



Universidad  
Politécnica  
de Cartagena



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA  
EMPRESA

U P C T

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
TRABAJO FIN DE GRADO

# EL PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA

**Alumna:** Tamara Rodríguez Contreras

**Tutora:** Olga Rodríguez Arnaldo

**Año académico:** 2017-2018

ÍNDICE

**PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TRABAJO**

a) Resumen del trabajo.....	5
b) Work Summary.....	6
c) Estructura del trabajo.....	7

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
---------------------------	----------

**CAPÍTULO 1**

**LA FIGURA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

1.1. Definición de Empresa de Trabajo Temporal (ETT) .....	9
1.2. Nacimiento y evolución de las ETT's .....	10
1.3. Legislación en España de las ETT's .....	10
1.3.1 Lo prohibido en las Empresas de Trabajo Temporal .....	13
1.4. Características internas de las ETT's .....	14

**CAPÍTULO 2**

**EL LUGAR QUE OCUPAN LAS ETT'S EN EL MERCADO DE TRABAJO  
ESPAÑOL Y EUROPEO**

2.1. Principales compañías dentro del sector de las Empresas de Trabajo Temporal en España .....	16
2.2. Progreso de los contratos en las ETT's españolas .....	18
2.3. La misión de las ETT's en el mercado de trabajo español .....	19
2.4. Progreso en los contratos de las ETT's europeas .....	20
2.5. Comparativa entre Europa y España en el sector de las ETT's ...	22
2.6. Aproximación hacia Europa .....	23

## CAPÍTULO 3

### INFLUENCIAS DE LAS ETT'S DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA

3.1.	La crisis española.....	25
3.2.	Análisis del impacto de las ETT's en la crisis.....	29
3.3.	El futuro de las ETT's.....	38
CONCLUSIONES.....		39
BIBLIOGRAFÍA.....		41

***“I like work: it fascinates me. I can sit and look at it for hours”.***

JEROME, J.K.: *Three Men in a Boat*, citado por Grint, K. (2003):  
*The Sociology of Work*. Cambridge: Polity Press. Blackwell, pág. 45.

## PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

### a. Resumen del trabajo

El impacto que sufrió el empleo español debido a la crisis económica – financiera queda reflejado en las elevadas tasas de paro registradas a partir del año 2008, afectando al mercado laboral negativamente.

A lo largo de este Trabajo Fin de Grado se analiza el papel de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) durante la crisis económica, un análisis del influjo que presentan las empresas de trabajo temporal en factores como la temporalidad, el empleo o el paro. Hay que mencionar, además se presenta un estudio sobre la evolución legislativa de dichas empresas, el funcionamiento interno y una muestra de los grupos de empresas más consolidados e importantes pertenecientes al sector temporal.

No sólo se incluye una comparativa entre el sector de trabajo temporal en España y el sector de trabajo temporal en Europa, sino también se destaca la influencia de las ETT's en diferentes países europeos mediante datos estadísticos.

Para finalizar, se proyecta una mirada hacia el futuro de las empresas de trabajo temporal, los objetivos que tienen establecidos para cumplir en 2020 y el camino que le queda por recorrer para alcanzarlos.

## **b. Work Summary**

The impact that the Spanish employment suffered due to the economic-financial crisis, is shown in the high unemployment rate registered from 2008, affecting the labor market negatively.

Along with this Final Degree Project, the role of the Temporary Employment Agencies (TEA's) during the economic crisis, an analysis of the influence that the temporary employment companies have on factors such as temporary nature, employability or unemployment. Furthermore, a research about the legislative evolution of those companies, the inner functioning and a sample of the most established and important companies' groups which belong to the temporary sector are shown.

Not only a comparison among the temporary work sector in Spain and the temporary work sector in Europe are included, but also the influence of TEA's in different European countries is emphasized through statistic data.

To conclude, a sight into the future of the temporary work companies, their established goals to achieve in 2020 and the way that they have to go through to reach them are projected.

### **c. Estructura del trabajo**

La organización de este Trabajo Fin de Grado está distribuida en tres capítulos para agilizar su coherencia y dar un sentido sencillo a la lectura para que sea lo más perceptible posible en su comprensión.

En el primer capítulo, se pone el foco en la evolución legislativa de las ETT's en España desde su origen, también en las características de estas empresas en su sector y los mecanismos que las comprenden.

A lo largo del segundo capítulo, se estudia la parte que dominan las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral tanto en España como en Europa, analizando la inmersión de dichas empresas en el sistema laboral y ejecutando una comparativa entre ambos.

Durante el tercer y último capítulo, se profundiza en el origen de la crisis económica española, el papel de las ETT's durante el periodo de recesión y la influencia que han tenido en variables representativas como el desempleo o la contratación temporal. También, se referencia el futuro de las ETT's en el mercado de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

La grave situación económica en la que se vio inmersa España, desde finales del año 2008, perjudicó al Servicio Público de Empleo, ya que las contrataciones disminuyeron. Ante esta situación, se buscaron otros medios de encontrar empleo que resultaron eficaces para combatir el paro, entre ellos las ETT's.

La diferencia entre España y los países europeos es el mercado laboral que compone cada país, el mercado de trabajo español ha sido severo, sin garantizar un trabajo estable por lo que, toda variación ha supuesto una recuperación más lenta que en mercados de trabajo del resto de naciones de Europa.

En España, hasta mediado de los años 90 no se legalizaron las empresas de trabajo temporal, mientras que en el resto del continente europeo ya eran una tónica habitual. La tardanza de su aparición legal y una escasez en la remodelación de su funcionamiento ha generado una difícil entrada y mala consideración del sector temporal en el mercado laboral. Lo precario y lo temporal son etiquetas vinculadas desde sus orígenes a las ETT's.

La intervención de las ETT's en el mercado de trabajo tiene como objetivo facilitar el empleo joven y el acceso a un puesto laboral en periodo de recesión a personas con edades adultas avanzadas. Además, estas compañías tienen un rol importante en la depresión de la economía, ya que dan opción de contratación indirecta a empresas que tienen que reducir costes y a la vez ampliar plantilla en puntas de trabajo.



### 1.1 Definición de Empresa de Trabajo Temporal (ETT)

Las Empresas de Trabajo Temporal, también conocida por sus iniciales ETT, son empresas de servicios que atienden las demandas de trabajo temporal de otras organizaciones (empresas usuarias) (García y Martín, 1998). Estas compañías focalizan su prestación durante los periodos en que dichas demandas no son asistidas por los Servicios Públicos de Empleo. La singularidad de estas se centra en ceder empleados a las empresas clientes, a través de CPD's (Contratos de Puesta a Disposición) con el objetivo de realizar un trabajo temporal.

En España las ETT's se regularizaron cuando se aprobó la Ley 14/1994 de 1 de junio (BOE-A-1994-12554) que en su artículo 1 hace la siguiente definición de dichas empresas: "Aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados".

Una cita de la que se pueden sacar varias conclusiones como que las ETT's intermedian entre empleado y empresa y viceversa con el objetivo prioritario de seleccionar trabajadores para ser contratados y prestar servicios a otras compañías de forma temporal. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) analiza que la intermediación se lleva a cabo con el fin de suplir las ausencias de sus empleados, subsanar la escasez de personal cualificado y paliar las variaciones de la carga de trabajo (OIT, 2009).

Por las anteriores atribuciones, la compañía cliente necesita empleados temporales y en lugar de contratar directamente recurre a las ETT's.

Los trabajadores temporales prestan un contrato de servicio con un fin definido por la OIT (OIT, 2009) de la siguiente manera: "Probar diferentes tipos de trabajo, a modo de trampolín para estrenarse en el empleo que desean, para ingresar o reingresar en el mercado de trabajo, para trabajar con mayor flexibilidad de acuerdo con su situación o, en general, para cambiar de empleo con facilidad y con plazos de preaviso breves".

## **1.2 Nacimiento y Evolución de las ETT's**

En el transcurso de los tiempos, ha sido algo frecuente el hecho de ceder empleados y subcontratar, preferentemente con la misión de ahorrar gastos de las compañías y formar plantillas de perfiles cualificados.

En la Edad Media y hasta los tradicionales oficios del siglo XV, quedan documentos que reflejan cómo se perfiló lo que en la actualidad se conoce como ETT's. Sin embargo, es en Reino Unido y Países Bajos durante el siglo XVIII cuando surgen las referencias en unas compañías que armonizaban el aporte de trabajadores en diferentes aspectos. Aunque para Moore (1965), las actuales ETT's nacen en Inglaterra a comienzos del XX, otros autores (Hatton, 2011; Tena, 2000) señalan que la pionera fue Workman Diversified Enterprises durante los años 20 del pasado siglo.

