100.000 asalariados temporales en Castilla y León
 (2*) Ratio normalizado para Castilla y León (Año 2006=1)
 (3*) Nº de ETTs por cada 100.000 asalariados temporales en España
 (4*) Ratio normalizado para España (Año 2006=1)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el INE y por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En primer lugar, resulta destacable que el número de ETTs por cada 100000 asalariados temporales sea casi el doble en Castilla y León que en el conjunto de España. Por ejemplo, si se observan los datos de 2016, se aprecia como hay 12,05 ETTs por cada 100000 asalariados temporales mientras que en el conjunto de España sólo hay 6.53.

Esto no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que *“los datos para cada comunidad autónoma y provincia se corresponden con las ETTs que tienen algún centro de trabajo en el respectivo ámbito territorial. Dado que una misma ETT puede tener centros de trabajo en varias provincias pertenecientes a una o varias comunidades autónomas dependiendo de su ámbito de actuación, la suma de los datos provinciales no tiene por qué coincidir con el total de la comunidad autónoma a la que pertenecen ni la suma de los datos para cada comunidad autónoma tiene por qué coincidir con el total nacional”*⁹ debido a que el número de ETTs para el conjunto de España es la suma del número de ETTs de todas las comunidades autónomas, incluida Castilla y León. Pero este número no suele coincidir con el número real de ETTs que

⁹ Véanse las NOTAS Y FUENTES EXPLICATIVAS correspondientes a la información estadística sobre ETTs que proporciona el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

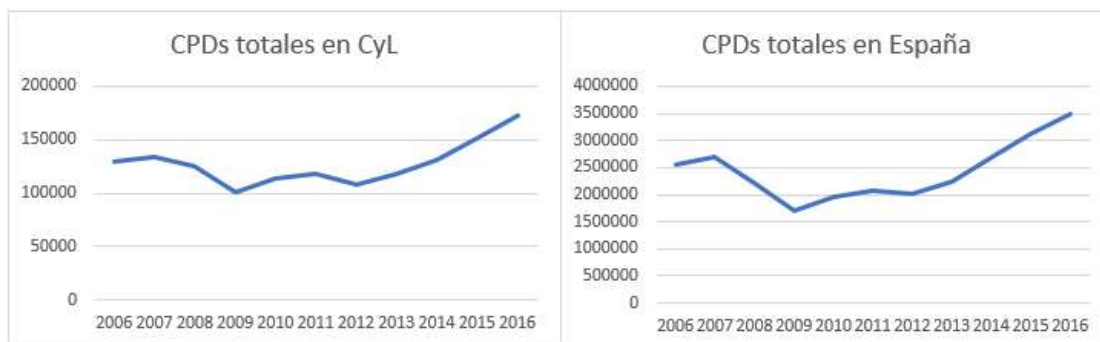
operan en el conjunto de España dado que hay empresas de trabajo temporal que operan en más de una comunidad.

También se puede observar que el número de ETTs por cada 100.000 asalariados temporales aumentó de 2006 a 2013, tanto en Castilla y León como en España, debido a que, a pesar de que el nº de ETTs descendió, el número de asalariados temporales descendió de una manera mucho más pronunciada. A partir de 2013 y hasta 2015 el nº de ETTs por cada 100000 asalariados temporales descendió, alcanzando en 2015 la cifra más baja de todo el período de análisis en Castilla y León y una de las más bajas en España: 11,54 empresas de trabajo temporal por cada 100.000 asalariados temporales para Castilla y León y 6,87 para el conjunto del país. En el año 2016 se produjo un nuevo repunte ya como pronóstico de la recuperación de la economía tanto en Castilla y León como en España.

3.2 Número de Contratos de Puesta a Disposición (CPDs).

En este apartado se analiza el número de contratos de puesta a disposición que se han formalizado por ETTs de Castilla y León y se compara con el número formalizado por ETTs en el conjunto de España durante el período de estudio. El gráfico 3.1. proporciona esta información.

