

**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SU
INCIDENCIA EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL
DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO**

**TEMPORARY WORK AGENCIES AND ITS INCIDENCE
IN THE CURRENT LABOUR MARKET FROM A LEGAL
POINT OF VIEW**

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho – Universidad de La Laguna

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Alumno: Francisco Javier Lara Guillén

Tutor: Brais C. Iglesias Osorio

CURSO 2019-2020 Convocatoria Julio

RESUMEN

En este trabajo se abordará el papel que cumplen las empresas del trabajo temporal en la sociedad actual, analizando sus funciones, su incidencia en el mercado laboral y como afecta de forma directa e indirecta tanto a los trabajadores que son contratados a través de esta como al mismo mercado de trabajo. Se analizará el marco histórico de las ETT, su evolución a lo largo del tiempo y su llegada al mercado español en el año 1994 con su legalización, así como su posterior puesta en marcha y el rol que han desempeñado hasta la llegada de la crisis en 2008. Tras esto, estudiaremos el nuevo rol que desempeñan a partir de 2012 con la puesta en marcha de la Ley de Reforma Laboral y que les permite actuar como agencias de colocación. Por último, se llevará a cabo un estudio sobre las consecuencias derivadas de este hecho, ventajas y desventajas, tanto a nivel empresarial como laboral y la incidencia que estas empresas temporales han tenido en el panorama social español y en la evolución del mercado laboral.

ABSTRACT

This work will explore the role of Temporary Work Agencies in our modern society, making an analysis of their functions and its incidence in the work market, and how it affects, directly or indirectly, the workers who are hired by them as well as the same labor market. Their history and evolution will be analyzed, so will be their arrival onto the Spanish market in 1994 with their legalization and the late role they'll have from 2012 with the coming of the labor reform and the crisis of 2008. We will study their role as placement agencies after the reform. Lastly, this work will cover a study of the consequences of their role in the Spanish market, advantages and disadvantages and the incidence this kind of agencies had in the general Spanish prospect and in the evolution of the labor market.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. LAS ETT: DEFINICIÓN, ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA ..	5
2.1. La empresa de trabajo temporal	5
2.2. Orígenes de las ETT	8
2.3. Evolución histórica desde el punto de vista jurídico.....	9
3. LA LEY 14/1994	18
3.1. Capítulo I. Las Empresas de Trabajo Temporal.....	18
3.2. Capítulo II. El Contrato de Puesta a Disposición.....	19
3.3. Capítulo III. Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal ...	25
3.4. Capítulo IV. Relación del trabajador con la empresa usuaria	27
3.5. Capítulo V. Actividad transnacional de las ETT	28
4. LAS ETT EN LA ACTUALIDAD.....	31
4.1. El papel de las ETT como agencias de colocación	31
4.2. Ventajas y desventajas de las ETT.....	32
4.3. Principales Empresas de Trabajo Temporal en España	35
4.4. Evolución de la temporalidad en España y Canarias	38
5. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN.....	42
6. CONCLUSIONES	48
7. BIBLIOGRAFÍA	50
8. WEBGRAFÍA	51

1. INTRODUCCIÓN

Desde que en febrero el año 2012 se ratificara la Ley de Reforma Laboral llevada a cabo por el Gobierno del Partido Popular¹, el papel representado por las empresas de trabajo temporal se ha visto sumamente reforzado por esta nueva legislación. Estas empresas han vivido un verdadero repunte en cuanto al número de contratos de puesta a disposición celebrados desde que entrase en vigor esta ley. A esto se debe sumar que, tras la aplicación del real decreto ley 3/2012, se permite que las ETT actúen como agencias de colocación², sustituyendo en gran medida a la labor llevada a cabo por la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal. Esta combinación explica en gran medida el auge que han vivido estas empresas en el ámbito laboral y la importancia que han llegado a adquirir en el mercado laboral y no sólo en el español, sino también a nivel europeo.

Cada vez más empresas se suman al carro de la temporalidad debido en gran medida a la agilidad con la que las empresas de trabajo temporal realizan la selección y puesta a disposición de los trabajadores que demandan sus clientes, ofreciendo un servicio rápido y acertado y adecuándose a las necesidades de las empresas usuarias. Además, desde el punto de vista económico, la mano de obra de baja cualificación es mucho más barata y rentable si se realiza su contratación a través de un contrato de puesta a disposición.

Las ETT se han convertido paulatinamente en uno de los engranajes principales de la contratación en nuestro país, llegando a ser casi indispensables dentro del mercado laboral actual en el que se desenvuelve España. Es una máquina bien engrasada que mueve los mecanismos del trabajo en la sociedad española desde hace ya más de un lustro y se ha convertido en una locomotora imparable que ha conseguido llamar la atención de empresas realmente grandes, importantes y competitivas. Desde que tomaran el timón absoluto de la contratación temporal han surgido voces que defienden que las ETT son indispensables en el panorama laboral existente a día de hoy, un pilar fundamental de la gestión de los recursos humanos y de la contratación sin la que el

¹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

² Art. 1 y Disposición transitoria primera de la ley 3/2012

mercado del trabajo en España no se puede concebir. Por otra parte, surgen voces que claman justamente lo contrario: las Empresas de Trabajo Temporal son el Heraldo de la precariedad laboral y un instrumento fundamental del empobrecimiento del trabajo.

En este trabajo de investigación observaremos y estudiaremos la historia, funciones, actividades, ventajas y desventajas derivadas del trabajo que llevan a cabo las Empresas de Trabajo Temporal y su incidencia en la actual estructura coyuntural de España.

Abordaremos, en un primer epígrafe, la misma conceptualización de las empresas de trabajo temporal, explicando las características principales de estas y la relación tripartita entre ETT, trabajadores y empresas usuarias. Se ahondará también en la definición de trabajador cedido, explicando las peculiaridades propias de la figura del empleado que será puesto a disposición de la empresa usuaria, y pasaremos posteriormente a explicar el contrato de puesta a disposición. Tras esto, estudiaremos los antecedentes históricos de las ETT tanto en España como en el mundo, desde su nacimiento hasta la época actual, poniendo especial atención en el punto de vista jurídico y en la evolución de la normativa legal en el panorama español.

Se estudiará también la actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación. Además de esto, analizaremos punto por punto las leyes actuales que versen sobre trabajo temporal o que de alguna forma aborden la materia, poniendo de manifiesto los principales puntos, artículos y reformas que sean de especial importancia para el panorama laboral que existe en la actualidad y, en particular, el mercado de trabajo temporal. Por último, se analizará la incidencia que las ETT tienen en el panorama actual español, tanto laboral como social, y de las ventajas y desventajas que el sistema actual de empleo temporal posee dentro del mercado laboral del país. Por último, se intentará realizar un posible estudio sobre la evolución de dicha situación y una predicción que trate de arrojar luz a la posible incidencia que el empleo temporal pueda tener en la coyuntura laboral de España en un futuro, a corto y largo plazo.

2. LAS ETT: DEFINICIÓN, ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

2.1. LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Una Empresa de Trabajo Temporal o ETT, es una empresa de servicios cuyo fin último es poner a disposición de otras empresas la demanda de mano de obra temporal que estos necesiten. La característica principal de las empresas de trabajo temporal es que estas basan toda su actividad en la contratación de trabajadores para, posteriormente y de forma temporal, ponerlos a disposición de otras empresas (las llamadas Empresas Usuarias) a través de un tipo de contrato denominado Contrato de puesta a disposición. La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, establece en su artículo 1 el concepto de ETT:

Artículo 1. Concepto:

“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley”

Existe pues, en este caso, una relación que conecta a la ETT junto con el trabajador y la empresa usuaria, una relación en la que estos tres entes, interconectados entre sí a través del Contrato Laboral y el Contrato de Puesta a Disposición, interactúan entre ellos en una relación que se podría considerar “atípica” dentro de la normalidad de la contratación laboral estándar. Es por esto que se habla de una relación triangular entre tres partes definidas, a saber, el **trabajador**, la **ETT** y la **empresa usuaria**. A través de una relación mercantil, la empresa usuaria contrata los servicios de la ETT que, a su vez y por medio de una relación laboral, procederá a la contratación de los trabajadores. Entre estos trabajadores y la empresa usuaria se crea así una relación funcional donde el contratado prestará sus servicios en dicha empresa y bajo la autoridad de la misma. Esta

relación a tres bandas otorga a la ETT el papel de empleador. Como tal, deberá hacerse cargo de aquellas obligaciones y responsabilidades otorgadas por las Leyes reguladoras en materia de empleo temporal. En la siguiente figura, podemos observar de forma ilustrada, la peculiar relación triangular existente entre las 3 partes que conforman la puesta a disposición de un trabajador a una empresa a través de una ETT:

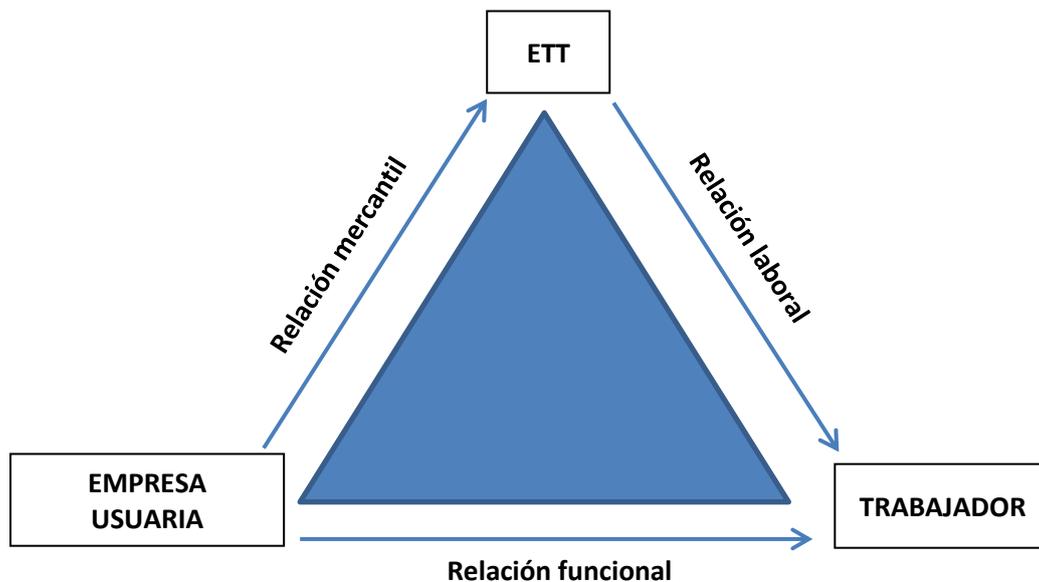


Figura 1. Fuente: elaboración propia

- **Relación entre la ETT y la empresa usuaria:** a través de un contrato mercantil, el llamado contrato de puesta a disposición (CPD), la ETT se compromete a facilitarle a la empresa usuaria los trabajadores que esta última necesite, abonando a la ETT el pago que se haya establecido previamente.
- **Relación entre trabajador y ETT:** el trabajador firmará un contrato de trabajo con la ETT, dando lugar a una relación laboral. De esta forma, la ETT toma el rol de empleador y se hará cargo de cualquier obligación que, como tal, debiera tener para con el empleado. Atendiendo al art. 12 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, la ETT deberá de hacerse cargo tanto de las obligaciones en materia salarial, como de aquellas obligaciones con la seguridad social, además de otorgar a los trabajadores la formación que corresponda en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Relación entre empresa usuaria y trabajador:** no existe ningún contrato que cimiente esta relación, pero sí que está legalmente contemplada, concretamente en los arts. 15 y 16 de la LETT. En materia de normas de seguridad laboral, será

la empresa usuaria la responsable, además de ostentar el poder de dirección. Responderá de forma subsidiaria con las obligaciones salariales y de seguridad social junto a la ETT y ambas compartirán el poder disciplinario.

