

La gestión de la temporalidad

El papel de las empresas de trabajo temporal

*M^a del Carmen de la Calle Durán**
*Marta Ortiz-de-Urbina Criado**
*Marta Romero Torre***

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales por lo que el objetivo de este trabajo es analizar el papel de las ETT en la gestión de la temporalidad del mercado laboral español con la intención de mostrar el valor añadido que ofrecen y los retos a los que se enfrentan de cara al futuro. Los resultados del análisis nos muestran el relevante papel de las ETT en España ya que promueven la empleabilidad del trabajador de manera continua, gestionando las necesidades reales de contratación temporal de forma profesionalizada. A pesar de ello, los contratos temporales gestionados por las ETT en España son aún escasos si los comparamos con otros países de la Unión Europea.



COLABORACIONES

Palabras clave: mercado laboral, temporalidad, flexibilidad laboral.

Clasificación JEL: M12, M54.

1. Introducción

La evolución de la economía española, en las últimas décadas, ha venido marcada por la continua necesidad de adaptación de las empresas a las nuevas exigencias del entorno, más dinámico e incierto debido a los fenómenos de la globalización y a importantes cambios tecnológicos y sociales, lo que ha llevado a cambios significativos en el mercado de trabajo. Los resultados obtenidos por las

economías europeas en los últimos años han puesto de manifiesto la necesidad de adecuar las estructuras productivas a unos mercados cada vez más internacionalizados y competitivos.

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales. La transformación de los procesos productivos ha dado lugar a nuevas formas de organización de empresas y, en consecuencia, a nuevas formas de empleo, entre las que destaca la organización de la prestación de recursos humanos por cuenta ajena mediante ETT.

* Universidad Rey Juan Carlos. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,

** AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal).

En contra de lo que el nombre ETT puede dar a entender, los datos ponen de manifiesto que estas empresas no son creadoras de temporalidad sino que son gestoras de las necesidades reales y causales de este tipo de contratación como, por ejemplo, repuntes de producción y bajas por maternidad o enfermedad.

En el mercado laboral español la situación es similar a la de otros países europeos en los que una mayor penetración de empresas de trabajo temporal ocasiona una menor tasa de temporalidad. Sin embargo, en España las ETT sólo gestionaron en 2007 el 16,6 por 100 de los contratos temporales totales, lo cual supone una participación muy escasa si lo comparamos con otros países de la Unión Europea, donde la tasa de temporalidad se sitúa en torno al 13 por 100 y, sin embargo, las ETT gestionan alrededor del 40 por 100 de los contratos temporales. Ante esta situación, el objetivo de este trabajo es analizar el papel de las ETT en la gestión de la temporalidad del mercado laboral con la intención de mostrar su importancia, el valor añadido que ofrecen y los retos a los que se enfrentan de cara al futuro.

ductivas a mercados cada vez más internacionalizados.

Las fuertes fluctuaciones de las demandas de productos como consecuencia del cambio en los gustos de los consumidores y en las tecnologías han obligado a las organizaciones a dotarse de mecanismos y estructuras que aporten flexibilidad y permitan responder con celeridad a los cambios del entorno. La flexibilidad se configura, por tanto, como un principio básico en el funcionamiento de las empresas para mantener su competitividad o, incluso su supervivencia.

En este sentido, las ETT pueden desempeñar un importante papel en la mejora de la flexibilidad empresarial, en especial de la laboral, debido a que constituyen una vía para llevar a cabo la externalización del trabajo y facilitan la descentralización productiva (*outsourcing*), recursos ambos muy empleados por las nuevas formas de organización empresarial. Sin embargo, este proceso de flexibilidad aún no ha sido interiorizado por el mercado laboral, ni por parte de las empresas, y menos aún por los empleados, cómo sí ha ocurrido en otras economías como la norteamericana. Ante esta situación, las ETT están jugando un importante papel en este cambio de cultura, abriendo las puertas a nuevos modelos de pensamiento.



COLABORACIONES

2. Análisis de las Empresas de Trabajo Temporal en España

En las últimas décadas, la economía española ha tenido que evolucionar en consonancia con los resultados obtenidos por las economías europeas, hacia la adaptación continua de las empresas a su entorno más dinámico e incierto para mantener su competitividad. Fenómenos como la globalización y los importantes cambios tecnológicos y sociales han producido cambios significativos en el mercado de trabajo como consecuencia de la necesidad de adecuar las estructuras pro-

2.1. Definición de ETT y sus objetivos

Se denomina ETT a aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados y previamente seleccionados (art. 1 de la Ley 14/1994, LETT), de forma que las ETT no realizan una función de colocación o mera puesta en contacto entre la oferta y la demanda de mano de obra (agencias de colocación), ni tam-

co asumen la ejecución de la obra o servicio de la empresa principal con sus propios trabajadores (empresas contratistas o auxiliares), sino que su función específica es la de contratar a trabajadores para cederlos temporalmente a las empresas usuarias (Monereo y Moreno, 2004).

Las ETT son, por tanto, empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad; a tal fin, seleccionarán, contratarán y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas que contraten sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se acomodan a lo acordado entre ambas empresas (Rodríguez-Piñeiro, 1992). En esta relación triangular, la ETT aparecerá como empleadora de los trabajadores y se hará cargo de todas las obligaciones y responsabilidades que establece el ordenamiento legal para esta función. Los trabajadores contratados son enviados a prestar sus servicios en las organizaciones productivas de otras empresas, las cuales podrán disponer de los trabajadores y usar sus servicios en la forma que les parezca conveniente, dirigiendo su actividad e integrándola con la de sus propios empleados en su organización de producción pero, al menos formalmente la condición de empleador permanece siempre en la ETT y es clave la existencia de una relación laboral entre la ETT y los trabajadores enviados ya que es el elemento central en la delimitación de esta figura.

El objetivo principal de las ETT es el suministro de sus servicios, de forma que su beneficio empresarial proviene, como en todas las empresas de servicios, de la diferencia entre sus costes de operación y los ingresos que cobran por sus servicios. Por otra parte, podemos encontrar dife-

rentes situaciones en las que una empresa decide que es económicamente conveniente recurrir a los servicios de una ETT: 1) cuando hay demandas de mano de obra de corta duración, por lo tanto, las empresas creen que no les conviene gastar recursos en un proceso de selección, formalización y formación como el que supone la contratación de un trabajador; 2) cuando requieren urgentemente mano de obra de determinadas cualificaciones y 3) debido a una decisión empresarial, la de subcontratar toda la gestión del personal de la empresa.

