



Universidad  
de La Laguna



## **La Evolución de las Empresas de Trabajo Temporal en España durante la etapa de crisis 2.007-2.017**

**Facultad de Derecho**

**Curso Adaptación al Grado de Relaciones Laborales**

**Año Académico 2017/2018. Julio 2018**

**Departamento:** Dirección de Empresas e Historia Económica

**Alumna:** Gloria Milena Agrella

**Tutor:** Juan Carlos Martín Bello

# Índice

---

|  |    |
|--|----|
| Resumen .....  | 3  |
| Objetivos.....   | 4  |
| Definición y ventajas de las Empresas de Trabajo Temporal.....                     | 5  |
| ¿Qué son las Empresas de Trabajo Temporal? .....                                   | 5  |
| Ventajas y desventajas de las Empresas de Trabajo Temporal.....                    | 6  |
| Marco legislativo de las Empresas de Trabajo Temporal en España .....              | 7  |
| Evolución a nivel jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal.....                | 7  |
| La temporalidad en España.....   | 11 |
| Evolución de las ETTs en España durante la etapa de crisis .....                   | 15 |
| Número de Empresas de Trabajo Temporal.....  | 15 |
| Personas que han sido contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal .... | 17 |
| Contratos de puesta a disposición.....   | 19 |
| Una comparación con Europa .....   | 23 |
| Estudio de campo a nivel local .....   | 27 |
| Análisis de los resultados de las entrevistas.....                                 | 34 |
| Conclusiones .....   | 35 |
| Bibliografía .....   | 37 |

# Resumen

---

La intención del siguiente trabajo es analizar la evolución que han tenido las Empresas de Trabajo Temporal en España, centrándonos en la etapa de crisis que comenzó en 2.007 y que continúa hasta la actualidad, analizando qué impacto han tenido éstas en el mercado de trabajo Español, mercado que está caracterizado por una alta temporalidad.

En un primer bloque veremos qué son las Empresas de Trabajo Temporal y qué ventajas y desventajas tienen, así como el marco teórico, es decir, cómo han evolucionado a nivel legislativo las Empresas de Trabajo Temporal. En el segundo bloque, pasaremos a analizar los datos sobre el crecimiento de este tipo de empresas en España, número de empresas, número de contratos, etc., para posteriormente compararlo brevemente con Europa y tener una mejor y más amplia visión.

# Summary

---

The intention of the following work is to analyze the evolution of temping agency in Spain, focusing on the crisis stage that began in 2007 and continues to the present, analyzing the impact they had on the Spanish labor market, market that is characterized by high temporality.

In a first block, we will see that they are and what advantages and disadvantages they have, as well as the theoretical framework, that is, how the temporary work companies have evolved at the legislative level. In the second block, we will analyze the data on the growth of this type of company in Spain, number of companies, number of contracts, etc., and then briefly comparing it with Europe to have a better and broader vision.

# Objetivos

---

Nos plantearemos una serie de preguntas en el segundo bloque que será lo que queremos determinar como objetivos de nuestro trabajo:

- ¿Cómo han evolucionado las Empresas de Trabajo Temporal en España durante la etapa de crisis?

- ¿Han crecido las Empresas de Trabajo Temporal en España durante esa etapa, al tener España un mercado con una alta temporalidad?

- ¿Han ayudado las Empresas de Trabajo Temporal al mercado laboral español para salir de la crisis?

- ¿Debido a la alta temporalidad en España, son más importantes que en el resto de Europa? ¿Si fueran más importantes ayudarían más?

# Definición y ventajas de las Empresas de Trabajo Temporal

---

## ¿Qué son las Empresas de Trabajo Temporal?

Son aquellas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Asimismo las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar como Agencias de Colocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) es decir, actúan como intermediarias en la contratación de personal.

Asimismo, desarrollan actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En España su importancia es relativamente baja hasta principios de la década de los 90, cuando entra la primera regulación de estas, la Ley 14/1.994 y posteriores modificaciones en 1.999 y en 2.012, que veremos en el apartado de la evolución jurídica de las Empresas de Trabajo Temporal.

## **Ventajas y desventajas de las Empresas de Trabajo Temporal**

A continuación comentaremos una serie de ventajas y desventajas que tiene el contratar los servicios de este tipo de empresas, tanto a nivel de las empresas usuarias como por parte de los trabajadores.

### **Ventajas**

- El trabajador puede acceder directamente al mercado laboral.
- El trabajador puede recibir la formación por parte de la Empresa de Trabajo Temporal (ETT a partir de ahora) e ir con mejor preparación a su puesto de trabajo, es decir, las ETTs ayudan a mejorar la formación en los puestos de trabajo. Sin coste alguno para el trabajador.
- Las ETTs le simplifican a la empresa usuaria la gestión de búsqueda y selección del trabajador más idóneo, le da una mayor flexibilidad y una disminución de trámites administrativos. Hay que tener en cuenta que muchas empresas no tienen departamento de RRHH.
- Supone para las empresas usuarias un ahorro de costes laborales, sobre todo eludiendo los gastos adicionales, los asociados al proceso de reclutamiento, la formación y los tiempos no productivos.

### **Desventajas**

- Fomentan la precariedad laboral.
- Inestabilidad en el trabajo al ser este solo de carácter temporal, aunque según datos de la Asemplo (Asociación de ETT), el 30% de los trabajadores acaba suscrito a un contrato fijo en alguna de las empresas usuarias.
- Temporalidad de los contratos (suelen ser por periodos cortos de tiempo).
- Si bien los trabajadores de la ETT reciben el mismo salario base, pueden quedar fuera de determinadas bonificaciones no salariales o ventajas de las que disfrutaban los trabajadores de la empresa usuaria.
- El trabajador no se vincula con la empresa.

# Marco legislativo de las Empresas de Trabajo Temporal en España

---

## Evolución a nivel jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal

Las ETTs en España con anterioridad a su legalización a través de la Ley 14/1.994, que es el régimen jurídico que regula la cesión de mano de obra, era bastante claro en cuanto a su prohibición (que estaba recogido en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores de 1.980) sin embargo, esta prohibición normativa no evitó que desde la década de los setenta, tales empresas comenzaran a actuar paulatinamente en nuestro país con un considerable aumento durante la década de los ochenta<sup>1</sup>.

Los motivos principales de este desarrollo, según apunta Rodríguez-Piñero (2.000), fueron desde el establecimiento de las principales multinacionales del sector hasta la creación de empresas nacionales, entre las cuales eran cuantitativamente mayoritarias las de pequeñas dimensiones, unido a la descentralización productiva y de subcontratación en masa que experimentaba el tejido empresarial en España.

Las ETTs empezaron a actuar con total impunidad en España, exentas de sanciones administrativas y penales. Esto, junto a la escasa calidad de las contrataciones de; baja duración, cualificación y retribución provocó un rechazo generalizado de este tipo de empresas tanto por los trabajadores como por los sindicatos, mientras que los empresarios defendían su inclusión para igualarnos al resto de la Unión Europea, en cuanto a su inclusión. Todo ello provocó las numerosas restricciones y controles a la actividad del prestamismo laboral legal que se ponen de manifiesto en la reforma laboral de 1.994.

---

<sup>1</sup> Desde los años 80 funcionaban en España Empresas de Trabajo Temporal, especialmente multinacionales del sector, de modo más o menos paralegal como consultoras de selección de formación, o como prestadoras de servicios a empresas bajo forma de subcontratas (Albizu, 1.997).