No será esta la única función de las ETT, pues podrán además actuar como agencias de colocación, siempre y cuando cumplan los requisitos que se establecen en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y en la normativa de desarrollo de dicha Ley. En última instancia podrán también desarrollar actividades de formación.

2.2. ORÍGENES DE LAS ETT

A pesar de que las ETT parezcan un concepto nuevo, debido en parte a la fama (o incluso infamia) que han adquirido en Europa durante esta última época de crisis económica, existen desde los años 50 y 60 y el germen de su origen, se estima, que incluso décadas antes. En el caso de España el empleo temporal estaba prohibido por el propio estatuto de los trabajadores de nuestro país. Sin embargo, su actividad se legalizó posteriormente, en el año 1994³ con el gobierno del PSOE presidido por Felipe González.

El origen concreto de las ETT es actualmente un motivo de extensa controversia, si bien se cree que el germen de este tipo de empresa podría encontrarse a principio de los años 20, aunque otras fuentes encuentran el inicio de su actividad un tiempo antes del surgimiento de la Primera Guerra Mundial, posiblemente en Inglaterra. Sea como fuere, es a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial cuando las ETT comienzan a ganar notoriedad en el panorama laboral europeo. Es en este período, donde la carencia de mano de obra y el aumento paulatino de la actividad económica aumentan progresivamente, cuando las ETT surgen con fuerza en nuestro continente. La mano de obra es insuficiente para reconstruir, económicamente, el agujero dejado por los pesares de la segunda Gran Guerra. Países europeos como Holanda, Inglaterra, Bélgica o Francia son testigos de cómo la actividad de las ETT comienza a florecer, extendiéndose rápidamente a otros territorios.

En España, el reconocimiento de este tipo de empresas comienza, con el Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de ocupación. La actividad de las ETT se hallaba, por virtud del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, totalmente prohibida. Sin embargo, este Decreto-Ley va a derogar el mencionado artículo, por medio de su artículo 2 que establece que sólo las ETT estarán autorizadas en los términos que establezca la Ley para celebrar la contratación de trabajadores, para luego cederlos de forma temporal a otra empresa. Sin embargo, esta nueva Ley no será la que otorgue la legalidad. 8 meses después, nace la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Será entonces cuando asistiremos, por vez primera en nuestro país, a la legalización de las ETT. Esta Ley, además, fijará el marco jurídico para la actuación de este tipo de empresas.

³ La prohibición de la actividad de las ETT fue derogada por la Ley 14/1994

2.3 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO

En este epígrafe explicamos brevemente las regulaciones más importantes que hacen referencia a la función de las ETTs, enumeradas de forma cronológica.

- **Convenios sobre las agencias retribuidas de colocación de 1933 y 1949**

La primera legislación de la OIT sobre las ETT viene dada por el C034 – Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34), que fue posteriormente revisado por el C096 – Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1949 (núm. 96). Por vez primera, en 1933, se regula la actividad de las ETT, estableciendo en este Convenio las bases para la actividad de las ETT a nivel mundial. Se definen las agencias retribuidas de colocación como *“agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador”*⁴

- **Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal**

Tal y como hemos descrito anteriormente, será a partir de la reforma laboral del Gobierno de Felipe González, en 1994, que las ETT comienzan a gozar de una mayor flexibilidad a la hora de contratar en España. La Ley 14/1994 viene dada como respuesta al Convenio 96 de la OIT, que regulaba la actividad de las ETT y que fue ratificada por España y por los países centrales de la UE. Este Convenio regulaba la actividad de las ETT y explicaba que, bajo las directrices correctas, la cesión de trabajadores contratados a través de las mismas podía ser harto beneficiosa, englobando un gran volumen de trabajo (principalmente en el sector servicios) y cuya agilidad en la contratación no podían darse a través de otras vías.

La prohibición expresa que venía dada por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores se ve, pues derogada por la Ley 18/1993 y en la Ley 14/1994 fijará las normas legales por las que se regirán legalmente las empresas temporales. Se podrá, a partir de entonces, proceder a la contratación de trabajadores por parte de las ETT para

⁴ Art.1 del Convenio Colectivo núm. 34 de 1933, modificado por el núm. 49

luego ponerlos a disposición de las llamadas empresas usuarias de forma temporal. De esta forma y con el objetivo de evitar una posible actuación clandestina de intermediarios laborales que pueda derivar en la violación de las leyes laborales y de seguridad social, y respondiendo a la previsión del art. 2 de la Ley 10/1994 de 12 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación sobre la cesión de los trabajadores, se legisla el régimen jurídico de las ETT, y se establece control y limitación sobre su actuación en el mercado laboral. El contenido de la Ley 14/1994 comprende los siguientes Capítulos que, en el epígrafe 3, explicaremos detalladamente:

- La Ley 14/1994 establece, en su Capítulo I, el concepto de ETT que hemos definido anteriormente, además de los cauces legales que hay que seguir para la fundación de las mismas y para su posterior registro.
 - En el Capítulo II de la presente Ley somos testigos de la regulación del Contrato de puesta a disposición, su definición, sus supuestos de utilización, duración y exclusiones. En el Capítulo III se regulan las relaciones laborales en la ETT, a saber, la forma del contrato de puesta a disposición y su duración, los derechos de los trabajadores y las obligaciones de la ETT.
 - El Capítulo IV muestra la relación del trabajador con la ETT.
 - El Capítulo V hace referencia a las infracciones y sanciones en las que podrán incurrir en caso de infringir las normas establecidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
-
- **Ley 29/1999 de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal**

Viene a reformar la primera Ley de 1994. Habiéndose vista incrementada exponencialmente la actividad de las ETT, el Gobierno se ve en la tesitura de tener que reformar la Ley que nació 3 años atrás para hacer frente a la disminución de los derechos de los trabajadores que a través de estas empresas ven nacer una relación laboral. Habiendo sufrido muchos de ellos la precariedad propia del trabajo temporal y de la prestación de servicios por períodos extremadamente cortos, nace la necesidad de una reforma que mejore las condiciones de los trabajadores temporales cedidos. Uno de

estos ejemplos se da en los salarios, siendo los de los contratados a través de ETT inferiores a aquellos empleados que forman parte de la plantilla de la empresa usuaria, a pesar de ser iguales tanto el trabajo como las condiciones del mismo. Esto sucede debido a la aplicación de las distintas normas reguladoras de cada una de las situaciones laborales.

Se reforman así, una serie de artículos con el fin de garantizar una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores cedidos, concretamente 10 artículos en total. Entre ellos cabe destacar el artículo 11, que hace referencia a la igualdad de salario entre los trabajadores cedidos y aquellos que lo hacen directamente con la empresa usuaria, sin perjuicio de las posibles mejoras salariales que por convenio colectivo puedan beneficiarse estos últimos. Además de esto, el punto dos del mencionado artículo, establece que los trabajadores cedidos tendrán una indemnización una vez termine su actividad laboral con la empresa usuaria, que será la resultante de calcular la parte proporcional de doce días de salario por año de servicio.

- **Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.**

Posteriormente, en 1999, surge el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Este Real Decreto establece que aquellos trabajadores puestos a disposición por las ETT deberán de tener las mismas condiciones de seguridad y salud en el trabajo que aquellos trabajadores contratados directamente por las empresas usuarias. Este RD surge como respuesta a la Directiva 91/383/CEE del Consejo de 25 de junio, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. Esta Directiva expone que, para los trabajadores temporales, están más expuestos a determinados riesgos laborales en el puesto de trabajo que el resto de empleados, sobre todo en lo relativo a accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Estos riesgos podrán minimizarse si se utiliza la prevención y formación adecuada. Anteriormente, la Ley 14/1994 estableció una serie

de obligaciones a las ETT en cuanto a la formación de los trabajadores cedidos además de ciertas obligaciones a la empresa usuaria en materia de riesgos en el trabajo.

Así pues y respetando el contenido de la Directiva 91/383/CEE, este Real Decreto establece las medidas necesarias para que se aseguren las obligaciones y deberes de las ETT y las empresas usuarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

- **La crisis económica de España: las reformas de 2010 y 2012**

La crisis del año 2008 abre un turbio capítulo dentro del derecho laboral en nuestro país. Durante este período de crisis económica se producen una serie de reformas laborales que modifican el Estatuto de los Trabajadores, sus leyes de desarrollo y en último término, la legislación sobre las ETT.

En el año 2008, de la mano de las autoridades europeas, surge la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

La crisis española viene de mano de la crisis económico-financiera que se produjo a nivel mundial, la llamada Gran Recesión que comenzó en el año 2008. Tuvo su origen en los Estados Unidos, principalmente en el sector de la banca. Se considera que el comienzo de la recesión se produjo con la caída del banco americano Lehman Brothers, que se produjo, a su vez, como consecuencia de la quiebra de numerosos bancos más pequeños a lo largo del año 2007. Estalló, además, una crisis crediticia e hipotecaria mundial.

En España, el principal indicador de la crisis desde 2008 fue el elevado nivel de desempleo, consecuencia directa de la crisis mundial y la desaceleración del mercado europeo, y por ende, del español, propiciado en gran medida por el llamado “pinchazo” de la burbuja inmobiliaria. Se produjeron una ingente cantidad de despidos, muchos de ellos provenientes de Expedientes Reguladores de Empleo (EREs) y las ventas del sector inmobiliario se desplomaron, siendo el más perjudicado sin duda el sector de la construcción. La tasa de desempleo, que había alcanzado un mínimo histórico tan sólo

un año antes, en 2007, con 1.7 millones de personas, llegó a alcanzar en 2013 otra cifra histórica: más de 6 millones de parados, casi el 28% de la población española.⁵

Durante este período, dos reformas laborales vieron la luz, con el fin de poner coto a la recesión que se sufría en el territorio español. La primera, aprobada en el año 2010, se hizo a través de la **Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**. Después de que más de 2 millones de personas perdieran su empleo desde el comienzo de la crisis, en 2008, este Real Decreto-ley busca la creación de empleo y el descenso del desempleo y el aumento de la productividad, tratando de poner coto a la dualidad del mercado laboral español. Según explica la exposición de motivos, se busca lograr “tres objetivos fundamentales”:

- 1.- Crear empleo estable.
- 2.- Reforzar medidas flexibles para reducir la temporalmente la jornada de trabajo.
- 3.- Ofrecer más oportunidades a los desempleados, atendiendo especialmente a la población joven, tratando de hacer atractiva su contratación.

