

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015 / 2016

## **ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

## **ANALYSIS OF INTERNAL ACTIVITIES OF TEMPORARY WORKER AGENCIES**

Realizado por la alumna Vanesa López De Benito

Tutorizado por la Profesora Dña. Beatriz Jiménez Parra

## ÍNDICE

Abstract .....	3
Resumen .....	4
1. Justificación de la elección del tema de análisis y objetivos .....	5
2. Metodología .....	8
2.1. Metodología cualitativa .....	8
2.1.1. Fuentes de información primarias .....	8
2.1.2. Fuentes de información secundaria .....	9
2.2. Metodología cuantitativa .....	9
3. Las Empresas de Trabajo Temporal .....	11
3.1. Concepto .....	11
3.2. Marco legal .....	12
3.3. Las Empresas de Trabajo Temporal en España .....	13
3.4. Estructura interna .....	20
4. Funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal .....	24
4.1. Relación ETT – EU .....	26
4.1.1. El presupuesto .....	27
4.1.2. El proceso de selección .....	29
4.1.3. El contrato de puesta a disposición .....	32
4.2. Relación la ETT y el Trabajador .....	33
4.2.1. Trabajador que busca empleo y acude a una ETT .....	34
4.2.2. ETT que busca candidatos para cubrir un determinado puesto de trabajo .....	35
4.2.3. Trabajador nombrado por la EU .....	35
4.2.4. Contrato laboral entre la ETT y el Trabajador .....	35
4.3. Relación EU – Trabajador .....	40
5. Ventajas e inconvenientes del uso de ETT .....	42
6. Conclusiones .....	43
7. Agradecimientos .....	44
8. Bibliografía .....	45
9. Anexos .....	48
9.1. Modelo de entrevista a la ETT .....	48
9.2. Entrevista a la EU .....	49
9.3. Modelo entrevista a los trabajadores .....	50

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Gráfico 3.1: Evolución del número de ETT en España.....	14
Gráfico 3.2: Contratos de Puesta a Disposición por sectores en 2015 .....	16
Gráfico 3.3: Contratos de Puesta a Disposición por Comunidades Autónomas .....	17
Gráfico 3.4: Trabajadores contratados por ETT de enero a mayo 2014 a 2016.....	17
Gráfico 3.5: Contratos realizados por edad del trabajador contratado. ....	18
Gráfico 3.6: Contratos realizados según el sexo del trabajador contratado. ....	18
Gráfico 3.7: Número de contratos realizados por ETT por razón del sexo .....	19
Gráfico 3.8: Contrataciones realizadas por el SEPE y ETT en los años 2014 y 2015 .....	19
Figura 3.1: Organigrama genérico de una ETT a nivel nacional. ....	21
Figura 3.2: Organigrama de oficina de Adecco. ....	22
Figura 3.3: Organigrama de oficina de Randstand.....	22
Figura 3.4: Organigrama de oficina de Ananda Gestión.....	23
Figura 3.5: Organigrama de oficina de Manpower .....	23
Figura 4.1: Características de las relaciones laborales .....	25
Figura 4.2: Relación triangular entre ETT, EU y trabajador.....	26
Figura: 4.3 Supuestos de contratación laboral.....	33
Gráfico 4.1: Número de contratos realizados por ETT durante el 2015 .....	36
Gráfico 4.2: Contratos convertidos a indefinidos (primer semestre 2007-2016) .....	37
Figura 5.1: Ventajas e inconvenientes para la EU.....	42
Figura 5.2 Ventajas e inconvenientes para el trabajador.....	42

## ABSTRACT

This final degree project tries to be a synthesis of the functionality of the temporary employment agencies, defined as those whose business is to make available to another company (usually, the user company) on a temporary basis, workers hired by the latter.

The purpose pursued, as hereinafter detailed, is to know firsthand the operation of temporarily employment agencies, so throughout this project it will be analyzed how its progression has been, although they already existed in the nineteenth century, it was in the decades of the 50s and 60s of the twentieth century when companies began making frequent use of temporary employment agencies, nowadays fully implemented in the labor market.

When a company needs to temporarily fulfill a job position and a temporary employment agency is used, they establish by contract a commercial relationship through a contact. Then the temporarily employment agency proceeds with a search and selection process in order to find the right worker bases on the needs of the user company, setting then a labor relationship.

Finally, the worker who has been hired by the temporary agency, will lend their services to the user company, under whose management and authority, the employee will perform his duties.

In this project, it will be analyzed this triple relationship through personal observation, various manuals, current legislation, as well as interviews with temporary employment agencies, user companies and workers.

**Keywords:** temporary employment agencies, temporary worker, user undertaking.

## RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Grado pretende ser una síntesis sobre el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal, definidas éstas como aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (Empresa Usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

El objetivo perseguido, como más adelante se detalla, es conocer de primera mano el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal. Por ello, a lo largo de este Trabajo Fin de Grado se analizará cómo ha sido su progresión. Aunque ya en el siglo XIX existían, no fue hasta la década de los 50 y 60 del siglo XX, cuando las empresas comenzaron a hacer un uso frecuente de las Empresas de Trabajo Temporal, y en la actualidad están totalmente implantadas en el mercado laboral.