En el citado año 1.994, con una tasa de paro del 24,1% (debido a la crisis marco alemán), se pusieron en marcha una serie de reformas para flexibilizar el mercado de trabajo español, cuyo exponente es La ley 10/1.994 entre ellas está la legalización de las empresas de trabajo temporal (Ley 14/1.994).

La justificación que se dio para la legalización de las ETTs fueron diversas y se encuentran recogidas en la propia ley:

- En primer lugar, la necesidad de equiparse a Europa en dicha materia, como ya mencionamos con anterioridad.
- Encauzar la contratación en el sector servicios de una forma inmediata y que se produjera una especialización de los trabajadores.
- Por parte de los trabajadores, la posibilidad de acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida empresarial posibilitando una cierta diversificación profesional y formación polivalente.
- Facilitar a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permita compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores quedaría derogado.

Sin embargo, este tipo de empresas hicieron crecer aún más las llamas de su rechazo debido a que utilizaron los servicios de las ETTs para sustituir contrataciones directas de trabajadores sin más objetivo que el abaratamiento de los costes laborales, o el abuso que llevaron a cabo inicialmente del contrato temporal de fomento del empleo. Todo ello llevó a la necesidad de una reforma posterior que se llevó a cabo en 1.999 para frenar determinadas prácticas, como la que mencionamos anteriormente (Díaz López, 2.017).



La principal reforma de la Ley 26/1.999, fue el artículo 11, sobre el régimen salarial de los trabajadores en misión<sup>2</sup>. Esta ley ha venido a imponer un modelo distinto de ETT y de su utilización en nuestro país. Para Míguelez y Rebollo (1.999) con el fin de frenar el uso y probablemente el abuso del contrato temporal de fomento del empleo, y quedar restringido a los trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad y parados de larga duración.

Asimismo, como consecuencia en esta reforma se establece una serie de obligaciones y derechos que afectan a la empresa usuaria. Esta será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de las obligaciones de información en materia de riesgos laborales.

Finalmente, y también importante, es que se estableció que los derechos de los trabajadores en la empresa usuaria serían defendidos por los representantes de los trabajadores de dicha empresa usuaria, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de servicios de los trabajadores de la ETT.

Por último, encontramos la Ley 3/2.012, se legalizan las ETTs para que estas puedan actuar como Agencia de Colocación además de como agencias de selección de personal.

---

<sup>2</sup> El trabajador en misión es la persona enviada por la empresa de servicios temporales a cumplir una misión a las instalaciones de un tercero a prestar un servicio, a desempeñar un cargo o a realizar una tarea específica, durante un tiempo.

Para cerrar este primer bloque, es importante destacar que a pesar de la evolución legislativa que se ha llevado a cabo en el sector, las ETTs tienen aún un trato diferencial con respecto a otro tipo de fórmulas de contratación directa. Cabe destacar al respecto varios elementos diferenciadores:

- Las ETTs cuentan con un marco regulatorio específico en materia de prevención de riesgos laborales que, entre otras cosas, permite la cesión de trabajadores sólo y exclusivamente en empresas que tengan elaborado su plan de prevención de riesgos laborales.

- El sector de las ETTs es el único al que la normativa obliga a destinar el 1%, más el 0,25% adicional por Convenio Colectivo, de su masa salarial a formación de los trabajadores cedidos.

- Las ETTs en España tienen limitaciones en cuanto a su actividad. Tienen severas restricciones en la cesión de trabajadores para realizar actividades de especial peligrosidad definidas normativamente y han tenido, hasta la entrada en vigor de la recién aprobada reforma laboral de 2012 limitaciones en actividades de construcción, actividades de minería, trabajos relacionados con explosivos, etc. y para trabajar en las Administraciones Públicas.

- Las ETTs están obligadas a pagar una mayor indemnización a sus trabajadores por fin de contrato en relación a los trabajadores con contrato temporal directo (doce días por año trabajado frente a los ocho días que, en general, se establece para los contratos temporales directos).

- Sobre las ETTs repercute también especialmente el incremento del 36% en la cuota empresarial por contingencias comunes que recae sobre los contratos de menos de 7 días (que suponen en torno al 30% de los celebrados por estas empresas).

## *Segundo bloque.*

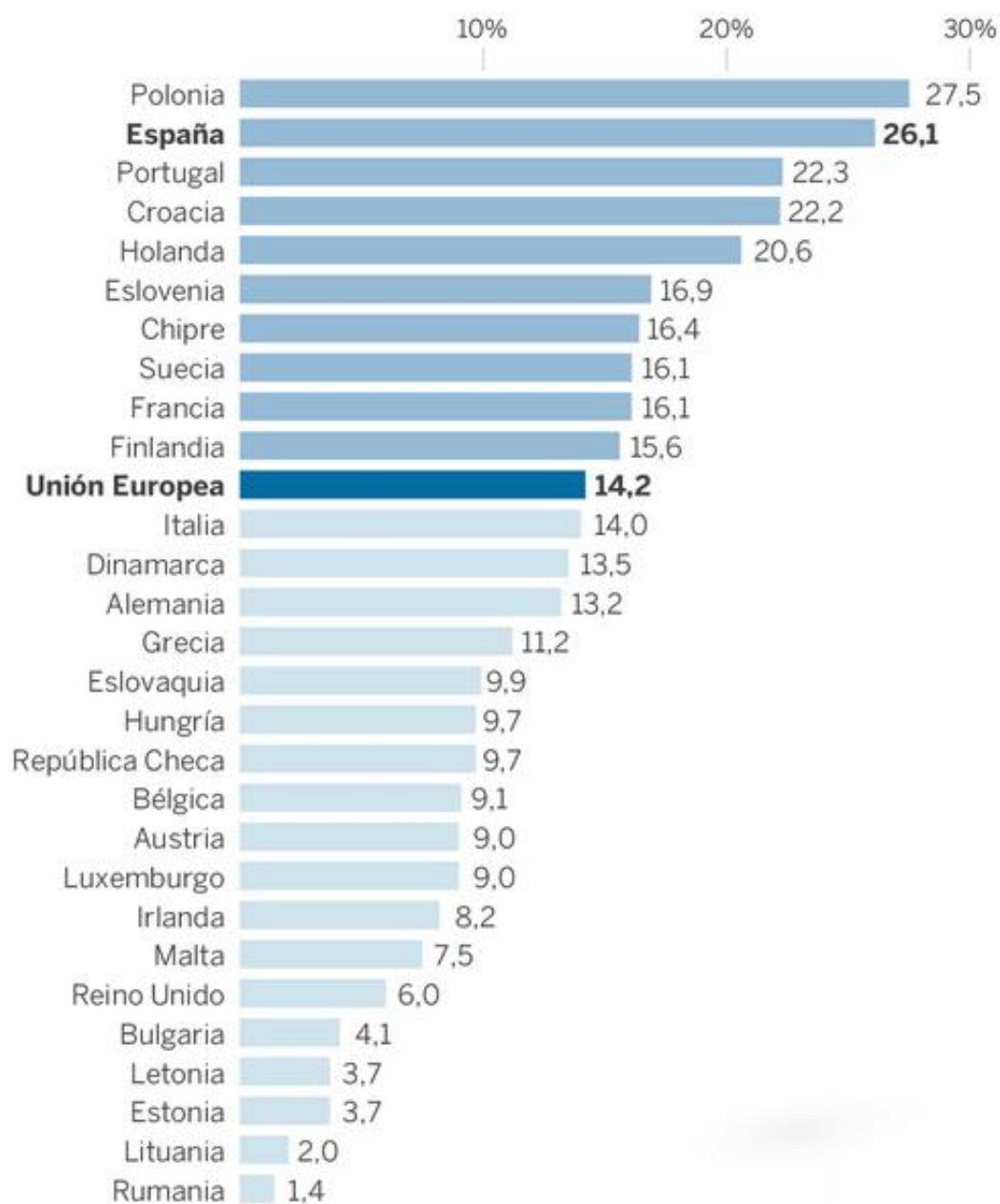
En este segundo bloque empezaremos con la parte analítica del trabajo, y usaremos este análisis para responder a las preguntas que nos hicimos en los objetivos del trabajo. Para ello, empezaremos analizando la temporalidad en España. Su porcentaje con respecto al resto de la Unión Europea, los motivos y la evolución de este tipo de contratación. Siendo España, como veremos, un país con una alta tasa de temporalidad, ¿no deberían tener las ETTs un papel importante en el mercado de trabajo?