Dentro de esta reforma laboral y en el contexto de este trabajo de investigación, resaltar sobre todo su art. 17, que concretamente hace referencia a una serie de modificaciones a la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal que pasamos a nombrar a continuación:

- Se cambia el párrafo b) del art. 8 referente a las exclusiones de celebración de los CPD, añadiendo a estas los trabajos especialmente peligrosos para la salud y la seguridad en el puesto de trabajo.
- Se modifica por completo el art. 11, relativo a los derechos de los trabajadores. El párrafo 1 establece que en cuanto a remuneración, jornada, horas extra, descansos, vacaciones, etc, se tendrán las mismas condiciones de trabajo que aquellos contratados por la empresa usuaria.
- En el art. 16.3 en cuanto a las obligaciones de la empresa usuaria, que explica que estas tendrán responsabilidad subsidiaria en obligaciones salariales y de

⁵ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Seguridad Social, se añadirá además la frase “así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo”

- El art. 17.2 sobre derechos de los trabajadores en la empresa usuaria, se redacta de nuevo, añadiendo “servicios de transporte, comedor y guardería, y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa durante el plazo de duración del CPD”.
- También en el art. 17, se añaden dos nuevos apartados, el 3 y 4, que harán referencia a la igualdad de oportunidades entre trabajadores de la empresa y trabajadores cedidos a la hora de conseguir una vacante y a la facilitación de acceso de estos últimos a la formación que poseen los fijos de plantilla.
- Por último, esta reforma introduce una disposición adicional segunda, relativa a los trabajos de especial peligrosidad en materia de seguridad y salud en el trabajo y una disposición adicional cuarta, en cuanto a prohibiciones a la hora de recurrir a una ETT.

Con esta reforma se pretendía poner coto al desempleo, siendo este mucho menos exacerbado en el resto de países europeos. Debido a la burbuja inmobiliaria, la crisis golpeó más duramente a nuestro país. La idea era flexibilizar el mercado laboral y obligar a patronal y a los sindicatos a que llegaran a acuerdos en “una mesa de diálogo social”. Esta reforma, tras dos años del inicio de la crisis, se enfrentó sin embargo a un rechazo tanto sindical como patronal, teniendo que hacer frente a huelgas generales y desavenencias sociales.

Un año después, en 2011, el gobierno de Jose Luis Rodríguez Zapatero pactaba junto al Partido Popular una reforma de la constitución que estableciera un techo de gasto de déficit que no se pudiera superar.

En 2012, de mano de una nueva presidencia, esa vez del Partido Popular, nace una nueva y controvertida reforma laboral que, buscando la estimulación del mercado laboral por medio de la contratación, alteró los derechos de los trabajadores. El gobierno popular estableció una estricta política de austeridad, que moldeó hasta plasmarla en la **Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

Según dijo el gobierno de Mariano Rajoy, la idea de esta reforma era “*facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el*

último recurso de las empresas en crisis”, y también *“acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable”*. La reforma laboral se aprobó por mayoría absoluta.

Esta Ley consta de 25 artículos y es, aún a día de hoy, objeto de estudio por parte de juristas. Por esta razón, abordaremos solamente aquellas disposiciones que tengan por objeto la reforma de legislación sobre Empresas de Trabajo Temporal, el tema que nos abarca en este Trabajo de Fin de Grado, será pues, dentro del Capítulo I de medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, el art. 1 sobre la intermediación laboral el cual analizaremos a continuación:

Artículo 1. Intermediación laboral.

“Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»”

Este es pues, el principal cambio que sufren las ETT a raíz de esta reforma laboral, pudiendo estas, desde la entrada en vigor de la Ley, actuar como agencias de colocación. Este tipo de agencias se regulan a través del RD 1796/2010 de 30 de diciembre y de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, y se trata de entidades que pueden ser públicas o privadas cuya finalidad es buscar empleo a aquellas personas en situación de desempleo, a través de la valoración de sus aptitudes, perfil y capacidades, ofreciendo además orientación e información laboral (art. 21.bis Ley 56/2003).

La autorización nombrada en el art. 1 hace referencia a la declaración responsable del art. 21.bis.2 de la citada Ley de Empleo y que deberá presentarse en el Servicio Público de Empleo Estatal con antelación al comienzo de la actividad.

El resto de puntos del art. 1 de la reforma laboral de 2012 hacen referencia a las distintas modificaciones hechas a la legislación existente en materia de ETTs, concretamente:

- Se modifica el art. 1 de la Ley 14/1994 para incluir la labor de agencias de colocación en las competencias propias de las ETTs.
- Establecer los órganos competentes para otorgar la correspondiente autorización administrativa a las ETT que las faculten para operar como tales y los plazos designados a tal efecto.
- Otorgar a la autoridad laboral competente que conceda la anteriormente mencionada autorización administrativa a llevar un registro de ETTs con todos los datos requeridos y de si, además, actúan como agencia de colocación.
- Establecer la obligación para las ETTs de obtener, del Servicio Público de Empleo Estatal, una autorización para poder ejercer labores como agencia de colocación.

Figura 2: número de parados y tasa de paro desde 1989 hasta 2013



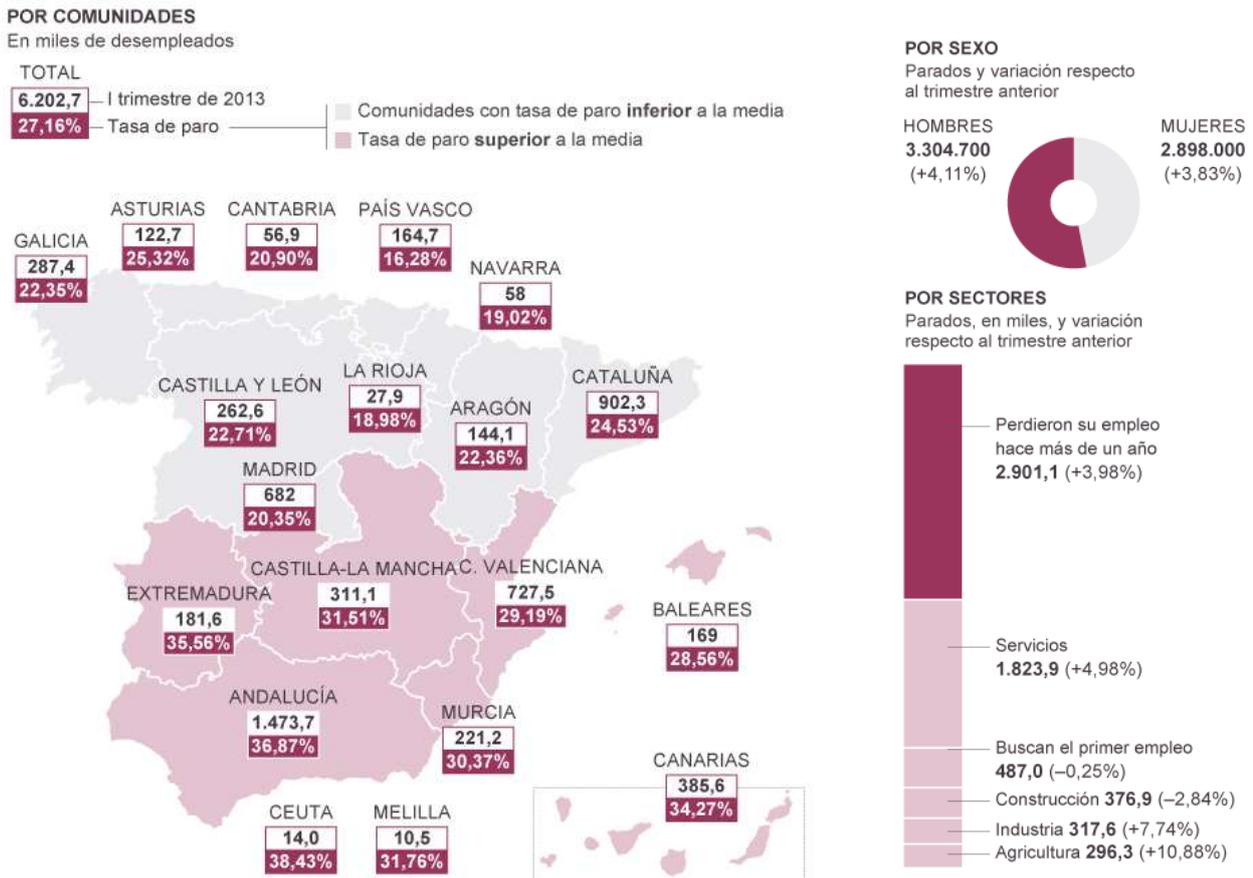
Fuente: INE. Gráfica de El País

Un año después de la puesta en marcha de la Ley para la reforma laboral, los datos registrados arrojan unos resultados nada halagüeños en cuanto a recuperación de empleo se refiere.

El número de parados asciende a más de 6 millones (figura 2), cifra récord en nuestro país. En general, la tasa de paro se sitúa en el 27,16% de la población, un número equivalente al de la población de la Comunidad de Madrid.

Sólo en el primer trimestre de 2013 un 3.98% de la población pierde su empleo con respecto del año pasado, tal y como podemos observar en la figura 3. En total, hay 7 CCAA que tienen una tasa de paro por encima de la media nacional. Más de 3 millones de hombres y casi la misma cifra de mujeres pierden su empleo con respecto al trimestre anterior. El más castigado es el sector servicios con un incremento de casi el 5% a la tasa de paro.

Figura 3: Tasas de paro por Comunidad y por sexo a fecha del primer trimestre de 2013



Fuente: INE. Gráfica de El País

3. LA LEY 14/1994 DE 1 DE JUNIO, POR EL QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

3.1. CAPÍTULO I: EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Este primer capítulo de la Ley 14/1994 explica la definición de ETT y los cauces que hay que seguir para su registro, además de las obligaciones de información inherentes a este tipo de empresas. Tras la reforma establecida por la reforma laboral de 2012, el concepto de ETT se expandió abarcando además la función que estas podrán desarrollar como agencias de colocación. Este Capítulo I expone los siguientes artículos que explicaremos a continuación:

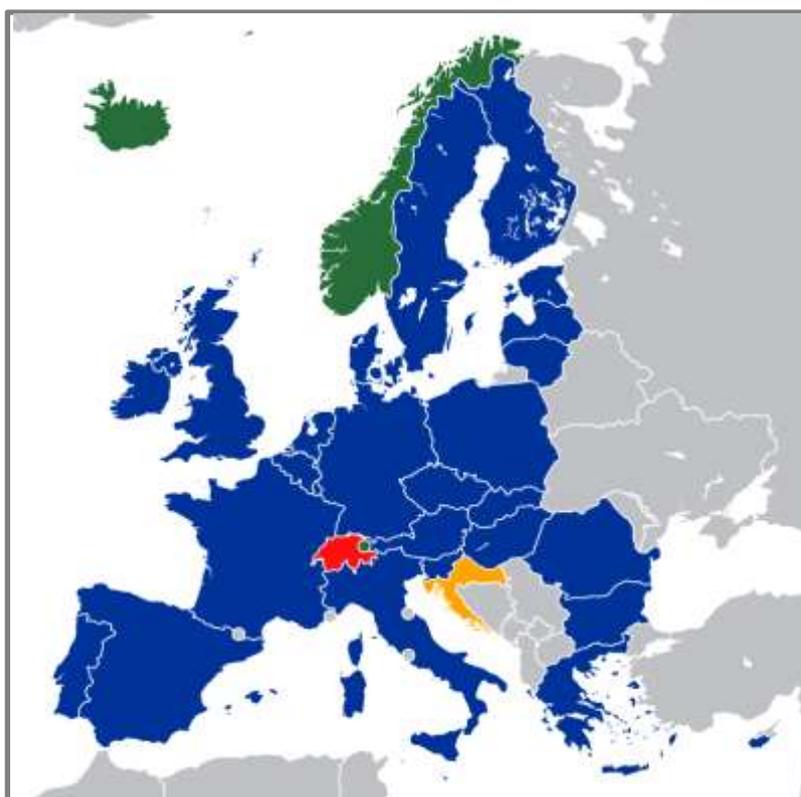
- El concepto de ETTs, ya explicado anteriormente en el epígrafe 1 de este trabajo (art. 1).
- La autorización administrativa que las ETT deben de obtener previamente al comienzo de sus funciones (art. 2), que deberá de disponer de una serie de requisitos, a saber:
 - ✓ Que la ETT tenga una estructura organizacional que le permita “cumplir las obligaciones que asume como empleador”.
 - ✓ Dedicarse a su actividad como ETT de forma exclusiva.
 - ✓ Estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social
 - ✓ Garantizar las obligaciones salariales.
 - ✓ No haber recibido sanción que implique suspensión de actividad, dos o más veces.
 - ✓ Contener las siglas “ETT” o “empresa de trabajo temporal” en su denominación.
- El art. 3 establece que las ETT deberán constituir una garantía financiera, que podrá ser:
 - ✓ Depósito dinerario
 - ✓ Aval o fianza.
- El art. 4 explica el proceso para el efectivo registro de las ETT en la base de datos de la Seguridad Social.