Gráfico 3.1 Evolución del número de CPDs en Castilla y León y España



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

Como se puede observar la tendencia en el número de CPDs tanto para Castilla y León como para España presenta diversos tramos bien definidos. Los

puntos críticos corresponden a los años 2009 y 2012 en los que se produce un cambio de tendencia. A partir del año 2007 el número de CPDs descendió coincidiendo con el comienzo de la crisis económica y financiera, alcanzando el punto más bajo en el año 2009. Entre ese año y el 2012 se produjo una leve recuperación mientras que, precisamente, fue a partir del año 2012 cuando el número de contratos de puesta a disposición comenzó a aumentar de forma muy significativa adelantándose a la recuperación económica que se inicia a finales del año 2013.

Probablemente la entrada en vigor de la reforma laboral del año 2012¹⁰, cuyo objetivo era conseguir una mayor flexibilización del mercado de trabajo, tuvo mucho que ver en este cambio de tendencia.

3.2.1 Ratio del nº de CPDs por asalariado temporal en Castilla y León.

De la misma forma que se ha tenido en cuenta la influencia del tamaño del mercado laboral a la hora de analizar la evolución del número de ETTs con respecto del número de asalariados temporales, se ha de hacer lo mismo para con la evolución del número de contratos de puesta a disposición.

La ratio a construir es ahora aquella cuyo numerador será el número de CPDs mientras que en el denominador se sitúen los asalariados temporales. A diferencia de la ratio anterior ahora el parámetro de escala toma un valor más pequeño e igual a 1000 para hacerlo más legible.

$$x = \text{N}^{\circ} \text{ de CPDs} / \text{N}^{\circ} \text{ de asalariados temporales} / 1000$$

La tabla 3.3. proporciona la información sobre esta ratio tanto para Castilla y León como para España e incluye también los valores normalizados que permiten analizar rápidamente su evolución.

¹⁰ Véase Ley 3/2012

Tabla 3.3. Nº de CPDs por cada 1000 asalariados temporales y su valor normalizado para Castilla y León y para España.

Año	(1*)	(2*)	(3*)	(4*)
2006	533,57	1,00	459,47	1,00
2007	578,50	1,08	505,23	1,10
2008	580,96	1,09	449,93	0,98
2009	567,63	1,06	422,39	0,92
2010	648,68	1,22	507,47	1,10
2011	684,35	1,28	533,05	1,16
2012	707,51	1,33	593,13	1,29
2013	798,66	1,50	685,81	1,49
2014	839,33	1,57	784,52	1,71
2015	874,11	1,64	837,00	1,82
2016	904,33	1,69	877,40	1,91

Leyenda: (1*) Nº de CPDs por cada 1000 asalariados temporales en Cyl
 (2*) Ratio normalizado para Castilla y León. (Año 2006 = 1)
 (3*) Nº de CPDs por cada 1000 asalariados temporales en España
 (4*) Ratio normalizado para España. (Año 2006 = 1)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el INE y por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En la tabla 3.3. se observa como dicha ratio mantiene una tendencia creciente durante gran parte del período de estudio. El número de CPDs por cada 1000 asalariados temporales no deja de aumentar, salvo en 2008 para Castilla y León y en 2008 y 2009 para España. Cabe destacar los grandes aumentos que se produjeron en el número de CPDs tanto en Castilla y León como en España en los años 2010 y 2012, coincidiendo con las dos últimas reformas laborales de los años 2010 y 2012 de las que se habló en el apartado anterior. En el año 2016, último de estudio, se alcanza el valor máximo que supone un aumento relativo del 69% en Castilla y León y del 91% en España con respecto del año 2006.

3.2.2. Número de CPDs por sector de actividad

En este apartado se analiza el número de contratos de puesta a disposición formalizados por ETTs por sector de actividad en Castilla y León y

se compara con el número formalizado por sector en el conjunto de España durante el período 2006-2016.

En primer lugar, se analizan los CPDs en el sector agrario tanto para Castilla y León como para España; en segundo lugar, los CPDs en el sector industrial; en tercer lugar, los CPDs en el sector de la construcción y, por último, en el sector servicios.

La tabla 3.4. representa el número de CPDs formalizados en el sector agrario en Castilla y León y en España y también el porcentaje que representa el número de CPDs de dicho sector sobre el total de CPDs en ambos ámbitos territoriales durante el período 2006-2016.