# La temporalidad en España

---

Una de las características del mercado laboral español es su alta temporalidad en comparación con el resto de la Unión Europea (gráfico 1), en torno al 26% de los contratos son temporales, solo superada por Polonia, mientras que la media de esta se sitúa en torno al 14%. Esto confirma lo citado anteriormente con respecto a la alta temporalidad en España y por lo tanto, que es lógico pensar que en un mercado con semejante tasa de temporalidad y con un mercado de trabajo orientado en su mayoría al sector servicios (construcción y hostelería), la tasa de utilización de las ETTs, que veremos en apartados más adelante, sea bastante elevada y de las mayores de Europa.

**Gráfico 1**



**Fuente:** Eurostat

La temporalidad del mercado español se debe a varios motivos, los cuales expondremos a continuación:

- El amplio número de opciones contractuales de tipo temporal. El contrato de interinidad en el sector público, el eventual, el de obra y servicio, el de sustitución, el de primer empleo joven, el de exclusión social y un largo etc.

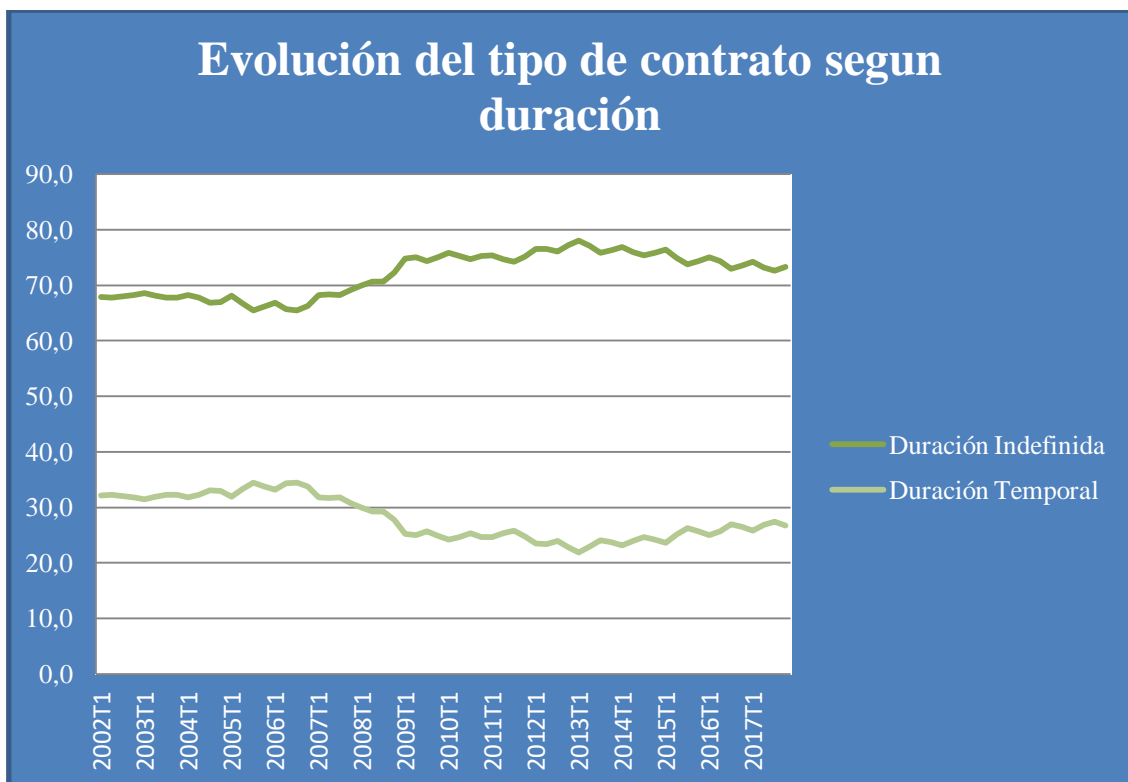
- La flexibilidad que dan este tipo de contratos, que queda reflejado en su regulación, por ejemplo, el despido improcedente es más barato, la antigüedad del contrato no implica costes nuevos para los empresarios.

- El encadenamiento de contratos temporales, que hasta 2.006 no se establece un límite de dos años para estos. Añadir que las sanciones por no realizar este límite no son disuasorias, ya que la salida de estos trabajadores va a ser a través de un despido improcedente con una escasa indemnización por antigüedad.

- La actividad productiva en España se basa sobre todo en el sector servicios (turismo y construcción), lo que provoca una gran estacionalidad y que la mano de obra que se requiera sea poco cualificada.

Después de analizar los factores que provoca la temporalidad en España veremos su evolución durante el periodo comprendido entre 2.002 y 2.017 (gráfico 2).

**Gráfico 2**



**Fuente:** Elaboración propia a través de datos del INE

En el gráfico 2 podemos ver que en el período estudiado, el número de contratos temporales ha pasado de representar el 33% de los contratos en España en 2.007 (inicios de la crisis) a disminuir al 21,9% en 2.013, este descenso no se produce por un aumento de los contratos indefinidos, ya que en valores absolutos ha permanecido invariable; entre 11.000.000 y 11.800.000 de personas, sino por un descenso de los contratos temporales que pasan de 5.500.000 a 3.000.000 personas en 2.013, se han reducido en un 40% desde el 2.005 hasta el 2.013. Esto se debe a que, durante la crisis el número de parados aumentó de 1.700.000 personas en 2.007 a 6.202.000 en 2.014, esa cantidad de puestos de trabajo perdidos se han concentrado en los trabajadores con contrato temporal debido a que, el despedir a un trabajador con contrato temporal es mucho más fácil y económico que a un trabajador con contrato de duración indefinido, que están más protegidos en el mercado laboral español y con una mayor indemnización, como vimos en los factores de temporalidad en España.

Otro dato a estudiar es el número total de contratos (hay que tener en cuenta que una sola persona puede firmar varios contratos temporales). En el conjunto de 2.016 se formalizaron cerca de 20 millones de contratos, de los que el 91,43% fueron temporales (18,2 millones) y el 8,57% indefinidos (1,71 millones). Este dato nos servirá para poner en comparación con el número de contratos firmado por las ETTs, que veremos más adelante.