No obstante, el auge del negocio de las ETT's se dio a lo largo de la II Guerra Mundial sobre todo en el sector portuario debido a las bajas producidas por la contienda. A finales de los años 50, durante la postguerra crece su uso para diversas industrias, estableciéndose en países como Estados Unidos, Países Bajos y Francia. Como consecuencia, en Europa, estas empresas se adaptaron a la mayoría de los mercados laborales. Sin embargo, en España surgieron las primeras ETT's en los 80 y 90, una aparición lenta debida a la negativa aceptación de la sociedad y a la escasez de legislación en su funcionamiento. Por otra parte, su integración fue mucho más tardía hasta que las ETT's se legalizan en 1994 con la misión de ajustar el mercado de trabajo y otorgarle mayor eficacia.

## **1.3 Legislación en España de las ETT's**

Gran parte de las naciones que componen la Unión Europea empezaron a crear las leyes que regulan a estas empresas desde los años 70, a pesar de que su funcionamiento se consentía sin poseer una legislación concreta. El contraste con vecinos europeos fue que en España se tardó en regularizar sus leyes.

La primera referencia que se tiene en España es la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 (BOE-A-1931-9601), aunque no especificaba dentro de su liberalidad nada sobre el sector de las empresas de trabajo temporal, sí sirvió como referente en algunos casos. Teniendo en cuenta que las restricciones llegaron con el Estatuto de los

Trabajadores de 1980 en su Artículo 43 (BOE-A-1980-5683) donde se ilegalizó la subcontratación de empleados, con la prohibición de ceder trabajadores.

Hasta que llega la legalización de las ETT's en España con la aprobación de la Ley 14/1994 de 1 de junio (BOE-A-1994-12554), una regularización que quedó definida de esta manera en el artículo 1: “La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”.

Las ETT's poseen unos convenios colectivos a nivel interno, en ellos se ajustan los detalles de la interactividad de las empresas clientes con sus propios empleados y los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal. Con el paso de los años, la actividad de las ETT's ha ganado una mayor confianza y aceptación social, integrándose completamente para propiciar las regulaciones legislativas que ayuden a la eficiencia y crecimiento empresarial.

Actualmente, en 2018, hay en vigor otro ajuste legislativo, el RD 2/2015 de 23 de octubre (BOE-A-2015-11430), donde se aprobó el nuevo Estatuto de los Trabajadores que limita los contratos temporales en España. Es por esto por lo que, todas las ETT's deben llevar a cabo una serie de exigencias dentro de su legalidad: Registrar la compañía autorizada y mantenerla al corriente de sus finanzas, poseer la autorización administrativa para su funcionamiento y estar obligada a comunicar todos los Contratos de Puesta a Disposición que se hagan, ya que deben firmarse previamente a que el empleado inicie su función en la compañía cliente.

La tabla 1 sintetiza las leyes de las empresas de trabajo temporal en España.

**Tabla 1: Legislación en España de las ETT's**

Legislación	Modificaciones Establecidas
<b>Ley 14/1994 de 1 de junio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entra en vigor la primera normativa de las Empresas de Trabajo Temporal en España.</li><li>- Se establecen las conexiones entre ETT, empleado y empresa cliente, penalizaciones y requerimientos para su creación.</li></ul>

<p><b>RD 4/1995 de 13 de enero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de las siguientes obligaciones: cumplir las leyes que amparan los empleados puestos a disposición, la nitidez en la gestión de las empresas de trabajo temporal firma de Contrato de Puesta a Disposición y una contribución financiera por parte de los fundadores.</li> </ul>
<p><b>RD 216/1999 de 5 de febrero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se prohíbe la contratación de personal para realizar trabajos peligrosos.</li> <li>- Instauran prácticas en Prevención de Riesgos Laborales y Salud.</li> </ul>
<p><b>Ley 29/1999 de 16 de julio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reúne las modificaciones implantadas en el Acuerdo Interconfederal: mismo salario para empleados de ETT que para empleados de compañía cliente, aumentar las penalizaciones de las ETT's y endurecer las limitaciones de las ETT's para desarrollar su trabajo.</li> <li>- El modelo de contrato y duración de este pasa a poder ser de un periodo mayor.</li> </ul>
<p><b>Ley 12/2001 de 9 de julio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aprueba poder ceder a un mismo empleado para realizar trabajos en distintas compañías cliente.</li> </ul>
<p><b>RD-Ley 10/2010 de 16 de junio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La contratación por obra y servicio se aumenta hasta un periodo máximo de tres años y la prórroga de contrato de veinticuatro meses en un espacio de treinta meses.</li> <li>- Los derechos de empleados con centro de trabajo en compañía cliente, pasan a ser los mismos que para los empleados de plantilla fija.</li> <li>- Anulación de las exclusiones para ceder a trabajadores que realicen trabajos peligrosos a excepción de empleos relacionados con agentes cancerígeno o tóxicos.</li> </ul>
<p><b>RD-Ley 3/2012 de 10 de febrero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entran en vigor las Agencias de Colocación a través de ETT's.</li> </ul>
<p><b>RD-Ley 4/2013 de 22 de febrero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se autoriza la contratación por las ETT's, para la cesión a empresas clientes, de trabajadores para la formación y el aprendizaje.</li> </ul>

<b>RD-Ley 16/2013 de 20 de diciembre</b>	- Aprobación para la cesión de trabajadores a empresas clientes con relación a los contratos en prácticas.
<b>Ley 18/2014 de 15 de octubre</b>	- Ajuste de la interactividad de las empresas usuarias con sus propios empleados y los trabajadores cedidos.
<b>RD 417/2015 de 29 de mayo</b>	- Obligada utilización de los recursos electrónicos por la Administración y ETT's para la constitución de una base de datos central, dependiente de la Dirección General de Empleo, que centralice la información relativa a las ETT's, obrante en los distintos registros públicos.
<b>RD 2/2015 de 23 de octubre</b>	- Nuevo Estatuto de los Trabajadores que limita los contratos temporales en España.

*Fuente: Elaboración propia según el BOE (1994), BOE (1995), BOE (1999), BOE (2001), BOE (2012), BOE (2013), BOE (2014), BOE (2015)*

Al analizar la tabla 1, se ve que España ha vivido un gran desarrollo legislativo con respecto a las ETT's a lo largo de los 24 años que están asentadas en España.

La legislación varió mucho desde los límites y restricciones que caracterizaron a la ley aprobada en 1994 hasta las variaciones en 2015 con mayor cabida en el mercado laboral y mejor equilibrio en las garantías del empleado.

### **1.3.1 Lo prohibido en las Empresas de Trabajo Temporal**

En las empresas de trabajo temporal existen un conjunto de prohibiciones que impiden la celebración de un CPD, según el artículo 8 de la Ley 14/1994 estas prohibiciones son:

- Suplir empleados en huelga de la compañía cliente.
- Práctica de diligencias y labores que sean consideradas peligrosas para la salud o la seguridad

- Contratar a una persona para desempeñar unas funciones que se cubriesen por la compañía cliente en los doce meses predecesores a la firma del trabajador que requieren por los principios recogidos en los Artículos 50, 51 y 52, apartado `c´, del Estatuto de los Trabajadores.
- Cesión de empleados a diferentes ETT´s.

Por otro lado, en el artículo 17 de la ley 35/2010 de 17 de septiembre, se recogen las prácticas de diligencias y labores que son consideradas peligrosas para la salud o la seguridad. En su reforma número seis, se instaura que no se podrán establecer contratos de puesta a disposición para la ejecución de las labores especialmente peligrosas que se detallan a continuación:

- a. Labores que conlleven a la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.
- b. Labores que conlleven la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción de primera y segunda categoría.
- c. Labores que conlleven la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

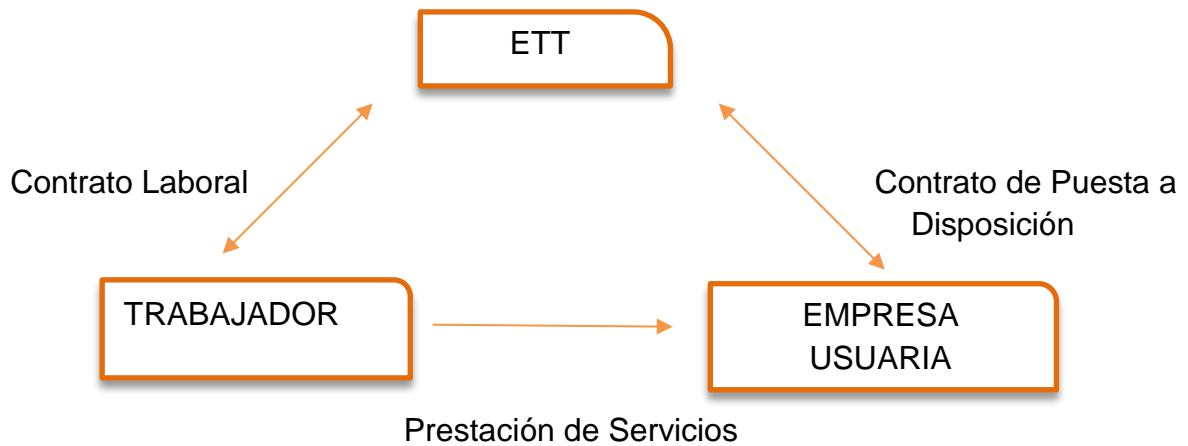
Excepción: el Anexo II del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, señala las prácticas básicas de salud y seguridad en todas las actividades en lo referente a los peligros de caídas en altura, las medidas son:

- Se prohíben en su totalidad los trabajos en alturas que conlleven la utilización de equipos de protección individual, como por ejemplo un arnés.
- Se requerirá el permiso previo del personal de prevención de riesgos laborales para las labores en alturas superiores a dos metros, como por ejemplo las pasarelas, únicamente se aprobará si se cumplen los términos de seguridad y legales.