2.2. Regulación de las ETT

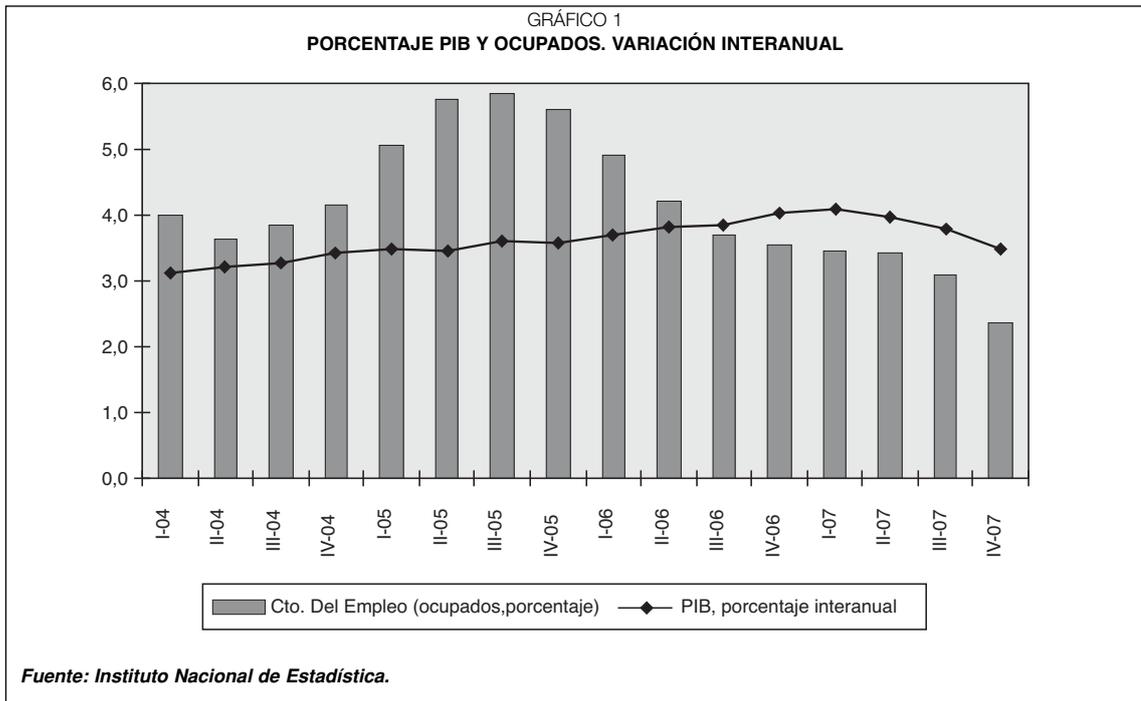
Las Empresas de Trabajo Temporal fueron reguladas en el año 1994 mediante la ley 14/1994 (ya que venían operando con anterioridad) con el fin de garantizar el mantenimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores contratados para ser cedidos.

Desde dicha regulación, la normativa de su funcionamiento ha experimentado importantes cambios que han ido en la línea de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición, especialmente el salario, así como en acotar la actividad de estas empresas para limitar sus efectos en un mercado laboral con amplias parcelas de precariedad y elevadas tasas de temporalidad y siniestralidad laboral. Hoy en día, se observa que no hay relación entre las ETT y la precariedad, la siniestralidad y el crecimiento de la temporalidad en el mercado laboral, ya que desde su regulación estas tasas no se han visto incrementadas en los sectores en los que se les permite intermediar.

Sin embargo, y a pesar de la evolución legislativa que se ha llevado a cabo en el sector, las ETT aún tienen un trato dife-



COLABORACIONES



COLABORACIONES

rente con respecto a otro tipo de fórmulas de contratación y a la contratación temporal ordinaria, y algunas limitaciones en cuanto a su actividad que, sin embargo, no se producen en el entorno europeo. En este sentido, las ETT están obligadas a pagar una mayor indemnización a sus trabajadores por fin de contrato y tienen restricciones en su actividad, no pudiendo ceder trabajadores ni en sectores de riesgo ni en las Administraciones Públicas (Administración central, autonómica, provincial y local).

3. La gestión de la temporalidad y las ETT

3.1. El mercado laboral español y la temporalidad

La economía española, que creció en el año 2007 un 3,8 por 100 de media anual y en el último trimestre del año lo hizo a un ritmo de 3,5 por 100 interanual (Gráfico 1), sigue generando puestos de

trabajo e incorporando mano de obra (nuevos activos), tanto de origen nacional como de inmigración.

Si analizamos los principales indicadores del mercado laboral (Cuadro 1), desde el año 2002 hasta el 2006 se observa un aumento constante de la tasa de actividad, llegando al 58,9 por 100 en 2007. El mercado laboral ha logrado absorber este incremento de actividad, aumentando la tasa de empleo desde el 48 por 100 al 54 por 100 en 5 años y reduciendo la tasa de paro desde el 11,5 por 100 al 8,3 por 100. No obstante, esta tasa de paro está aún por encima de la mayoría de las tasas de desempleo del resto de países europeos.

A pesar de las reacciones positivas del mercado laboral español en términos de paro y empleo, se observa que uno de los problemas más importantes de nuestro mercado laboral es la temporalidad. En el año 2007 la tasa de temporalidad anual se sitúa en el 31,7 por 100, una de las cifras más altas que se han alcanzado en España. Este problema está relacionado

CUADRO 1
 EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES TASAS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tasa de actividad	54,3	55,5	56,4	57,4	58,3	58,9
Tasa de empleo	48,0	49,1	50,2	52,1	53,4	54,0
Tasa de paro	11,5	11,5	11,0	9,2	8,5	8,3
Tasa de temporalidad	37,8	31,8	32,5	33,3	34,0	31,7

Fuente: INE (EPA).

 CUADRO 2
 OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO EN ESPAÑA
 Año 2007

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Total nacional	925.525	3.261.775	2.697.350	13.471.325	20.356.000
Peso (porcentaje)	4,5	16,0	13,3	66,2	100,0

Fuente: INE (EPA).

con la tendencia actual de las empresas y de los Gobiernos a la búsqueda de flexibilidad.