# Evolución de las ETTs en España durante la etapa de crisis

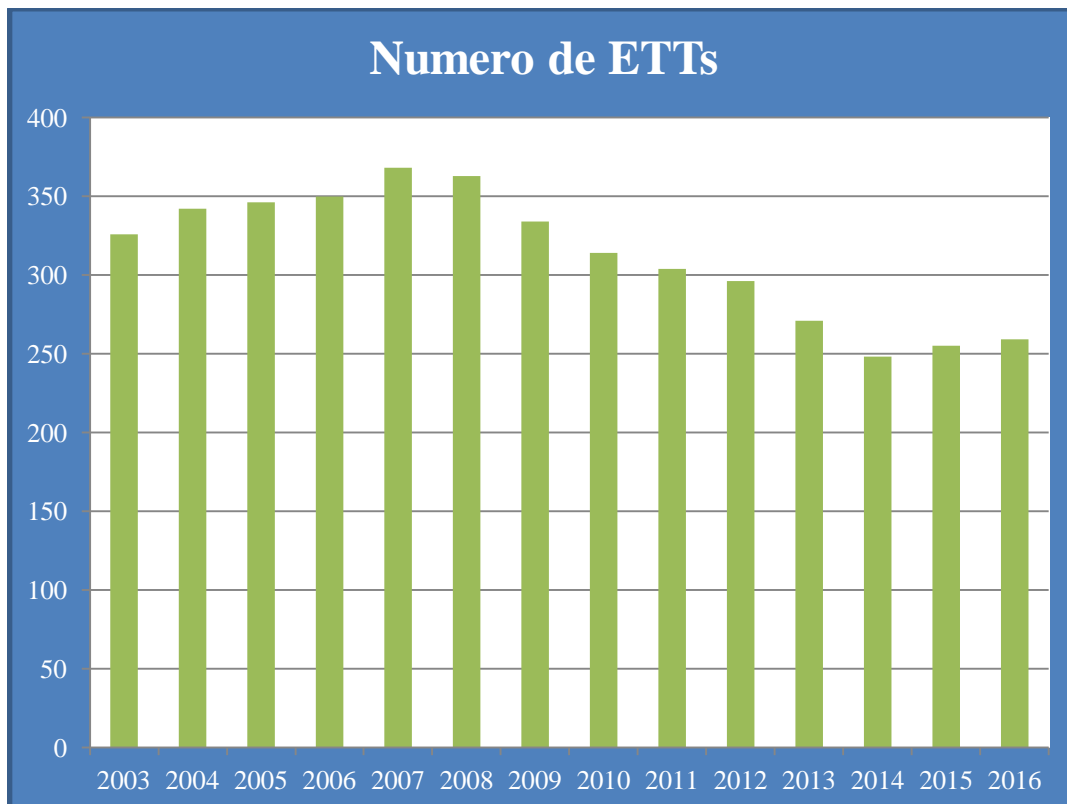
---

En este apartado veremos cómo ha sido la evolución de las ETTs en España durante la etapa de crisis, viendo tanto el número de empresas, como el número de empleos que han conseguido aportar a la tasa de ocupación así como el número de contratos de puesta a disposición.

## Número de Empresas de Trabajo Temporal

En primer lugar analizaremos el número de empresas que hay en España:

**Gráfico 3**



**Fuente:** Elaboración propia a través de datos del INE

Como podemos observar en el gráfico 3 el número de ETTs, si bien tenía una tendencia creciente hasta 2.007, con el estallido de la recesión mundial esa tendencia se rompe y comienza un descenso bastante significativo pasando de 368 empresas en 2.007 a 248 en 2.014. Esto tiene su explicación en que, como analizamos en el apartado de la temporalidad (gráfico 2), el número de contratos temporales fue el que más descendió durante esta etapa. Por lo tanto, es lógico determinar que si este tipo de contratos ha descendido, las ETTs tendrán más dificultades para encontrar empresas que requieran de sus servicios tanto a nivel de sesión de trabajadores, como a partir de 2.012 de Agencia de Colocación.

Esta tendencia a la baja se ha acentuado debido a que las autorizaciones, los avales financieros, la equiparación salarial, la comunicación mensual del cómputo de contratos, la obligatoriedad de formación al trabajador y la normativa específica en prevención de riesgos laborales provocan que sólo aquellas empresas capaces de cumplir dichos requisitos puedan sobrevivir (AGETT, 2.004), es decir, una mayor concentración de este tipo de empresas.



## Personas que han sido contratadas a través de una ETT

Nos referimos a aquellas personas que han sido contratadas en la empresa usuaria a través de una ETTs, ya sea porque finalmente se quedan en la empresa o porque la ETT ha actuado como Agencia de Colocación. Esto nos permitirá saber si este tipo de empresas han tenido una labor importante durante la recesión.

**Gráfico 4**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

El número de personas contratadas a través de una ETT coincide con la tendencia observada en el gráfico 3. Las personas contratadas a través de una ETT crecieron hasta 2.007, donde 709.100 personas fueron contratadas a través de una ETT para pasar a descender a solo 391.900 personas en 2.014. Posteriormente vemos una recuperación a partir de 2.014 que coincide con en el número de empresas y en la temporalidad, vista en el gráfico 2.

Por lo tanto, de este primer análisis podemos deducir que hay una clara relación entre la temporalidad y el crecimiento en número de este tipo de empresas, así como del número de personas que consiguen un puesto de trabajo a través de las ETTs, aunque

hay que tener en cuenta que esto último en su mayoría se puede deber a la reforma de 2.012, que permitió actuar como Agencias de Colocación a las ETTs. En 2.016 el 3% de los asalariados contratados fue a través de una ETT y sólo el 1,8% vía oficina de empleo pública.

Como vemos, a pesar de que existe un alta temporalidad en el mercado laboral español, esta se ha visto afectada en gran medida durante la etapa analizada, haciendo que las ETTs hayan visto reducido tanto su número, como su labor en cuanto a personas que han sido contratadas a través de estas. A pesar de ello, desde la reforma de 2.012, su función está siendo importante para el mercado de empleo español, ya que un mayor número de contrataciones han sido a través de las ETTs en comparación con las oficinas de empleo del Estado.

## Contratos de puesta a disposición

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social es el celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél.

**Gráfico 5**



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

En la siguiente tabla, vemos algo curioso con respecto a la anterior y es que aunque el número de este tipo de contratos descendió inicialmente, al igual que el número de empresas y las personas contratadas a través de una ETT, a partir de 2.009 empieza a recuperarse intensamente incluso superando los niveles de 2.007 cosa que no sucede en los gráficos 2, 3 y 4. Esta discrepancia puede ser debida a que, por un lado el número de empresas se concentró y que aunque descendió en un primer instante, la empresas seguían usando los servicios de las ETTs para este tipo de contrato, es decir seguían contratando gente temporalmente pero sin que estos después se quedaran en la empresa. Esto es lógico si pensamos que en tiempos de crisis lo que necesitan las empresas es la máxima flexibilidad y el mayor ahorro de costes posible, es decir, no tener cargas salariales muy elevadas.