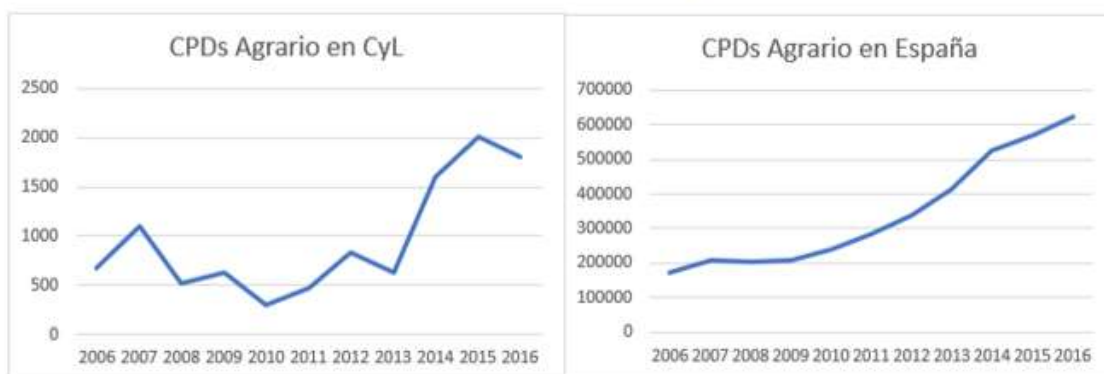
Por su parte, el gráfico 3.2. muestra la evolución del número de CPDs en el sector agrario en España y en Castilla y León.

Tabla 3.4. Nº de CPDs en el sector agrario en Castilla y León y en España

Año	Agrario en CyL	Agrario en España	% del total en CyL	% del total en España
2006	670	173402	0,51%	6,78%
2007	1098	208788	0,82%	7,73%
2008	516	202144	0,41%	9,17%
2009	630	206377	0,63%	12,21%
2010	301	240793	0,26%	12,30%
2011	466	285964	0,40%	13,86%
2012	841	336113	0,78%	16,61%
2013	632	411528	0,54%	18,43%
2014	1599	525090	1,22%	19,52%
2015	2010	570994	1,33%	18,37%
2016	1810	622593	1,05%	17,88%

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

Gráfico 3.2.. Evolución de los CPDs en el sector agrario para Castilla y León y para España



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

Como se puede apreciar, el número de CPDs en este sector representa para Castilla y León un porcentaje muy poco significativo donde alcanza como valor máximo un 1,33% sobre el total de CPDs que se firman en la comunidad. Cabe destacar que este porcentaje apenas varía hasta el año 2013; a partir de este año se produce un considerable aumento.

Sin embargo, la evolución de este porcentaje para España es distinta a la de Castilla y León. Como se observa en el gráfico 3.2., se produce un crecimiento muy importante en el número de CPDs, desde el comienzo del período de estudio, coincidiendo con los primeros años de la crisis. El máximo se alcanza en el año 2014 con 525.090 CPDs en este sector lo que representaban el 19,52% del total de CPDs formalizados.

Puede pensarse que la diferencia entre Castilla y León y el resto de España es precisamente el tipo de cultivos que se producen en ambos ámbitos territoriales. En Castilla y León el clima es propicio para una agricultura de secano en la que no es tan necesaria la mano de obra humana y priman en mayor medida los factores de producción mecánicos. Por el contrario, en el resto de España, sobre todo en el sur, la agricultura es más de regadío, donde predominan las frutas y hortalizas en las que la mano de obra es fundamental.

En cuanto al sector industrial, el número de CPDs tanto en Castilla y León como en España, ha seguido una evolución similar como se puede apreciar tanto en la tabla 3.5. como en el gráfico 3.3.

La tabla 3.5. proporciona información del número de CPDs en el sector industrial tanto en Castilla y León como en España y el porcentaje que representa dicho sector sobre el total de CPDs.