#### **1.4 Características internas de las ETT's**

La organización de las ETT's se identifica por una serie de diligencias niveladas para llevar a cabo su trabajo de una manera eficiente. La forma de un triángulo podría ejemplificar la comunicación entre empleado, compañía cliente y ETT (ver gráfico 1).

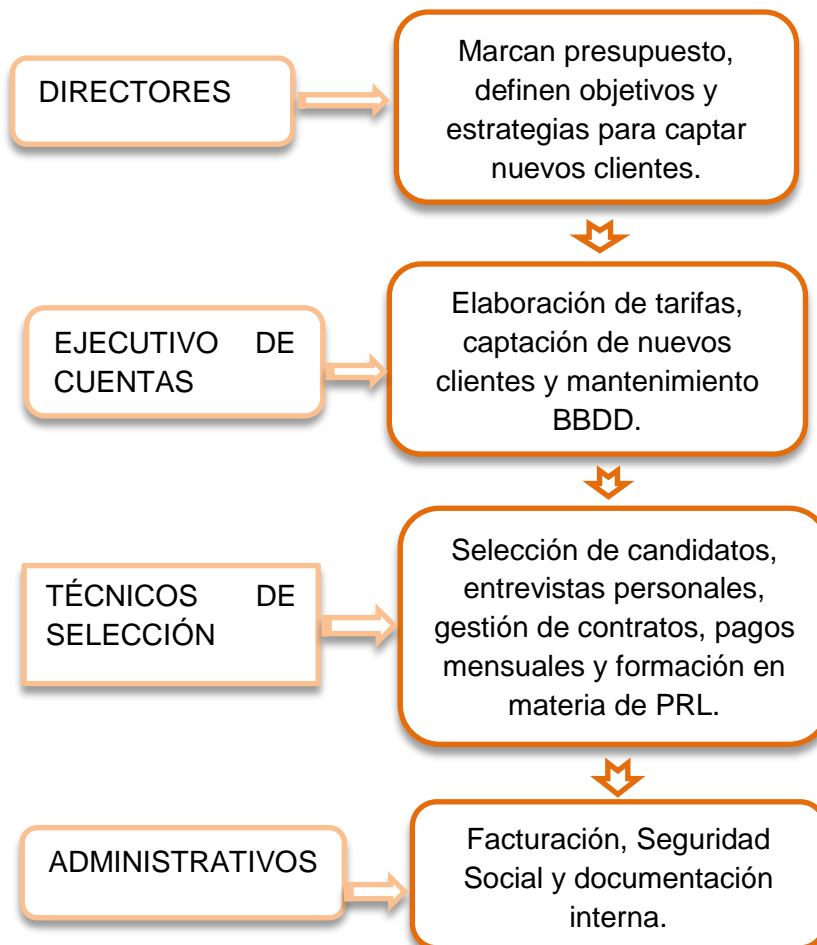
**Gráfico 1: Relación triangular en las ETT's**



*Fuente: Elaboración propia*

En el gráfico 2, se distinguen las diferentes funciones a desempeñar en cada posición interna más significativa que compone una empresa de trabajo temporal nacional estándar de manera sintetizada.

**Gráfico 2: Características internas de una ETT nacional estándar**



*Fuente: Elaboración propia según experiencia laboral*

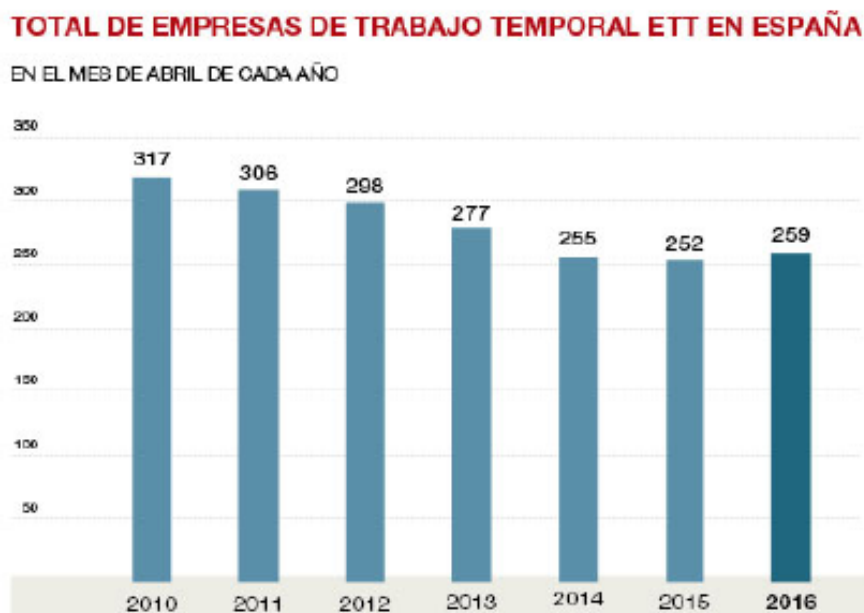
# CAPÍTULO 2

## EL LUGAR QUE OCUPAN LAS ETT'S EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y EUROPEO

### 2.1. Principales compañías dentro del sector de las Empresas de Trabajo Temporal en España

Las ETT's han sufrido significativos cambios desde la legislación de estas en 1994. Las reformas establecidas han sobrellevado a la creación de numerosas empresas de trabajo temporal, las cuales se han ido integrando en la sociedad y evolucionando internamente durante los veinticuatro años de presencia en el sector.

**Gráfico 3: Progreso del total de ETT's en España**



*Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
El Periódico*

En el gráfico 3, se aprecia el progreso del número total de ETT's que han existido en España estos últimos tiempos. En el año 2010 había operativas 317, unos meses más tarde se redujo a 306 empresas debido probablemente a la crisis económica en la que estaba inmersa el país y a la absorción empresarial. Es en el año 2015 cuando se



alcanza el menor número de ETT's, tocando el fondo de la presente década. Al año siguiente, en el 2016, se produce un crecimiento al alza.

Hoy en día, el sector de las empresas de trabajo temporal está compuesto por grupos de compañías internaciones, PYMES nacionales y grandes empresas de índole multinacional. En el año 2013, dejaron de existir diferenciaciones excesivas con respecto a este tipo de empresas dado que se fundó una asociación empresarial que junta a las compañías más significativas del mercado de las ETT's.

El 30 de enero de 2013, se creó ASEMPLERO en España, con la finalidad de juntar a un notable número de ETT's y agencias de colocación para salvaguardar los alicientes laborales en común de estas compañías y la promoción conjunta de la mejora del sector. Según el estudio *Impacto de las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado laboral y finanzas públicas* realizado por ASEMPLERO (Equipo Económico, 2013), esta asociación de ETT's es la más reciente y representa el 90% del sector, compuesta por 41 empresas asociadas.

Dentro de ASEMPLERO se encuentran las empresas de trabajo temporal más significativos de España:

- **AGETT:** Asociaciones de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, destacando entre ellas Randstad y Adecco:
- **Randstad:** Grupo holandés líder en su sector implantado en todo el mundo, el cuál desarrolla la mayor parte de su negocio en Europa. Está compuesta por cerca de 30.000 empleados y 4.600 oficinas en 39 países, y en España posee 250 sucursales. Es una de las compañías con más ingresos por su ejercicio en el año 2017 (1.427,4 millones de euros en España), según datos de la página web oficial de Randstad (Randstad/nosotros, 2018).
- **Adecco:** Grupo suizo que ejerce presencia a nivel mundial, está formado por 5.100 oficinas en 60 países. En España cuenta con 300 oficinas, 1.800 empleados en plantilla y, 15.000 clientes. En el año 2018, tiene una cuota de mercado del 20%, según datos oficiales de la página web de Adecco (Adecco en el mundo y Adecco en España, 2018).

- **Manpower:** Grupo americano con gran peso e influencia mundial. Está ubicada en más de 80 países, y en territorio español cuenta con de 120 oficinas, y 800 profesionales altamente cualificados.
- **Eurofirms ETT:** Primera empresa de capital español, con sede en Gerona. Está compuesta por más de 500 empleados, 95 delegaciones entre España y Portugal, llegando a facturar en el año 2017 351,5 millones de euros.

