



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e Investigación de
mercados**

**La gestión de la temporalidad de las
ETTs en España, crisis y recuperación.**

Presentado por:

Claudia Vicente López

Tutelado por:

Juan Carlos Rodríguez Caballero

Valladolid, 05 de Julio de 2018

RESUMEN

El trabajo, tiene como objetivo estudiar la gestión de la temporalidad laboral en España, y de analizar cuál ha sido la participación de las empresas de trabajo temporal en nuestro mercado de trabajo durante los años de crisis y posterior recuperación económica.

En primer lugar, se presentan los aspectos fundamentales que enmarcan el funcionamiento de las ETTs.

En segundo lugar, se realiza un análisis descriptivo que engloba dos partes. La primera analiza el papel de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo y la segunda, trata la gestión de la temporalidad, presentando comparativas según modalidad y duración de contrato y en función del sexo.

En líneas generales, la temporalidad ha crecido en el último siglo y las empresas de trabajo temporal han ayudado gestionarla de manera más eficaz, además de suponer un importante papel en la mejora de la flexibilidad laboral.

Palabras clave: Empresa de trabajo temporal, contrato temporal, crisis laboral, España.

Clasificación: J01, J41, J53.

ABSTRACT

The study is presented below has the aim to study the management of temporality in Spain, in addition to analyzing what has been the participation of temporary employment agencies in the labor market during the years of crisis and Economic recovery.

Firstly, the fundamental aspects that frame the operation of the ETTs are presented.

Secondly, it is carried out a descriptive analyss that includes two parts. The first one analyzes the role of temporary employment agencies in the Spanish labor market and the second one deals with the management of temporality, making comparisons between modality and duration of contract and depending on sex.

In general, temporality has grown over the last century and temporary employment agencies have helped to manage it more effectively, as well as playing an important role in improving labor flexibility.

Keywords: Temporary work agencies, fixed-term contract, labor crisis, Spain.

Classification: J01, J41, J53.

Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN	7-8
2. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU REGULACIÓN EN ESPAÑA.....	9-18
2.1. La relación triangular.....	10-11
2.2. Razones por las que se recurre a los servicios de una ETT.....	11-13
2.2.1. Por parte de la empresa usuaria.....	11-12
2.2.2. Por parte del trabajador.....	12-13
2.3. La regulación de las ETTs: el caso español.....	13-18
3. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL GRADO DE PENETRACIÓN DE LAS ETTs EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: Crisis y recuperación.....	19-40
3.1. Importancia de las ETTs en el mercado de trabajo español: número de ETTs y de contratos de puesta a disposición.....	20-28
3.1.1. Número de ETTs.....	20-21
3.1.2. La tasa de temporalidad en España (2000-2016).....	22-23
3.1.3. Ratio de número de ETTs por asalariado temporal.....	23-25
3.1.4. Número de contratos de puesta a disposición.....	25-26
3.1.5. Ratio de número de contratos de puesta a disposición por asalariado temporal.....	26-28
3.2. La gestión de la temporalidad de las ETTs: Número de contratos registrados, duración y modalidad.....	29-40
3.2.1. Contratos registrados por ETTs y contratos temporales totales.....	29-32
3.2.2. Contratos temporales totales y realizados por ETTs en función de la duración y del sexo entre 2007 y 2016.....	32-36
3.2.3. Contratos temporales totales y realizados por ETTs en función de la modalidad y del sexo entre 2007 y 2016.....	36-40
4. CONCLUSIONES.....	40-42
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43-46

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

1. Relación triangular.....	10
-----------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

3.1. <i>Número de ETTs en España (2000-2016)</i>	20
3.2. <i>Tasa de temporalidad. 2000-2016</i>	22
3.3. <i>Ratio del número de ETTs por cada 100000 asalariados temporales. 2000-2016</i>	24
3.4. <i>Contratos de puesta a disposición 2000-2016</i>	25
3.5. <i>Ratio de número de contratos de puesta a disposición por asalariado temporal</i>	27
3.6. <i>Relación entre los contratos temporales totales y realizados por ETTs. 2007-2016</i>	29
3.7. <i>Relación entre los contratos temporales totales y realizados por</i>	31
3.8: <i>Distribución porcentual por sexo de los contratos temporales totales y realizados por ETTs. 2007-2016</i>	32
3.9: <i>Distribución porcentual de los contratos temporales según DURACIÓN de contrato. 2007-2016</i>	33
3.10: <i>Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según DURACIÓN de contrato. 2007-2016</i>	34
3.11. <i>Distribución porcentual de los contratos temporales según MODALIDAD de contrato. 2007-2016</i>	37
3.12. <i>Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato. 2007-2016</i>	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

3.1. <i>Evolución del número de ETTs en España (2000-2016)</i>	21
3.2. <i>Evolución de la tasa de temporalidad. 2000-2016</i>	23
3.3. <i>Contratos de puesta a disposición 2000-2016</i>	26
3.4. <i>Contratos de puesta a disposición por cada mil asalariados temporales</i> ...28	

3.5. Evolución de la relación entre los contratos temporales y los contratos de trabajo registrados por ETTs (2007-2016).....	29
3.6. Evolución porcentual interanual de los contratos temporales y contratos de trabajo realizados por ETTs. 2007-2016.....	30
3.7. Distribución porcentual de los contratos temporales según DURACIÓN de contrato. 2007-2016.....	33
3.8. Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según DURACIÓN de contrato. 2007-2016.....	35
3.9. Distribución porcentual de los contratos realizados por ETTs según DURACIÓN de contrato (Hombres). 2007-2016.....	35
3.10. Distribución porcentual de los contratos realizados por ETTs según DURACIÓN de contrato (Mujeres). 2007-2016.....	36
3.11. Distribución porcentual de los contratos temporales según MODALIDAD de contrato. 2007-2016.....	37
3.12. Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato. 2007-2016	39
3.13. Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato en Hombres. 2007-2016.....	39
3.14. Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato en MUJERES. 2007-2016.....	39

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se centra en el estudio de la participación de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo español durante los años 2000 a 2016, así como en el estudio de la gestión de la temporalidad durante los años de crisis y de recuperación económica.

Para realizar dicho estudio, se han tomado como referencia los datos que sobre ETTs aporta la Encuesta de Población Activa y los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El objetivo del trabajo es analizar la relevancia de la temporalidad en el mercado de trabajo español y conocer cuál es el papel de las empresas de trabajo temporal en la gestión de dicha temporalidad durante el siglo XXI. Para ello se han ponderado los datos con el tamaño del mercado de trabajo, ya que este ha cambiado a lo largo de los años de estudio tras atravesar un periodo de recesión económica y posterior recuperación.

Se entiende por ETT aquella empresa cuya actividad principal es la de poner a disposición de otra empresa trabajadores contratados por ella para que desarrollen una determinada actividad o un servicio de forma temporal. Años atrás, en el siglo XX, la cesión de trabajadores de forma temporal, no era una práctica tan habitual como lo es ahora. Actualmente, las empresas de trabajo temporal realizan una importante labor ya que ayudan a mejorar la flexibilidad laboral y a la adaptación a las nuevas formas de organización empresarial que tanto han cambiado en los últimos años.

El trabajo se divide en tres grandes bloques: en el primero, se describe la naturaleza de las empresas de trabajo temporal y la relación triangular existente entre las partes, se explican los motivos por los que trabajador y empresa usuaria recurren a dichas empresas y se presta especial atención a la evolución de la regulación de las ETTs en España a lo largo del tiempo.

En el segundo bloque, se analiza la importancia de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo español, ponderando el número de ETTs y los CPDs realizados por ETTs con el tamaño del mercado de trabajo.

Por último, para profundizar en el análisis del papel de las ETTs, se desarrolla un tercer bloque en el que se analizan las principales variables que inciden en la gestión de la temporalidad de las ETTs, ese establecen comparativas en función de la modalidad de contratación, duración de contrato y del sexo, con el objetivo de comprobar si estas variables son significativas y afectan en la realización de contratos temporales gestionados por ETTs.

En el último apartado del trabajo, se exponen las principales conclusiones obtenidas.

2. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU REGULACIÓN EN ESPAÑA.

Una empresa de trabajo temporal es una empresa cuya actividad principal es la de poner a disposición de otra empresa trabajadores contratados por ella para que desarrollen una determinada actividad o un servicio de forma temporal.

La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal (en adelante ETTs) es una forma de empleo *triangular* que conlleva una relación laboral temporal (contrato temporal) entre una ETT y un trabajador, por la que se asigna a éste trabajador para y bajo el control de otra empresa que demanda sus servicios.

El trabajador contratado por una ETT presta sus servicios en el ámbito organizativo de una empresa distinta, la *empresa usuaria*, con sus consiguientes efectos en cuanto a su presencia en un ámbito de condiciones de trabajo que no es el de su empresario laboral.