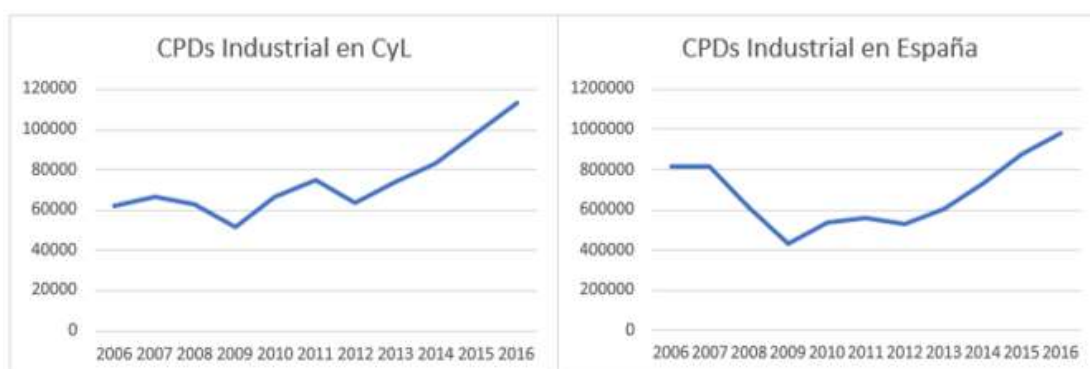
Por su parte, el gráfico 3.3 muestra la evolución del número de CPDs en este sector.

Tabla 3.5. Nº de CPDs en el sector industrial en Castilla y León y en España

Año	Industrial en CyL	Industrial en España	% del total en CyL	% del total en España
2006	61907	814522	47,55%	31,86%
2007	66650	811735	50,01%	30,04%
2008	62886	612090	50,09%	27,77%
2009	51471	427060	51,32%	25,28%
2010	66273	537254	58,31%	27,45%
2011	75171	560333	64,01%	27,17%
2012	63321	530414	58,42%	26,22%
2013	74298	605181	63,11%	27,11%
2014	83153	732575	63,63%	27,23%
2015	97815	876182	64,57%	28,18%
2016	113019	982865	65,47%	28,23%

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

Gráfico 3.3. Evolución de los CPDs en el sector industrial para Castilla y León y para España



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

España cuenta con núcleos en los que el tejido industrial es de una importancia vital para el desarrollo y sostenimiento económico del país. Castilla y León no figura dentro de esos principales núcleos. Sin embargo, la importancia que tiene este sector de actividad en el número de CPDs formalizados en la comunidad es muy alta, representando más de la mitad de los contratos (alcanzando un máximo del 65,47% en el año 2016). El porcentaje del total de CPDs que se firman en España en este sector es mucho menor que en Castilla y León (hasta 30 puntos porcentuales menor). Esto puede ser debido al tipo de empresas que se encuentran en esta comunidad y que operan en dicho sector. La mayoría son empresas grandes, cuya política se basa en recurrir a ETTs para la búsqueda de mano de obra en momentos muy puntuales en los que, por diversas circunstancias, se requiera.

Como se aprecia en el gráfico 3.3., el perfil de la evolución de los CPDs en el sector industrial en Castilla y León ha sido creciente a lo largo de todo el período de estudio. Los puntos críticos se sitúan en los años 2009, año en el que se registra el menor número de CPDs (51471) y, tras un pequeño repunte, 2012, año en el que se produce otro punto de inflexión en el número de CPDs. A partir de ahí dicho número aumentó de forma clara y muy significativa.

Para el conjunto de España hay que destacar el año 2009 en el que se registró el mínimo número de CPDs durante el período de estudio como consecuencia de la crisis económica. El descenso entre 2007 y 2009 fue muy pronunciado dada la gran destrucción de empleo temporal que se produjo en este sector.

A partir del año 2009 el número de CPDs se fue recuperando poco a poco tanto en España como en Castilla y León debido, posiblemente, a la preferencia del contrato temporal frente al contrato fijo ante la incertidumbre del momento.

En relación con el sector de la construcción debe señalarse que es un sector especial. El número de CPDs formalizados en este sector es poco significativo tanto en Castilla y León como en España. Esto se debe a que en este sector se ha limitado, reglamentariamente, la posibilidad de intervención de las ETTs¹¹.

El número de contratos de puesta a disposición que se han formalizado en este sector corresponde a aquellos que cumplen los requisitos recogidos en la Ley.

La tabla 3.6. proporciona información del número de CPDs en el sector de la construcción tanto en Castilla y León como en España y el porcentaje que representa dicho sector sobre el total de CPDs.

Por su parte, el gráfico 3.4. muestra la evolución del número de CPDs en este sector durante el período de estudio tanto para Castilla y León como para España.