En general, la flexibilidad empresarial es la capacidad general de adaptación de la empresa que le permite afrontar los cambios necesarios en orden a mantener/mejorar su posición competitiva. Desde la óptica de la gestión empresarial, la flexibilidad laboral sería el modo de adecuar eficientemente los recursos humanos disponibles, y la organización del trabajo, a las variaciones de la demanda de productos y servicios —en cantidad y calidad—, así como a la diversificación de productos. Una de las principales formas de alcanzar la flexibilidad laboral es a través del uso de las ETT, principalmente para hacer frente a crecimientos puntuales de la actividad y reemplazar a trabajadores fijos en períodos de ausencia. Las ETT pueden favorecer y facilitar la flexibilidad en la utilización de la plantilla y el mantenimiento de los niveles de competitividad y productividad de las empresas, reduciendo los costes de personal. Además, la normalización en el funcionamiento de las ETT permite a las empresas españolas aproximarse a las condiciones de mercado de los competidores europeos (Albizu, 1997).

Por otra parte, si analizamos la estructura sectorial nacional del mercado laboral español tomando como referencia el número de ocupados (Cuadro 2), se observa que los sectores con mayores proporciones de trabajadores contratados son el sector servicios (66,2 por 100) seguido de lejos por la industria (16 por 100). De forma coherente con su importancia en términos de empleo, estos sectores son los que más demandan la contratación temporal en términos absolutos. Sin embargo, en términos relativos la proporción de contratos temporales es menor, es decir, su tasa de temporalidad es inferior a la de construcción y agricultura.

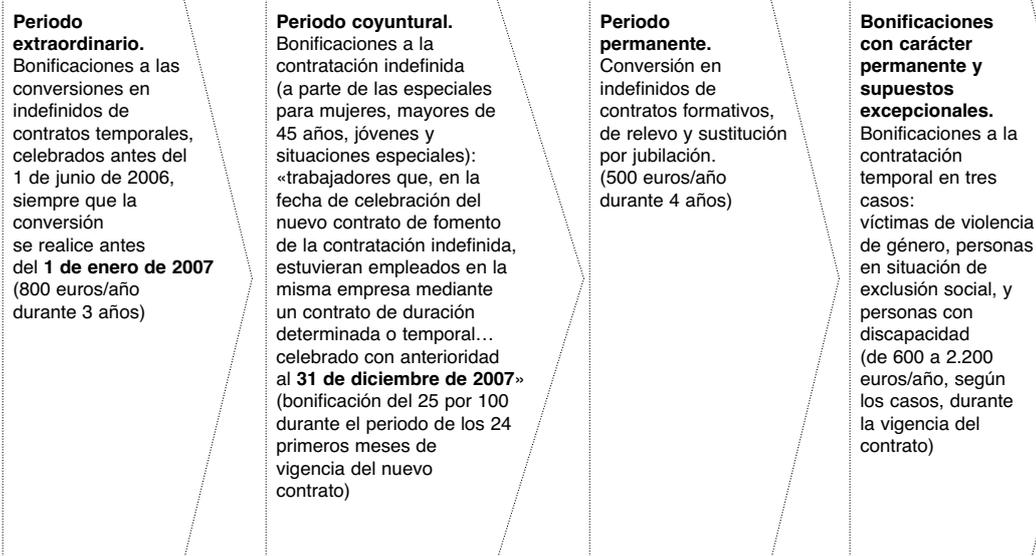
Tras esta breve radiografía del mercado laboral a través de sus principales tasas, es necesario analizar los tipos de contratos y su evolución para entender el fenómeno de la temporalidad. El Cuadro 3 muestra la evolución de los contratos, siendo muy destacable el aumento de los contratos indefinidos que se produce en el año 2006 en relación con el 2005 (41,12 por 100). Esto fue debido a los efectos de las medidas impulsadas por la reforma laboral efectuada en 2006 para fomentar la contratación de carácter estable. En 2007 la tendencia de la contratación es de crecimiento moderado, especialmente para



CUADRO 3
 EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Total contratos	14.279.248	14.668.063	16.350.784	17.164.965	18.526.772	18.622.108
Variación (porcentaje).....	0,9	3,5	11,5	5,0	7,9	0,5
Indefinidos	1.282.630	1.269.768	1.419.718	1.542.538	2.177.245	1.220.384
Variación (porcentaje).....	-1,6	-1,0	11,8	8,7	41,1	2,0
Temporales	12.896.288	13.398.295	14.931.066	15.622.127	16.349.527	16.401.724
Variación (porcentaje).....	1,1	3,9	11,4	4,6	4,7	0,3

Fuente: INEM.

 GRÁFICO 2
 EL EFECTO DE LA REFORMA LABORAL


Fuente: Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT).

el caso de la contratación temporal, que sólo se incrementa en un 0,3 por 100. No obstante, el peso de los contratos temporales sigue siendo predominante en el total de la contratación, suponiendo más del 88 por 100 en 2007.

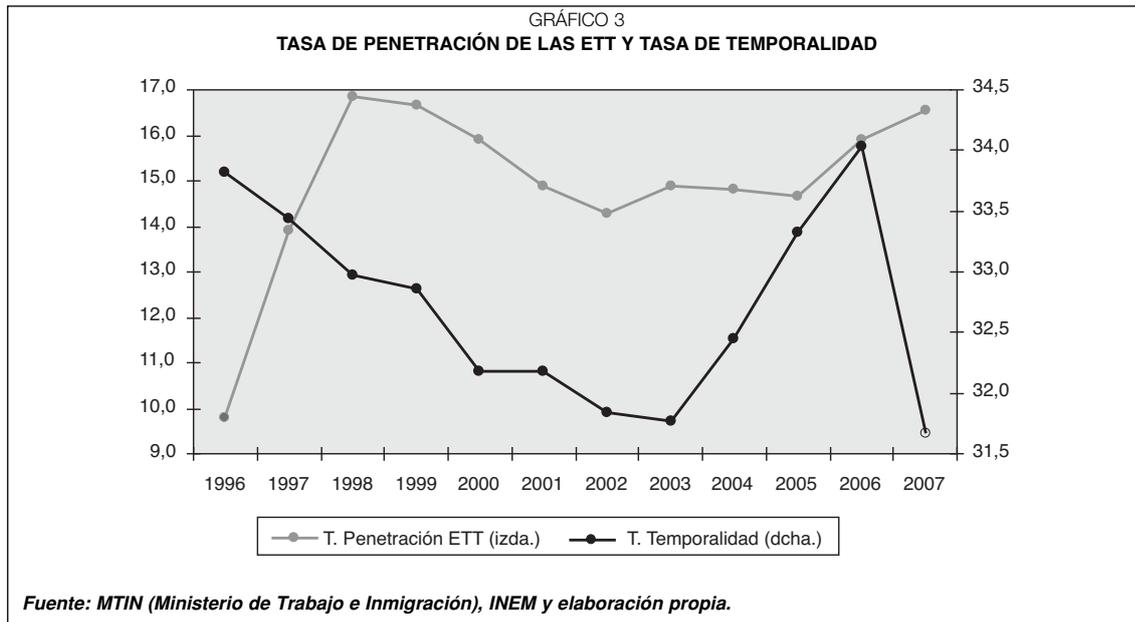
Los objetivos de la Reforma Laboral (que entró en vigor el 1 de julio 2006) fueron la creación de empleo estable y la reducción de la tasa de temporalidad. Esto ha provocado que la mayoría de los contratos indefinidos del año 2006 procedan de la transformación de contratos temporales, ya que dicha transformación estaba bonificada. El «Efecto Reforma» también ha sido visible en 2007, aunque en menor medida, fruto de las bonificaciones a los contratos indefinidos iniciales (Gráfico 2).