Todas ellas ofrecen actividades integrales de recursos humanos, se destacan los servicios de Trabajo Temporal especializado, Outsourcing y Orientación Laboral, proporcionando la integración de personas con discapacidad.

## 2.2. Progreso de los contratos en las ETT's españolas

Cuando recalieron las ETT's en España, muchos desempleados tuvieron al fin la ocasión de acceder a un puesto de trabajo temporal y entrar directamente al mercado de trabajo y a una compañía, que posteriormente pueda llegar a ofrecerle un contrato fijo.

La cantidad de empleados firmados a través de ETT's han variado desde su desembarco en España.

**Gráfico 4: Contratos por ETT en España**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El Periódico

Se observa en el gráfico 4 una predisposición al crecimiento desde el año 2010 al 2015, la única disminución se repite en el 2012 con 2.023.400 contratos temporales en España, el factor fue la baja exigencia de mano de obra que requirió un mercado en escasez de producción. En 2013 vuelven a crecer los contratos temporales posiblemente gracias en parte a la mejora en el sistema económico, alcanzando los 2.232.649.

### **2.3. La misión de las ETT's en el mercado de trabajo español**

La revolución tecnológica y social plantea un escenario con muchas exigencias para las compañías, incluida la incertidumbre que ha generado la crisis económica española, cambiando por completo el mercado laboral hacia la competitividad e internacionalización.

Las ETT's han supuesto un nuevo modelo para crear empleo dentro de la transformación empresarial. No crean puestos eventuales, sino que gestionan la necesidad real de puntas de trabajo, cubrir periodos vacacionales de los empleados de la empresa usuaria, etc., donde destaca la asistencia de recursos humanos a través de las ETT's.

Distintas investigaciones señalan que, en España (EC EUROPA UE, 2018), el mercado laboral funciona del mismo modo que en otros países de la Unión Europea. Cuánto más se adentran las empresas de trabajo temporal más disminuye la tasa de empleo ya que la economía española debe crecer en armonía con las del resto de naciones europeas, adecuando las compañías a un escenario activo y cambiante para su competencia.

La misión de las ETT's se centra en la expansión laboral puesto que son una ayuda para llevar a cabo la descongestión productiva que sufren las empresas. Debido a la continua evolución tecnológica y a los cambios en las preferencias de los consumidores, las ETT's están obligadas a adaptarse día a día a diferentes estructuras menos rígidas.

## 2.4. Progreso en los contratos de las ETT's europeas

Existen diferenciaciones en las Empresas de Trabajo Temporal europeas según el país que se examine dentro del continente europeo. Según el ajuste legislativo, época de inicio de la actividad, integración social o introducción en el mercado laboral, se puede saber el nivel de crecimiento en la actualidad de las ETT's en un país de Europa sobre el resto de las naciones vecinas.

La integración paulatina en cada estado miembro ha producido una distribución muy diversa en Europa, pero que a la hora de unificarlas poseen una gran fuerza a nivel internacional.

Durante la década de los 90, se vivió en la Unión Europea un crecimiento veloz en la contratación de colaboradores mediante empresas de trabajo temporal. En Italia, Suecia y España, esta forma de empleo ha aumentado hasta multiplicarse por cinco.

Según la investigación "Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work", elaborado por la Unión Europea en diciembre de 2016 (European Union; Countouris, N. *et al.*, 2016) sobre la contratación de empleados a través de empresas de trabajo temporal en 13 estados miembros, más de 8 millones de personas fueron contratadas por empresas de trabajo temporal en la UE en 2012. Sin embargo, los datos cambian significativamente de unos países a otros. Por ejemplo, Francia contaba con 2 millones de este tipo de contratos, más de 1 millón en Reino Unido, 470.000 en Italia y el dato más impactante se observa en Grecia con tan sólo 12.000 empleados en dicha modalidad. En esta selección de países miembros estudiados, el 2,9% lo representan los menores de 25 años, el 1,3% hasta los 54 años y un 0,7% limitando en los 64 años.

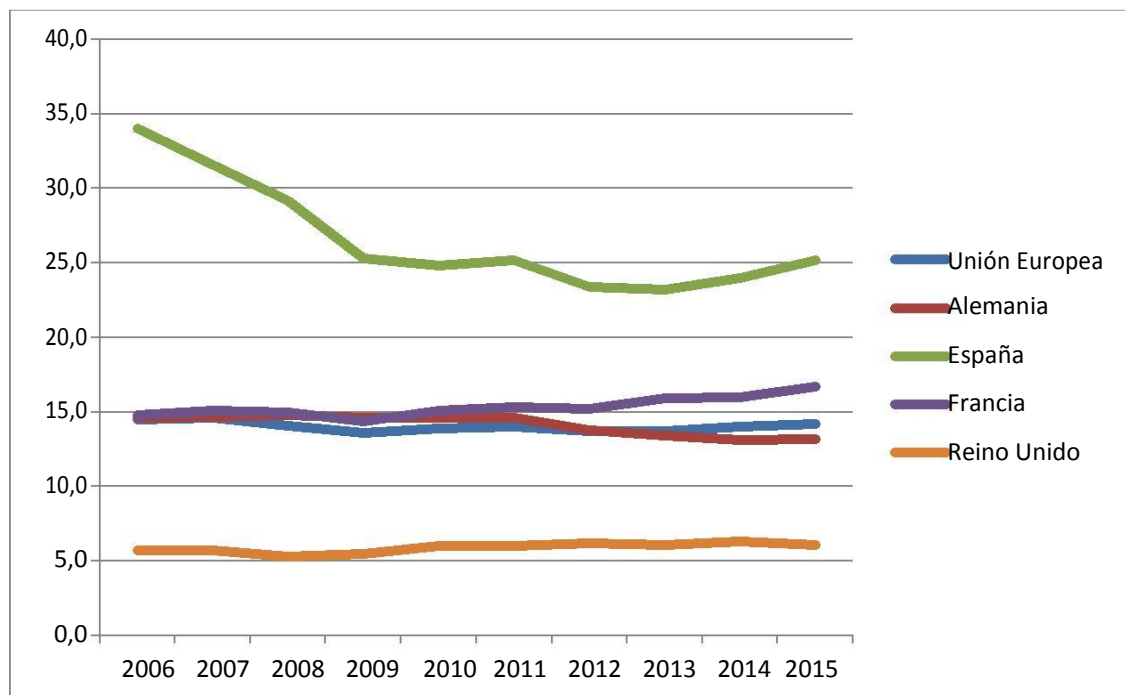
El informe Agencias de Trabajo Temporal y transición entre empleos en el mercado de trabajo europeo, realizado por Wilke *et al.* (2012), indica que muchos usuarios de ETT's se encontraban en situación de desempleo previamente a realizar un trabajo para este tipo de empresas, por ejemplo, más del 40% en Italia y Francia y alrededor del 60% en Alemania.

Las facilidades que proporcionan las ETT's se ejemplifica en los cambios que un empleado de un sector específico no experimenta al introducirse en otra modalidad de

contratación gracias a los impulsos que estas compañías de recolocación están ejerciendo en el contexto laboral universal.

En la última década, el porcentaje de contratos temporales ha ido manteniéndose constantes tanto en la Unión Europea.

**Gráfico 5: Porcentaje de contratos temporales vigentes en los últimos años**



*Fuente: Elaboración propia según datos EUROSTAT (2016)*

En el gráfico 5, se observa que en España la contratación durante tiempo determinado está más vigente que en las principales naciones de la Unión Europea y de esta en su conjunto, incluso con la depresión económica que se inició en el 2008. Desde 2012 se ve un ligero crecimiento de la contratación ya que las empresas de trabajo temporal han podido favorecer la elasticidad del mercado de trabajo. En Alemania disminuye ya que se desvían hacia la contratación directa mientras en Francia fue creciendo tras la recuperación financiera.

## 2.5. Comparativa entre Europa y España en el sector de las ETT's

El mercado de trabajo en Europa ha tenido una influencia diferente de las ETT's, puesto que cada país ha respondido de forma diferente desde su introducción. En España esa influencia ha ido muy despacio y ha sido mínima comparada con países vecinos, lo que ha situado a España por abajo en la lista europea del sector de las ETT's.

Lo curioso de esta situación es que España tiene una de las mayores tasas de temporalidad europea, como se vio en el gráfico 5 (26,3% en el año 2016). Esto se podría explicar porque en Europa se realiza por las necesidades puntuales de mano de obra, mientras que en España se utiliza para contratar a personas que realmente deberían estar contratadas de forma indefinida por la compañía cliente. Esta situación, es perjudicial para el acceso de las ETT's en el mercado laboral, además de por los acuerdos en los convenios colectivos y el rechazo de algunos sectores de la sociedad que no ven con buenos ojos a este tipo de empresas, impidiéndolas crecer.