3.2 CAPÍTULO II: EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

La pieza clave y fundamental que sirve como nexo de unión entre la ETT y la llamada empresa usuaria es el Contrato de Puesta a Disposición (en adelante CPD), celebrado ente estos dos entes con motivo de ceder al trabajador para que este pueda prestar servicios, estando sometido al poder de dirección de la empresa usuaria. La regulación del mismo se encuentra dentro del Capítulo II de la Ley 14/1994

Las ETT deberán disponer de la correspondiente autorización administrativa para poder poner a disposición de las empresas usuarias a los trabajadores por ellas contratados, siempre que ejerzan su actividad en alguno de los Estados Miembros de la UE o en Estados que pertenezcan al denominado Espacio Económico Europeo (estos son, los 28 países miembros, además de aquellos conformados por la Asociación Europea de Libre Comercio, a saber, Islandia, Lichtenstein y Noruega).

Figura 4: Espacio Económico Europeo



Fuente: página web del Parlamento Europeo

■ Estados Miembros de la UE ■ Lichtenstein, Noruega e Islandia

No es posible celebrar un CPD por cualquier razón: existen una serie de situaciones en las que se justificará la realización de este tipo de contratos, así como ciertos casos donde estará terminantemente prohibido la celebración de los mismos:

Los supuestos de utilización de un CPD están recogidos en el art. 7 de Ley 14/1994 y son:

- **Contrato de obra y servicio determinado:** en el supuesto de que el objeto del contrato sea una obra o servicio, que aunque tenga una duración incierta, sea en principio limitado en el tiempo.
- **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** con el fin de cubrir acumulaciones de tareas y excesos de pedidos en la actividad normal de la empresa usuaria.
- **Contrato de interinidad:** para poder sustituir, en ciertos supuestos reconocidos por la Ley (maternidad, paternidad, excedencias...) a un trabajador que tenga en la empresa usuaria el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. También cuando surja un proceso de promoción o selección, con el fin de cubrir temporalmente el puesto de trabajo de un empleado de la empresa usuaria.
- **Contrato de trabajo en prácticas o para la formación y el aprendizaje:** atendiendo a lo establecido por el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, para la celebración de un contrato en prácticas o un contrato para la formación, siempre en idénticos supuestos y en las mismas condiciones y requisitos con los que la empresa usuaria los realizaría.
- Para la celebración de un **contrato de primer empleo** (art. 12 Ley 11/2013)

Asimismo, el art. 8 de la Ley 14/1994 establece una serie de supuestos de exclusión donde no es posible la celebración de un CPD:

- En caso de sustitución de trabajadores que se encuentren en situación de huelga en la empresa usuaria.
- Para desempeñar ocupaciones o trabajos que sean especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo. Se entenderá que ha habido una infracción por cada contrato celebrado en dichas circunstancias
- Para efectuar una cesión de trabajadores a otras ETTs.

- Cuando se busque cubrir puestos de trabajo que hubieran sido objeto de un despido improcedente, de extinción por parte del trabajador debido a incumplimiento del empresario, despido colectivo o por causas objetivas (salvo casos de fuerza mayor).

❖ **Contenido del Contrato de Puesta a Disposición**

El CPD deberá formalizarse por escrito y siguiendo el modelo oficial establecido. Como mínimo, deberá de contener la siguiente información aquí descrita, a saber:

- Datos de identificación de la ETT. Deberá de constar el número de autorización y el de identificación fiscal, así como el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Datos de identificación de la empresa usuaria. Deber de constar el número de identificación fiscal de la misma y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Supuesto de celebración del CPD, especificando la causa exacta que justifique la realización del mismo, tal y como establece el art. 6.2 de la Ley 14/1994.
- Contenido de la prestación laboral, además de la cualificación requerida para desempeñarla.
- Especificación de los riesgos profesionales del puesto.
- Duración estimada del CPD
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.
- Retribución total.
- Convenio Colectivo que será de aplicación dentro de la empresa usuaria.

Figura 5: Ejemplo de Contrato de Puesta a Disposición.

Empresa de trabajo temporal:			Características del puesto de trabajo:	
Don/doña	DNI	En concepto de (1)	Cualificación requerida	
Nombre o razón social	NIF	C. Cta. cotización	Funciones	
Domicilio	Localidad		Riesgos del puesto	
Número de autorización	Vigencia temporal		Equipos de protección individual	Instalaciones colectivas
			Horario de trabajo	
Empresa usuaria:			Duración del contrato (3):	
Don/doña	DNI	En concepto de (1)	De _____ hasta _____	
Nombre o razón social	NIF	C. Cta. cotización	Precio convenido:	
Domicilio	Localidad	Provincia		
Domicilio del centro de trabajo	Localidad	Provincia		

Fuente: este modelo lo muestra el Anexo III del derogado Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

❖ Duración del CPD

En cuanto a la duración del CPD, la Ley 14/1994 establece en su art. 7 la legislación sobre la misma, atendiendo a lo dispuesto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y dependiendo además de varios factores que pasaremos a explicar a continuación. En particular, su artículo 7.1 nos da las bases generales sobre la duración del CPD tal y como se detalla a continuación:

Art. 7.1 LETT

“En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.”

Acudiendo al Estatuto, concretamente a sus arts. 11 y 15, encontramos la respuesta en cuanto a la duración establecida legalmente para el CPD:

- **6 meses máximo en un período de 12 meses**, en caso de que se produzca con motivo de atender exigencias circunstanciales del mercado, debido a acumulación de tareas o exceso de pedidos, tratándose de la actividad normal de la empresa (art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores).
 - ✓ Se podrá modificar la duración máxima, siendo de 18 meses, por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior, siempre y cuando no supere las $\frac{3}{4}$ partes del período de referencia que se haya establecido o, en su defecto, 12 meses.
 - ✓ Si se produjese una contratación de duración inferior a la máxima legal, se podrá prorrogar el mismo en caso de que exista acuerdo entre las partes, nunca excediendo de la duración máxima establecida.

- **2 o 3 años máximo** si el motivo del CPD es un contrato en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje. Se regirán ambos por las disposiciones establecidas en el art. 11 del Estatuto de los trabajadores:
 - ✓ En el caso de los contratos celebrados en prácticas: su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años en cualquier o distinta empresa **en virtud de la misma titulación**. El período de prueba no podrá exceder de 1 mes si el trabajador posee título de grado medio o de 2 meses en caso de título de grado superior.
 - ✓ En el caso de los contratos celebrados para la formación y el aprendizaje: su duración no podrá ser inferior a 1 año ni superior a 3. Podrá, sin embargo, prorrogarse hasta dos veces, siendo la duración de cada prórroga superior a 6 meses y nunca superando el máximo legal establecido. No se podrá celebrar este tipo de contrato si ya se hubiera desempeñado anteriormente el mismo puesto en la misma empresa por más de 12 meses.

- El tiempo de duración de aquella causa que haya motivado el contrato. En caso de obra o servicio, la duración máxima será la establecida en el **art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores** (no superior a 3 años, ampliable a doce meses más).

El período de formación que necesite el candidato sobre la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo, estará vinculado a la duración de su contrato y será dispensado por la ETT.

Los arts. 7.2 y 7.3 de la Ley 14/1994 establecen que el CPD se considerará nulo de pleno derecho si existe una cláusula en el mismo que prohíba expresamente la contratación directa del trabajador por la empresa usuaria, una vez terminada su relación con la ETT. En relación a esto, si el trabajador, una vez finalizada la puesta a disposición, siguiera prestando servicios en la empresa usuaria, se entenderá que vinculado a esta mediante un contrato indefinido.

Arts. 7.2 – 7.3 LETT

“2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.”

Además de lo anteriormente expuesto, el art. 15.5 LET establece que, en caso de que los trabajadores estuviesen prestando servicios por más de 24 meses en la misma empresa usuaria, mediante dos contratos temporales, sean CPD por ETT o directamente, se convertirán en fijos de la empresa.

Art. 15.5 LET

“Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”

De este cómputo anteriormente descrito, sin embargo, quedará excluido el período de tiempo que transcurrido desde el 31 de agosto al 31 de diciembre del año 2012. Tampoco computarán en este sentido los contratos formativos, de relevo o de interinidad.

3.3. CAPÍTULO III: RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

La Ley 14/1994 establece, en su **Capítulo III**, la relación existente entre la ETT y el trabajador que va a prestar servicios en las empresas usuarias. Esta relación laboral forma parte del triángulo que surge en la actividad de las ETT y se contrapone a la relación mercantil que se celebra entre estas y la empresa usuaria, por medio del CPD:

- El **art. 10** nos expone la **forma y duración** que deberá revestir el contrato celebrado entre el trabajador y la ETT, a saber:
 - ✓ Duración: por tiempo indefinido o por duración determinada, que deberá coincidir siempre con lo pactado en el CPD
 - ✓ Forma: siempre por escrito, según esté establecido legalmente para cada modo de contrato. Además, su contenido deberá ser comunicado en plazo de 10 días después de su celebración a la oficina pública de empleo.

- El **art. 11** de la Ley 14/1994 nos expone los **derechos de los trabajadores cedidos**, explicados a continuación:
 - ✓ **Art. 11.1 LETT**: estos derechos deberán ser en todo caso, los mismos de los que disfruten aquellos que hayan sido contratados de forma directa por la empresa usuaria, considerándose “*la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos*”. Además de esto, les serán de aplicación aquellas disposiciones propias de los trabajadores fijos de la empresa usuaria en materia de protección de mujeres embarazadas o en período de lactancia, igualdad de trato entre sexos, no discriminación por razón de raza, religión, creencias, discapacidad y orientación sexual.

- ✓ **Art. 11.2 LETT:** En caso de un contrato por tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho a, una vez finalizado el CPD, una indemnización que equivaldrá a la parte proporcional de 12 días de salario por año trabajado (podrá ser prorrateada).

- Las **obligaciones de la ETT para con el trabajador contratado** mediante relación laboral vendrán dadas por el **art. 12** de esta Ley:
 - ✓ Cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social que la ETT contraiga con el trabajador.
 - ✓ Obligación de destinar, una vez al año, el 1% de la masa salarial para la formación de los trabajadores cedidos.
 - ✓ Formar al trabajador siempre de forma previa a su puesta a disposición en la empresa usuaria, de forma teórico-práctica, en aquellas materias de prevención de riesgos que sean necesarias para su específico puesto de trabajo.
 - ✓ En caso de celebración de un contrato para la formación y el aprendizaje de trabajadores cedidos, deberán cumplir con la formación que establece el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Cualquier cláusula que obligue al pago del trabajador a la ETT en concepto de selección, formación o contratación, será nula de pleno derecho.