La cesión de trabajadores de forma temporal es una práctica que se originó en los años cuarenta y cincuenta del siglo pasado cuando las empresas se dieron cuenta de las ventajas de una economía en expansión después de la Segunda Guerra Mundial.

A finales de los años 50, las ETTs se habían establecido en Estados Unidos, Reino Unido, Holanda y Suiza. Poco después se extendió a otros países de Europa occidental como Bélgica, Francia y República Federal de Alemania.

El crecimiento de la actividad de las ETTs en los países europeos, tuvo lugar en la década de los años ochenta del siglo pasado. Los cambios productivos y tecnológicos exigían la introducción de factores de flexibilidad en la producción, la gestión y la comercialización, de modo que las empresas de trabajo temporal empezaron a desempeñar un importante papel en la mejora de la flexibilidad laboral. Las empresas de trabajo temporal constituían una vía para la externalización del trabajo y la descentralización productiva, demandadas

ambas por las nuevas formas de organización empresarial al objeto de hacer frente a la creciente competitividad e internacionalización de la economía europea.

2.1. La relación triangular

La ilustración 2.1, sintetiza la relación triangular que genera la actividad de una ETT:

Ilustración 2.1: Relación triangular entre las partes



Fuente: Portalett, 2014

En primer lugar está la relación laboral que mantienen el trabajador y ETT, que se formaliza en un *contrato de trabajo*; en segundo lugar, la relación mercantil que mantienen la ETT y la empresa usuaria, que se formaliza en un contrato mercantil, denominado *contrato de puesta a disposición*; y finalmente la que mantienen el trabajador y la empresa usuaria en la que presta sus servicios.

El *contrato de puesta a disposición* tiene por objeto el suministro temporal de mano de obra, teniendo la utilidad para la empresa de trabajo temporal de la percepción de la compensación económica y para la empresa usuaria la disponibilidad de personal externalizando su gestión a través de la contratación temporal “indirecta” frente a la alternativa de la contratación temporal “directa”.

El *contrato de trabajo* celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria suele concertarse por duración determinada coincidente con la del *contrato de puesta a disposición*. La ETT es por lo tanto el verdadero empresario del trabajador cedido, ella es quien le abona su salario y mantiene el poder disciplinario sobre él. No obstante, la empresa usuaria puede responder de forma subsidiaria de las obligaciones salariales y es además quien debe poner en conocimiento de la ETT los eventuales incumplimientos de los trabajadores por ella contratados.

2.2. Razones por las que se recurre a los servicios de una ETT.

Las ETTs combinan los servicios de intermediación laboral con una actividad comercial al objeto de obtener un beneficio. Es por ello que deben de ofrecer, tanto a las empresas usuarias como a los trabajadores que contrata, un servicio que no ofrecen otras formas de contratación directa o presentar una ventaja relativa en relación con otras formas de intermediación.

A continuación se presentan de forma esquemática las razones que pueden llevar, tanto a la empresa usuaria como al trabajador a recurrir a una ETT. Aquí se siguen los trabajos previos disponibles sobre este asunto que se referencian en la bibliografía de este trabajo.

2.2.1. Por parte de la empresa usuaria.

En este caso las razones fundamentales tienen que ver con que para las empresas usuarias de las ETTs, el coste laboral de contratar a través de ellas es menor que el coste en el que se incurre con la contratación directa de un trabajador para realizar las tareas demandadas.

Pueden destacarse las siguientes:

- Reducción de costes asociados a los procesos de reclutamiento y formación. La ETT es quien se encarga de gestionar estos procesos y probablemente lo hará de una forma más efectiva ya que cuenta con

más experiencia y con una gran cantidad de trabajadores apropiados para el puesto requerido.

- La empresa usuaria podrá disponer del trabajador probablemente con mayor rapidez que de haberlo contratado por sí sola, ya que una ETT siempre tiene trabajadores disponibles y cuenta con información del perfil del trabajador.
- El trabajador contratado por la ETT normalmente se ajustará mejor al puesto requerido por la empresa usuaria ya que habrá sido seleccionado de entre una gran cantidad de candidatos. Esto se traduce en que realmente sus cualidades destacan sobre las del resto y por tanto estará preparado para el desarrollo de la actividad para la que se le haya contratado.
- Uno de los efectos derivados de la contratación a través de una ETT es que se contrata directamente el servicio laboral específico que se desea en vez de tener que contratar a un trabajador para que realice dicho servicio. En esa situación, la empresa usuaria ya no tiene que hacer frente a los problemas que se producen cuando los trabajadores no cumplen adecuadamente sus obligaciones pues los hacen recaer en las ETT. Por tanto cualquier error en la contratación recaerá sobre la ETT.
- Ahorro de remuneraciones que pueden derivarse del pago por jornadas extraordinarias a los trabajadores propios de la empresa usuaria en el caso de tener que recurrir a ellos por circunstancias especiales (exceso de pedidos, acumulación de tareas pendientes, etc.).

2.2.2. Por parte del trabajador

En principio, puede señalarse que hay tantos motivos por los que los trabajadores pueden recurrir a ETTs como trabajadores. No obstante, se van a destacar los siguientes:

- El trabajador que recurre a una ETT tiene más opciones de encontrar un puesto de trabajo, ya que el número de empresas a las que puede optar es mayor que de haber buscado empleo solo.

- Los trabajadores tienen la posibilidad de que la misma empresa usuaria en la que desarrolle la actividad, al cabo de un tiempo, les proponga otro tipo de contrato más estable.
- Otorga a los trabajadores mayor flexibilidad, libertad e independencia. Esto puede resultar adecuado para aquellas personas que no están buscando un trabajo fijo. También para aquellos trabajadores autónomos durante períodos de tiempo en los que el volumen de trabajo de su actividad propia disminuye.
- Los trabajadores tienen una oportunidad para adquirir nueva formación y experiencia, obtener diferentes perspectivas de empleo y conocer nuevas personas.
- Permite volver a acceder al mundo laboral a aquellas personas que por diferentes motivos lleven un largo periodo de tiempo fuera del mercado de trabajo.

2.2.3. La regulación de las ETTs: el caso español.

La mayoría de los países occidentales empezaron a legislar sobre la cesión temporal de servicios de trabajadores a partir de los años sesenta cuando se suscita en el seno de la Organización Internacional del Trabajo un debate acerca de la conveniencia o no de permitir empresas de trabajo temporal. Algunos países, sin embargo, permitieron este tipo de servicios sin establecer una normativa específica al respecto.

Entre los que decidieron regular estos servicios pueden encontrarse diferencias tanto en la forma como en el fondo del marco regulador. No obstante, puede decirse que en las diferentes regulaciones se recogen dos objetivos básicos. En primer lugar, garantizar la protección de los trabajadores de la explotación que puede derivarse de la actuación de intermediarios en el mercado de trabajo. En segundo lugar, permitir y fomentar el crecimiento que se venía produciendo en la actividad de las empresas de trabajo temporal.

Cada país tiene su propia tradición en la regulación de su mercado laboral. En la mayoría de los casos la ley tiene la primacía en la regulación. Pero también la negociación colectiva puede ser un importante mecanismo regulador.

Muchos países europeos cuentan con asociaciones u organizaciones empresariales de ETTs que fomentan y autorregulan su actividad participando en los procesos de negociación colectiva.

En el informe titulado “La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal y la negociación colectiva en la UE”¹ (2008) se recogen los principales rasgos comunes de la regulación del sector de las ETTs en quince países europeos. A modo de resumen pueden destacarse los siguientes:

- a. Casi todos los países exigen en la normativa legal la equiparación salarial entre los trabajadores contratados a través de ETTs y los trabajadores comparables de la empresa usuaria.
- b. La mayor parte de los países regulan la formación, los derechos y las condiciones de empleo de los trabajadores.
- c. Los ámbitos principales de la regulación son: las circunstancias en las que se permite el recurso a ETTs; la prohibición de la actividad de las ETTs en determinados sectores; y el establecimiento de límites relacionados con la duración o el encadenamiento de contratos de puesta a disposición por trabajador.

En el caso español, tras el proceso de reforma laboral de los años 1993 y 1994, las ETTs quedaron legalizadas como forma de cesión temporal de trabajadores. En la actualidad las empresas de trabajo temporal se rigen por la Ley 14/1994, reformada por la Ley 29/1999, y por otras normas laborales de carácter general y específico que han ido modificando aspectos muy concretos relativos a su funcionamiento. Asimismo se rigen también por los acuerdos establecidos en los procesos de negociación colectiva del sector de empresas de trabajo temporal.