Entre los años 1994 y 2007, en España se vivió una bonanza financiera que creó mucho empleo e hizo crecer todos los sectores industriales. Después, llegó la crisis económica y con ella quedaron expuestas las debilidades ante un intento fallido de disminuir la temporalidad o la tasa de paro. Los ajustes para reducir el paro en España obtienen una mayor fuerza en épocas de desarrollo económico, al igual que puede ocurrir en el resto de los países europeos si se comparan.

Los perfiles de cada empleado seleccionados por las ETT's varían según la economía, la sociedad y las leyes que rigen cada estado. En Europa hay una gran variación comparativa entre sexos, en España la situación está entre el 41% para el sector femenino y el 59% para el masculino. Los casos de Alemania y Suecia reflejan bien la realidad, ya que en la situación alemana el porcentaje es mucho mayor en hombres porque las ETT's contratan primordialmente para compañías industriales mientras que el sexo femenino se impone en Suecia ya que dichas empresas abastecen masivamente al sector terciario. Por otro lado, el análisis de los conjuntos por edades demuestra que los jóvenes menores de 30 años son la parte preferencial en España y en el resto de Europa, las ETT's preferentemente buscan estos empleados. El factor cultural es una causa de ello, por ejemplo, en Estados Unidos la situación es a la inversa donde la mayor parte de contratos son para los mayores de 30 (Estadísticas de Empleo de la Unión Europea, 2017).

Los factores académicos son una diferenciación europea, en el caso de España hay mayor predisposición a contratar empleados que hayan completado la educación secundaria obligatoria mientras que en otros casos como Suecia, su perfeccionamiento académico les hace demandar trabajadores que posean carreras universitarias, pero por los datos generales se tiende a buscar empleados con formación media en la gran mayoría de países.

A rasgos generales, España no contrasta de gran manera frente a sus vecinos europeos, sí es cierto que el número de contrataciones es menor que en resto del continente, pero los perfiles de empleados que se buscan son semejantes a la mayoría de Europa.

## **2.6. Aproximación hacia Europa**

La trascendencia de las ETT's en el mercado de trabajo español dista mucho de los mercados más potentes de la Unión Europea, cosa distinta es, el gran inconveniente en España ha sido la dureza de las leyes concretas para las ETT's. Desde su legalización en 1994, los cambios legislativos han sido escasos y lentos comparados con el resto de Europa, eso sumado a la intervención de otros factores sindicales, políticos y sociales.

Este sector se ha recuperado de una forma ágil en el contexto de la última crisis financiera, su imagen ha mejorado de cara a la sociedad produciendo los recientes cambios en las leyes para establecer más posibilidades al empleo joven y dar estabilidad al resto de contrataciones. Así mismo, es innegable que las contrataciones a través de ETT's hacen crecer los contratos temporales de baja durabilidad, algo que le ha puesto en contra a muchos sectores socioeconómicos por su vínculo a lo precario (dificultad de acceso a los afectados por prestaciones, trabajo inestable o sueldos bajos).

Todo trabajador de una ETT tiene el mismo conjunto de derechos principales que un trabajador de compañía final gracias al esfuerzo político, sindical y de los propios empleados a lo largo de su actividad. Lo precario de su situación se centra en la durabilidad de los contratos, no suele superar el mes de duración y la aleatoriedad hacia el siguiente acuerdo laboral suele producir incertidumbre e inseguridad económica.

Aun así, el momento económico que vive España en 2018 puede proporcionar una percepción renovada de las ETT's, flexibilizando su papel a lo que necesita el sistema de empleo y deshaciéndose del recelo que partes de la sociedad les muestran.



# CAPÍTULO 3

## INFLUENCIA DE LAS ETT'S DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA

---

### 3.1 La crisis española

La crisis económica que está viviendo España desde el año 2008 es a consecuencia de inestabilidades en el mercado financiero, lo que ha supuesto una decadencia del buen ciclo económico que se encontraba España y los países desarrollados hasta agosto de 2007.

El estallido de la crisis económica se dio en Estados Unidos, donde se desregularizó los mercados, los tipos de interés se encontraban bajísimos y los impuestos disminuyeron desde el año 2001 con el fin de reavivar el sistema económico después de los atentados de septiembre. Estas medidas daban acceso sencillo a créditos inmobiliarios tanto a particulares como a compañías, generando un alto factor de riesgo en las hipotecas *subprime*<sup>1</sup>, lo que provocó la actuación de la Reserva Federal (FED) para evitar que la inflación siguiera creciendo. Se optó por una subida en el tipo de interés de manera creciente, lo que desembocó en una burbuja inmobiliaria, ya que la mayoría de los prestatarios hipotecarios no disponían de liquidez para hacer frente a sus deudas económicas. Simultáneamente, las entidades bancarias continuaron concediendo préstamos puesto que confiaban en el encarecimiento del valor de la vivienda, pero no fue así, los precios inmobiliarios cayeron en picado y el aval que tenían en su poder las financieras para hacer frente a las deudas de sus clientes estaban valoradas por debajo de lo concedido. Esta situación se agravó en septiembre de 2008, al negarse Estados Unidos a salvar la caída de Lehman Brothers. La mala situación económico-financiera se expandió por todos los continentes, siendo los primeros mercados monetarios afectados los americanos y tras ellos, Europa (Ortega y Peñalosa, 2012).

---

<sup>1</sup>Hipotecas subprime (también llamadas hipotecas basura) son un tipo de crédito de carácter hipotecario, singularidad del sector financiero de Estados Unidos. Se identifica por tener un alto riesgo de impago con respecto al resto de préstamos. BBVA. Servicios de Estudios (2007).

En la Unión Europea las naciones más afectadas han sido Grecia, Portugal y España, sufriendo grandes problemas económicos que han afectado fuertemente en sus sociedades respectivamente.

La entrada de España en la Unión Económica y Monetaria en el año 1998 sirvió para dar confianza y equilibrio al mercado económico-financiero y, a su vez, dar libre circulación de capitales durante diez años. Al mismo tiempo, se ocasionó la burbuja inmobiliaria, esto hizo que el sector de la construcción resultase más beneficioso para la economía que otros sectores demandantes de nuevas tecnologías, dando lugar a que el Estado impulsara la compra de viviendas con mejorías fiscales y liberación del suelo (Alabort, *et al.*, 2009).

Al llegar la crisis en el año 2008 la burbuja inmobiliaria pinchó y, a consecuencia de ello, se produjeron importantes quiebras bancarias, dando lugar a inyecciones de capital por parte de Bancos Europeos a modo de rescate financiero. Por otro lado, el Banco Central Europeo subió los tipos de intereses, dificultando a los endeudados la devolución de los préstamos financieros. Así mismo, hubo una bajada importante en la adquisición de viviendas, perjudicando al sector de la construcción y a su vez, al empleo (Alabort, *et al.*, 2009).

A partir del año 2012 la tasa de desempleo española sufre un incremento de más del 25%, estableciendo un periodo de decadencia en el empleo originado por la crisis económica-financiera que sufre España desde el año 2008. El mercado laboral español cambió de manera negativa, apenas se hacían contratos de larga duración, el empleo se privatizó y la tasa de empleo tuvo una rápida bajada (Gradín, *et al.*, 2012).

Las transformaciones sufridas en el mercado de trabajo español han causado diferencias laborales y una decadencia en la calidad del trabajo, afectando con descaro la situación de recesión más a los jóvenes entre 25 y 29 años que a los adultos (mayores de 30 años), a personas con cualificación básica que a personas con cualificación superior y al paro de larga duración desde el año 2009, dando lugar a los contratos temporales (Vaughan-Whitehead, 2011).

A lo largo de la recesión española, el trabajo dirigido a jóvenes se ha visto afectado con una reducción de casi el 60% (Eurostat, 2016) en un periodo de ocho años. Desde el año 2008 la caída en la ocupación juvenil ha sido

destacable, llegando a triplicar la tasa de paro. El empleo joven ha disminuido la tasa de actividad en personas menores de 25 años hasta un 20% en el año 2015, siendo perjudicados los jóvenes entre 25 y 29 años. El desempleo ha golpeado con fuerza al sector juvenil en España, siendo la tasa de desempleo de este sector del 53,2% (OIT, 2015).

De igual forma, hasta el año 2012, el desempleo en edad comprendida entre los 30 y 49 años es más elevado de lo habitual, ya que la tasa de paro obtiene un 22% de la población activa alcanzando cerca de los tres millones de desempleados (Laparra, *et al.*, 2012). A partir del año 2014, se observa en la tabla 2 ha habido un periodo de disminución en la tasa de paro, esto podría ser consecuencia de la contratación temporal.