- En cuanto a la negociación colectiva (art. 13 LETT), en caso de no existir órgano de representación de los trabajadores, serán los sindicatos más representativos los legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las ETT.

- Nada de lo anteriormente dispuesto en el descrito capítulo será de aplicación en el caso de que la ETT contrate un trabajador para que realice su trabajo directamente bajo la dirección y control de la misma (art. 14 LETT).

3.4. CAPÍTULO IV: RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA USUARIA (arts. 15, 16 y 17 LETT)

El Capítulo IV de la Ley 14/1994 hace referencia a la relación existente entre el trabajador y la empresa usuaria, nacida en virtud del CPD y que supone una relación mercantil entre estas y la propia ETT:

- El **art. 15.1** nos explica que la **facultad de dirección y control de la actividad** que desarrolle el trabajador será competencia de la empresa usuaria. Sin embargo, tal y como explica el art. 15.2, en caso de que un trabajador incurriera en algún tipo de incumplimiento contractual durante la vigencia del CPD, se deberá de comunicar a la ETT que contrató al trabajador para que esta proceda a la aplicación de la sanción correspondiente.
- El **art. 16** hace referencia a las **obligaciones de las empresas usuarias**. Previamente a iniciarse el servicio, la empresa usuaria tendrá que cumplir con una serie de obligaciones para con el trabajador cedido por la ETT en virtud del firmado CPD:
 - ✓ Informar al trabajador que se va incorporar de los posibles riesgos laborales y de las medidas de prevención contra los mismos.
 - ✓ Informar al trabajador de las características propias de su puesto de trabajo, así como de las aptitudes, tareas a llevar a cabo y cualificación, desde el punto de vista de la protección a la seguridad y la salud.
 - ✓ Será obligatoria la evaluación de los riesgos laborales del puesto previamente a la celebración de un CPD, sin posibilidad de poder celebrarse en caso contrario.
 - ✓ Las empresas usuarias serán responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - ✓ Serán responsables subsidiarias de cualquier obligación de Seguridad Social o salarial que se hubiera contraído con el trabajador mientras el CPD esté vigente. En caso de extinción del contrato, también serán responsables de las indemnizaciones que de este hecho deriven. Sin embargo, en caso de que el contrato se haya celebrado para algún supuesto o para realizar alguna actividad que no esté permitida, serán

responsables solidarios.

- ✓ Las empresas usuarias están obligadas a informar a los representantes de los trabajadores de cada CPD y del objeto del mismo en un plazo de 10 días desde su celebración. La ETT deberá facilitar una copia básica del contrato de trabajo a la empresa, que a su vez está obligada a entregarla a los mencionados representantes.
- El **art. 17** hace referencia a los **derechos de los trabajadores en la empresa usuaria**:
 - ✓ Derecho a presentar reclamaciones relacionadas con las condiciones en las que se ejecuta su actividad laboral, siempre a través de los representantes de los trabajadores (siempre en relación a la empresa usuaria, no se aplicará este derecho en caso de reclamación contra la ETT)
 - ✓ Derecho a ser informados de posibles vacantes permanentes dentro de la empresa usuaria, a fin de tener las mismas oportunidades de acceder a empleo estable que el resto de trabajadores.
 - ✓ Derecho a igualdad con el resto de trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de mujeres embarazadas, lactancia, discriminación.
 - ✓ Derecho de uso de los servicios de comedor, transporte o guardería y de cualquier tipo de instalación común que posea la empresa para el resto de trabajadores, durante la duración del CPD.
 - ✓ Derecho a que los trabajadores cedidos tengan acceso a la formación disponible por la empresa usuaria para los trabajadores de la misma.

3.5. CAPÍTULO VI: ACTIVIDAD TRANSNACIONAL DE LAS ETT

Antes de comenzar a comentar este Capítulo de la Ley 14/1994, hacer un apunte importante: el Capítulo V, sobre infracciones y sanciones, fue derogado en virtud de la disposición derogatoria única.1 d) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El Capítulo VI engloba el papel de las ETT dentro de los territorios no nacionales, concretamente dentro de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, además de concretar las infracciones y sanciones que sustituyen a las derogadas en el Capítulo anterior.

- El art. 22 expone que las ETT establecidas en España podrán desplazar de forma temporal a sus trabajadores para cederlos con el fin de que estos presten servicios en empresas usuarias, del EEE.
- Del mismo modo, empresas usuarias establecidas en España podrán celebrar CPD con ETTs europeas, siempre que estas “*de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados*” (art. 23)
- El art. 24 nos explica aquellas infracciones en las que podrán incurrir las ETT o las empresas usuarias, las cuales podrán ser graves o muy graves (en el caso de las ETT), o infracciones administrativas leves, graves o muy graves (de las empresas usuarias).
- El art. 25 establece las sanciones tipificadas según la Ley 8/1988 de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

ETT	
Infracciones	
Graves	<ul style="list-style-type: none"> • No formalizar el CPD por escrito • Formalizar CPD por supuestos no contemplados en el art. 6.2 de la Ley 14/1994
Muy Graves	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizar CPD para actividades de especial peligrosidad • Formalizar CPD sin estar constituida a según los cauces legales • Ceder trabajadores a otra ETT

Empresa Usuaría	
Infracciones	
Leves	<ul style="list-style-type: none"> • No cumplimentar debidamente el CPD. • No facilitar la retribución establecida por convenio.
Graves	<ul style="list-style-type: none"> • No formalizar el CPD por escrito. • Formalizar CPD para supuestos distintos a los establecidos legalmente. • No informar al trabajador de los riesgos inherentes al puesto.
Muy Graves	<ul style="list-style-type: none"> • Actos que lesionen el derecho a huelga. • Formalizar CPD para trabajos de especial peligrosidad.

4. LAS ETT EN LA ACTUALIDAD

Existen más de 260 ETTs registradas en España a día de hoy⁶, repartidas a lo largo y ancho de todo el territorio nacional en numerosas oficinas de todas las CCAA. Enumerar todas y cada una de las agencias temporales sería una tarea titánica sin sentido, pues de todas las oficinas abiertas en el país, la gran mayoría forman parte de las multinacionales más importantes en la rama de los Recursos Humanos y el trabajo temporal, siendo el resto pequeñas y medianas empresas (PYMES) o agencias locales, conformando casi un 70% del total de este tipo de empresas. Tomando como ejemplo Canarias, nuestra Comunidad Autónoma posee 190 ETTs registradas en las bases de datos del Gobierno de Canarias. Sin embargo, son las grandes multinacionales las que ostentan la mayor parte del peso de negocio de la temporalidad, con un gran volumen en las contrataciones, incidiendo de esta forma en el mercado de trabajo. Desde la reforma laboral, las ETT han gozado de una mayor flexibilidad a la hora de contratar, además de poder actuar dentro de sus competencias como agencias de colocación.

De todas las ETTs que figuran en España, son 3 las que más peso e importancia tienen, no sólo a nivel nacional, sino europeo e incluso mundial, tanto por el número de contratos temporales que celebran, como por su número de trabajadores en plantilla, amén de su volumen de negocio. En este epígrafe estudiaremos estas ETTs más representativas, su historia y trasfondo y el papel que han tenido dentro del panorama español, además de analizar su incidencia en el mercado laboral español, atendiendo al número de contratos temporales celebrados desde el período anterior a la crisis de 2008, pasando por la reforma laboral de 2012, hasta llegar a la actualidad.

4.1. EL PAPEL DE LAS ETT COMO AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Las agencias de colocación son agentes intermediarios en el mercado de trabajo. En este sentido, podemos definir la intermediación laboral como el “*conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo, para su colocación*” tal y como expone el art. 20.1 de la **Ley 56/2003 de Empleo**. Esta intermediación ha tenido siempre una finalidad dual:

⁶ Información cotejada con el Registro oficial de ETTs a fecha de 2018, llamado Sistema de Gestión de Empresas de Trabajo Temporal (web: <https://expinterweb.empleo.gob.es/sigett/consultaPublicaETT>)

ayudar a los desempleados a encontrar un trabajo, poniéndoles en contacto con los empleadores que lo demandan y ayudando a estos en el proceso de selección.

Antes de que se aprobase el **Real Decreto-ley 10/2010**, las agencias de colocación que ejercían su actividad en el territorio español eran exclusivamente sin ánimo de lucro. Tras aprobarse el Real Decreto-ley, las agencias privadas de colocación se posicionaron en el mercado, dejando de ser ilegales y ejerciendo sus funciones dentro del marco legal establecido por dicho texto legislativo. El servicio de las agencias de colocación pasó a ser gratuito para ambas partes, empresarios y trabajadores, siempre que existiese un Convenio de Colaboración firmado con el Servicio Público de Empleo.

Posteriormente, el **Real Decreto 1796/2010** estableció la regulación de las agencias de colocación, expandiendo sus competencias y abriendo el mercado para su actuación, siempre que estuvieran vinculadas a la coordinación del Servicio Público de Empleo.

Tras la reforma laboral de 2012, se permite que las ETT puedan desempeñar el rol de las agencias de colocación, actuando según los cauces legales establecidos y con las mismas competencias y facultades que estas. La finalidad de que las ETT puedan operar como agencias de colocación es agilizar la intermediación entre desempleados y empresas en busca de trabajadores, buscando ganar una eficiencia similar a la que ya poseían el resto de países miembros de la Unión Europea. Además, antes de la reforma, las agencias de colocación (la mayoría de ellas sin ánimo de lucro) ya se habían probado como insuficientes y poco eficaces en su tarea como intermediarios laborales: tras la crisis económica de 2008, el volumen de desempleados que encontró trabajo mediante las agencias de colocación sin ánimo de lucro fue en exceso bajo, supliendo la tasa de paro en menos de un 2%. Ante esto y siguiendo la política europea, se reformó la Ley para que las ETT pudieran abarcar este tipo de intermediación laboral.

4.2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS ETT

En este subepígrafe estudiaremos las ventajas y desventajas que poseen las ETT, tanto desde el punto de vista de las empresas como de los trabajadores. El negocio de la temporalidad es muy atractivo para aquellas organizaciones empresariales que precisan de mano de obra constante y de pronta incorporación, al igual que lo es para aquellos desempleados que buscan, ya desesperados, cualquier trabajo disponible para vivir.

❖ **Empresas**

Quizás, como exponíamos antes, la agilidad característica de las ETT a la hora de proporcionar mano de obra podría ser la ventaja principal para las empresas. En muchos casos, la imposibilidad de resolver una eventualidad urgente con un trabajador o un puesto de trabajo se convierte en uno de los principales problemas a los que ha de hacer frente toda empresa o departamento de recursos humanos. Casos como pueden ser una baja de un trabajador por accidente laboral o enfermedad profesional, vacaciones, una excedencia o, visto desde otro punto de vista, la apertura de un nuevo departamento, el aumento repentino de la demanda o una acumulación de tareas debido a la producción pueden suponer un verdadero quebradero de cabeza. El puesto de trabajo se debe cubrir, lo que se traduce en tiempo que se necesita para efectuar una búsqueda efectiva de candidatos, una posterior entrevista con las pruebas que ello conlleve y la posterior contratación del empleado, teniendo siempre en cuenta factores como el error en la selección, formación y el gasto de gestión de recursos humanos. Las ETT ofrecen la flexibilidad necesaria para cubrir cualquier tipo de las situaciones anteriormente descritas, simplificando toda la búsqueda, selección y puesta a punto del trabajador para la empresa usuaria, sin que esta tenga la necesidad de asumir riesgos innecesarios derivados del proceso de selección. Además de esto, la ETT deberá hacerse cargo de la formación del futuro trabajador.