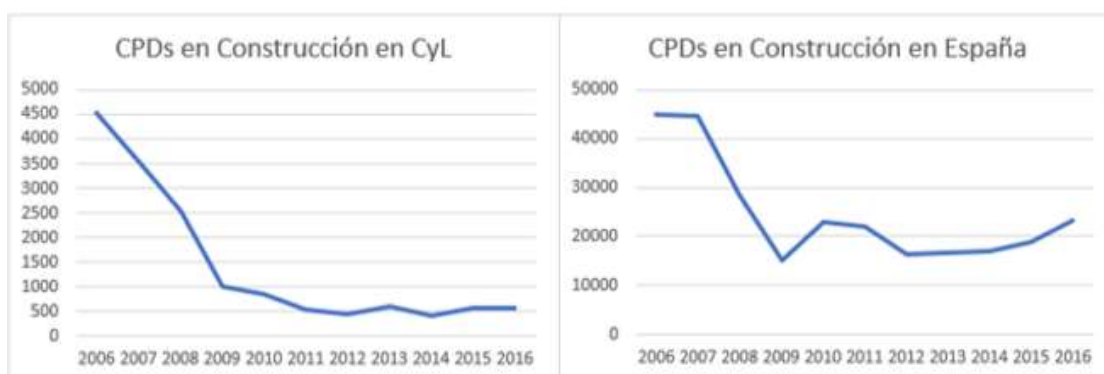
Tabla 3.6. Nº de CPDs en el sector construcción en Castilla y León y en España

Año	Construcción en CyL	Construcción en España	% del total en CyL	% del total en España
2006	4531	44987	3,48%	1,76%
2007	3552	44741	2,67%	1,66%
2008	2523	28583	2,01%	1,30%
2009	1006	15136	1,00%	0,90%
2010	840	22944	0,74%	1,17%
2011	538	21895	0,46%	1,06%
2012	427	16422	0,39%	0,81%
2013	584	16611	0,50%	0,74%
2014	408	17059	0,31%	0,63%
2015	565	18808	0,37%	0,60%
2016	560	23256	0,32%	0,67%

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

¹¹ Véase Disposición adicional segunda, Ley 35/2010.

Gráfico 3.4. Evolución de los CPDs en el sector de la construcción para Castilla y León y para España



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

Como se puede observar el número de CPDs en el sector de la construcción tanto en Castilla y León como en España ha sufrido un descenso muy significativo, pasando de 4531 a 560 CPDs en Castilla y León, y de 44987 a 23256 en el conjunto de España.

Cabe destacar el gran descenso que se produjo entre 2006 y 2009 del número de CPDs formalizados en este sector tanto en Castilla y León como en España.

Por último, en cuanto al sector servicios se refiere, con los datos proporcionados en la tabla 3.7. y en el gráfico 3.5. se puede observar tanto la evolución como el número de CPDs durante el período de estudio.

La tabla 3.7. proporciona información del número de CPDs en el sector servicios tanto en Castilla y León como en España y el porcentaje que representa dicho sector sobre el total de CPDs.

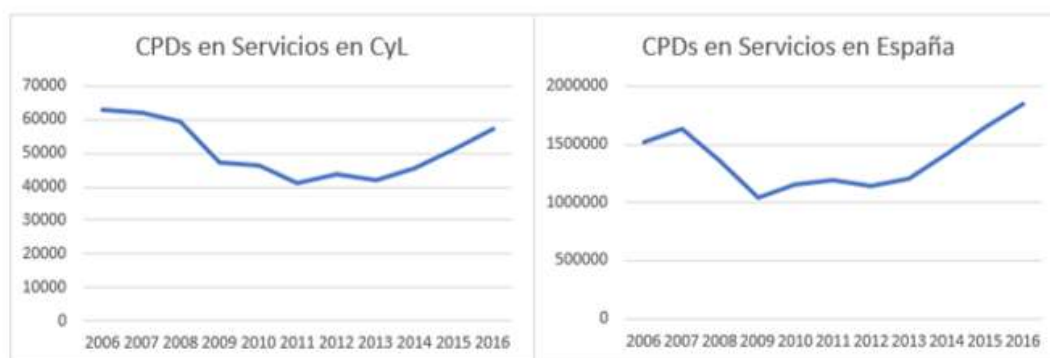
El gráfico 3.5. muestra la evolución del número de CPDs en este sector durante el período de estudio tanto para Castilla y León como para España.