**Tabla 2: Evolución Tasas de Paro por grupos de edades en España (2008 a 2016)**

(Medidas de los cuatro trimestres del año en porcentaje)

<b>Grupo de edades</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>
16-19 años	39,38	61,26	72,55	68,56	60,01
20-24 años	20,16	36,87	48,85	50,32	41,42
25-29 años	13,33	24,69	31,49	30,33	25,60
30-49 años	9,52	17,57	22,35	21,99	17,28
50-65 años	7,53	14,13	14,13	18,28	16,99

*Fuente: Elaboración propia según datos del INE (2008), INE (2010), INE (2012), INE (2014), INE (2016)*

Por otra parte, el nivel de estudios es un componente que puede incurrir en la debilidad laboral de los trabajadores con cualificación básica, siendo este colectivo los más afectados por la crisis con una tasa de desempleo de más del 50% (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, 2015). Además, la debilidad de las personas con educación básica da lugar a poner en un segundo punto de mira el riesgo de paro que se está generando en personas

con estudios superiores, cerca del 15% de la población activa española con nivel educativo universitario está en situación de desempleo (Laparra, *et al.*, 2012).

En la tabla 3, se observa que de cada diez personas desempleadas una de ellas es titulado superior. Quizás, una consecuencia del bajo número de personas con titulación superior se deba a la subida de las tasas en formación universitaria que se han ido produciendo durante estos años de crisis por el gobierno español. A su vez, se destaca la elevada tasa de paro correspondiente a las personas con nivel de formación básica durante los últimos años de crisis económica. Esto puede ser debido a la activación del mercado laboral para perfiles más cualificados que aceptan desempeñar trabajos con menor responsabilidad.

**Tabla 3: Evolución Tasas de Paro por nivel educativo en España (2007 a 2016)**

(Medidas de los cuatro trimestres del año en porcentaje)

Nivel educativo (*)	2007	2012	2014	2016
Bajo	10,0	33,3	48,35	43,75
Medio	7,9	24,1	37,02	31,45
Superior	5,1	14,6	22,2	18,25

Nota: (\*) Nivel Bajo (Estudios Primarios), Medio (Estudios Secundarios Obligatorios y FPI), Superior (Estudios Universitarios).

*Fuente: Elaboración propia según datos del INE (2007), INE (2012), INE (2014), INE (2016)*

Durante estos últimos años, el desempleo ha tenido periodos de larga duración para muchas personas, estimados estos periodos a los que se alargaban más de 12 meses, incluso 2 años o superior a este tiempo, generando una tasa de desempleo de larga duración del 22,3% en el año 2012 (INE, 2012). La mayor parte del desempleo de larga duración se condensa en edades comprendidas entre los 30 y 49 años y en personas con educación básica (INE, 2012).

Simultáneamente, los contratos temporales en el mercado laboral español repercuten en la generación de empleo. La mayor parte del desempleo registrado entre el año 2008 y 2012, se dio debido a los despidos o la no renovación de los

contratos temporales por las propias empresas, ya que en muchos casos estos contratos se deben convertir en contratos de carácter indefinido. La temporalidad fue creciendo en España, en oposición a los contratos de larga duración o indefinidos que disminuyeron un 15% sobre el total del empleo (Merino, *et al.*, 2012).

### **3.2 Análisis del impacto de las ETT's en la crisis**

Las empresas de trabajo temporal en España han significado un medio para entrar en el mercado de trabajo, pero al mismo tiempo, la crisis les ha afectado directamente. No obstante, han ido evolucionando durante los últimos catorce años, durante el periodo de crecimiento económico, se observa en la tabla 4 que, en el año 2004 había activas 342 ETT's, número que crece hasta llegar a un total de 368 en el año 2007, esto supone un incremento del 7,60% en el sector de trabajo temporal (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2004 y 2007).

**Tabla 4: Progreso del número total de Empresas de Trabajo Temporal por año en España**

Año	Nº total de ETT's
2004	342
2005	346
2006	350
2007	368
2008	363
2009	333
2010	314
2011	304
2012	296
2013	271
2014	248
2015	255
2016	259

*Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo, Estadísticas, Anuarios, 2004 a 2016)*

La etapa de auge económico que estaba viviendo España se trunca debido a la crisis económica-financiera que estalla en el año 2008, esto provoca la desaparición de 5 ETT's ese mismo año, y una caída del 31,69% hasta el año 2014, momento en el cual han sobrevivido 248 ETT's. Esta situación es debido a la reducción de contratación eventual en las pequeñas empresas de trabajo temporal entre los años 2009 a 2012, considerados como los peores años del mercado laboral español. Además, la crisis da lugar al cese de dos delegaciones instaladas en la capital española pertenecientes a los grupos nacionales

especializados en trabajo temporal, Adecco y People (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012).

Sin embargo, las empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación han tenido un papel importante en el mercado laboral español, siendo impulsoras de empleo en el periodo de recesión, generando gran volumen de contrataciones a partir del año 2012 (Cruañas, 2017).

En el año 2016, se contempla en la tabla 4, hay un ascenso en la creación de nuevas ETT's de un 4,25%, lo que equivale a 11 empresas de trabajo temporal en total. Esta variación al alza es consecuencia de la recuperación económica que ha tenido España y sigue teniendo actualmente en 2018 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016).

Las Comunidades Autónomas con más empresas de trabajo temporal implantadas en ellas en el año 2006 fueron Cataluña, Madrid, Comunitat Valenciana, Andalucía y Murcia. La flexibilidad para contratar a través de empresas externas favoreció sobre todo al sector industrial. En Cataluña y Madrid, el número de ETT's en 2006 era de 119 y 114, respectivamente, número que disminuyó en ambas comunidades durante el periodo de rescisión debido al cierre de oficinas y empresas del ámbito de trabajo temporal. Un total de 24 ETT's echaron el cierre en Cataluña y 18 en Madrid durante los complicados años de crisis económica hasta 2016 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006 y 2016).

Por otro lado, Asturias, Illes Balears, Cantabria, La Rioja y Extremadura, son las Comunidades Autónomas con menos delegaciones de empresas de trabajo temporal establecidas en sus ciudades. Esto es debido, a la celebración de contratos temporales de larga duración por las empresas internamente y la contratación indefinida. Cabe destacar, La Rioja y Extremadura, desde el año 2006 hasta el año 2016 han sufrido la caída de estas compañías de manera más leve, ya que el número máximo de ETT's instaladas en estas dos CC. AA fue de 16 delegaciones en La Rioja y 12 en Extremadura en el año 2006, sobreviviendo a la crisis económica un total de 11 empresas de ámbito temporal en la comunidad riojana y 8 en la comunidad extremeña (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006 y 2016).

Se observa en la tabla 5, la evolución que han tenido las empresas de trabajo temporal en cada una de las Comunidades Autónomas de España. Existe variación en los años más fuertes de crisis económica hasta llegar al año 2016, donde se aprecia una recuperación del mercado laboral español.

**Tabla 5: Evolución del número de ETT's en las Comunidades Autónomas de España**

Comunidad Autónoma	Año			
	2006	2009	2012	2016
Andalucía	69	68	69	66
Aragón	40	35	32	37
Asturias (Principado De)	24	21	18	18
Balears (Illes)	21	15	13	11
Canarias	32	23	23	23
Cantabria	17	15	15	15
Castilla – La Mancha	31	34	33	31
Castilla y León	29	25	24	23
Cataluña	119	106	102	95
Comunitat Valenciana	80	54	67	78
Extremadura	12	8	6	8
Galicia	29	23	23	26
Madrid (Comunidad De)	114	100	104	96
Murcia (Región De)	53	49	44	50
Navarra (C. Foral De)	27	22	21	23
País Vasco	46	41	44	38
Rioja (La)	16	9	10	11

*Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo, Estadísticas, Anuarios, 2006, 2009, 2012 y 2016)*



La recuperación del mercado laboral español da lugar a un crecimiento interno en las empresas de trabajo temporal y agencias de colocación. Durante la crisis se produjeron reducciones de plantilla interna debido al cierre de delegaciones, a nivel nacional, y empresas íntegras. Grupo Adecco, mejor empresa dedicada a la gestión de trabajo temporal y a soluciones de recursos humanos para trabajar en España (Great Place to Work, 2017), por ejemplo, se vio obligado a disminuir su plantilla un 5% durante la recesión, cerrando más de 25 delegaciones en toda España, se quedó con 1.400 empleados internos en el año 2013 (Adecco, 2018a).

Al igual que Grupo Adecco, otras empresas dedicadas a trabajo temporal y soluciones de recursos humanos, así como agencias de colocación, se vieron afectadas por la crisis económico – financiera española y tuvieron que reducir costes para poder sobrevivir, lo que dio lugar a disminuir el número de empleados.