En este sentido, las **ventajas** para una empresa de utilizar los servicios de una ETT son, en resumidas cuentas:

- **Agilidad y flexibilidad** en la selección, formación y posterior contratación de mano de obra urgente.
- **Evitar errores** derivados de una posible contratación fallida (v.g.: candidato no adecuado para el puesto)
- Todos los **trámites y gestiones administrativas** serán llevados a cabo por la ETT, desde el pago de nóminas o finiquitos a la redacción del contrato.
- La ETT podrá actuar como **asesor en materia laboral** a las empresas usuarias de forma efectiva, en caso de duda.
- Será la ETT la encargada de lidiar con cualquier tipo de desavenencia con los trabajadores en materia de **despido o indemnizaciones**.

Aparte de las ventajas anteriormente descritas, existen una serie de riesgos o **inconvenientes** a tener en cuenta en caso de requerir los servicios de una ETT, los cuales podemos describir como:

- Los trabajadores contratados por medio de la ETT suelen mostrar, a priori, un **bajo nivel de motivación** comparado con aquellos contratados directamente por la empresa usuaria.
- Aquellas empresas que necesitan de mano de obra continuamente, ya sea por circunstancias de la producción o por su tipo de negocio, corren el riesgo de volverse dependientes del trabajo de las ETT.
- Al contrario de la opinión popular, la empresa **no obtiene ahorro dinerario** a la hora de contratar un trabajador mediante ETT: el dinero ahorrado potencialmente suele acabar abonándose a la empresa temporal por la prestación de sus servicios.

❖ **Trabajadores**

Quizás para el trabajador desempleado, la principal ventaja que le puede proporcionar una ETT es empleo rápido. Nada más lejos de la realidad: las bases de datos de las ETTs están saturadas de posibles candidatos, por lo que una contratación rápida de un trabajador recién integrado en una ETT es poco probable, incluso en el caso de que posea la titulación y experiencia requerida para algún puesto ofertado. La opinión pública sitúa a las ETT en uno de los peores lugares posibles dentro del panorama laboral en nuestro país y muchas personas e incluso instituciones aseguran que son un paso atrás en nuestra sociedad. A continuación pasamos a explicar y analizar las posibles **ventajas** que ofrecen estas empresas a los trabajadores:

- Posibilidad de **incorporación al mercado de trabajo**: quizás la principal ventaja de este tipo de empresas para los trabajadores sea, simplemente, el comenzar a trabajar.
- La **retribución**, por Ley, será la mismo que la de los trabajadores de la empresa usuaria

- **Flexibilidad horaria:** muchos trabajadores que prestan servicios en empresas usuarias a través de ETTs, buscan un horario compatible con otras tareas o actividades, como el estudio o el cuidado de hijos.
- **Posibilidad de trabajo estable:** en algunos casos, los trabajadores contratados por ETT acaban por incorporarse a la plantilla de la empresa usuaria en la que prestaban servicios. (Aempleo, nota a pie)

¿Pero cuáles son los principales **inconvenientes** a los que los trabajadores van a tener que hacer frente una vez incorporados al mercado laboral por medio de un contrato firmado con una ETT? A continuación pasamos a enumerar los problemas más comunes que suelen darse en el negocio de la temporalidad, y que podríamos englobar dentro de una misma situación: la **precariedad laboral**.

- **Baja estabilidad laboral:** como su propio nombre indica, todos los contratos realizados por una ETT son temporales.
- **Baja motivación:** los trabajadores que prestan servicios a través de ETTs, suelen tener una motivación laboral más baja, pues saben que están “de paso”.
- **Alta temporalidad:** en muchos casos, los contratos celebrados con una ETT son para menos de 5 días, siendo algunos incluso, para un día o unas pocas horas.
- **Incertidumbre:** aunque un trabajador consiga empleo a través de una ETT, no tiene una manera fiable de saber si volverán a contar o no con sus servicios.
- **Trabajos de baja cualificación:** normalmente, los perfiles con los que trabajan las ETT suelen ser mano de obra poco cualificada.

4.3. PRINCIPALES EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA

Tal y como ya explicamos anteriormente en este epígrafe, dentro de nuestro país las ETT más importantes son 3 multinacionales cuyo nivel de facturación las sitúa a la cabeza de su sector no sólo en España o en Europa, sino a nivel mundial. Estos tres titanes, heraldos inquebrantables de la temporalidad, no son otras que la suiza Adecco, la holandesa Randstad y la estadounidense Manpower.

❖ Adecco



THE ADECCO GROUP

Nacida en 1996 de la fusión entre la compañía suiza Adia HR Staffing y la francesa Ecco, Adecco es, a día de hoy, la mayor compañía de recursos humanos y trabajo temporal a nivel mundial en cuanto a nivel de facturación. Sólo 1 año después de esta fusión, la empresa abrió su delegación número 100. En el año 2007, después de una andadura de 9 años en el mercado español, la empresa superaba los 1.000 millones en facturación, justo un año de que estallase la crisis del año 2008.

Su sede se encuentra en Glattbrugg, Suiza y en el año 2017 facturó más de 23.660 millones de euros, fruto de toda su actividad a nivel global. Posee unos 33.000 trabajadores en plantilla y más de 5.000 oficinas repartidas a lo largo y ancho del globo, dando empleo a cientos de miles de trabajadores al día.

En España, la empresa cuenta con 300 delegaciones y más de 1.800 trabajadores en plantilla, acaparando el 20% de la cuota global de mercado y dando empleo a más de 120.000 trabajadores a diario. Sólo en la Comunidad Autónoma de Canarias, la empresa posee 15 oficinas.

❖ Randstad



La holandesa Randstad ocupa el segundo lugar dentro del ranking de empresas de recursos humanos y trabajo temporal a nivel mundial. Nace en 1960 en los Países Bajos, en la ciudad de Diemen. Actualmente su sede se sigue encontrando en dicha ciudad.

A día de hoy, Randstad tiene presencia en 39 países, con más de 4.500 oficinas repartidas a lo largo del mundo y una plantilla total de 30.000 trabajadores. Más de 500.000 trabajadores prestan servicios a empresas usuarias a través de Randstad a nivel mundial, facturando en el año 2017 un estimado de 23.200 millones de euros.

Diariamente, Randstad Iberia (que comprende conjuntamente los países España y Portugal) emplea a más de 43.000 personas y facturó más de 1.275 millones de euros en el año 2016. En nuestro país, Randstad cuenta con más 1.800 trabajadores en más de 250 oficinas repartidas por todo el territorio nacional. Dentro de Canarias, la empresa cuenta con 9 oficinas repartidas entre Tenerife, Gran Canaria y Lanzarote.

❖ **Manpower**



La tercera empresa de recursos humanos y trabajo temporal a nivel mundial en cuanto a facturación y presencia es la estadounidense Manpower, fundada en 1.948 en Milwaukee, Wisconsin.

Manpower tiene presencia en más de 80 países, con 3.500 oficinas en todo el globo y un volumen de trabajadores internos de 30.000 empleados, con más de 400.000 clientes a nivel mundial. La empresa facturó unos 21.030 millones de euros en 2017

La empresa posee 120 oficinas en España, con más 800 trabajadores, con una cifra de negocio de 516 millones de euros. En la Comunidad Autónoma de Canarias, la empresa posee dos oficinas, una en Santa Cruz de Tenerife y la otra en Las Palmas de Gran Canaria.

4.4. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA Y CANARIAS

❖ La temporalidad en España

Figura 6: número de contratos indefinidos nacionales de 2012 a 2018 (datos en miles)



Fuente: propia, elaborada a través de datos del INE

A continuación, haremos un análisis (figura 6) del número de personas contratadas por medio de una relación contractual de duración indefinida, desde 2012 hasta la actualidad, en todo el territorio nacional. Como se puede observar en la gráfica, tras la reforma laboral la contratación indefinida cae en picado hasta el tercer trimestre de 2013, subiendo ligeramente a finales de ese mismo año para descender de nuevo hasta el primer trimestre de 2014. De ahí en adelante, comienza un ligero y paulatino ascenso. No será hasta mediados del año 2016 cuando el número de contratos indefinidos alcanza el mismo número que antes de aprobarse la reforma laboral. Desde esa fecha y hasta la actualidad, la contratación indefinida en España ha seguido creciendo lentamente, (exceptuando un ligero descenso en 2016). Desde inicios de 2018 hasta su segundo trimestre, la contratación indefinida aumentó en más de 100.000 personas.

Está de más decir que la destrucción de empleo surgida durante la crisis económica y la fallida puesta en escena de la reforma laboral de 2012 tienen mucho que ver en la caída inicial de la contratación indefinida en España. De hecho, tienen que pasar 4 años desde la reforma para que el número de indefinidos vuelva a estabilizarse. Aunque desde ahí en adelante el crecimiento sea constante, no es sin embargo un ascenso meteórico sino más bien gradual y muy lento. 6 años después, convivimos con los rescoldos de una reforma ineficiente, incapaz de crear empleo estable, pues muchos de los trabajos indefinidos reflejados en estos datos no están representados por los mismos trabajadores, sino por otros nuevos que se han ido incorporando al mercado

laboral y así sucesivamente, secuela inequívoca del abaratamiento en el despido propio de la reforma laboral.

Figura 7: número de contratos temporales nacionales de 2012 a 2018 (datos en miles)



Fuente: propia, elaborada a través de datos del INE

En este caso, analizaremos, en el mismo período (2012-2018), los asalariados nacionales prestando servicios en empresas por medio de un contrato temporal (figura 7). Es, a simple vista, curiosa la forma que tiene la gráfica, con numerosos picos y altibajos, pero creciendo aun así paulatinamente. Como dato interesante se observa que, tras la reforma laboral de 2012, la contratación temporal cae en picado de forma abrupta y sube de nuevo durante el año 2013 para caer una vez más a partir de su cuarto trimestre.

Un patrón es claramente visible: el crecimiento es paulatino y en todos los años se produce un incremento de la contratación temporal durante los 3 primeros trimestres del año, produciendo un pico justamente en el tercer trimestre, para luego caer hasta llegar los tres primeros meses del año siguiente, momento en el que los contratos temporales comienzan a subir de nuevo. Esto coincide con las épocas de mayor temporalidad, como las temporadas altas de los hoteles y las campañas de verano y navidad. Este ciclo constante de subidas y bajadas en los contratos temporales se mantiene hasta nuestros días, eso sí, con un aumento del número total de contratados.

El empleo temporal siempre ha tenido unos picos en la contratación, los anteriormente mencionados. Sin embargo, podemos observar que el número total de temporales sube lenta pero inexorablemente, síntoma inequívoco de la progresiva sustitución de mano de obra indefinida por mano de obra temporal, mucho más barata y útil para las empresas desde la puesta en marcha de la reforma laboral. El que las ETTs

puedan actuar como agencias de colocación podría ser otra de las causas por las que el empleo temporal continua creando puestos de trabajo, en una sociedad que va cambiando el empleo estable y de calidad por la precarización laboral, la inestabilidad y los sueldos míseros.