Tabla 3.7. Nº de CPDs en el sector servicios en Castilla y León y en España

Año	Servicios en CyL	Servicios en España	% del total en CyL	% del total en España
2006	63083	1523553	48,45%	59,60%
2007	61972	1636802	46,50%	60,58%
2008	59621	1361108	47,49%	61,76%
2009	47193	1041078	47,05%	61,61%
2010	46235	1156517	40,68%	59,08%
2011	41260	1194331	35,13%	57,91%
2012	43802	1140367	40,41%	56,36%
2013	42208	1199244	35,85%	53,72%
2014	45524	1415144	34,84%	52,61%
2015	51093	1642784	33,73%	52,84%
2016	57248	1852784	33,16%	53,22%

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

Gráfico 3.5. Evolución de los CPDs en el sector servicios para Castilla y León y para España



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

Los datos indican que la importancia de los CPDs del sector servicios es significativamente menor en Castilla y León que en España durante todo el período de análisis. Además, hay una reducción de esta importancia en ambos ámbitos territoriales desde el inicio del período.

Puede pensarse que con el inicio de la crisis económica la falta de gasto por parte de las familias contribuyó a un descenso del turismo nacional que a su vez se tradujo en un continuado descenso del número de CPDs en el sector servicios, tanto en Castilla y León como en el conjunto de España.

Sin embargo, la recuperación en los dos ámbitos territoriales no se produjo a la par, sino que varió ligeramente. Castilla y León por razones geográficas, se sitúa en el centro de la península ibérica sin acceso a zonas costeras, por lo que principalmente el tipo de turismo que más se da en esta comunidad autónoma es el cultural, gastronómico y religioso. Esto explica que el número de CPDs se recuperase más lentamente en Castilla y León que en el conjunto de España debido a la climatología y al mayor atractivo del turismo de sol y playa.

Puede afirmarse además que el sector servicios es el segundo más importante en cuanto a número de CPDs se refiere en Castilla y León (representa el 48,45% en 2006 y el 33,16% en 2016) mientras que es el sector más importante en el conjunto de España (representa el 59,60% en 2006 y el 53,22% en 2016).

3.2.3. Número de CPDs según supuestos de utilización

Aquí el objeto de análisis es el número de contratos de puesta a disposición formalizados por ETTs de Castilla y León en comparación con los de España según los diferentes supuestos de utilización: por obra o servicio, por circunstancias de la producción, por interinidad y por formación, aprendizaje y prácticas.

La tabla 3.8. proporciona información del número de CPDs según los supuestos de utilización anteriormente mencionados en Castilla y León, así como del porcentaje que cada uno de ellos representa sobre el total del número de contratos de puesta a disposición.

Por su parte, la tabla 3.9. proporciona información del número de CPDs según los supuestos de utilización en el conjunto de España, así como el porcentaje que cada supuesto representa del total.

El gráfico 3.6. muestra la evolución del número de CPDs según los

supuestos de utilización durante el período de estudio tanto para Castilla y León como para España.

Tal y como refleja la Tabla 3.8. el principal supuesto de utilización a la hora de conformar un contrato de puesta a disposición en Castilla y León es el de circunstancias de la producción.

La cantidad de contratos por este motivo han ido aumentando paulatinamente entre 2006 y 2016 con una diferencia de más de 55000 contratos.

Tabla 3.8. CPDs según supuestos de utilización en Castilla y León.

Año	(1*)	(2*)	(3*)	(4*)	(5*)	(6*)	(7*)	(8*)
2006	46767	35,92%	73957	56,81%	9467	7,27%		
2007	43931	32,96%	80472	60,38%	9403	7,06%		
2008	39957	31,83%	77310	61,58%	8279	6,59%		
2009	29661	29,57%	62841	62,65%	7836	7,81%		
2010	28084	24,71%	75674	66,59%	9891	8,70%		
2011	23746	20,22%	84678	72,11%	9011	7,67%		
2012	23464	21,65%	77179	71,20%	7148	6,59%		
2013	21720	18,45%	89424	75,96%	6578	5,59%		
2014	24438	18,70%	100136	76,62%	6034	4,62%	76	0,06%
2015	32118	21,20%	114612	75,66%	4654	3,07%	99	0,07%
2016	39079	22,64%	129743	75,15%	3632	2,10%	183	0,11%

Leyenda: (1*) Nº de CPDs por obra o servicio en CyL
 (2*) % de CPDs por obra o servicio sobre el total en CyL
 (3*) Nº de CPDs por circunstancias de la producción en CyL
 (4*) % de CPDs por circunstancias de la producción sobre el total en CyL
 (5*) Nº de CPDs por interinidad en CyL
 (6*) % de CPDs por interinidad sobre el total en CyL
 (7*) Nº de CPDs por formación, aprendizaje y prácticas en CyL
 (8*) % de CPDs por formación, aprendizaje y prácticas en CyL

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales.