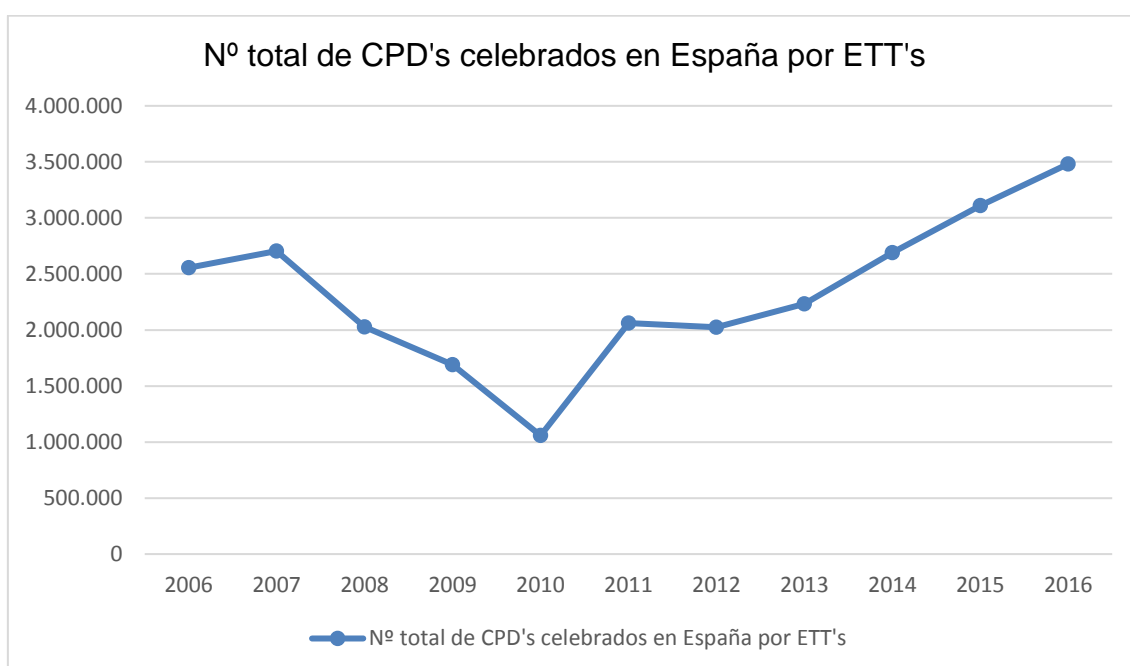
A medida que fue mejorando el empleo y la contratación temporal, Grupo Adecco se ha ido recuperando económicamente, abriendo nuevas delegaciones, superando la cifra de 300 oficinas implantadas en España en 2018 (Adecco en España, 2018a) y generando más de 350 puestos de trabajo internos. Actualmente, tiene una plantilla formada por 1.800 empleados (Adecco en España, 2018a).

El sector de trabajo temporal ha sufrido el duro golpe que ha supuesto el periodo de recesión para el empleo español. Las empresas de trabajo temporal exponían números muy positivos hasta el estallido de la crisis económica en 2008, lo que dio lugar a que hayan experimentado caídas del 33,87% en sus contrataciones desde el año 2006 hasta el año 2009. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006 a 2009).

A partir del año 2011, se aprecia en el gráfico 6 una leve recuperación en el empleo, generando las ETT's un total de 2.062.536 de contratos de puesta a disposición en España (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2011). La evolución positiva en la contratación fue debida a la reforma laboral del año 2010, donde se establecieron mejoras en las limitaciones que no permitían la gestión de CPD's para puestos de trabajo específicos (Lázaro, 2012).

A pesar del cierre de delegaciones y ETT's íntegras, el número de contratos celebrados desde 2013 crece cada año más de un 8%, llegando a gestionarse en el año 2016 un total de 2.689.892 de contratos temporales en España. La recuperación que está teniendo el mercado laboral español gracias a la contratación eventual queda reflejada en el gráfico 6.

**Gráfico 6: Progreso del número total de CPD's anuales celebrados por ETT's en España**



*Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo, Estadísticas, Anuarios, 2006 a 2016)*

Los jóvenes entre 25 y 29 años han sido a quienes más se ha afectado la disminución de empleo durante la crisis económica, así como al grupo de personas adultas comprendidas entre los 50 y 65 años. En el año 2006, el número total de trabajadores jóvenes activos contratados a través de empresas de trabajo temporal en España era de 179.776, cifra que se redujo un 45,56% en el año 2009 y un 52,31% en 2012. Las dificultades por encontrar trabajo pudieron hacer que aceptaran empleos de corta duración para poder entrar en el mercado laboral. A partir del año 2012, esta cifra fue evolucionando paulatinamente,

siendo contratados por ETT's en el año 2016 un total de 554.724 trabajadores jóvenes, lo que equivale a un 308,56% más que hace diez años (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006, 2009, 2012 y 2016).

En la tabla 6, se observa que, en periodo de recuperación, desde el año 2012 hasta el año 2016, los contratos a trabajadores jóvenes y adultos están creciendo considerablemente, lo que se podría tomar como buena gestión de la economía española.

**Tabla 6: Trabajadores Contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal por edad en España**

Edad del trabajador	Año			
	2006	2009	2012	2016
De 16 a 24 años	295.313	127.493	84.323	571.639
De 25 a 29 años	179.776	97.887	85.742	554.724
De 30 a 49 años	257.274	186.277	216.809	1.858.337
De 50 a 65 años	19.822	16.907	23.755	294.898

*Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo, Estadísticas, Anuarios, 2006 a 2016)*

Los contratos celebrados por las empresas de trabajo temporal son, frecuentemente, motivados por una obra o servicio o por circunstancias de la producción. Con menor periodicidad se realizan contrato por interinidad o por formación, aprendizaje y prácticas.

Durante el año 2006, año donde la economía española era estable, se celebraron a través de ETT's en España 1.404.408 de contratos eventuales por circunstancias de la producción, esta cifra disminuyó en periodo de crisis hasta un 37,82% en el año 2009. A partir del año 2012, se produjo un crecimiento lento que mejoró cada año la situación del mercado laboral español, siendo para el año 2012 de un 13,31% con respecto al año 2009 y generándose 1.760.405 de CPD's en el año 2016, momento en el cual España está en periodo de

recuperación (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006, 2009, 2012 y 2016).

Los contratos por interinidad son menos frecuentes en las empresas de trabajo temporal, quizás sea debido a que se realizan para la sustitución de un trabajador perteneciente a la plantilla interna de la empresa usuaria, lo que significa que ambos trabajadores no pueden coincidir a la vez en el mismo puesto de trabajo y esto puede dificultar la actividad. Es por ello, por lo que las empresas clientes optan por contratar bajo la modalidad de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción.

En la tabla 7, se observa que en el año 2006 se gestionaron en España un total de 131.802 contrataciones por interinidad, produciéndose una caída del 28% en el año 2009 que se pronunció más a lo largo de los siguientes años. A pesar de estar España en periodo de recuperación y mejoría económica, los contratos de interinidad han tenido poco éxito ya que, en el año 2016, la reducción de contratación fue del 21,43% con respecto al año 2009 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006, 2009 y 2016).

**Tabla 7: Contratos de Puesta a Disposición registrados por Empresas de Trabajo Temporal y modalidad del contrato en España**

Modalidad del contrato	Año			
	2006	2009	2012	2016
Obra o servicio	1.064.683	709.608	887.418	1.220.864
Eventuales por circunstancias de la producción	1.404.408	873.334	989.585	1.760.405
Interinidad	131.802	94.901	74.179	74.569
Formación, aprendizaje y prácticas	123	39	14	1.588

*Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo, Estadísticas, Anuarios, 2006, 2009, 2012 y 2016)*

Las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal se caracterizan por generar contratos temporales para un tiempo de duración menor de tres meses. Sectores como el de logística, hotelero e industrial, demandan trabajadores a días sueltos para puntas de trabajo, esto hace que se mueva gran volumen de CPD's entre ETT y empresa usuaria, sin significar que cada CPD corresponda a un trabajador nuevo, ya que un mismo empleado puede trabajar varios días sueltos a lo largo de un mismo mes y esto genera un contrato de puesta a disposición por cada contrato establecido.

En la tabla 8, se observa que desde el año 2006 hasta el año 2016 la duración del contrato es mayor en el periodo de uno a treinta días. En el año 2006, año previo a la recesión, se celebraron a través de ETT's un total de 1.297.482 de CPD's en España por duración menor a un mes, decreciendo dicho número un 32,01% en el año 2009. La evolución de la contratación por periodos menor a treinta días ha sido favorable, ya que en el año 2012 se gestionaron un total de 1.045.047 de contratos puesta a disposición en el mercado laboral español mediante empresas de trabajo temporal (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006, 2009 y 2016).

**Tabla 8: Contratos de Puesta a Disposición registrados por Empresas de Trabajo Temporal y duración del contrato en España**

Duración del contrato	Año			
	2006	2009	2012	2016
De 1 día a 30 días	1.297.482	882.159	1.045.047	1.840.380
De 1 mes a 3 mese	161.371	58.582	54.680	111.154
De 3 meses a 6 meses	28.196	14.001	12.008	30.435
De 6 meses a 1 año	3.262	1.553	1.920	4.859
Más de 1 año	511	108	97	208

*Fuente: Elaboración propia según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Empleo, Estadísticas, Anuarios, 2006, 2009, 2012 y 2016)*

La realidad final es que los contratos de duración entre uno y tres meses han ido decayendo durante los años frente a los contratos para menos de treinta días. Se aprecia en la tabla 8, que en el año 2016 se celebraron un total de 1.840.380 contrataciones a través de ETT's en España por duración menor a un mes y 111.154 contratos para un periodo entre uno y tres meses.