❖ La temporalidad en Canarias

Figura 8: número de contratos indefinidos en Canarias de 2012 a 2018 (datos en miles)

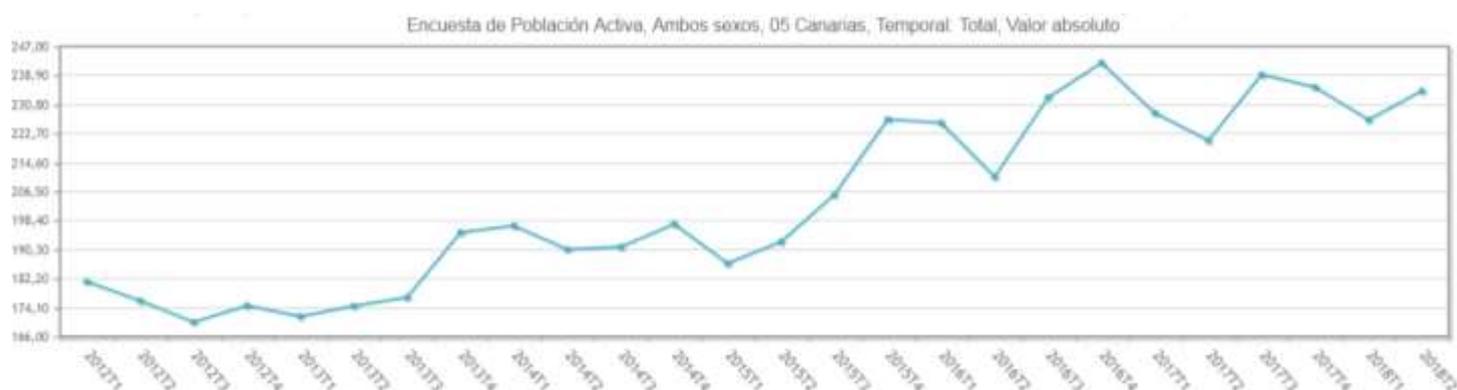


Fuente: propia, elaborada a través de datos del INE

En este caso analizaremos el número total de trabajadores con contrato indefinido en la Comunidad Autónoma de Canarias (figura 8). Resulta curioso que, tras la reforma laboral, comience un descenso durante el comienzo de 2013 que sólo se estabiliza hasta el primer trimestre, de 2014 para luego caer en picado a un mínimo observable a mitad de ese mismo año. De ahí en adelante, el crecimiento permanece constante con pequeños altibajos pero siempre en crecimiento, igualando los valores anteriores a la reforma laboral en el segundo trimestre de 2015. Desde aquí, la contratación indefinida toma un curso de crecimiento lento, manteniéndose relativamente estable a lo largo de 2016, para luego crecer de golpe en 2017 y hasta la actualidad.

Nuestra Comunidad Autónoma se ha caracterizado siempre por unos datos laborales magros, que comienzan a desinflarse como consecuencia de la reforma de 2012. Los despidos baratos, la falta de mano de obra, la gran cantidad de PYMES que cierran (y que conforman más del 90% de las empresas canarias) y la proliferación del trabajo temporal se cobran su parte en los contratos indefinidos en Canarias, que sufre una de las mayores tasas de paro de la crisis económica en nuestro país.

Figura 9: número de contratos temporales en Canarias de 2012 a 2018 (datos en miles)



Fuente: propia, elaborada a través de datos del INE

Por último, analizaremos la tasa de contratos temporales celebrados entre 2012 y 2018 en Canarias (figura 9). Tal y como ocurría en el ámbito nacional, la gráfica de la temporalidad en nuestra Comunidad Autónoma muestra una visión irregular, creciente, pero con numerosos altibajos. En 2012 se observa un descenso en la contratación temporal y curiosamente, al contrario que ocurría con los datos que observamos en las otras tablas, comienza a crecer justo después de aprobarse la reforma laboral de 2012. Este crecimiento se desinfla en 2013, pero comienza a ascender con la llegada el verano en el cuarto trimestre. Tras esto, la temporalidad desciende hasta llegar el primer trimestre de 2015. Durante este año, la temporalidad asciende vertiginosamente hasta su cuarto trimestre, permaneciendo estable hasta 2016, donde vuelve a descender la contratación temporal, para luego volver a crecer de nuevo formando un pico máximo de contratación la temporada de verano. Tras esto, vuelve a caer de golpe en 2017, subiendo, una vez más durante el cuarto trimestre del año.

Este ciclo de ascensos y descensos concuerda, tal y como ya observamos anteriormente en todo el territorio nacional, con los picos de contratación propios que se producen en el segundo y cuarto trimestre del año, esto es, las campañas de verano y de navidad (temporada alta en hoteles, vacaciones y rebajas). Sin embargo, estos datos son más acuciados en nuestra comunidad autónoma, consecuencia clara de la dependencia del sector servicios y de la temporalidad inherente al mismo. Hostelería y comercios son el motor de nuestras islas, sectores que siempre han estado ligados a temporadas y picos de contratación, un caldo de cultivo para el crecimiento de las empresas temporales que ven la oportunidad de crecer, de mano de los instrumentos legales otorgados por la reforma laboral del Partido Popular.

5. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

En este epígrafe vamos a proceder a realizar una encuesta de satisfacción a trabajadores que actualmente prestan o han prestado con anterioridad servicios para una ETT en alguna empresa usuaria. Vamos a examinar una muestra de 20 trabajadores pertenecientes a diferentes ramas de empleo, las más trabajadas por las ETT y que están definidas en el anexo I de este epígrafe. La encuesta propiamente dicha se encuentra en el anexo II.

En esta encuesta, los trabajadores seleccionarán el sector al que pertenecen o en el que prestan servicios actualmente. Las respuestas están valoradas del 1 al 5, siendo el 1 valor mínimo y el 5 el valor máximo. Se sumarán estos valores de las 20 preguntas realizadas, con el fin de conocer el índice de satisfacción del trabajador. El valor máximo de satisfacción será 100. Con los valores obtenidos de estas 20 encuestas se procederá a realizar una media aritmética total.

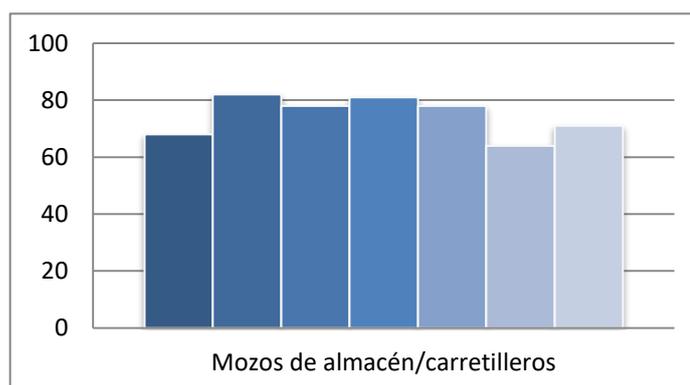
La encuesta es completamente anónima y no se recogen datos personales de los trabajadores más allá de su sexo, su sector de trabajo y el tipo de contrato laboral temporal que desempeñan o hayan desempeñado en su momento.

El motivo de esta encuesta es comprobar la satisfacción de los trabajadores que prestan servicios en empresas a través de un contrato con una ETT, si están o no satisfechos con el trabajo que desempeñan y si se cumplen todos los estándares legales. Desgraciadamente, los trabajadores tienden a desconocer las leyes que rodean a las empresas temporales aunque tengan una noción adquirida por la experiencia de las leyes laborales en general o del propio estatuto de los trabajadores.

RESULTADOS

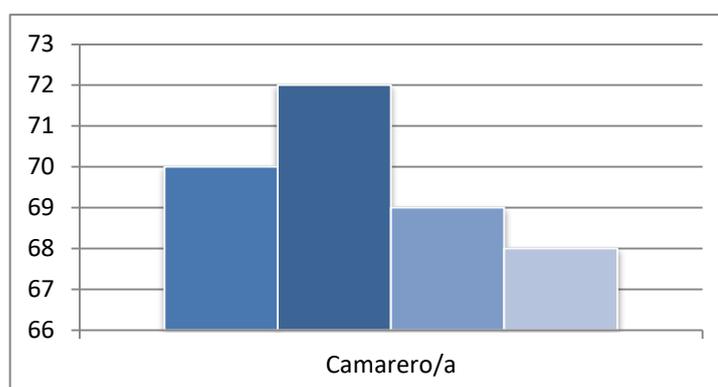
Tras realizar las encuestas y realizar la media aritmética de las calificaciones otorgadas por los trabajadores, obtenemos los siguientes resultados que pasamos a analizar con detenimiento a continuación:

❖ Mozos de almacén/carretilleros



La primera muestra corresponde al perfil de mozos de almacén, carga y descarga y carretilleros, perfiles relacionados con la logística y de baja cualificación profesional. Como se observa en la gráfica, su satisfacción es, de forma casi general, correcta. El motivo de los resultados y del descontento podría deberse a la altísima rotación con la que han de lidiar este tipo de trabajadores, que prestan servicios en numerosas empresas, a veces días sueltos, a veces una semana. La baja cualificación del puesto hace también que los trabajadores abandonen una ETT desde que les surge un trabajo mínimamente decente.

❖ Camareros/as

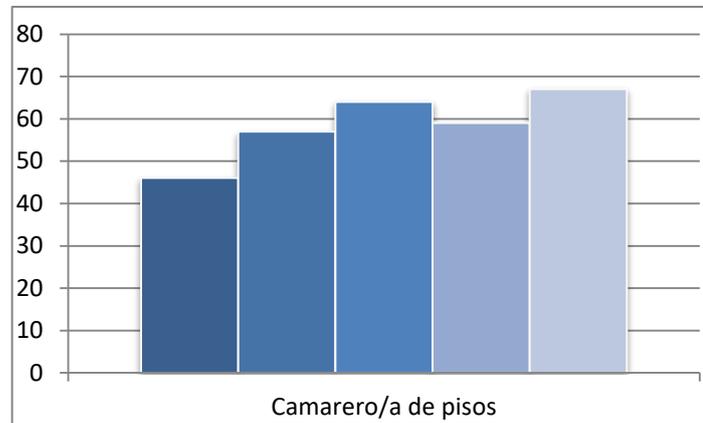


La segunda muestra corresponde a los camareros. Este perfil suele prestar servicios en hoteles o en restaurantes, con una frecuencia irregular.

Se puede observar un cierto nivel de insatisfacción general de más del 30%. Esto se debe tanto a los salarios, bajos para el nivel de trabajo y exigencia, como a la frecuencia de los contratos; la rotación en este caso es mínima: los trabajadores con este

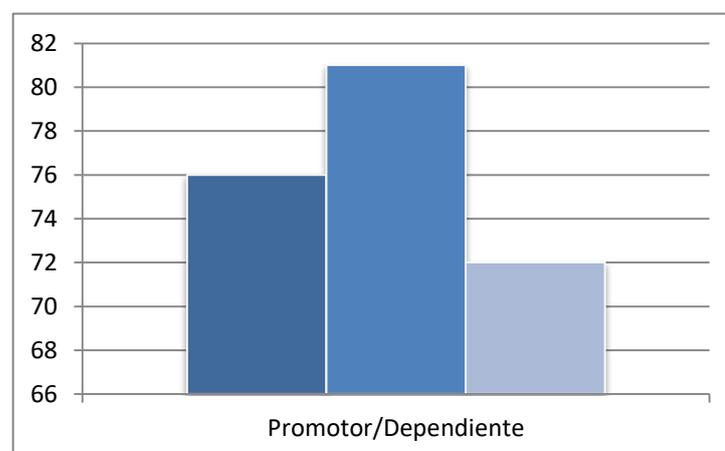
perfil suelen prestar servicios, de forma general, en la misma empresa usuaria. Sin embargo, suelen ser contratos para extras o fines de semana.