**Tabla 1**

|   | Valores Absolutos | Porcentaje |
|---|-------------------|------------|
| <b>CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN 2016</b>                                 | <b>3.481.537</b>  |            |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca                                  | 622.593           | 17,88%     |
| Industrias extractivas  | 556               | 0,02%      |
| Industria manufacturera   | 974.476           | 27,99%     |
| Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado              | 776               | 0,02%      |
| Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos                             | 7.057             | 0,20%      |
| Construcción  | 23.256            | 0,67%      |
| Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor                 | 356.322           | 10,23%     |
| Transporte y almacenamiento   | 507.525           | 14,58%     |
| Hostelería  | 496.136           | 14,25%     |
| Información y comunicaciones  | 118.285           | 3,40%      |
| Actividades financieras y de seguros  | 43.225            | 1,24%      |
| Actividades inmobiliarias   | 4.856             | 0,14%      |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas                             | 71.522            | 2,05%      |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares                            | 162.941           | 4,68%      |
| Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria                | 1.966             | 0,06%      |
| Educación   | 7.975             | 0,23%      |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales                                | 8.973             | 0,26%      |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento                      | 40.691            | 1,17%      |
| Otros servicios   | 31.585            | 0,91%      |
| Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y servicios | 649               | 0,02%      |
| Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales                 | 133               | 0,00%      |

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

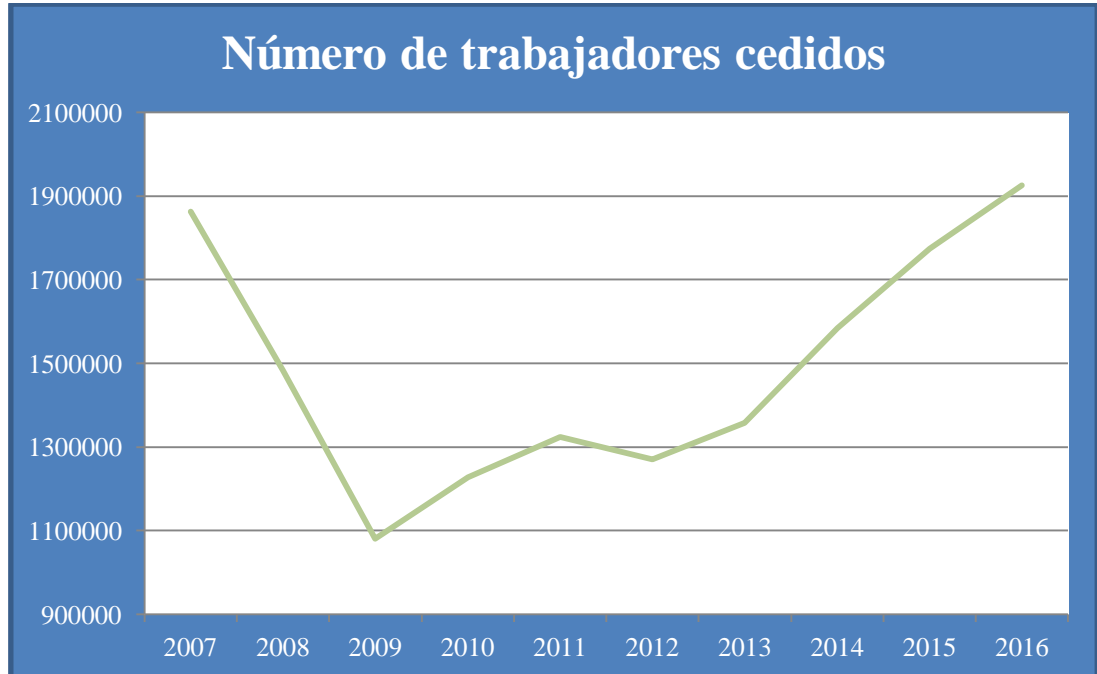
También de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podemos ver que las empresas del sector servicios, en su conjunto, son las que más utilizan este tipo de contratos, destacando la hostelería, transporte y almacenamiento, algo normal teniendo en cuenta que es el sector con más temporalidad<sup>3</sup>. Las ETTs tienen cuotas más bajas de participación en el sector agrario (17,88%) y construcción (0,67%), dato curioso este último, teniendo en cuenta la importancia de este sector en nuestra economía y su alta temporalidad<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> En el año 2.016 fue del 72,12% de los asalariados con contrato temporal.

<sup>4</sup> En el año 2.016 fue del 12,33% de los asalariados con contrato temporal.

Por último, dentro de los contratos de puesta a disposición, vamos analizar el número de trabajadores cedidos.

**Gráfico 6**



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

Como podemos observar el comportamiento del gráfico 6 es muy similar al anterior. El número de trabajadores cedidos disminuyó hasta 2.009 y luego empezó a recuperarse al igual que el número de contratos de puesta a disposición. Desde la reforma laboral, en febrero de 2.012, el aumento ha sido significativo: un 51% de incremento.

Hay que tener en cuenta que la reforma de 2.012, además de permitir que las ETTs pudieran funcionar como Agencias de Colocación, también trajo consigo más cambios, como: un despido más barato, con menos requisitos y que como norma general, será procedente; dio más facilidades al empresario para cambiar jornadas, turnos, funciones y salarios; introdujo un contrato específico para pymes y emprendedores; estableció nuevos incentivos para la contratación indefinida.

Podemos deducir de los datos que aunque inicialmente el golpe fue fuerte en todos los sentidos para las ETTs, éstas en su labor de cesión de trabajadores empiezan a recuperarse desde 2.009, con un incremento importante a partir de 2.012. Esto ha ayudado a las empresas a mantener una flexibilidad y unos costes bajos respecto a salarios, lo que habrá permitido a muchas empresas y al mercado laboral paliar los efectos de la crisis.

Con todo ello y los efectos de las ETTs como Agencia de Colocación podemos decir que estas han tenido un efecto positivo para el mercado laboral y las empresas. A estas últimas les ha permitido mantener una flexibilidad y un ahorro de costes que las han ayudado a mantenerse en la crisis, y con respecto al mercado laboral, las ETTs han superado rápidamente a las agencias de empleo del estado, superándolas en cuanto a colocación de trabajadores en casi 1,5%. Sin embargo, el mayor incremento se ha llevado a cabo en la cesión de trabajadores, contratos temporales, lo que se puede ver como un punto negativo para el mercado de trabajo español, debido a que ello no ayuda a mejorar la alta tasa de temporalidad. Sigue siendo una losa que no tienes atisbos de cambiar pese a los muchos cambios que se han realizado en las distintas reformas laborales.

## Una comparación con Europa

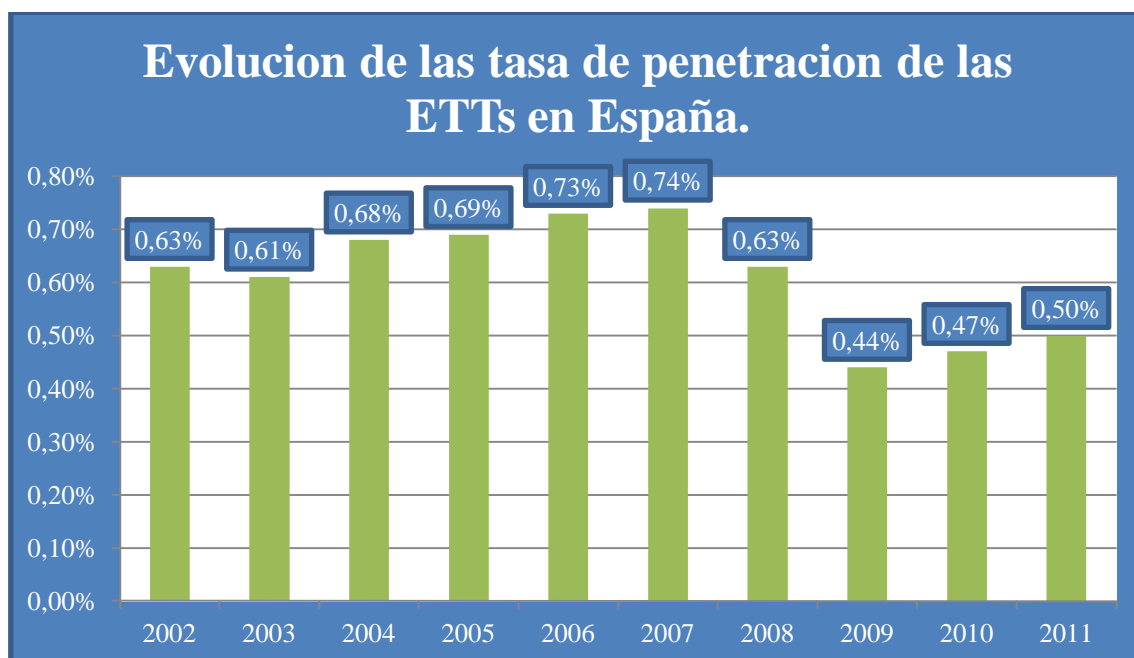
Los datos anteriormente analizados nos muestran cómo ha sido la evolución de las ETTs en España, pero para tener una visión más amplia sería interesante compararnos con el resto de la Unión Europea.