En la ley de 1994 se recogen el concepto de ETT, los requisitos necesarios para su funcionamiento, las condiciones de los contratos que se celebran y las infracciones o sanciones que se pueden imponer en caso de incumplimiento de

¹European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008) Temporary agency work and collective bargaining in the UE.

contrato. Aquí se aclara que la finalidad de las empresas de trabajo temporal es contratar trabajadores, para después cederles, de forma temporal, a otras empresas y se enuncian los supuestos en los que se pueden celebrar contratos de puesta a disposición²:

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

También se reflejan una serie de exclusiones en las que no se puede actuar a través de ETTs³:

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

La ley de 1999 contiene modificaciones importantes para el funcionamiento de las ETTs que llevan a que se produzcan cambios en el sector. El objetivo de estas modificaciones es, fundamentalmente, mejorar las condiciones laborales

² Art. 6 Ley 14/1994

³ Art. 8 Ley 14/1994

de los trabajadores de las ETTs y su seguridad jurídica frente a la empresa usuaria.

En el artículo 11 de esta ley se indica 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 asegura que el trabajador perciba al menos la retribución total establecida por el Convenio Colectivo de la empresa usuaria para el mismo puesto de trabajo cuando esta última contrata al trabajador directamente. Esta modificación es de suma importancia ya que hasta ese momento las retribuciones de los trabajadores de las ETTs eran inferiores a los trabajadores de la empresa usuaria, aun realizando la misma actividad o prestación laboral (Castro, 2007).

También la ley de 1999 reforma aspectos relacionados con normas vinculadas a la salud y a la seguridad de los trabajadores de las ETTs y añade una serie de exclusiones a las que ya se indicaban en la ley de 1994. Estas exclusiones tienen que ver con que los trabajadores no puedan desarrollar determinadas actividades en las que los peligros sean altos.⁴

En el año 2010, la reforma laboral (Ley 35/2010 de 17 de Septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) introduce cambios sustanciales para el funcionamiento de las ETTs. Algunos sectores dejan de estar vetados a la actividad de las ETTs y por lo tanto se flexibiliza y aumenta el número de sectores en los que las empresas de trabajo temporal pueden actuar.

⁴Por su elevada peligrosidad no se permiten celebrar CPD en los siguientes casos: Obras de construcción, trabajos que requieran técnicas mineras, trabajos en plataformas marinas, trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos, radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, o tóxicos, trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión y trabajos relacionados con el manejo de explosivos. Art. 8 Ley 29/ 1999 por las que se regulan las ETT.

Al mismo tiempo la ley 35/2010 introduce cambios 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.⁵

Otra peculiaridad importante es que esta reforma da la opción a los empleados de acceder, por un lado, a contratos formativos o en prácticas dentro de la empresa usuaria; y por otro lado, a un puesto de trabajo permanente en la empresa ante la existencia de cualquier plaza vacante. La empresa es la que tiene la obligación de informar a los mismos de dicha plaza.⁶

En el año 2012 entró en vigor la última reforma laboral importante (Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral): Con esta reforma las ETTs pueden funcionar también como agencias de colocación y recolocación.⁷

El objetivo era contribuir a la mejora de la competitividad de las ETTs y hacer que la realidad de las empresas españolas se asemeje un poco más a la de las empresas de nuestro entorno en la UE.

Las medidas que se recogen en la Ley 3/2012 se fundamentan en:

- Las ETTs podrán operar como Agencias de Colocación y por lo tanto colaborar con los Servicios Públicos de Empleo.

⁵Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

⁶ Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

⁷ Las Agencias de Colocación son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, realicen actividades de **intermediación laboral** con la finalidad de proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

- Se reforman los mecanismos de flexibilidad interna y negociación colectiva, lo que se traduce en una mejora de la capacidad empresarial y mejoras en la adaptación a la demanda.⁸
- Formación continuada de los trabajadores. Se permite que las empresas de trabajo temporal puedan celebrar contratos de formación y aprendizaje y en prácticas.⁹
- Reducción del gasto en las prestaciones por desempleo y reducción del periodo medio de paro laboral.

Las modificaciones anteriormente citadas, han sido complementadas con el RD Ley 1529/2012 de 8 de Noviembre de 2012 y el RD Ley 4/2013 donde se desarrollan el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas. 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.¹⁰

Todas estas modificaciones de la ley 14/1994 que se reguló por primera vez las empresas de trabajo temporal en España se recogen finalmente y se desarrollan en el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal publicado en el año 2015 (RD 417/2015).

⁸ Las ETTs suministran de forma efectiva los trabajadores a las empresas, en un periodo de tiempo mínimo.

⁹ Haciéndose ellas mismas responsables de las obligaciones que estos contratos asumen y siendo subvencionadas económicamente por distintos organismos, aparte, el trabajador en prácticas recibirá dicha formación de manera totalmente gratuita.

¹⁰ Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

3. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL GRADO DE PENETRACIÓN DE LAS ETTs EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: CRISIS Y RECUPERACIÓN.

En este apartado se presenta un estudio cuantitativo del impacto de las ETTs en el mercado de trabajo español.

En primer lugar, se analizan dos variables clave: el número de ETTs y el número de contratos de puesta a disposición. A partir de ellas se elaboran unos índices que ponderan la información por el tamaño del mercado de trabajo. El período de análisis es el comprendido entre el año 2000 y 2016 lo que permite obtener una primera aproximación de la importancia relativa de la ETTs en el mercado de trabajo español.

En segundo lugar, se presta atención al número de contratos registrados por ETTs y se compara con el número de contratos temporales totales. Aquí se consideran además otras variables como el sexo, la duración de los contratos y las modalidades de contratación temporal. De este modo se obtiene una visión de la gestión de la temporalidad que realizan las ETTs en España. En este caso el período de análisis se restringe al período 2007-2016 al objeto de valorar la influencia de la crisis económica y laboral que se inicia en el año 2007 y también los efectos de la recuperación económica que se viene produciendo desde finales del año 2013 e inicios del año 2014.

Para realizar ambos análisis se utiliza la información estadística referida a las ETTs y a los contratos temporales totales registrados que proporciona el Ministerio de Empleo y Seguridad social. También se utilizan las series de asalariados totales, fijos y temporales correspondientes al segundo trimestre de cada año que proporciona el INE a través de la EPA.

3.1. Importancia de las ETTs en el mercado de trabajo español: número de ETTs y de contratos de puesta a disposición.

Una forma de iniciar el análisis del papel de las ETTs en el mercado de trabajo y su contribución a la gestión de la temporalidad es observar el número de empresas de trabajo temporal que vienen desarrollando su actividad y el número de contratos de puesta a disposición que se han realizado durante el período considerado.

3.1.1. Número de ETTs

La tabla 3.1, presenta la información del número de ETTs que operan en España para el periodo comprendido entre el año 2000 y el año 2016:

Tabla 3.1: Número de ETTs en España (2000-2016)

AÑO	Número ETTs	Índice de variación (Año 2000=1)
2000	364	1
2001	346	0,95
2002	335	0,92
2003	326	0,90
2004	342	0,94
2005	346	0,95
2006	350	0,96
2007	368	1,01
2008	363	0,99
2009	333	0,91
2010	314	0,86
2011	304	0,83
2012	296	0,81
2013	271	0,74
2014	248	0,68
2015	255	0,70
2016	259	0,71

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

Pueden distinguirse varios intervalos en la evolución del número de ETTs que trabajan en España.

El primer intervalo abarca los años 2000 a 2003. En estos cuatro años el número de empresas de trabajo temporal experimenta un descenso.

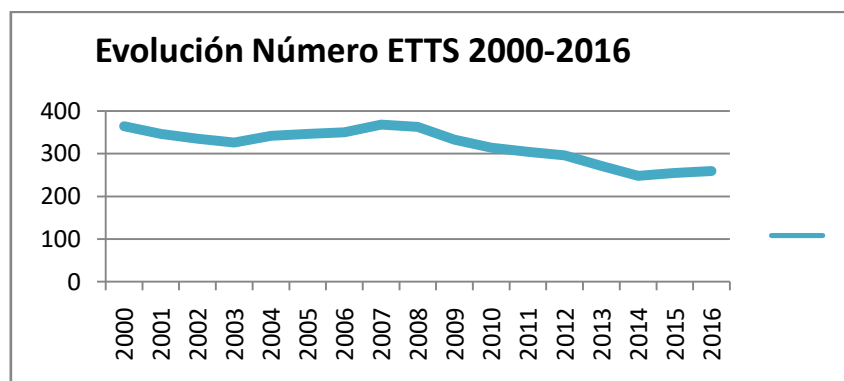
Probablemente esta tendencia a la baja ha sido consecuencia de los mayores requisitos que se exigieron a las ETTs para ejercer su actividad: autorizaciones administrativas, los avales financieros, la equiparación salarial, la comunicación mensual del cómputo de contratos a la autoridad laboral, la obligatoriedad de formación del trabajador y la aplicación de la normativa de riesgos y accidentes laborales. Esto provocó que las únicas empresas que fueran capaces de cumplir dichos requisitos pudiesen sobrevivir en el mercado laboral (AGETT, 2004).