A partir de la información presentada, se muestra que en el mercado laboral español es necesaria la gestión de las necesidades reales de temporalidad. Uno de los agentes que ha tomado un papel activo en esta gestión son las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Si analizamos dicho sector, se observa que su tasa de penetración sobre el total de la contratación temporal es sólo del 16,6 por 100 en 2007.

3.2. La gestión de la temporalidad y las ETT

En el mercado laboral español se observa una situación similar a la de otros países europeos, es decir, a mayor pene-





tración de las ETT se recoge una menor tasa de temporalidad (Gráfico 3). A pesar del valor añadido que ofrecen las ETT, en España sólo gestionaron en 2007 el 16,6 por 100 de los contratos temporales totales (calculado como contratos registrados ETT sobre total de temporales), lo cual supone una participación muy escasa si lo comparamos con otros países de la Unión Europea, donde la tasa de temporalidad se sitúa en torno al 13 por 100 y, sin embargo, las ETT gestionan alrededor del 40 por 100 de los contratos temporales. Esto parece indicar que gran parte de la contratación temporal en España se está gestionando a través de otras fórmulas de intermediación con menos garantías, que generan un incremento de la temporalidad innecesario y menos acorde con las necesidades y características reales. De hecho, el Consejo Económico y Social realiza una reflexión sobre este aspecto en el boletín del Observatorio de Relaciones Industriales del mes de mayo de 2005: «Las tendencias en Europa apuntan a la cada vez mayor flexibilización de las legislaciones nacionales, en equilibrio con el mantenimiento de la calidad del empleo

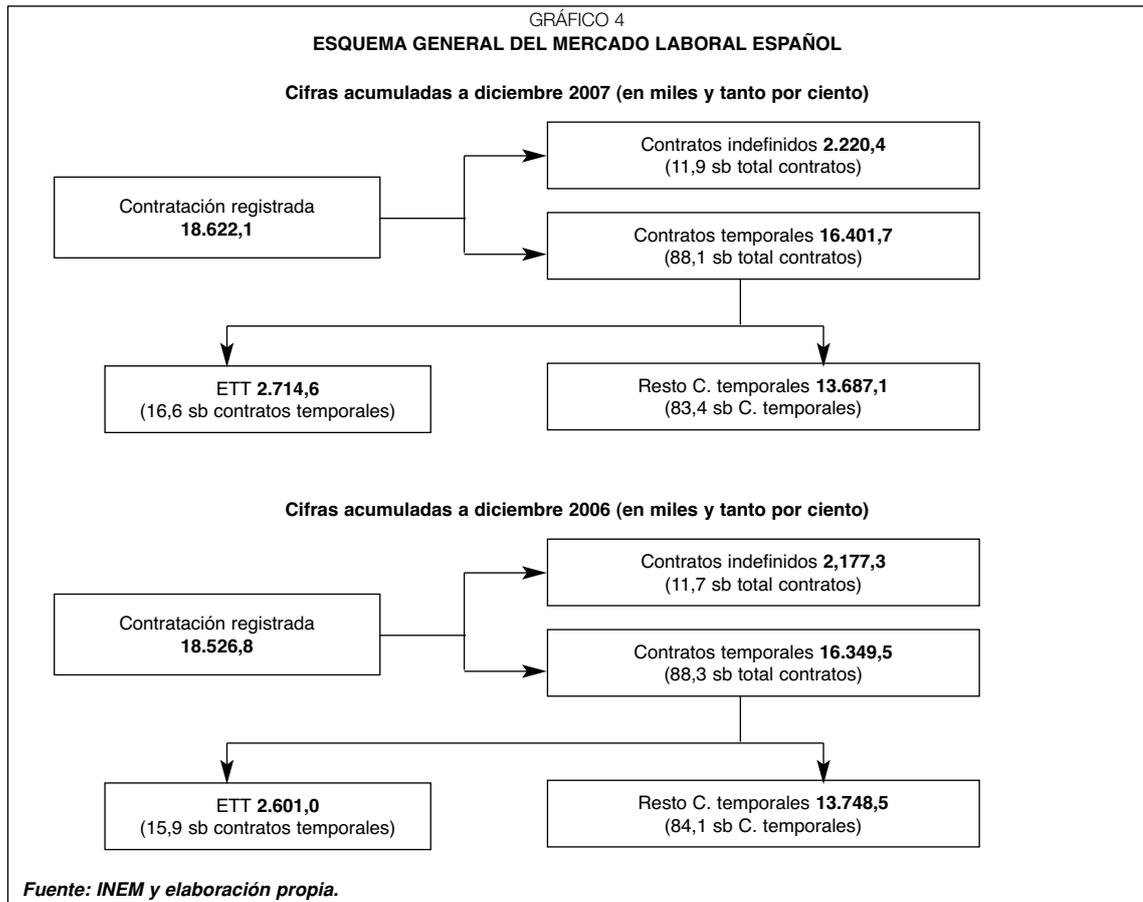
en las condiciones de trabajo, unido a una tendencia a otorgar un mayor papel a las ETT en el marco de la política de empleo».

El Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social afirma que «si bien el grueso de la contratación proporcionada por las ETT lo es de carácter temporal, se trata en todo caso de una temporalidad sometida al principio de causalidad, probablemente con presencia de temporalidad inadecuada bastante más reducida que la existente cuando las empresas contratan directamente de forma temporal».

Se observa además que el sector de empresas de trabajo temporal tiene una presencia consolidada en nuestro país, realizando un papel de intermediador entre el mercado laboral y las empresas (Gráfico 4).