❖ Camarero/a de pisos



El siguiente grupo de estudio corresponde a camareros de piso/valets. Este grupo presenta una de las insatisfacciones más altas, teniendo un porcentaje del 41%. En este caso no es debido a los sueldos, que suelen ser más altos a pesar de la baja cualificación del puesto, sino a las condiciones de trabajo y a la frecuencia del mismo: es un trabajo extremadamente duro, exigente y con un nivel de carga física muy grande. La insatisfacción podría deberse tanto al volumen de trabajo, como a las condiciones del mismo, la urgencia con la que suelen celebrarse los contratos y la carga física.

❖ Promotores/Dependientes



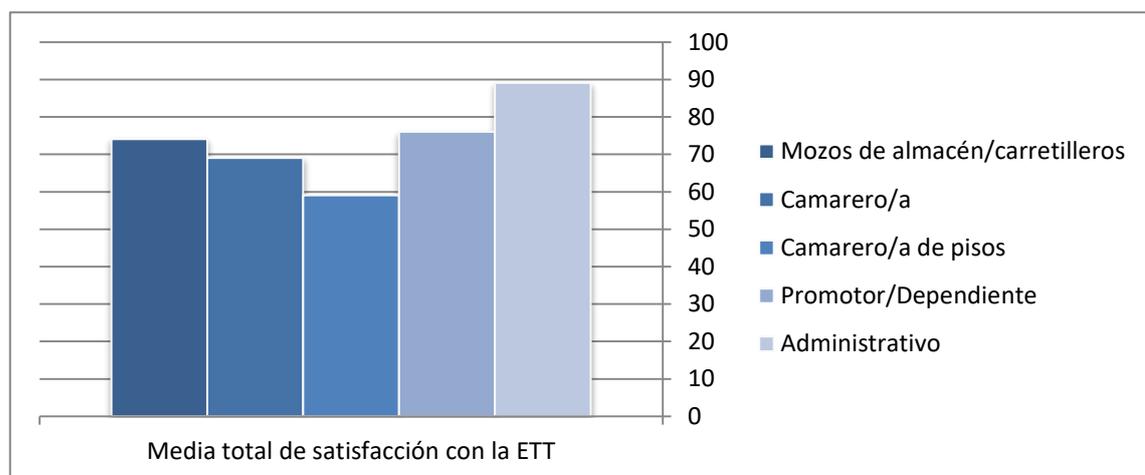
Este grupo corresponde a los promotores y dependientes. Por norma general presentan un nivel de satisfacción más alto, del 76%. Esto es causa de los salarios, que

suelen ser altos y del perfil de trabajo, que suele ser gente joven, activa y cuyo trabajo es más dinámico y de cara al público. La insatisfacción podría deberse a la poca frecuencia con la que se celebran los contratos, que suelen ser puntuales, por unos pocos días, o por picos de trabajo.

❖ **Administrativos**

El último grupo de estudio corresponde a los administrativos. Esta muestra es quizás, insuficiente y no hay sino un trabajador que haya realizado la encuesta. Sin embargo, en este caso, este único trabajador arroja unos datos de satisfacción altos, del 89%. En este caso podría ser porque es el único contrato asociado a una interinidad, a los horarios de trabajo estables y al nivel de carga de trabajo y la cualificación del mismo, mucho más alta que el resto de perfiles.

❖ **Resultados generales**



De forma general, observamos que los trabajos que revisten menor cualificación (camareros/as, mozos almacén/carretilleros y camarero/as de pisos) son también los que presentan una menor insatisfacción, en líneas generales debido a la alta rotación, a la urgencia de las contrataciones, a los horarios, los salarios, o a las durísimas condiciones de trabajo. Por otra parte, los trabajos con más cualificación (promotor/dependiente, administrativo) presentan, en líneas generales, una satisfacción muchísimo mayor que el resto, fruto de quizás no tanto un salario más alto, sino a unas mejores condiciones de trabajo, horarios fijos y carga de trabajo.

❖ **Anexo I: información sobre el trabajador**

Sexo: Varón Mujer

Categoría laboral:

- Mozo de almacén/Carretillero
- Camarero/a
- Camarero/a de piso/Valet
- Dependiente/Promotor/a
- Administrativo/a

Tipo de contrato laboral:

- Obras o servicios determinados
- Acumulación de tareas
- Interinidad
- Para la formación y el aprendizaje/Contrato en prácticas

❖ **Anexo II: encuesta de satisfacción con la ETT/Empresa Usuaría**

	Preguntas	1	2	3	4	5
1	El salario se ajusta a los estándares de la empresa usuaria					
2	La forma de retribución por parte de la ETT					
3	La rotación entre empresas de un mismo sector					
4	El horario de la jornada laboral					
5	El tiempo de preaviso para la incorporación a un puesto					
6	La estabilidad laboral					
7	La formación recibida para el tipo de puesto a desempeñar					
8	Los medios y recursos que la empresa le aporta (EPIs)					
9	Ubicación del lugar de trabajo					
10	La exigencia de plena disponibilidad por parte del trabajador					
11	La frecuencia con la que la ETT le contacta					
12	El proceso de inscripción en la ETT ha sido sencillo/útil					
13	El ambiente laboral con los trabajadores de la empresa usuaria					
14	Los consultores de la ETT tiene fácil accesibilidad					
15	El desempeño/trato directo con la ETT					
16	La formación en PRL ha sido útil/adecuada					
17	Los objetivos de trabajo suponen un reto					
18	Feedback por parte de la ETT y/o de la empresa usuaria					
19	Satisfacción general con la ETT					
20	Satisfacción con la/s empresa/s usuaria/s					

6. CONCLUSIONES

España está viviendo una época de cambio, una vorágine que ha hecho que el mercado laboral se torne completamente distinto de lo que era en la época anterior a la crisis. 2008 marcó un antes y un después en el panorama laboral español (y mundial) donde la contratación indefinida, estable y “para toda la vida” se han convertido en una leyenda urbana que pocos han conseguido corroborar. Tras este estudio, nos ha quedado una cosa clara: España se está recuperando, al menos en cifras. ¿Pero cuál es el precio a pagar? ¿Cómo decir que el empleo ha subido si un trabajador indefinido está siendo sustituido por 3 temporales, que cobran cada uno un 20% de su salario? El gobierno pavimentó el camino a la recuperación, pero los materiales que usó para su construcción son la precariedad, la inestabilidad, la incertidumbre y la miseria laboral.

La temporalidad ya no es un instrumento ligado a unos sectores concretos, no es una herramienta para unos pocos ni una estación de paso para trabajadores que buscan algo estable: se han convertido en un ente indispensable en nuestro panorama laboral. Y las ETT son su heraldo en este tiempo tan revuelto. Un ente indispensable cuya presencia se ha impuesto de forma forzada por un gobierno que creyó ver el futuro en el trabajo temporal. Ahora cualquier empresa recurre a la temporalidad como solución rápida y ágil para cubrir puestos de trabajo de forma casi automática. Son todo ventajas: las ETT se encargan de todo, selección y formación y ponen en la puerta de tu empresa un trabajador preparado para desempeñar la función que corresponda, sin los quebraderos de cabeza que suponen una contratación directa. Un trabajador que quizás mañana no esté. Un trabajador que quizás vuelva de nuevo al paro, sustituido por otro que carga más peso o se queja menos de sus labores, o que no murmure la palabra “sindicato”.

Las reformas hechas a la Ley que regula las ETT no son suficientes. Las propias empresas temporales no son suficientes. Son una herramienta de doble filo. Es imperativo que se ponga coto a la precariedad si queremos que el país avance en la dirección correcta. El simple hecho de eliminar un par de desempleados de las listas de estadística no va a hacer que se mueva la economía. En esto, las leyes laborales deben comenzar a moverse en dirección a la creación de empleo estable, duradero y de calidad, empleo que permita a las masas de España trepar por el agujero (a simple vista infranqueable) que ha dejado la crisis económica.

Es un hecho que las ETT son grandes multinacionales; el mercado de trabajo es muy beneficioso. Podría decirse que, en la situación actual y guiados por las directrices de la reforma laboral de 2012, las ETT se han vuelto indispensables. Si no existieran, ¿cómo podrían algunas empresas salir adelante? ¿Qué motor tendría que usar el país si la contratación indefinida se ha vuelto cosa del pasado? Algunas voces dentro de los gigantes de la temporalidad ruegan por la competencia de poder celebrar contratos indefinidos⁷. En tiempos de escasez de trabajo, estos heraldos del trabajo temporal se han posicionado como “la solución”. Una solución, sí, pero tal y como indica el nombre del trabajo que ofrecen, una solución temporal.

⁷ Entrevista realizada al delegado de Adecco en España por el periódico El País.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Chacartegui Javega, Consuelo (2000) *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo/* Ed. Tirant lo Blanch
- Cano Albacete, Jaime Alemán (2007) *Trabajadores puestos a disposición por las ETT: derechos colectivos ejercidos en la empresa usuaria/* Ed. Bomarzo (Albacete).
- Carrero Domínguez, Carmen y Blasco de Luna, Francisco Javier (2010) *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo: empresas de trabajo temporal.*
- Albiol Montesinos, Ignacio (2010) *Compendio de derecho del trabajo/* Ed. Tirant Lo Blanch (Valencia).
- Gala Durán, Carolina (1998) *Derechos y obligaciones entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias/* Ed. Constitución y Leyes, COLEX.
- Fernández López, M^a Fernanda; Rodríguez-Piñero Arroyo y Calvo Gallego, F. Javier (2004) *Diez años desde la regularización de las empresas de trabajo temporal: Balances y perspectivas/* Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Camps Ruiz, Luis Miguel (2001) *Las empresas de trabajo temporal: un análisis de su régimen legal y convencional/* Ed. Tirant Lo Blanch (Valencia)
- Nicolás Bernard, José Alberto (2017) *Necesidades productivas y temporalidad laboral /* Ed. Cizur Menor (Navarra)
- Cabeza Pereiro, Jaime y Lousada Arochena, José Fernando (2013) *Derecho del trabajo y crisis económica /* Consejo General del Poder Judicial (Madrid).
- Guamán Hernández, Adoración; Illueca Ballester, Héctor (2012) *El huracán neoliberal: la reforma laboral contra el trabajo/* Ed. Sequitur (Madrid).

8. WEBGRAFÍA

- <https://www.empleo.gob.es/>
- <https://www.cuestioneslaborales.es/>
- <https://www.lamoncloa.gob.es/>
- <https://www.ilo.org/>
- <https://www.asempleo.com/>
- <https://www.elperiodico.com/>
- https://europa.eu/european-union/index_es/
- <https://www.randstad.es/>
- <https://www.adecco.es/>
- <https://www.manpower.es/>
- <https://www.elpais.com/>
- <https://www.ine.es/>