El segundo intervalo abarca los años entre 2004 a 2008. En estos años se produce una clara recuperación en el número de ETTs hasta volver a alcanzar el valor que presentaba el año 2000.

A partir de 2008, momento en el que comienza la crisis económica y sus efectos en el mercado laboral y hasta el año 2014, el número de empresas de trabajo temporal vuelve a disminuir (hasta un 25% menos de empresas de trabajo temporal con respecto al año 2000). Claramente esto es el efecto de la reducción del empleo temporal consecuencia de la crisis laboral.

A partir de 2014, cuando se empiezan a mostrar los primeros signos de recuperación económica y laboral el número de ETTs se estabiliza. Toda esta evolución aparece de forma más clara representada en el gráfico 3.1 que aparece a continuación:

Gráfico 3.1: Evolución del número de ETTs en España (2000-2016)



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

3.1.2. La tasa de temporalidad en España (2000-2016).

Conviene ahora poner en relación la evolución del número de ETTs en España con la evolución de la tasa de temporalidad durante el período de análisis.

Tabla 3.2: *Tasa de temporalidad. 2000-2016*

AÑO	Asalariados Totales (miles)	Asalariados Temporales: Totales (miles)	TASA TEMPORALIDAD (%)
2000	12.322,80	3.978,30	32,3
2001	12.855,80	4.112,50	32,0
2002	13.585,10	4.375,70	32,2
2003	14.252,00	4.550,90	31,9
2004	14.751,90	4.746,10	32,2
2005	15.689,70	5.232,20	33,3
2006	16.300,20	5.594,30	34,3
2007	16.981,40	5.390,60	31,7
2008	17.037,50	4.987,20	29,3
2009	15.923,10	3.986,40	25,0
2010	15.619,90	3.860,20	24,7
2011	15.579,50	3.944,90	25,3
2012	14.720,30	3.448,50	23,4
2013	14.072,20	3.221,00	22,9
2014	14.317,50	3.429,70	24,0
2015	14.762,30	3.704,20	25,1
2016	15.187,80	3.906,40	25,7

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

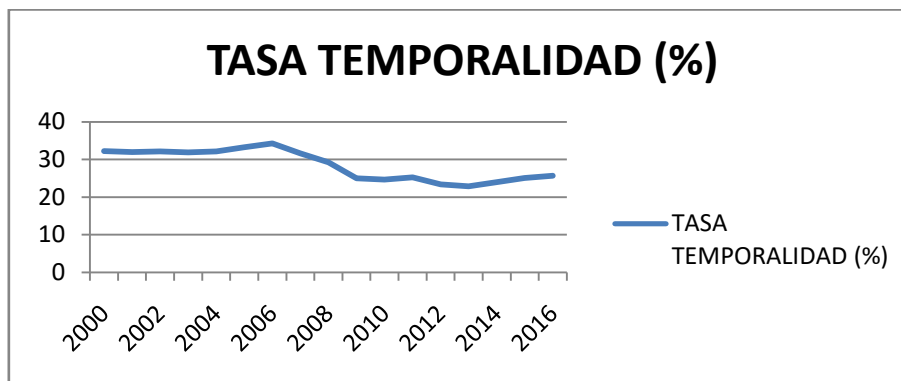
Como puede observarse la tasa de temporalidad entre el año 2000 y el año 2016 ha fluctuado a lo largo del tiempo.

Entre los años 2000 y 2007, años de bonanza económica, la tasa de temporalidad se ha mantenido en torno al 32 y el 34%. Solo a partir del año 2007 cuando dicha crisis económica y laboral comienza a manifestarse se produce una importante reducción de la tasa de temporalidad como consecuencia de la reducción del empleo temporal (llega a tomar un valor del 22,9% en 2013). A partir de 2014, con el fin de la recesión, parece producirse una leve recuperación.

De acuerdo con los datos, no parece que las ETTs sean responsables de la evolución de la tasa de temporalidad en España. Simplemente hacen que esta temporalidad se gestione de manera más eficaz y profesional. Mientras la tasa

de temporalidad se mantiene en torno al 33%, el número de ETTs experimenta primero una reducción y luego un aumento. Y a partir del momento en el que la tasa de temporalidad se reduce como consecuencia de la crisis económica y laboral también lo hace el número de ETTs.

Gráfico 3.2: Evolución de la tasa de temporalidad. 2000-2016



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

3.1.3. El ratio número de ETTs por asalariado temporal.

A continuación se analiza el número de empresas de trabajo temporal existentes en España en relación con el número de asalariados temporales totales.

Puesto que el tamaño del mercado de trabajo no es el mismo en todos los años analizados se va a construir un ratio que permita ponderar la evolución del número de ETTs por el tamaño del mercado de trabajo.

El ratio es el siguiente: $e1 = E/(N/x)$, donde "E" es el número de ETTs, "N" es el número de asalariados temporales y "x" es un parámetro de escala que hace que los valores del ratio sean más legibles (en este caso "x" toma el valor 100.000).

De tal forma, que si "E" aumenta o "N" disminuye, el número de ETTs por cada cien mil asalariados ($e1$) aumenta o sufrirá el efecto contrario si las variaciones son contrarias.

Tabla 3.3: Ratio del número de ETTs por cada 100000 asalariados temporales.
2000-2016

AÑO	Número ETTs	Asalariados temporales (miles)	RATIO (e1)
2000	364	3.978,30	9,15
2001	346	4.112,50	8,41
2002	335	4.375,70	7,66
2003	326	4.550,90	7,16
2004	342	4.746,10	7,21
2005	346	5.232,20	6,61
2006	350	5.594,30	6,26
2007	368	5.390,60	6,83
2008	363	4.987,20	7,28
2009	333	3.986,40	8,35
2010	314	3.860,20	8,13
2011	304	3.944,90	7,71
2012	296	3.448,50	8,58
2013	271	3.221,00	8,41
2014	248	3.429,70	7,23
2015	255	3.704,20	6,88
2016	259	3.906,40	6,63

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

La tabla 3.3, pone de manifiesto la evolución del índice "e1" a lo largo del tiempo, que ha experimentado subidas y bajadas.

En el año 2000, por cada cien mil asalariados temporales, existían 9 ETTs. A partir de este momento y hasta 2007, el valor comenzó a descender (hasta alcanzar un valor entorno a 7 ETTs por cada mil asalariados temporales). Esto podía ser consecuencia de los cambios normativos e institucionales acontecidos en España que afectaron al funcionamiento de las ETTs durante los años estudiados.

A partir de 2007 y hasta 2013, es decir, durante los años de crisis, el ratio aumenta y se mantiene en torno a valores cercanos a 8. Esto puede ser el resultado de que durante los años de crisis, la temporalidad experimentó un descenso y por lo tanto el ratio aumenta. A partir de entonces, cuando España se recupera de la crisis y hasta 2016, se vuelve a producir un descenso de los

valores que toma el ratio. Este descenso es consecuencia de que la temporalidad aumenta durante estos años y el número de ETTs disminuye.

3.1.4. Número de contratos de puesta a disposición

Además del número de empresas de trabajo temporal existentes en España, otro dato importante que nos permite evaluar la importancia de las ETTs en el mercado de trabajo español es el del número de contratos de puesta a disposición.

La tabla 3.4, presenta los valores que toman los contratos de puesta a disposición realizados entre los años 2000 y 2016 y su variación.

En el año 2000 el número de contratos firmados fue de 2.005.132, mientras que en 2016 es de 3.481.537, lo que supone un incremento del 74% en 16 años, con algunos componentes cíclicos entre medias.