Sin embargo, para todo el territorio español, el principal supuesto de utilización a la hora de conformar un CPD es el de circunstancias de la producción, pero con una diferencia muy pequeña respecto al de obra o servicio.

Tabla 3.9. CPDs según supuestos de utilización en España.

Año	(1*)	(2*)	(3*)	(4*)	(5*)	(6*)	(7*)	(8*)
2006	1128848	44,16%	1289729	50,45%	138520	5,42%		
2007	1208188	44,71%	1350075	49,96%	146780	5,43%		
2008	1003715	45,54%	1067688	48,44%	136182	6,18%		
2009	736056	43,56%	856072	50,67%	98885	5,85%		
2010	852795	43,57%	1005535	51,37%	99234	5,07%		
2011	916162	44,42%	1051202	50,97%	95172	4,61%		
2012	935543	46,24%	1000715	49,46%	87142	4,31%		
2013	1029892	46,13%	1114943	49,94%	87723	3,93%		
2014	1258577	46,79%	1332998	49,56%	97358	3,62%	959	0,04%
2015	1435319	46,17%	1566792	50,40%	104206	3,35%	2474	0,08%
2016	1569578	45,08%	1830304	52,57%	77813	2,24%	3842	0,11%

Leyenda: (1*) Nº de CPDs por obra o servicio en España
 (2*) % de CPDs por obra o servicio sobre el total en España
 (3*) Nº de CPDs por circunstancias de la producción en España
 (4*) % de CPDs por circunstancias de la producción sobre el total en España
 (5*) Nº de CPDs por interinidad en España
 (6*) % de CPDs por interinidad sobre el total en España
 (7*) Nº de CPDs por formación, aprendizaje y prácticas en España
 (8*) % de CPDs por formación, aprendizaje y prácticas en España

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales.

El segundo motivo más usual en Castilla y León es por obra o servicio determinado. Pero ahora se observa una bajada de este supuesto de utilización entre 2006 y 2013 de más de 25000 contratos. Mientras que entre 2013 y 2016, la cifra de contratos de puesta a disposición se ha vuelto a recuperar de manera rápida.

La evolución en España del número de CPDs por obra o servicio no se ha visto especialmente afectado por la crisis dado que el porcentaje que dicho supuesto representa sobre el total, se ha mantenido constante a lo largo del período de análisis (se observa una variación máxima del 3%).

El número de contratos por interinidad en Castilla y León se ha ido manteniendo relativamente constante entre 2006 y 2011, reduciéndose significativamente desde 2012 hasta 2016 (habiéndose firmado poco más de 3500 este último año). En el conjunto de España, sin embargo, la tendencia ha

sido la de la mayoría de los CPDs. El número de este tipo de contratos se ha ido reduciendo desde 2006 hasta 2013.

Gráfico 3.6. Evolución del Nº de CPDs según supuestos de utilización en Castilla y León y en España



Fuente: Elaboración propia a partir del anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales.

Por último, destacar que, aunque el número de CPDs bajo el supuesto de contratos para la formación, aprendizaje y prácticas (creados para favorecer el empleo de la población más joven a partir del año 2014) no es todavía significativo, la acogida que ha tenido este supuesto de utilización ha sido buena dado el número creciente de CPDs que se han formalizado, más en el conjunto de España que en Castilla y León.

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado un análisis comparado de la importancia relativa del número de ETTs en el mercado de trabajo en Castilla y León y España entre los años 2006 y 2016. Esta se ha visto influido por la crisis económica que se inició en el año 2007, la evolución del tamaño del mercado laboral y los cambios normativos que afectan a dichas empresas. De este análisis se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, hay que destacar la creciente importancia que han ido adquiriendo las ETTs desde su entrada en vigor en 1994 hasta la actualidad. Las diversas reformas laborales reconocen la capacidad, las infraestructuras y la experiencia de las ETTs en la dinamización del mercado laboral convirtiéndolas en una de las herramientas más eficaces en cuanto a la creación de empleo se refiere.