Lo primero es poner en conocimiento que nuestro país fue uno de los más tardíos en legalizar estas empresas en 1.994, mientras que otros países como Holanda ya lo habían hecho desde 1.965, siendo el primer país de la Unión Europea en regularizar estas empresas. Alemania o Francia ya estaban establecidas las ETTs a principios de los años 70.

Una primera conclusión que podemos obtener es que los contratos temporales gestionados por las ETTs en España son aún escasos si los comparamos con otros países de la Unión Europea.

La anterior afirmación la podemos observar gracias a la tasa de penetración que, de acuerdo con la definición europea (Eurociett), se define como el cociente entre el número de asalariados ETT equivalente a tiempo completo y el número total de ocupados en la economía. Esta tasa se ha situado en 2.010 en torno a 1,6% en Europa, mientras que en España apenas llegó al 0,5% (tabla 2).

**Gráfico 7**



**Fuente:** Elaboración propia a través de datos de Eurociett y Aempleo

**Tabla 2**

| Tasa de penetración |           |      |
|---------------------|-----------|------|
| País                | 2005-2010 | 2010 |
| Alemania            | 1,67      | 2,01 |
| Irlanda             | 1,47      | 1,91 |
| Grecia              | 0,96      | 0,11 |
| España              | 0,6       | 0,47 |
| Francia             | 2,16      | 1,98 |
| Italia              | 0,81      | 0,86 |
| Luxemburgo          | 2,08      | 1,89 |
| Holanda             | 2,53      | 2,46 |
| Austria             | 1,49      | 1,59 |
| Portugal            | 1,2       | 1,74 |
| Reino Unido         | 3,95      | 3,01 |
| Promedio            | 1,72      | 1,64 |

**Fuente:** Eurociett y Aempleo

En la tabla 2, las cifras ponen de manifiesto que las mayores tasas de penetración de las ETTs se dan en los mercados de trabajo más desarrollados y con menor tasa de paro, y las más reducidas, por debajo de la media, en los países del sur y este de Europa.



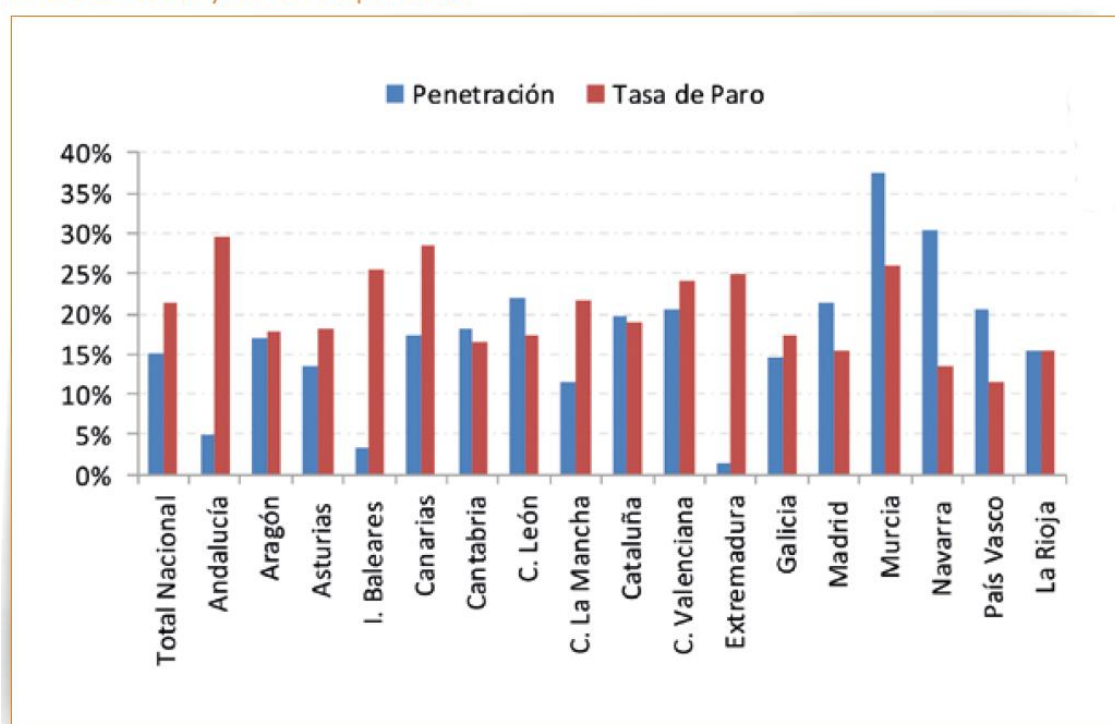
Algunos estudios (Equipo Económico de Asaempleo, 2.016; Asociación de Grandes Empresa de Trabajo temporal. AGETT, 2.011) afirman además que existe una relación entre esta tasa de penetración y la tasa de paro, teniendo estas una correlación negativa, por lo que llegan a la conclusión de una mejora en la tasa de penetración de las ETTs, es decir, una mayor presencia y autonomía tendría un valor positivo no sólo por la relación entre penetración y tasa de paro (correlación negativa), sino porque significaría una mejora de las cuentas públicas en cuanto a aumento de la recaudación y desaparición de la economía sumergida.

Para analizar esta última afirmación en mayor profundidad AGETT da datos de la tasa de penetración en las C.C.A.A. de España (gráfico 8), quedando palpables que aquellas comunidades con mayor tasa de penetración como Navarra (37,5%), País Vasco (21,5%) y Madrid (30,4%) son las que tienen menor tasa de paro (11,6%, 13,4%, 15,4% respectivamente).

Esta relación se observa en todas las C.C.A.A. menos en Murcia, donde existe un sobredimensionamiento del sector.

### Gráfico 8

Penetración de ETT y Tasa de Paro por CCAA



Fuente: AGETT

Respaldando y para verificar la poca incidencia que tienen las ETTs en España, comparándola con el resto de Europa, podemos ver en el número de contratos temporales que las ETTs solo gestionan el 15% de los contratos, mientras en Europa esa cifra se sitúa en torno al 40%. Todo ello teniendo en cuenta que mientras en Europa la tasa de temporalidad suele estar en torno al 13% de media (tabla 3), en España ha estado al 25% en España, en este último año.