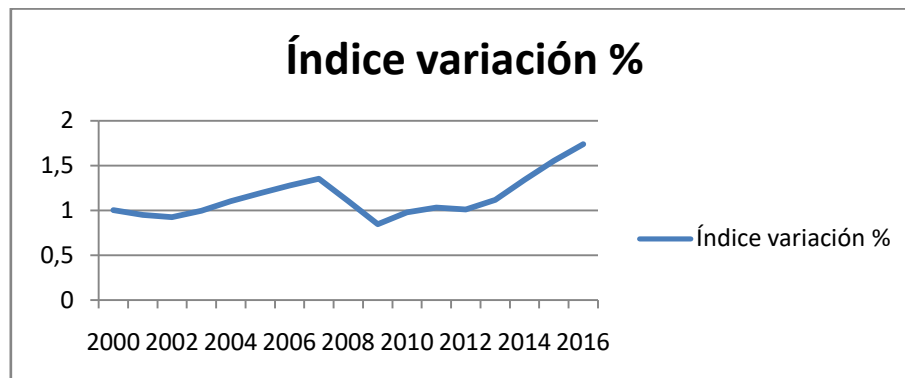
Tabla 3.4: *Contratos de puesta a disposición 2000-2016*

AÑO	TOTAL CPD	Índice de variación (Año 2000=1)
2000	2.005.132	1
2001	1.901.352	0,95
2002	1.849.453	0,92
2003	1.991.140	0,99
2004	2.209.447	1,1
2005	2.384.045	1,19
2006	2.557.097	1,27
2007	2.705.043	1,35
2008	2.207.585	1,1
2009	1.691.013	0,84
2010	1.957.564	0,98
2011	2.062.536	1,03
2012	2.023.400	1,01
2013	2.232.649	1,11
2014	2.689.892	1,34
2015	3.108.791	1,55
2016	3.481.537	1,74

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

Estos intervalos, se pueden apreciar con mayor claridad en el gráfico 3.3.

Gráfico 3.3: Contratos de puesta a disposición 2000-2016



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

Este gráfico muestra que desde el año 2000 hasta el año 2007 el número de contratos de puesta a disposición atravesó un momento de auge.

Entre 2007 y 2009, primeros años de recesión económica, estos valores disminuyeron hasta alcanzar los valores más bajos de todo el periodo.

A partir de 2009 y adelantándose al inicio de la recuperación económica el número de contratos de puesta a disposición experimenta un ascenso continuado.

3.1.5. Ratio de número de contratos de puesta a disposición por asalariado temporal.

De la misma manera que se ponderan los datos en el caso del número de ETTs, en este apartado se calcula un índice que pondera el número de contratos de puesta a disposición para el tamaño del mercado de trabajo.

Tras haber calculado el ratio del número de ETTs por asalariado temporal se procede a analizar el número de contratos de puesta a disposición por asalariado temporal. Se procede de la misma manera definiendo en este caso el ratio $e2=CPD/(N/x)$ donde ahora CPD es el número de contratos de puesta a disposición. La diferencia es que el parámetro de escala "x" toma el valor

1.000, ya que en este caso el número de CPDs no es tan bajo como el número de ETTs. Los valores del ratio aparecen en la Tabla 3.5.

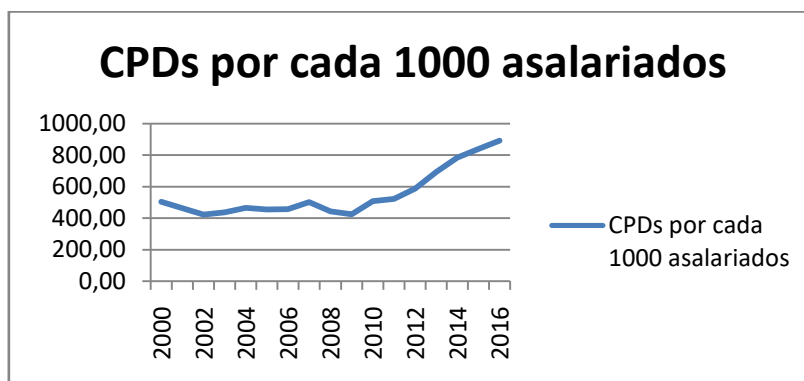
El gráfico 3.4 permite apreciar con mayor claridad las fluctuaciones que ha sufrido este ratio a lo largo del tiempo. Se distinguen en él algunos intervalos, especialmente dos.

Tabla 3.5: *Ratio de número de contratos de puesta a disposición por asalariado temporal*

AÑO	TOTAL CPDs	Asalariados temporales (miles)	RATIO (e2)
2000	2.005.132	3.978,30	504,02
2001	1.901.352	4.112,50	462,33
2002	1.849.453	4.375,70	422,66
2003	1.991.140	4.550,90	437,53
2004	2.209.447	4.746,10	465,53
2005	2.384.045	5.232,20	455,65
2006	2.557.097	5.594,30	457,09
2007	2.705.043	5.390,60	501,81
2008	2.207.585	4.987,20	442,65
2009	1.691.013	3.986,40	424,20
2010	1.957.564	3.860,20	507,11
2011	2.062.536	3.944,90	522,84
2012	2.023.400	3.448,50	586,75
2013	2.232.649	3.221,00	693,15
2014	2.689.892	3.429,70	784,29
2015	3.108.791	3.704,20	839,26
2016	3.481.537	3.906,40	891,24

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

Gráfico 3.4: Contratos de puesta a disposición por cada mil asalariados temporales



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

El primero abarca los años 2000 a 2010, donde dicho ratio se mantenía cerca de valores de entorno a 500. A partir del 2010 y hasta 2016, los valores del ratio comenzaron a incrementarse hasta llegar en 2016 a 891.

Este efecto sobre el ratio se debe a un descenso del número de asalariados temporales totales durante estos años y de la tasa de temporalidad, mientras que el número de CPDs siguió aumentando. Parece concluirse entonces que el número de CPD que se firman anualmente no está correlacionado con la temporalidad en España.

En tiempos de crisis económica y laboral el número de asalariados temporales se ve menguado en España en mayor medida que el de los asalariados fijos. No obstante, los CPDs firmados por las ETTs con empresas usuarias aumentan.

3.2. La gestión de la temporalidad de las ETTs: Número de contratos registrados, duración y modalidad.

Aquí se presta atención a la gestión de la temporalidad realizada por las ETTs en España. Para ello se comparan los contratos registrados por ETTs con la totalidad de los contratos temporales totales que se registran cada año en España y se distingue además en función del sexo, la duración de los contratos y las modalidades de contratación temporal

3.2.1. Contratos registrados por ETTs y contratos temporales totales.

Para realizar este estudio se va observar la evolución de los contratos temporales realizados en España en relación con los contratos temporales de trabajo realizados por ETTs para el período comprendido entre el año 2007 y 2016.

La tabla 3.6, presenta la información estadística extraída de los Servicios Públicos de empleo y proporcionada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estos datos se refieren al número de contratos temporales totales y al número de contratos de trabajo realizados por ETTs.

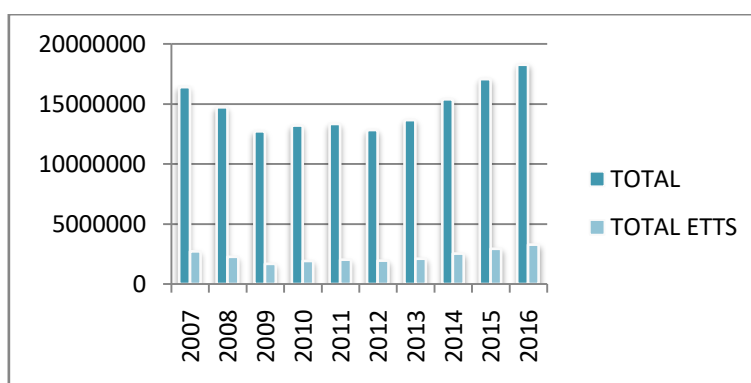
Tabla 3.6: *Relación entre los contratos temporales totales y realizados por ETTs. 2007-2016*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TOTAL	16401724	14698632	12709423	13188936	13323099	12808015	13657665	15376758	17067115	18265692
ETTS	2714616	2262789	1677883	1930064	2030171	1951196	2117535	2532706	2944353	3277426

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

En el Gráfico 3.5 se muestran estos datos de forma que se pueda apreciar la evolución en el tiempo con mayor claridad:

Gráfico 3.5: *Evolución de la relación entre los contratos temporales y los contratos de trabajo registrados por ETTs (2007-2016)*



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

Como se puede observar el número de contratos temporales ha ido aumentando en los últimos años, pasando de los 16.401.724 en 2007 hasta los 18.265.692 de 2016.

Durante el transcurso de estos años aparece una clara relación positiva en la evolución de los contratos realizados en ambos casos. Pueden distinguirse además, para ambos casos, se presentan tres intervalos en esta evolución.

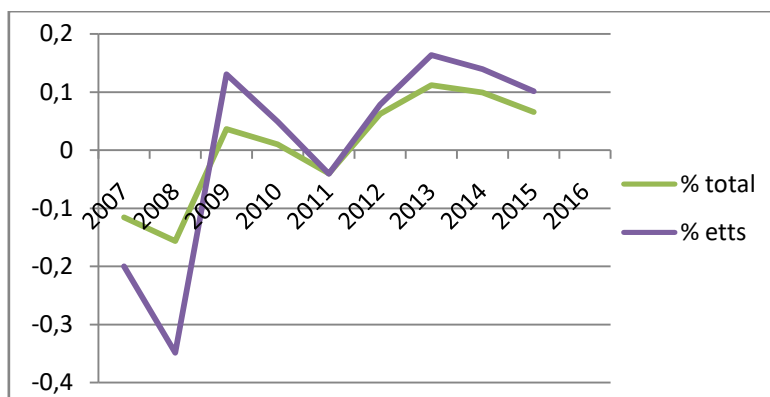
El primer intervalo comprende los años 2007 a 2009 donde el número de contratos temporales registrados sufre un gran descenso debido al impacto de crisis económica y laboral.