Desde el nacimiento de las ETT en España en 1994 ha habido una evolución tanto en sus competencias como en su regulación que han hecho que hoy en día la contratación a través de estas empresas sea una buena alternativa para empresas y trabajadores, al ser una herramienta





COLABORACIONES

que aporta competitividad empresarial dentro de un modelo de flexiseguridad (flexibilidad y seguridad para el trabajador y para la empresa) y transparencia para el organismo regulador.

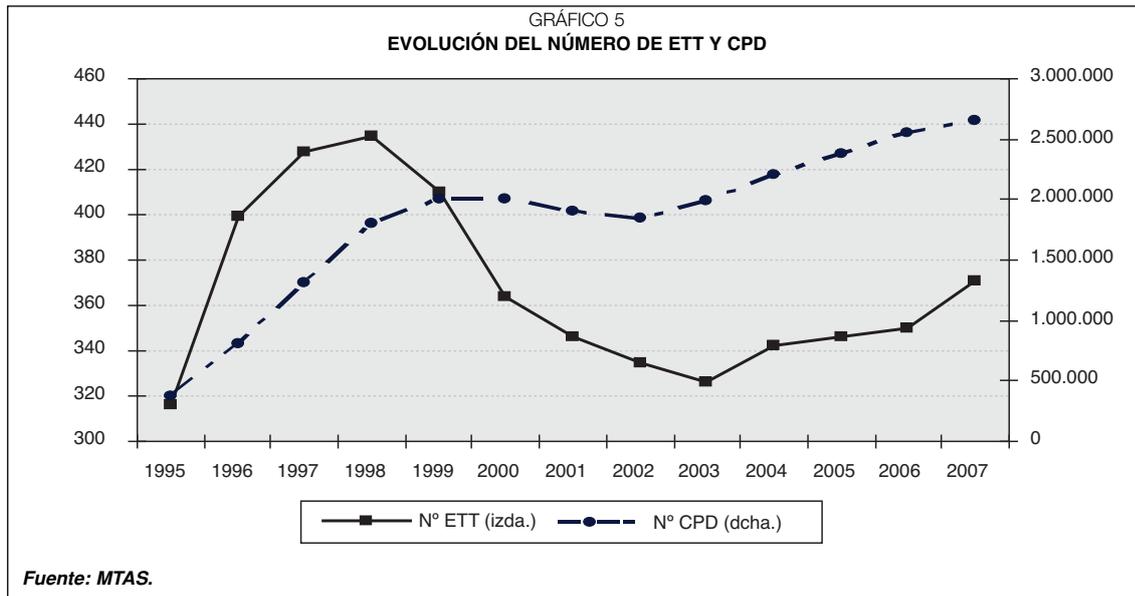
Actualmente las ETT prestan sus servicios básicamente a través de tres tipos de contratos: contratos de obra y servicio, contratos por circunstancias de producción y contratos de interinidad. A su vez, los sectores que más demandan estos tipos de contratos, excluyendo el de la construcción en el que las ETT no pueden intervenir, son los sectores servicios e industrial.

Entre las diversas leyes y normas aplicables a las ETT, el sector ha ido sufriendo un proceso de autorregulación, como se puede observar en el Gráfico 5. A partir de 1999, coincidiendo con la equiparación salarial, el número de ETT registra decrecimientos importantes hasta el año

2003 (pasando de 410 a 326 ETT), año en que se empiezan a recuperar. En este mismo periodo, los contratos de puesta a disposición (CPD) han frenado su crecimiento con un descenso moderado en los años 2000 a 2002, comenzando desde 2003 su recuperación al igual que el número de ETT, pasando de 326 ETT y 1.991.140 CPD en 2003 a 371 ETT y 2.653.330 CPD en 2007.

Por tanto, después de la reforma de 1999 transcurren dos años de asentamiento del sector y de concienciación social, seguidos de un incremento de la confianza por parte de empresas y trabajadores. Sin embargo, estos crecimientos pierden fuerza si los comparamos con el importante crecimiento de los contratos temporales registrados en el INEM (1). Esto no significa

(1) Instituto Nacional de Empleo.



que las ETT pierdan penetración sino que, como ésta es muy escasa (16,6 por 100 en 2007 si tomamos como referencia los contratos temporales registrados y 16,2 por 100 calculado a partir de los CPD del sector sobre el total de contratos temporales) (2), los crecimientos de los contratos temporales totales son absorbidos en un 83,4 por 100 por otras fórmulas de contratación temporal con menores garantías y sin apenas regulación (Gráfico 4).

A pesar de que la actividad de las ETT está limitada, los datos del 2007 apuntan a una gestión media mensual de 221.111 CPD, lo que se corresponde con 156.748 trabajadores cedidos cada mes. De estas cantidades se deduce una tasa de rotación mensual del 1,4 por 100, lo que quiere decir que por cada trabajador contratado no se realizan ni dos contratos. Por supuesto, si el análisis se realiza tomando periodos de tiempo más amplios la tasa de rotación varía, ya que éste es un componente intrínseco a la contratación tem-

(2) Las ETT, al tener una relación laboral triangular ETT-empresa-trabajador, efectúan dos contratos diferentes (trabajador: contrato laboral / empresa usuaria: CPD). Las estadísticas públicas ofrecen datos de ambos contratos pero no son coincidentes.

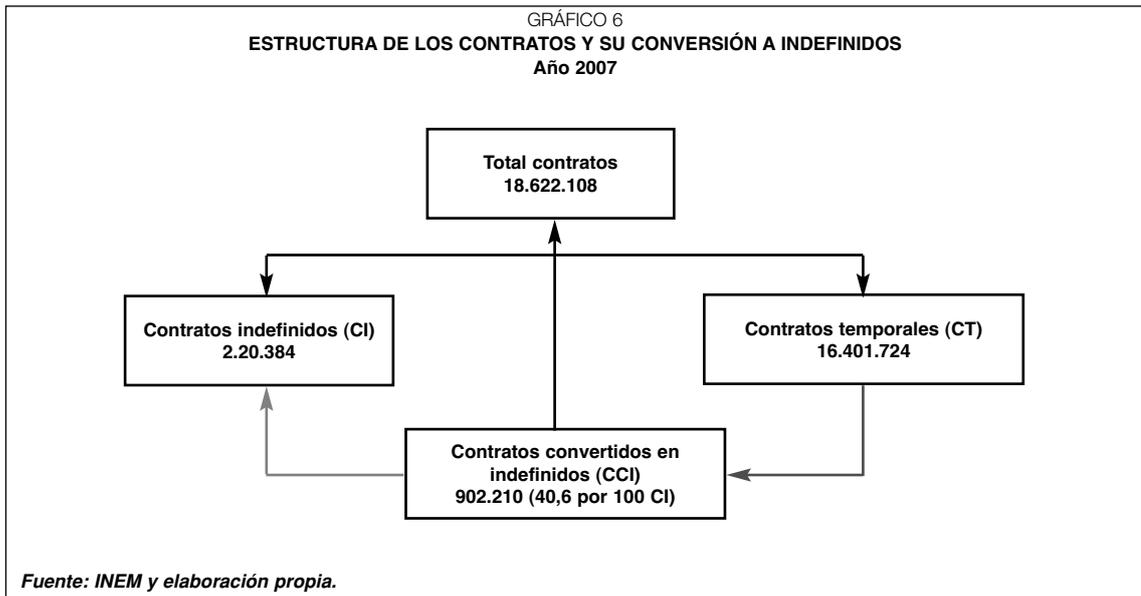
poral. Lo que está claro en todo caso es que el «*matching* de necesidades» que realizan las ETT es satisfactorio, esto es, realizan una adecuada interrelación entre oferta y demanda de trabajo.