Con respecto a los contratos de duración a más de un año, apenas se celebran a través de empresas de trabajo temporal ya que se consideran contratos estables y este tipo de empresas demandan perfiles para cubrir puestos de trabajo eventuales.

### **3.3 El futuro de las ETT's**

Para el año 2020, las Empresas de Trabajo Temporal en España tienen unas metas fijadas por la Unión Europea, destacando la generación de empleo y la mejora del sistema de formación que ofrecen. En el año 2017, la tasa de empleo se constituye en un 10% menos de lo determinado, estando en un 74% el objetivo marcado para el año 2020 (Cruañas, 2017).

En los años de recesión, la tasa de empleo se redujo registrando un 58,6% de empleabilidad, las empresas de trabajo temporal ayudaron a la disminución de la tasa de desempleo con la incorporación al mercado laboral de perfiles con educación básica, de modo que, en el año 2016, se produjo una subida en la tasa de empleo alcanzando el 64% (Cruañas, 2017).

Por otro lado, la Unión Europea marca llegar al objetivo del 15% en la tasa de abandono escolar en el año 2020. En los últimos años de crisis económica, se ha reducido esta tasa hasta colocarse en 19%. El mercado de trabajo precisa pautas para mejorar el modelo de educación junto a la orientación laboral. De este modo, los contratos temporales benefician al empleo, ya que la posibilidad de percibir un empleo temporal en el año 2017 es superior al de conseguir un contrato de larga duración o indefinido y esto es posible a la influencia de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral (Cruañas, 2017).

# CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

---

Tras el análisis profundo sobre las empresas de trabajo temporal, su papel durante la crisis económica y la situación laboral en España realizado en este Trabajo Fin de Grado se destaca que en el sector de trabajo temporal existen peculiaridades como su legislación, tipos de contrato y crecimiento que ha tenido en la última década a pesar de la depresión económica que ha sufrido España.

El desarrollo legislativo de las empresas de trabajo temporal en España es lo más destacado del primer capítulo, en el año 1994 se optó por regular la situación de estas empresas como medida de fomento de la contratación, por la Ley 14/1994 de 1 de junio. Hay que mencionar, además la creación de la Ley 35/2010 para las ETT's en el año 2010, la aprobación de esta ley supuso el inicio de colaboración entre empresas de trabajo temporal y SEPE como agencias privadas de búsqueda de empleo. Las ETT's en España tienen un rol importante en este tipo de reciprocidad.

El propósito primordial ha sido estudiar el efecto de las empresas de trabajo temporal en las principales magnitudes para la estabilidad o crecimiento del mercado laboral español en periodo de recesión. El análisis llevado a cabo concluyó en que la intervención de las empresas de trabajo temporal ha afectado de forma positiva en el incremento de la tasa de empleo española. Tras el análisis del escenario en España, se contextualizó con datos del mercado laboral en Europa, ya que la situación en otros países europeos son influencia en el mercado de trabajo común.

La crisis económica española producida por el estallido de la burbuja inmobiliaria en el año 2008 agravó la situación de empleo, se produjeron despidos, reducción de jornada laboral y cese de actividad en empresas provocando el cierre de estas. A partir del año 2010 la situación mejoró paulatinamente, a pesar de que el número de empresas de trabajo temporal decreció durante la crisis, lo que no significa que los contratos temporales celebrados también lo hicieran, por el contrario, se produjo un aumento gracias a las ETT's. El crecimiento en la gestión

de contratos, además de por una mejora en la situación económica de España, también se debe a una penetración positiva del sector temporal en el mercado laboral.

En general, las empresas de trabajo temporal han favorecido a la economía española y al mercado laboral, ya que ofrecen oportunidad de incorporación al mercado de trabajo de manera eficaz, generan gran volumen de contratación anual y mantienen la tasa de paro estable o incluso mejorada desde los años de recesión.



# BIBLIOGRAFÍA

## BIBLIOGRAFÍA

---

Adecco (2018). [www.adecco.es](http://www.adecco.es) , extraído el 11/04/2018

Adecco (2018a). [www.adecco.es](http://www.adecco.es) , extraído el 30/06/2018

Albort, E., Buendía, L., Fuster, G., Obispo, M. y Rodríguez, L. (2009) “Crisis económica y resistencia obrera: la crisis mundial y sus efectos en España”. ICEA (Instituto de Ciencias Económicas y de la Autogestión), N.º 1.

ASEMPLEO y Equipo Económico (2013) “Impacto de las ETT’s en el mercado laboral y las finanzas públicas”.

BBVA. Servicios de Estudios (2007) “Subprime”. [www.web.archive.org](http://www.web.archive.org)

BOE (Boletín Oficial del Estado) (1994, 1995, 1999, 2001, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015) “Legislación de las ETT’s” [www.boe.es/legislación](http://www.boe.es/legislación)

Countouris, N., Deakin, S., Freedland, M., Koukiadaki, A. y Prassl, J., (2016) “Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work”. *European Union*. International Labour Office.

Cruañas, A. (2017) “En ruta hacia 2020: Un destino para el que aún nos faltan caballos”. *ASEMPLEO*.

Cruañas, A. (2017) “Una mayor intermediación de las ETT’s, conlleva tasas de paro y de temporalidad más ajustadas”. *ASEMPLEO*.

Estadísticas de Empleo de la Unión Europea (2017). *Eurostat*. Statistics Explained. Employment Statistics. [www.ec.europea.eu](http://www.ec.europea.eu)

Eurofirms ETT (2018). [www.eurofirms.es](http://www.eurofirms.es) , extraído el 11/04/2018.

ETT, Empresa de Trabajo Temporal (2012) “Encadenar contratos de trabajo”. [www.empleo.ett.com.es](http://www.empleo.ett.com.es)

ETT, Empresa de Trabajo Temporal (2012) “La gestión del trabajo temporal”. [www.empleo.ett.com.es](http://www.empleo.ett.com.es)

- Eurostat (2016). [www.ec.europa.eu/eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat) , extraído el 03/06/2018.
- Fuentes, A. (2016) “Las ETT rentabilizan la reactivación de la contratación en España”. *El Periódico*.
- García, J. y Martín, A (1998) “Glosario de Empleo y Relaciones Laborales”. *Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo*. Madrid.
- Gradín, C., Cantó, O. y Del Río, C. (2012) “Measuring employment deprivation among households in the EU”. *ECINEQ. Society for the Study of Economic Inequality*.
- Great Place to Work (2017). [www.greatplacetowork.es](http://www.greatplacetowork.es) , extraído el 30/06/2018.
- Hatton, E (2011) "The temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America". *Philadelphia: Temple University Press*, pp. 32-33.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2007, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016), “EPA. Tasa de Paro” [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Laparra, M., Pérez, B., Lasheras, R., Carbonero, M.A., Guinea-Martín, D., Zugasti, N., Ayala, L., Martínez, L., Sarasa, S., García, A., Guillén, A.M., Pavolini, E., Luque, D., y Anaut, S (2012) “Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España”. *Obra social “la Caixa”*. Colección Estudios Sociales, N°35, pp. 28-47.
- Lázaro, J.L (2012) “Las agencias de colocación”. *Universidad de Huelva*.
- Manpower (2018). [www.manpower.es](http://www.manpower.es) , extraído el 11/04/2018.
- Merino, M.C., Somarriba, N., Negro, A.M., (2012) “Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica”. Asociación Internacional de Economía Aplicada. Estudios de Economía Aplicada, Vol. 30, N°1, pp. 261-282.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2004 a 2016), “Empleo, Estadísticas, Anuarios, Empresas de Trabajo Temporal” [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)
- Moore, M. (1965) “The temporary help service industry: Historical development, operation and scope”. *Industrial and Labor Relations Review* 18, pp. 554-569.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009, pp. 1-2) “Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de empleo temporal y su contribución al mercado de trabajo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015) “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015. Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes”.

Ortega, E. y Peñalosa, J. (2012) “Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM”. *Banco de España*. Documentos ocasionales N.º 1201.

Randstad (2018). [www.randstad.es](http://www.randstad.es) , extraído el 11/04/2018.

Servicio Público de Empleo Estatal (2015) “Informe anual del Servicio Público de Empleo Estatal”. Pp. 8-12.

Vaughan-Whitehead, D. (2011) “Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe”. OIT Cheltenham, pp. 393-444.

Wilke, Maack y Partner (2012) “Agencias de Trabajo Temporal y transición entre empleos en el mercado de trabajo europeo”. *Eurociett y UNI europea*.