Más adelante, entre 2010 y 2012 se estabiliza el número. Por último, a partir de 2012 los valores de ambas series comienzan a mejorar llegando a tomar para los contratos temporales totales en 2016 valores en un 10% superiores a los que se observaban en 2007 cuando la crisis económica y laboral en España comenzaba.

En el caso de las empresas de trabajo temporal la variación porcentual es mucho mayor alcanzando el 17% entre 2007 y 2016. Por lo tanto se ha producido un incremento mayor de contratos de trabajo realizados por ETTs en relación con los contratos temporales en general a lo largo de estos últimos diez años.

El Gráfico 3.6 presenta la variación interanual de contratos temporales y de contratos de trabajo registrados por ETTs en los últimos diez años.

Gráfico 3.6: Evolución porcentual interanual de los contratos temporales y contratos de trabajo realizados por ETTs. 2007-2016



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

En los años 2007 y 2008 la tasa de variación interanual de los contratos fue negativa, mientras que a partir de entonces en mayor o menor medida toma valores positivos.

Cabe destacar que los contratos de trabajo realizados por las empresas de trabajo temporal manifiestan siempre variaciones mucho más importantes que las de los contratos temporales en general ya sea en momentos de auge o depresión.

Los datos en función del sexo aparecen reflejados en la tabla 3.7. (en valor absoluto) y en la tabla 3.8. (en porcentaje).

Tabla 3.7.: Relación entre los contratos temporales totales y realizados por ETTs en función del sexo. 2007-2016

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TOTAL	H	-	7779891	6739225	7146248	7272089	6945850	7626838	9015497	9680462	9747367
	M	-	12961901	9573832	6042688	6050980	5862165	6030827	6661261	7386653	7971285
ETTS	H	1512564	1266556	941727	1139816	1247316	1214118	1356894	1675837	1970075	2172201
	M	1940594	1600639	1189379	1289097	783192	737078	760687	856922	973278	1090693

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

Tabla 3.8: Distribución porcentual por sexo de los contratos temporales totales y realizados por ETTs. 2007-2016

AÑO	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
Sexo	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Contratos temporales			37	63	41	59	54	46	55	45	54	46	56	44	57	43	57	43	55	45
Contratos de trabajo ETTs	43	56	44	56	44	56	47	53	61	39	62	38	64	36	66	34	67	33	66	34

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

De ambas tablas se puede concluir que desde el año 2010 los contratos temporales generales tienen más fuerza por lo general en el sector masculino aunque, en general, la distribución porcentual por sexo es bastante equitativa.

Ahora bien, en el caso de los contratos temporales realizados por las ETTs la distribución favorece mucho más a los hombres a partir de 2010 (casi 1/3 más de los contratos es para este sexo).

Por lo tanto, en los últimos años el número de contratos de trabajo vinculados a las ETTs y de contratos temporales en general favorecen al sector masculino. Especialmente en el caso de las empresas de trabajo temporales donde la diferencia entre ambos sexos es más notable.

3.2.2. Contratos temporales totales y realizados por ETTs en función de la duración y del sexo entre 2007 y 2016.

El objeto de este análisis es el de averiguar qué duración media tienen los contratos temporales totales y compararla con la duración de los contratos de trabajo que llevan a cabo las empresas de trabajo temporal. Los datos se presentan también distinguiendo por sexo.

La tabla 3.9 muestra la importancia de cada tipo de contrato en función de la duración entre los años 2007 a 2016 para los contratos temporales totales en general:

Tabla 3.9: Distribución porcentual de los contratos temporales según DURACIÓN de contrato. 2007-2016

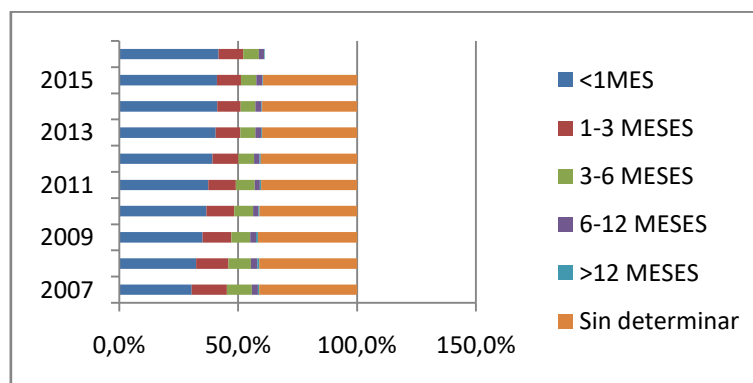
AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<1 MES	30,40 %	32,40 %	35,00 %	36,60 %	37,40 %	39,20 %	40,50 %	41,10 %	41,00 %	41,80 %
1-3 MESES	14,80 %	13,50 %	12,10 %	11,80 %	11,60 %	10,80 %	10,40 %	9,90%	10,10 %	10,30 %
3-6 MESES	10,50 %	9,50%	7,90%	7,90%	8,00%	6,60%	6,30%	6,30%	6,50%	6,60%
6-12 MESES	2,60%	2,70%	2,40%	2,30%	2,20%	2,30%	2,40%	2,50%	2,60%	2,10%
>12 MESES	0,60%	0,70%	0,70%	0,50%	0,60%	0,60%	0,30%	0,40%	0,30%	0,40%
Sin determinar	41,20 %	41,20 %	41,70 %	41,00 %	40,30 %	40,40 %	40,00 %	39,90 %	39,50 %	38,80 %

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

De la información se deduce que los contratos más habituales son los de duración inferior a un mes.

En el Gráfico 3.7 se muestra la relación existente entre todos los contratos, desde los de menor duración, hasta los que superan el año.

Gráfico 3.7: Distribución porcentual de los contratos temporales según DURACIÓN de contrato. 2007-2016



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

Queda confirmado que los contratos inferiores al mes son los más populares, con valores entorno al 40% del total de contratos temporales, seguidos de los contratos de entre 1 y 3 meses (que rondan el 11%), los contratos de entre 3-6 meses (que no superan el 10%) y los contratos de entre medio año y un año cuya importancia porcentual se sitúa tan solo en el 2%.

En la tabla 3.10 se refleja cual es el orden de importancia de los contratos según su duración en el caso de los contratos registrados por ETTs.

Tabla 3.10: *Distribución porcentual de los contratos realizados por ETTs según DURACIÓN de contrato. 2007-2016*

AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<1 MESES	48,80 %	49,60 %	52,60 %	54,30 %	54,30 %	53,60 %	55,10 %	54,10 %	54,20 %	56,20 %
1-3 MESES	6,50%	5,20%	3,50%	3,20%	3,30%	2,80%	2,40%	2,40%	2,90%	3,40%
3-6 MESES	1,20%	1,10%	0,80%	0,70%	0,80%	0,60%	0,60%	0,60%	0,80%	0,90%
6-12 MESES	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
>12 MESES	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sin determinar	43,40 %	44,00 %	43,00 %	41,60 %	41,50 %	42,90 %	41,90 %	42,70 %	41,80 %	39,40 %

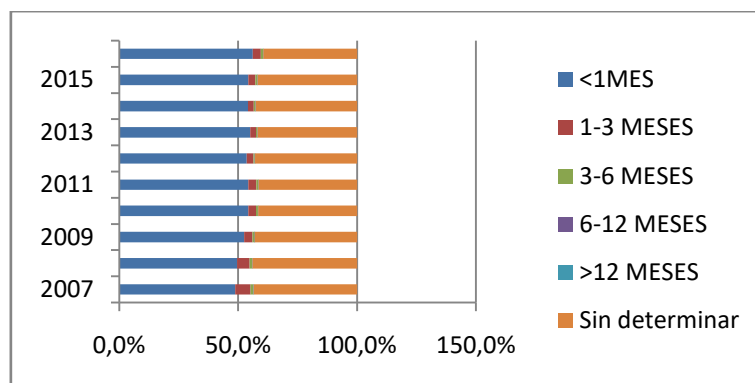
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el caso de las empresas de trabajo temporal los contratos más usuales son también los inferiores al mes (que alcanzan cifras de incluso el 56% en los últimos años) seguidos por el resto de contratos con cifras mucho más bajas.