Otros valores añadidos que ofrecen las ETT son, por un lado, su papel para la transformación de contratos temporales en indefinidos; así como, la contratación a tiempo parcial, que es una fórmula de flexibilidad laboral muy desarrollada en Europa, pero a niveles muy deficientes aún en España. Por ello, para completar el papel de las ETT en la temporalidad laboral tenemos que hacer referencia a ambas cuestiones.

3.2.1. Transformación de contratos temporales a indefinidos

La búsqueda de seguridad laboral a través de la contratación indefinida es una de las características del mercado laboral español. La cultura laboral en España no ha cambiado acorde con las tendencias del mercado laboral, de forma que los mercados potencian la flexibilidad para las empresas mientras que los empleados





buscan un puesto de trabajo para toda la vida. Estas divergencias entre oferta y demanda laboral han llevado a que la conversión de contratos temporales en indefinidos haya seguido en los últimos años una tendencia expansiva. Del total de contratos a nivel nacional en 2007, un 4,8 por 100 proviene de los convertidos en indefinidos (902.210 contratos), los cuales representan un 40,6 por 100 dentro de la categoría de los indefinidos.

En el año 2006 –de manera excepcional– las conversiones de contratos temporales en indefinidos alcanzaron los 52,8 por 100. En cualquier caso, el proceso de conversiones significa una mayor estabilidad en las contrataciones, impulsada por las bonificaciones e incentivos de la última Reforma Laboral.

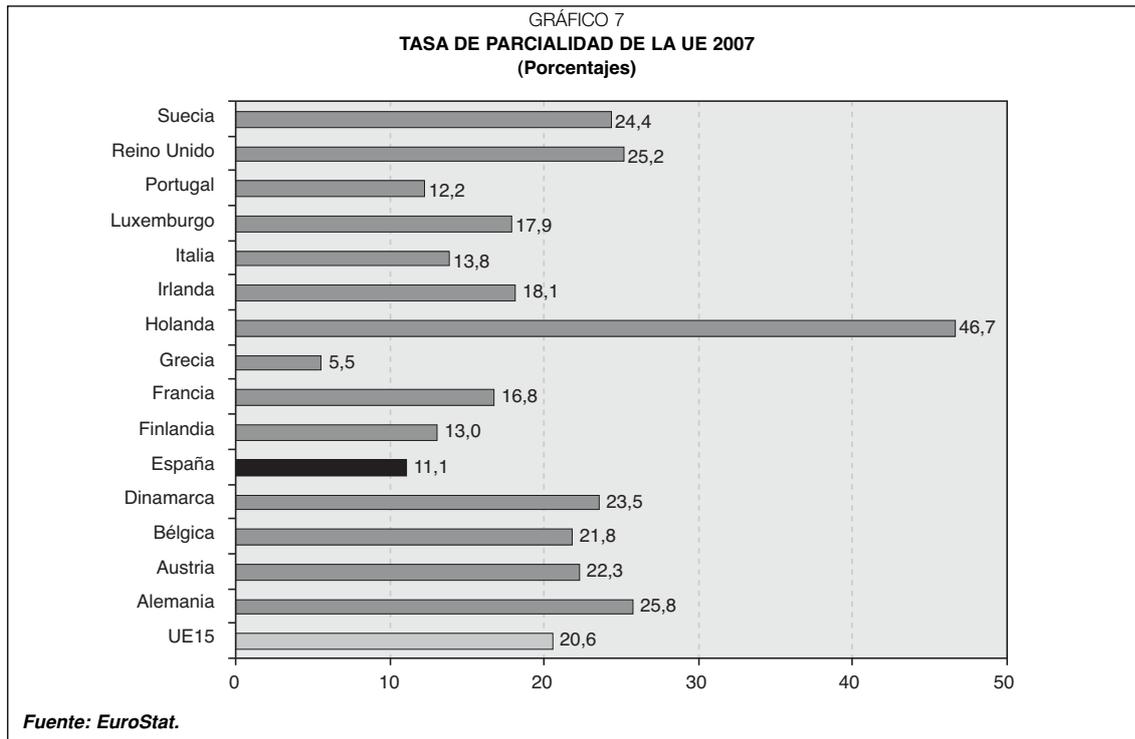
En este caso, el papel de las ETT se pone de manifiesto cuando se analizan los contratos líderes en conversiones a indefinidos, que son los eventuales por circunstancias de la producción (72,95 por 100 de las transformaciones), donde las ETT concentran el 50 por 100 de su contratación. En segundo lugar, se sitúan los contratos temporales por obra y servicio, representando el 19,52 por 100 de

las transformaciones, modalidad que también gestionan las ETT en un alto porcentaje.

3.2.2. Contratos a tiempo parcial

Las ETT han fomentado en algunos casos la contratación a tiempo parcial; opción que permite reducir la tasa de desempleo total sobre todo para los colectivos de difícil inserción, principalmente de las mujeres que son más propensas a conciliar la vida laboral con la familiar. En concreto, en el año 2007 las ETT gestionaron en España un total de 674.569 contratos a tiempo parcial, lo que supone el 25 por 100 del total de sus contrataciones registradas. Esta modalidad es cada vez más frecuente en España, aunque las cifras están lejos de la media europea (Gráfico 7). En este sentido, la esperada ampliación legal de la actuación y competencias de las ETT podría permitir que el mercado laboral, en general, y algunos sectores en particular, se beneficiasen en mayor medida de los efectos positivos que tiene la parcialidad, tanto para empleados como para empresarios.