**Tabla 3**

|          | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|
| UE 27    | 14,5 | 14,6 | 14,2 | 13,6 | 14   | 14,1 | 13,7 |
| UE 15    | 14,9 | 14,9 | 14,5 | 13,8 | 14,1 | 14,2 | 13,8 |
| Alemania | 14,5 | 14,6 | 14,7 | 14,5 | 14,7 | 14,7 | 13,8 |
| Grecia   | 10,7 | 10,9 | 11,5 | 12,1 | 12,4 | 11,6 | 10   |
| España   | 34   | 31,7 | 29,3 | 25,4 | 24,9 | 25,3 | 23,6 |
| Francia  | 14,8 | 15,1 | 14,9 | 14,3 | 15   | 15,3 | 15,2 |
| Italia   | 13,1 | 13,2 | 13,3 | 12,5 | 12,8 | 13,4 | 13,8 |
| Portugal | 20,6 | 22,4 | 22,8 | 22   | 23   | 22,2 | 20,7 |
| Suecia   | 17,3 | 17,5 | 16,1 | 15,3 | 15,8 | 16,4 | 16,4 |
| R. Unido | 5,8  | 5,9  | 5,4  | 5,7  | 6,1  | 6,2  | 6,3  |

Fuente: Eurociett y Aempleo

Todo lo comentado nos puede llevar a pensar que una mayor penetración en España de las ETTs favorecería aún más los efectos positivos que éstas han tenido en la crisis y que comentamos con anterioridad.

# Estudio de campo a nivel local

---

En las páginas anteriores hemos analizado y llegado a una serie de conclusiones a través de los datos estadísticos. Para profundizar y analizar un poco más hemos llevado a cabo una serie de encuestas a profesionales del sector de las Empresas de Trabajo Temporal en Tenerife, con el objetivo de ver si los datos que hemos obtenido se pueden extrapolar a casos reales de empresas locales, es decir, si las ETTs situadas en Tenerife han seguido las tendencias que hemos visto en los gráficos anteriormente estudiados.

Para ello se ha entrevistado a 3 personas, las entrevistas han contado con 7 preguntas relacionadas con los temas que tratamos en el análisis estadístico y duraron entre 10-15 minutos. Todas ellas fueron grabadas en audio y transcritas después:

2 Directoras:

Dulce García (Manpower Team E.T.T., S. A. U.)

Leticia Melián (Adecco E.T.T.)

1 Trabajadora:

Namara Afonso (Laboralia E.T.T.)

Estas trabajadoras son de 3 ETTs a nivel nacional: Adecco E.T.T., Manpower Team E.T.T., S. A.U. y Laboralia E.T.T.

Se ha intentado también contactar con otras empresas Randstad pero no ha sido posible por falta de disponibilidad por parte de las mismas (de ahí también que se hayan intentado hacer entrevistas cortas). Por ello, no se han podido llevar a cabo más entrevistas y la muestra no ha sido tan amplia como esperábamos.

Se han elegido estas empresas porque Manpower Team E.T.T., S.A.U., Adecco E.T.T. y Randstad son las tres ETTs más importante a nivel nacional y que mayor presencia tienen también en Canarias, de hecho Randstad está en el puesto número uno a nivel nacional. En cuanto a Laboralia E.T.T. era un ejemplo perfecto de la situación que queríamos demostrar en el trabajo.

Entrevistas realizadas a personal de Empresas de Trabajo Temporal:

A: Namara Afonso, trabajadora de Mapfre en Laboralia E.T.T., Sucursal de Tenerife.

Funcionaba como todas las del sector y para todo tipo de servicios. Sus principales clientes (empresa usuaria) era Mapfre su sede central en Tenerife.

**1. ¿Qué recuerda y cómo ha evolucionado la ETT durante la etapa de crisis?**

Pues cuando comencé en 2.006 la mayoría de la plantilla de mi departamento de recibos era de dicha ETT. Había una gran densidad de trabajo por persona y fue decreciendo a medida que pasaban los meses respecto al personal que contrataban.

**2. ¿Recuerda el crecimiento o decrecimiento de las contrataciones durante la crisis o posterior a ella?, ¿podría decirnos datos/cifras concretas?**

Como ya dije en mi entrada en la organización fue en 2.006 y unos meses anterior había comenzado otra compañera, normalmente las contrataciones provenían de alumnos que habían hecho prácticas en la aseguradora. Después de mi contratación no hubo más.

**3. ¿Durante todo este proceso, qué período o años le han aumentado las empresas usuarias/clientes?**

Que yo recuerde el principal cliente era Mapfre y personal que contrataban era del sector de la administración. Dos años después debido a ciertas circunstancias perdieron a Mapfre (su cliente principal entre otros) y cerró.

**4. ¿Sabría indicarnos durante qué fechas han abierto nuevas oficinas/sucursales?**

Era una empresa con una sola sucursal aquí en Tenerife, creo que cerró entre el 2.009-2.010.

**5. ¿Aproximadamente cuándo ha tenido un crecimiento o decrecimiento interno de personal?**

Respondido en la pregunta 2.

**6. ¿Desde qué fecha le ha aumentado la competencia?**

**7. ¿Cómo evalúa el crecimiento de la Agencia de Colocación en su organización?**

No llegó a ser Agencia de Colocación en esa época.

Leticia Melian, Directora de Adecco E.T.T., Delegación de Tenerife.

**1. ¿Qué recuerda y cómo ha evolucionado la ETT durante la etapa de crisis?**

Nosotros somos un termómetro laboral, desde el 2.007 empezamos nosotros a caer y las demás ETTs, nosotros hemos evolucionado al igual que la mayoría de ellos. Hemos diversificado el negocio vendiendo otros productos y áreas dentro del departamento de RRHH en materia de formación, de selección, hemos estado en una caída brutal desde los primeros años un 50% y ahora ya estamos recuperados.

**2. ¿Recuerda el crecimiento o decrecimiento de las contrataciones durante la crisis o posterior a ella?, ¿podría decirnos datos/cifras concretas?**

Caímos un 50%, fue cuestión de un año para otro, pero en los últimos años ya estamos creciendo, llevamos como 3 años creciendo.

**3. ¿Durante todo este proceso, qué período o años le han aumentado las empresas usuarias/clientes?**

Hemos empezado desde 2.014 ó 2.015 a tener nuevas empresas usuarias.

**4. ¿Sabría indicarnos durante qué fechas han abierto nuevas oficinas/sucursales?**

Hemos abierto desde 2.015 ó 2.016 nuevas sucursales.

**5. ¿Aproximadamente cuándo ha tenido un crecimiento o decrecimiento interno de personal?**

Hemos tenido decrecimiento de personal, aunque ahora mismo si estamos creciendo, nunca tuvimos reestructuración, sólo intentamos mantener siempre la estructura.

**6. ¿Desde qué fecha le ha aumentado la competencia?**

La competencia ha aumentado muchísimo, incluso nuevas empresas que están abriendo cada año, pequeñas empresas y que están aumentando enormemente y nos están llevando el mercado con precios muy bajos y tocando el tema salarial.

**7. ¿Cómo evalúa el crecimiento de la Agencia de Colocación en su organización?**

Está creciendo pero nosotros no lo somos, tenemos delegaciones especializadas como Adecco Fundación.

Dulce García, Directora de Manpower Team E.T.T., S.A.U., Sucursal de Tenerife.

**1. ¿Qué recuerda y cómo ha evolucionado la ETT durante la etapa de crisis?**

A finales de 2.006 comenzó a bajar nuestra sucursal, para poder salir del paso nos hemos centrado en abrir nuevas líneas de negocio como especializar departamentos de selección, formación, externalización, trabajo temporal, además de las funciones propias de la Agencia de Colocación. La evolución positiva fue a partir del 2.014/2.015.

**2. ¿Recuerda el crecimiento o decrecimiento de las contrataciones durante la crisis o posterior a ella?, ¿podría decirnos datos/cifras concretas?**

Llegamos a caer básicamente la mitad de nuestra totalidad, como he comentado a partir de finales de 2.014 comenzamos a recuperarnos.