Los valores que toman los contratos superiores al mes son muy bajos en el caso de las ETTs, más bajos incluso que en el caso de los contratos temporales en general. Se deduce, entonces, que las empresas usuarias recurren a las empresas de trabajo temporal para cubrir puestos de trabajo de menos de un mes por lo general. Y también que los contratos temporales que superan el mes, por lo general, no están intermediados por una ETT.

El gráfico 3.2.6 muestra como los contratos inferiores al mes abarcan casi la totalidad de los contratos de trabajo ejecutados por las ETTs:

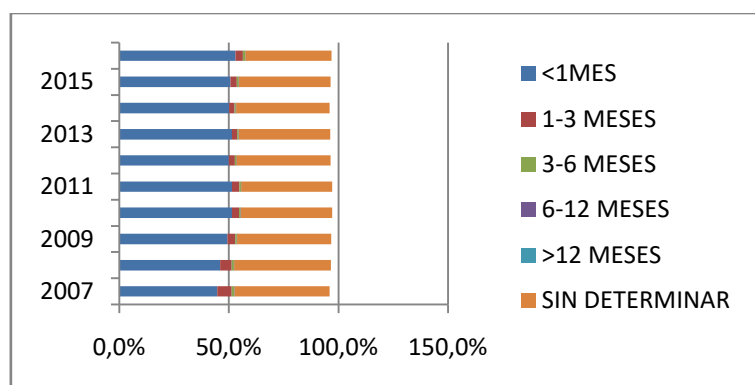
Gráfico 3.8: Distribución porcentual de los contratos realizados por ETTs según DURACIÓN de contrato. 2007-2016



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

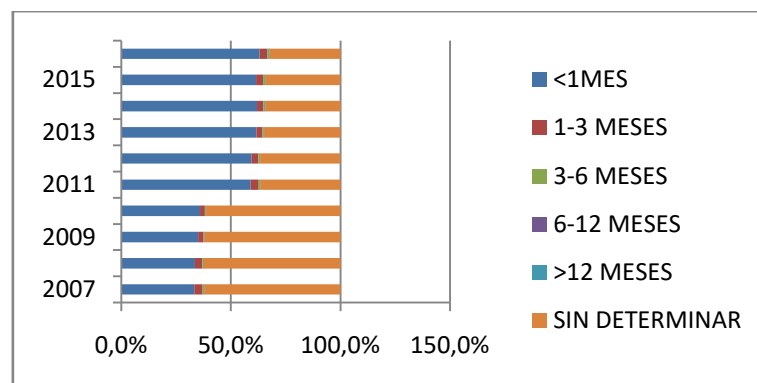
En los gráficos 3.9 y 3.10 aparecen los datos de duración de los contratos para ambos sexos.

Gráfico 3.9: Distribución porcentual de los contratos realizados por ETTs según DURACIÓN de contrato (Hombres). 2007-2016



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

Gráfico 3.9: Distribución porcentual de los contratos realizados por ETTs según DURACIÓN de contrato (Mujeres). 2007-2016



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

En estos gráficos puede apreciarse la diferencia entre ambos sexos es imperceptible. Tanto en hombres como en mujeres, casi la totalidad de los contratos son de duración corta, es decir, de menos de un mes.

Es decir, podemos considerar que la duración de los contratos no discrimina en cuanto a hombres o mujeres.

3.2.3. Contratos temporales totales y realizados por ETTs en función de la modalidad y del sexo entre 2007 y 2016.

Aquí se analiza la distribución de los contratos temporales, totales y registrados por ETTs, en función de la modalidad de contratación temporal. Se distinguen tres tipos de contratos en función de su modalidad: Contrato por obra o servicio¹¹, contrato eventual por causas de la producción¹², contrato de interinidad¹³. Se presentan también los datos desagregando en función del sexo. El objetivo es averiguar por qué motivo las empresas recurren a trabajadores temporales, tanto si son contratados por empresas de trabajo temporal, como si son contratados directamente por la empresa que requiere de los servicios.

¹¹Tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa.

¹² Se concierta por atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

¹³ Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La tabla 3.11 muestra la importancia de cada tipo de contrato en función de la modalidad para los contratos temporales totales en general:

Tabla 3.11: Distribución porcentual de los contratos temporales según MODALIDAD de contrato. 2007-2016

AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
OBRA O SERVICIO	41,80%	42,20%	43,00%	42,60%	42,00%	43,00%	43,40%	43,40%	43,00%	42,20%
EVENTUALES	46,80%	45,20%	43,00%	43,60%	44,20%	44,20%	44,50%	44,80%	45,20%	47,30%
INTERINIDAD	9,10%	10,40%	11,80%	11,90%	11,90%	11,00%	9,90%	9,50%	9,30%	8,70%
OTROS	2,30%	2,20%	2,10%	1,90%	1,90%	1,90%	2,20%	2,30%	2,50%	1,70%

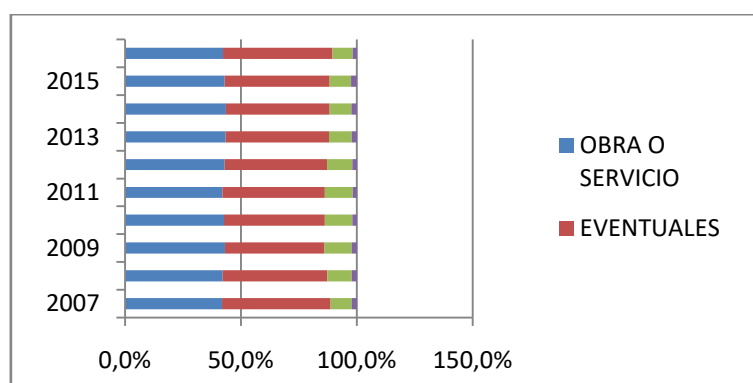
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De los datos de la tabla se desprende que los contratos más habituales son los contratos eventuales, seguidos muy de cerca por los contratos de obra y servicio.

Ambas modalidades se reparten el 100% de los contratos ya que los contratos por interinidad más los de la categoría “otros” tan solo suponen el 10% del total.

En el Gráfico 3.11 se muestra la proporción que cada modalidad de contrato supone sobre el total cada uno de los años considerados.

Gráfico 3.11: Distribución porcentual de los contratos temporales según MODALIDAD de contrato. 2007-2016



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

Las dos modalidades que despuntan sobre el resto de manera constante a lo largo del tiempo son “obra y servicio” y eventuales”. La explicación está en que estas dos modalidades son las más apropiadas para que las empresas consigan abaratar costes además de facilitar la salida de los trabajadores una vez la empresa considere que no requiere de sus servicios, lo cual resulta interesante en el periodo de recesión económica por el que ha atravesado la economía española.

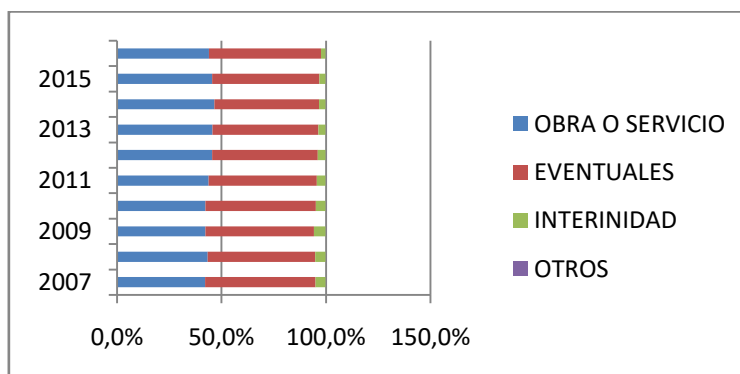
En la Tabla 3.12. y en el gráfico 3.2.10 se presentan la distribución de los contratos por modalidad en el caso de las ETTs.

Tabla 3.12: *Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato. 2007-2016*

AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
OBRA O SERVICIO	42,10%	43,40%	42,30%	42,30%	43,80%	45,40%	45,70%	46,50%	45,50%	43,90%
EVENTUALES	52,80%	51,50%	52,00%	52,80%	51,80%	50,70%	50,70%	50,20%	51,30%	53,70%
INTERINIDAD	4,90%	5,10%	5,70%	4,80%	4,30%	3,80%	3,40%	3,20%	3,00%	2,30%
OTROS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	0,00%

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

Gráfico 3.12: *Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato. 2007-2016*



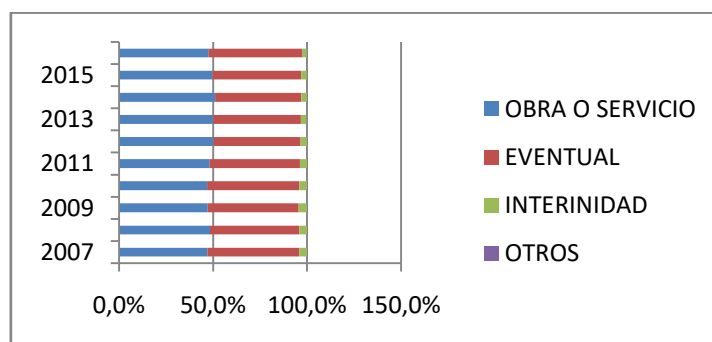
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La modalidad que más registran las empresas de trabajo temporal es la de los contratos eventuales, seguida muy de cerca por los contratos de obra y servicio, dejando con tan solo un 5% de los contratos realizados a los contratos interinos y al resto de contratos. Parece evidente que, tanto para los contratos temporales vinculados a empresas de trabajo temporal como para aquellos que no se encuentran vinculados a las mismas, las modalidades más empleadas son obra y servicio y la de la contratación eventual.