En relación con los colectivos de difícil inserción, mujeres, jóvenes y mayores de 45 años, las ETT también pueden realizar una labor de gestión. Sus contrataciones presentan una mejor paridad de género en relación con los contratos temporales totales y sus trabajadores tienen niveles de formación superior a la media.

En el caso de las mujeres, su proceso de integración en el mercado laboral se ha ido consolidando a lo largo del tiempo, pasando de unas tasas de actividad a nivel nacional del 37,7 por 100 de hace diez años, a unas del 48,9 por 100 en 2007. Sin embargo, estas tasas continúan estando muy por debajo de las masculinas (muy próximas al 70 por 100) aunque el fenómeno de la inmigración está acortando las distancias. De hecho, las mujeres inmigrantes presentan unas tasas de actividad muy por encima de las nacionales (66,9 por 100 en 2007).

Si analizamos las cifras, podemos ver estas tendencias y las aportaciones concretas de las ETT en el caso del colectivo

femenino (Cuadro 4). Según los datos del INE para 2007, de los contratos registrados por ETT en España, el 44,3 por 100 corresponden a mujeres, demostrando que, en este sector, la paridad de género es un factor que se tiene en cuenta a la hora de seleccionar al trabajador, ya que el peso de las mujeres en la contratación temporal total se sitúa alrededor del 40 por 100.

Otro de los colectivos de difícil inserción son los jóvenes de entre 16 y 24 años, que alcanzan tasas de paro del 18,2 por 100 en 2007, situación que se agrava para el caso de las mujeres jóvenes. A pesar de que la tasa de paro de los jóvenes se ha reducido en los últimos años, las cifras todavía son preocupantes. En este caso, la contratación realizada por las ETT muestra el esfuerzo realizado para favorecer su inserción en el mercado de trabajo, suponiendo en España el 34,1 por 100 de las contrataciones (Cuadro 4).

Finalmente, el tercer colectivo de difícil inserción son los mayores de 45 años,



CUADRO 4
TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y CONTRATOS ETT PARA COLECTIVOS DE DIFÍCIL INSERCIÓN
Año 2007

	Mujeres	Jóvenes (*)	> 45 años
Tasa actividad (porcentajes).....	48,9	52,4	38,8
Tasa paro (porcentajes).....	10,9	18,2	6,0
Contratos ETT.....	1.202.052	925.279	237.141
Peso colectivos en ETT (porcentajes).....	44,3	34,1	8,7

Fuente: INE e INEM.

que en el 2007 han tenido una tasa de actividad del 38,8 por 100 y de paro del 6,0 por 100. Para este colectivo las ETT han aportado al mercado laboral el 8,7 por 100 de sus contrataciones (Cuadro 4).

4. Conclusiones

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se han constituido como una vía de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales, en especial, para facilitar la flexibilidad a través de la gestión de los contratos temporales. Por ello, el objetivo de este trabajo ha sido analizar, por una parte, la relevancia de la temporalidad en el mercado laboral español y, por otra, reflejar de forma descriptiva el papel de las ETT en la gestión de esta temporalidad.

Las ETT son empresas de servicios reguladas en el año 1994 mediante la ley 14/1994, cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad. La reforma laboral con relación a las ETT ha sido el primer paso hacia la segunda gran transformación de este sector en España, es decir su transformación en agencias globales de empleo como ya se ha adoptado en la mayoría de los países europeos. Esta evolución permitiría a estas empresas utilizar todos sus recursos de una for-

ma más eficiente en el mercado laboral español, pudiendo gestionar no sólo contratos temporales sino también contratos indefinidos, hacer selección, consultoría, etc. (Aranda, 2006).

Los datos del análisis realizado demuestran que la situación del mercado laboral español es similar a la de otros países europeos, de forma que a mayor penetración de las ETT se recoge una menor tasa de temporalidad. Esto permite afirmar que las ETT son una buena forma de gestionar las necesidades reales de temporalidad. En este sentido, los sectores industriales y de servicios son en los que se produce una mayor penetración de las ETT, y donde se registra una menor tasa de temporalidad, ocurriendo lo contrario en el sector de la construcción y las Administraciones Públicas, donde por ley las ETT no pueden operar.

Además, las empresas de trabajo temporal son fórmulas de contratación que facilitan el acceso al primer empleo, aumentando la experiencia y la empleabilidad del trabajador (Muñoz Bullón, 2005). Esto genera una combinación eficaz de formación y conocimientos prácticos para el trabajador con resultados productivos para la empresa.

La relevancia que han alcanzado estas empresas se pone de manifiesto cuando se analiza la presencia consolidada de este sector en España, el cual tiene un papel de intermediador entre el mercado laboral y las empresas. Esta consolidación queda patente si analizamos a nivel descriptivo el



COLABORACIONES

valor añadido que ofrecen las ETT en España y su papel cada vez más relevante en el marco de la política de empleo como se recoge en la Ley 29/1999: «*el elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía deriva no sólo del hecho de ser un medio más flexible de contratación, sino también de los menores costes salariales que implica la contratación de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, siendo éste el principal objetivo de su utilización*».

Por todo ello, se observa que las ETT se ajustan a los nuevos modelos de pensamiento en los que la flexibilidad y la seguridad laboral son conceptos complementarios y relacionados de forma directa y, por lo tanto, impulsores de una nueva forma de entender el trabajo. A este modelo se le conoce con el nombre de «Modelo de Flexi-seguridad» y se basa en la idea de crear un modelo organizativo que favorezca la flexibilidad a la empresa y que, al mismo tiempo, garantice la seguridad del trabajador. Es un modelo innovador y competitivo que se traduce en una mayor adaptabilidad para las empresas, aportando un elevado nivel de formación a los trabajadores cedidos como elemento clave para la competitividad de la empresa.