**3. ¿Durante todo este proceso, qué período o años le han aumentado las empresas usuarias/clientes?**

Sobre todo a principios de 2.013, teniendo clientes potenciales del sector bancario, siendo nuestra mayor fuente de ingresos.

**4. ¿Sabría indicarnos durante qué fechas han abierto nuevas oficinas/sucursales?**

Se han abierto nuevas sobre todo en 2.015 en adelante.

**5. ¿Aproximadamente cuándo ha tenido un crecimiento o decrecimiento interno de personal?**

Sí, antes del comienzo de la crisis habían 3 Consultoras en oficina, en 2.013 bajamos a una y a comienzos de 2.014 nos hemos mantenido con 2.



**6. ¿Desde qué fecha le ha aumentado la competencia?**

La competencia ha crecido casi el doble a finales de 2.015 aproximadamente, desde multinacionales que comienzan a abrirse en Canarias, hasta ETTs online.

**7. ¿Cómo evalúa el crecimiento de la Agencia de Colocación en su organización?**

Pues de una manera muy positiva, gracias a ello podemos poner al alcance de todo tipo de candidatos que llegan a nuestra sucursal para ofrecerle un asesoramiento laboral sin ánimo de lucro.

## Análisis de los resultados de las entrevistas

En este apartado pasaremos a analizar lo más destacable de las entrevistas llevadas a cabo.

En primer lugar, vemos que en cuanto al número de empresas o sucursales, las entrevistadas nos han confirmado la tendencia vista en el gráfico 3. Laboralia E. T. T. como nos comenta su trabajadora, directamente cerró en época de crisis. Y tanto en Manpower Team E.T.T., S.A.U. como Adecco E.T.T. han abierto nuevas sucursales a partir de la época 2.014-2.015, en pleno proceso de recuperación. Además de que, como nos comentan, han surgido nuevas empresas pequeñas que les hacen competencia e incluyendo también la nueva competencia de las ETTs online.

También nos confirman que la crisis les afectó inicialmente a todas las ETTs, cayendo casi un 50% en cuanto a su volumen de trabajo y teniendo todas las ETTs que diversificarse y buscar nuevos modelos de negocio para poder sobrevivir. Otro frase importante que nos comenta la Directora de Adecco E. T. T. es que funcionan como el *“termómetro del empleo”*, relacionado con lo que hemos tratado durante todo el trabajo.

Las entrevistadas también nos explican que las ETTs han perdido personal inicialmente, recuperándolo o contratando nuevo personal esta última época.

En cuanto al número de trabajadores cedidos, vemos que las entrevistadas nos mencionan que a partir de 2.014 han tenido nuevas empresas usuarias y por lo tanto es lógico pensar que han tenido más trabajadores cedidos a empresas, lo que coincide con lo visto en el gráfico 6, cuya recuperación empieza en 2.013.

En cuanto a Agencia de Colocación no podemos sacar ninguna conclusión, ya que de las 3 entrevistadas sólo Manpower Team funciona como tal, Laboralia E. T. T. no llegó a esos años y Adecco E. T. T. tiene esa función en otra Delegación.

# Conclusiones

---

A lo largo de este trabajo hemos podido responder a las preguntas que nos planteábamos como objetivos, siendo las respuestas y por tanto las conclusiones del trabajo las siguientes:

- España es uno de los países con mayor temporalidad de la Unión Europea.
  
- Aun así, las ETTs han sufrido con dureza las consecuencias de la crisis, cayendo incluso al 40%. Debido entre otros aspectos, a que las personas con este tipo de contrato temporal son las que más han sufrido durante la crisis, a diferencia de las personas con contrato indefinido, que han permanecido estables. Sin embargo, parece remontar el vuelo durante los últimos años gracias a la reforma de 2.012 y la propia recuperación económica.
  
- Vemos que en su mayoría lo comentado por las entrevistadas coincide con lo que hemos visto en los gráficos y con la conclusión número uno, es decir, se puede aplicar a las ETTs de Tenerife.
  
- Queda demostrado que son una herramienta útil y eficaz en la reducción de las tasas de paro y temporalidad, tan elevadas en nuestro país. Durante la última etapa han colocado un mayor número de personas que la propia agencia estatal de empleo y a pesar del golpe inicial, a partir de 2.012 el incremento de cesión de trabajadores ha sido elevado, permitiendo a las empresas una mayor flexibilidad.
  
- A pesar de que las ETTs han ayudado a España a salir de la crisis con la creación de empleo, su efecto podría ser mayor si tuvieron una mayor presencia como en el resto de Europa. Aunque España tiene una alta temporalidad, las ETTs en dicho país en comparación con el resto de los estados miembros tienen una tasa de introducción menor a la media europea.

- Aunque en el estudio los datos son positivos a favor de las ETTs, no se ha analizado si ese tipo de empleo que han generado ha sido empleo de calidad, o simplemente una forma que tienen las empresas de abaratar costes a través de la precariedad laboral.

# Bibliografía

---

- Chico Abad, V. (2.015). *Empresas de trabajo temporal. Universidad de Valladolid.*
- Díaz López, M. C. (2.017). *Estudio sobre la empresa de trabajo temporal y el empleo.* Universidad de Málaga.
- Durán, C. D. L. C., Criado, M. O. D. U., Torre, M. R., & De contacto, P. E. R. S. O. N. A. La Gestión de la temporalidad del mercado laboral español: el papel de las empresas de trabajo temporal.
- Equipo Económico Aempleo (2.013). *Impacto de las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado laboral y las finanzas públicas.*
- Fernández, L. H. (2.011). Efectos de la crisis y evolución del sector de las ETT. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 24(257), 4-8.
- Folgado Sastre, I. R. I. S. (2.014). *Evolución de las Empresas de Trabajo Temporal en el actual entorno económico. Caso aplicado a Randstad Aldaia* (Doctoral dissertation).
- Miguélez F. y Rebollo O. (1999): Negociación Colectiva en los 90, En F.Miguélez y Prieto C. (Dirs), *Las Relaciones de Empleo en España* (pp325-346). Madrid: SigloXXI.
- Rodríguez Piñero, M. (1.992); *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal.* MTSS, Madrid.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. C.(2.000): *El impacto de las Empresas de Trabajo Temporal en España: De la legalización a la Reforma (con especial atención*

*al mercado de trabajo andaluz*). Colección Andaluza de Relaciones Laborales. VOL III. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Tecnos.

- Tena, G. T. (2.000). Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal. *Acciones e investigaciones sociales*, (10), 49-66.

#### **Recursos online:**

- García Maroto, David. (2.017). El Independiente: <https://www.elindependiente.com/economia/2017/12/26/negocio-temporalidad-ett-aumentan-23-plantillas/>

- Sánchez, Carlos (2.017). El Confidencial: [https://www.elconfidencial.com/economia/2017-03-01/ett-empleo-seguridad-social-industria-hosteleria-afiliados-cotizantes-contratos-temporales\\_1340472/](https://www.elconfidencial.com/economia/2017-03-01/ett-empleo-seguridad-social-industria-hosteleria-afiliados-cotizantes-contratos-temporales_1340472/)

#### **Fuentes estadísticas:**

- Base de datos de Asaempleo: <https://asempleo.com/>
- Base de datos del INE: <http://www.ine.es/>
- Base de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>
- Database Eurociett: <http://www.wecglobal.org/index.php?id=55>
- Database Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>