Se realiza a continuación una comparativa de los tipos de contrato en función del sexo, para ver cómo afectan tanto a hombres como a mujeres.

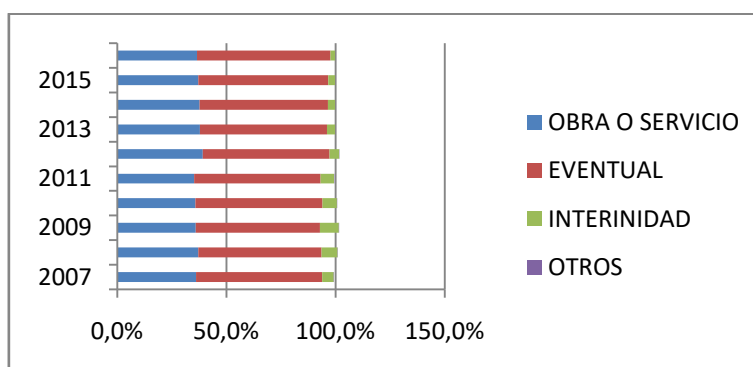
En los gráficos 3.13 y 3.14 se muestra la distribución de los tipos de contratos para ambos sexos:

Gráfico 3.13: Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato (Hombres). 2007-2016



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

Gráfico 3.2.14: Distribución porcentual de los contratos ejecutados por ETTs según MODALIDAD de contrato (Mujeres). 2007-2016



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

Concluimos que, en el caso de los hombres, la modalidad más usual es la de obra o servicio, mientras que en el caso de las mujeres será la modalidad de contrato eventual la más contratada.

Es decir, la MODALIDAD, si que discrimina en cuanto a hombres y mujeres.

5. CONCLUSIONES

En el presente trabajo, se ha estudiado la gestión de la temporalidad y el grado de penetración de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo español durante los años de recesión económica y posterior recuperación por los que ha atravesado la economía española.

En primera lugar se describen algunos aspectos teóricos, de los que se extrae que son múltiples los beneficios que una ETT proporciona al entorno. Beneficios hacia la empresa usuaria, la cual con la contratación de ETTs ahorra en costes laborales de reclutamiento y, o formación, ahorra en tiempo y puede contar con los trabajadores más eficaces; y por otro lado, beneficios hacia el trabajador, que tendrá más opciones de encontrar trabajo e incluso optará a la posibilidad de que la empresa le haga indefinido, optará a mayor libertad, flexibilidad o independencia y podrá alcanzar un grado mayor de experiencia laboral.

En cuanto a los aspectos legales, actualmente, en el caso español las empresas de trabajo temporal se rigen por la Ley 14/1994, reformada por la Ley 29/1999, y por otras normas laborales de carácter general y específico que han ido modificando aspectos muy concretos relativos a su funcionamiento.

Las principales reformas por las que ha atravesado la Ley 29/1999, son la de 1999, donde se reformaron algunos aspectos relacionados con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de las ETTs y su seguridad jurídica frente a la empresa usuaria: también es importante la reforma de 2010, en la que los contratos realizados podrán ser también de formación o prácticas, además de incluir algunas bases legales relacionadas con la igualdad. Por

último, con la reforma de 2012, las ETTs, podrán funcionar como agencias de colocación o de recolocación.

En segundo lugar, se analiza desde un punto de vista esencialmente descriptivo, la importancia de las ETTs en el mercado laboral español. Las ETTs no son las responsables de la evolución de la tasa de temporalidad, sino que son un organismo clave en el mercado laboral para que dicha temporalidad se gestione de manera más eficaz y profesional.

Con los datos estadísticos utilizados, donde los datos están ponderados por el tamaño del mercado, en los años de crisis económica y laboral, el número de asalariados temporales totales sufre un descenso mayor que el de los asalariados fijos. Aunque, los contratos de puesta a disposición firmados entre ETTs y empresas usuarias aumentan. En términos generales, a mayor penetración de las ETTs en el mercado laboral, menor es la temporalidad en el mismo.

En tercer lugar, se analiza la gestión de la temporalidad, por un lado, cabe destacar que los contratos de trabajo realizados por las ETTs manifiestan variaciones más importantes que las de los contratos temporales en general, ya sea en momentos de auge o recesión. Mantienen una relación positiva en ambos tipos de contratos temporales, es decir, si el número de contratos temporales realizados en España en un año aumenta, el número de contratos realizados en el mismo año por ETTs, también aumenta.

En función del sexo, tanto en el casos de contratos temporales en general, como en los contratos de trabajo firmados por ETTs, el número de contratos realizados es el mismo tanto para hombres como para mujeres, exceptuando a partir de 2010, donde las empresas de trabajo temporal firman más contratos de trabajo con hombres.

En cuanto a la duración de contrato, los contratos más habituales son los que no alcanzan el mes, para ambos sexos y para ambos casos, es decir, tanto en contratos de trabajo realizados por las ETTs como en el caso de contratos temporales en general. A medida que la duración de los contratos es mayor, el número de contrataciones es menor, es decir, los contratos más habituales son

los que no alcanzan el mes de duración, mientras que los menos usuales son los que son mayores que el año.

Finalmente, y en cuanto a la modalidad de contratación, en el caso de los hombres los más habituales son los de obra o servicio, mientras que en el caso de las mujeres lo son los contratos eventuales, tanto en contratos de trabajo realizados por las ETTs como en el caso de contratos temporales en general. Ambos tipos de contratos se reparten casi en 100% de contratos de trabajo que realizan las ETTs, mientras que los contratos por interinidad u otro tipo de contratos se reparten menos del 10%.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGETT (2004): Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal: "Informe Empresas de Trabajo Temporal", pp. 3-32.
- Asemplo (2015). "Asociación de empresas de trabajo temporal - ¿Qué es una empresa de trabajo temporal? [Consulta: 07/03/2018]ç
- Benavente Torres I. (2011): "La reforma de las empresas de trabajo temporal por la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo" *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* N°26, PP 23-27.
- De la Calle Durán, M C., Ortiz-de-Urbina Criado, M. y Romero Torre, M. (2008): "La gestión de la temporalidad: El papel de las empresas de trabajo temporal" *Boletín Económico ICE*, 2942, pp. 39-52.
- Elordi Dentic, A, Gala Durán, C, Rey Guanter, S. y Serrano Martínez, J.E. (2001): " Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España".
- Estébanez Tello, Isabel: "Las empresas de trabajo temporal" *Comfia*, pp. 2-4.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008): "Temporary agency work and collective bargaining in the UE".
- IPortalETT.com (2016): "Normativa de las empresas de trabajo temporal".

- Javier Calderón Pastor, Francisco (2012): «"Las empresas de trabajo temporal tras la ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo"» *Asesoría y empresa*.
- Marben abogados (2016): " El contrato por obra y servicio"
- Moral de Blas, A. Martín Román, A.L. y Rodríguez Caballero, J.C (2013): "El papel de las ETTs en la reducción del riesgo moral asociado al seguro por accidentes de trabajo" *Estudios de economía aplicada*, ISSN-e 1133-3197, pp. 1-8.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). Los contratos de trabajo [Consulta: 15/04/2018].
- Muñoz Bullón, F. y Rodes, Eduardo C. (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*, ISSN 1138-5758, pp. 35-50.
- Rojo Torrecilla, Eduardo (2015): «"El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales"» *El Blog de Eduardo*.
- Tribbibus (2016): "El contrato eventual por circunstancias de la producción".

LEGISLACIÓN

- Estatuto de los trabajadores.
- Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real-Decreto 4/1995, de 13 de Enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de Junio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real-Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores en materia de contrato de duración determinada.
- Ley 29/1999, de 16 de julio, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Ley 27/2009, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real-Decreto-ley 2/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

- Real-Decreto-ley 4/2013, de 22 de Febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo.
- Real-Decreto-Ley 4/7/2015 de 29 de Mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Empresas e Trabajo Temporal, BOE nº147 de 20/06/2015.