En segundo lugar, el número de ETTs existentes entre 2006 y 2016 ha descendido tanto en España como en Castilla y León (incluida la gestionada por ETTs) debido a que la contratación temporal es siempre la primera y la más afectada en los períodos de recesión. De este modo, la tendencia ha sido negativa para Castilla y León, de modo que el número de ETTs en 2016, aun habiéndose recuperado un poco respecto a años anteriores, representaba el 74% de las existentes en 2007. Para España la tendencia fue la misma, en cuyo caso el número de ETTs representaba el 75% de las existentes antes de la crisis económica y laboral.

En tercer lugar, la evolución del número de CPDs tanto para Castilla y León como para España presenta diversos períodos bien definidos. A partir del año 2007 el número de CPDs descendió coincidiendo con el inicio de la crisis económica alcanzando el punto más bajo en 2009. La reforma laboral de 2010 contribuyó a una leve recuperación del número de CPDs pero fue en 2012, con la entrada en vigor de la reforma laboral de dicho año, cuando el número de CPDs comenzó a aumentar de forma muy significativa tanto para España como

para Castilla y León.

En cuarto lugar, si nos fijamos en el número de contratos registrados por ETTs según el sector de actividad, se observa que la mayoría de dichos contratos se formalizan en el sector industrial en Castilla y León (llegando a alcanzarse el 65,47%), mientras que para el conjunto del país el grueso de los contratos se formalizan en el sector servicios (llegándose a alcanzar incluso el 61%).

Finalmente, cabe destacar que los contratos por obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción representan la mayoría de los contratos registrados por las ETTs tanto para España como para Castilla y León.

La tendencia en el número de CPDs por obra o servicio en Castilla y León fue decreciente (con una disminución del 18% entre 2006 y 2016) mientras que en España la importancia de los CPDs de esta modalidad se mantuvo constante.

En cuanto a los CPDs por circunstancias de la producción siguen una tendencia diferente para Castilla y León y España: aumentaron un 20% entre 2007 y 2016 en Castilla y León mientras que para el conjunto del país la participación de esta modalidad en el total de CPDs se mantuvo constante.

BIBLIOGRAFÍA

- Anuario de Estadísticas de Empresa de Trabajo Temporal (2006 a 2016). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Consultado 26 de junio de 2018). Disponible en:
<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Aragón, J. Cruces, J. De La Fuente, L. Martínez, A. (2012) “Trabajadores pobres y empobrecimiento en España”. *Fundación 1º de mayo*, pp.53-56.
- Bednarski, P. y Kleiner, B.H. (1993). “Contingency Workers: Short-Term Boon, Long-Term Ban?”, *Journal of business and society*, nº6, pp.62-63.
- “Contenido y novedades del nuevo Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal”. Redacción NJ. (Fecha de consulta: 26/06/18).
Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10266-contenido-y-novedades-del-nuevo-reglamento-de-empresas-de-trabajo-temporal-rd-417-2015/>
- Elordi, A. del Rey, S. Serrano y Gala, C. (2001): *Trabajo, Temporalidad y Empresas de Trabajo Temporal en España*. Editorial AGETT, Madrid.
- Encuesta de Población Activa (2006 a 2016). *Instituto Nacional de Estadística*.
Disponible en:
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=990&capsel=992>
- España. Ley Orgánica 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Internet). Boletín Oficial del Estado, 2 de Julio de 1994. (Consultado 26 de junio de 2018) Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>
- España. Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Internet). Boletín Oficial del Estado, 18

de septiembre de 2010. (Consultado 26 de junio de 2018). Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-14301>

- España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Internet). Boletín Oficial del Estado, 12 de febrero de 2012. (Consultado 26 de junio de 2018). Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>
- Hernando Moreno, M. (1996): Estudio sobre las necesidades de trabajo temporal en el nuevo entorno competitivo del sector financiero español. *Revista Capital Humano*, Extra N. 92, pp. 8-34.
- Marín, M.; Bote, V.; (2014): “Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma”. *Fundación FAES*, pp. 101-124.
- Miranda, M. (Noviembre – Diciembre, 1994). “El trabajo temporal una clave para la competitividad”. *Dirección y Progreso*, nº138, pp. 67-75.