Bibliografía

- [1] AGETT (2008): «Informe AGETT del Mercado Laboral 2008», en: www.agett.com/servicio_informes.asp (abril 2008).
- [2] ALBIZU, E. (1997): Flexibilidad Laboral y gestión de los recursos humanos, Barcelona. Ed. Ariel.
- [3] ARANDA MANZANO, F. (2006): «La segunda gran transformación de las ETT», *Capital Humano*, nº 202, pp. 14-20.
- [4] CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005): «Una década de empresas de trabajo temporal». Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis. *Observatorio de Relaciones Industriales*, nº 81, mayo, 4 pp. Consejo Económico y Social. Madrid.
- [5] CONSEJO EUROPEO DE LISBOA (2000): Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo 2000. Conclusiones de la Presidencia. Lisboa.
- [6] COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2005): Joint Employment Report, Addendum 1. *Council of the European Union*, 9, marzo, 2005. Bruselas.
- [7] INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS (2006): Determinantes consecuencias de la estabilidad del empleo en la Comunidad de Madrid. Instituto de Estudios Económicos, 26 años por la economía de mercado. Madrid.
- [8] INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS (2006): Los nuevos intermediarios en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid. Instituto de Estudios Económicos. Madrid.
- [9] MCKINSEY & COMPANY (2000): Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society. European Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), 2000. Brussels.
- [10] MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA (2005): Convergencia y Empleo. Programa Nacional de Reformas de España, octubre 2005, Madrid.
- [11] MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): Más y mejor empleo en un nuevo escenario macroeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, enero 2005. Madrid.
- [12] MONEREO, JL. Y MORENO, MN (2004): «Las Empresas de Trabajo Temporal en el marco de las nuevas for-



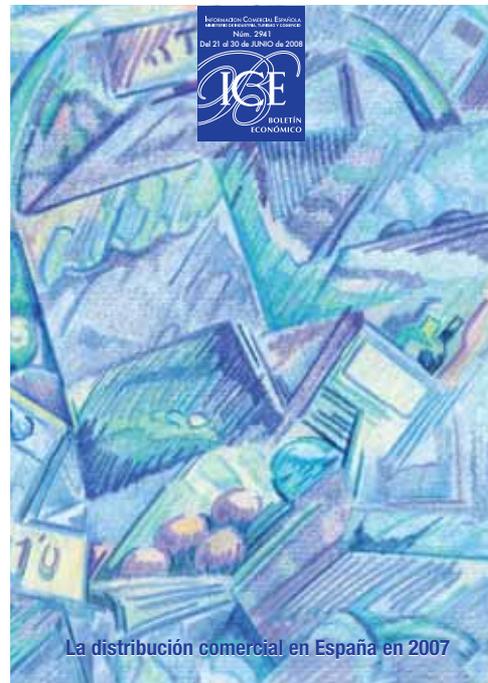
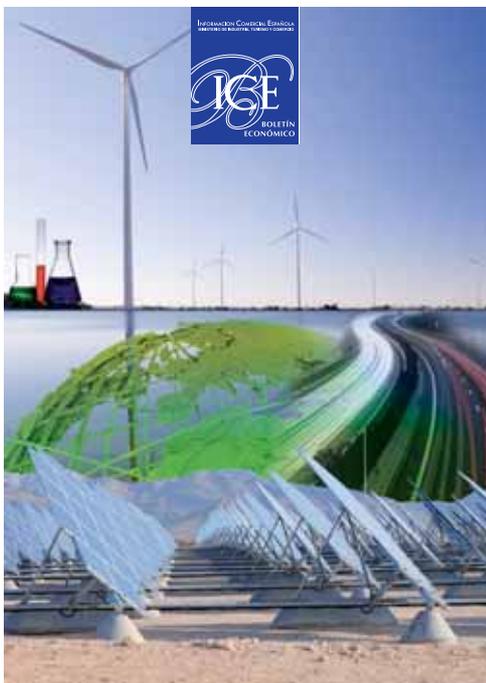
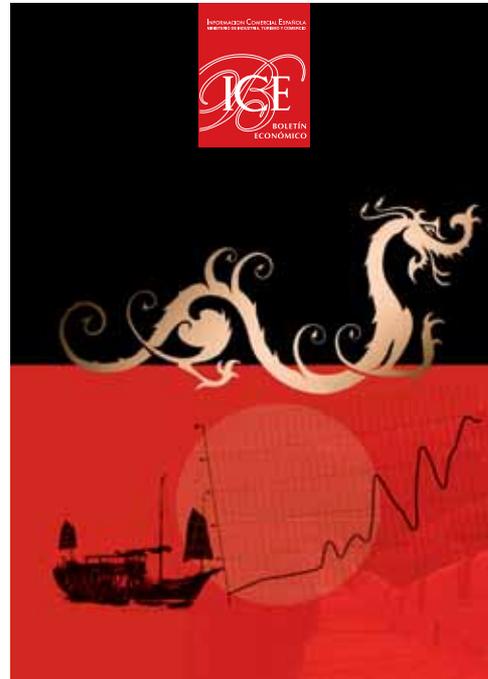
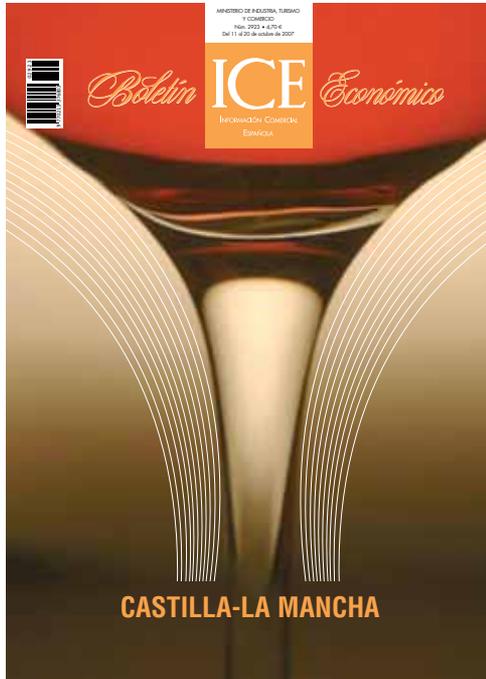
COLABORACIONES

- mas de organización empresarial», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48, pp. 39-65.
- [13] MUÑOZ BULLÓN, F. (2005): Empresas de trabajo temporal y la salida del desempleo, Madrid. Universidad Carlos III de Madrid.
- [14] RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1992): Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal, Madrid. MTSS.



COLABORACIONES

ÚLTIMOS MONOGRÁFICOS PUBLICADOS



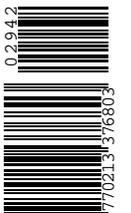
Información:
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
Paseo de la Castellana, 162-Vestíbulo
28071 Madrid
Teléf. 91 349 36 47

BOLETÍN ECONÓMICO

ICE

INFORMACION COMERCIAL
ESPAÑOLA

0,2942



9 770213 376803

• 4,70 € + IVA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INDUSTRIA, TURISMO
Y COMERCIO

SECRETARÍA DE ESTADO
DE COMERCIO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ANÁLISIS, ESTRATEGIA
Y EVALUACIÓN