Su funcionamiento, aparentemente es sencillo. Cuando una empresa precisa cubrir un puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo, utilizando los servicios que ofrece una Empresa de Trabajo Temporal, establecen una relación mercantil, materializada en un contrato. Posteriormente, la Empresa de Trabajo Temporal realiza un proceso de búsqueda y selección para encontrar al trabajador adecuado a las necesidades de la empresa usuaria, procediendo a su contratación y estableciendo con el mismo una relación laboral. Finalmente, el trabajador que ha sido contratado por la Empresas de Trabajo Temporal, prestará sus servicios en la empresa usuaria, bajo cuya dirección y autoridad, el trabajador desempeñará sus funciones.

En este trabajo, se analizará esta triple relación mediante la observación personal, el uso de diversos manuales y legislación actual, y a través de la realización de entrevistas a Empresas de Trabajo Temporal, trabajadores y Empresas Usuarias.

**Palabras clave:** empresa de trabajo temporal, empresa usuaria, trabajador temporal.

## 1. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA DE ANÁLISIS Y OBJETIVOS

Según Monereo Pérez y Moreno Vida (2004), durante el siglo XX se han producido transformaciones productivas y tecnológicas esenciales, que han llevado a cabo fuertes cambios tanto en el modelo tradicional de producción y de organización de la empresa como en el modelo de relaciones de trabajo y en el propio Derecho del Trabajo, dejando atrás el clásico modelo Fordista. En la década de los 80 se produce una gran reorganización a nivel económico y productivo llegando a las tácticas de organización de las empresas, apareciendo así la descentralización productiva y abriendo nuevas vías a la externalización del trabajo.

La relación de trabajo ordinaria y típica, comporta la existencia de dos partes, empleador y trabajador. Éstas intercambian distintas prestaciones, posteriormente formalizadas a través del contrato de trabajo entre ambos, cuyo contenido determinará, en combinación con el resto de las normas de aplicación, los derechos y deberes de cada uno. Frente a esta relación laboral, la práctica empresarial fue desarrollando una modalidad distinta, donde además de las dos partes, surge un tercer sujeto cuya presencia alteraba la situación, esto se fundamentaba en la separación de la relación jurídica derivada del contrato de trabajo y la relación económico material que supone la prestación de servicios profesionales por parte de un trabajador. Esta separación era posible a través de la estipulación del contrato de trabajo con una persona, a cuya dependencia quedaría el trabajador, distinta de aquella que después utilizaría los servicios de éste.

Como señalan Fernández López y Rodríguez-Piñero (2004), el uso de este tipo de operaciones tenía, en los primeros momentos, una finalidad y carácter marcadamente fraudulento. Sin embargo, frente a estas finalidades fraudulentas, había otros motivos para recurrir a éstas; aprovechar las ventajas que suponía esta relación triangular para las empresas. En la actualidad estos nuevos usos del trabajo, generalmente relacionados con demandas de mano de obra urgente o de poca duración, carecen de carácter fraudulento y especulativo. Asimismo, se van generalizando como formas lícitas de organizar el trabajo en las economías desarrolladas contemporáneas.

Para el desarrollo de este Trabajo Fin de Grado (TFG) me centraré en el análisis tanto de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), como de trabajadores en misión o

cedidos<sup>1</sup> y empresas usuarias (EU), para poder analizar distintos puntos de vista y conseguir una mayor objetividad respecto al tema.

Las opiniones generalizadas a nivel de demandantes de empleo e incluso usuarios de las ETT, me han motivado a la realización de este trabajo, por encontrar distintos prejuicios hacia la actividad de dichas empresas. Soto (2016) establece que, entre los más habituales, cabe destacar los siguientes:

*El abono de salarios por parte de las ETT se realiza con retraso en comparación a cómo lo hacen las EU.* Si bien es cierto que el pago de salario se realiza con un mes de diferencia, el motivo no es otro que cuestiones organizativas. Esto es así, puesto que las ETT deben contrastar las horas realizadas por los trabajadores de común acuerdo con la EU, y este proceso se alarga en el tiempo, con lo cual, el primer mes de contratación del trabajador será remunerado en el mes posterior. Sin embargo, a partir de ese momento el pago de salarios se realiza de forma puntual tal y como establece el artículo 29.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, “la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”.

*Los contratos ofrecidos por las ETT son únicamente de carácter temporal.* Las nuevas necesidades de las empresas han hecho que las ETT puedan ofrecer también contratos de trabajo indefinidos a través de la modalidad de “selección”. Es decir, la ETT realizará la selección de los candidatos y una vez finalizada ésta, la EU contrata directamente al candidato.

*Las ETT no realizan contrataciones con personas discapacitadas.* En la actualidad, parte de las ETT consultadas tienen fundaciones cuya función principal es ayudar a la integración de estas personas en el mercado laboral.

*Los trabajadores contratados por las ETT no pueden disfrutar de vacaciones.* A la hora de las contrataciones caben dos posibilidades, que el trabajador disfrute de las mismas, o que debido a la temporalidad de los contratos, estas se paguen prorrateadas. El artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal establece que “la remuneración comprenderá todas las retribuciones

---

<sup>1</sup> Son los trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a otras empresas.

económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.”

De esta manera, teniendo en cuenta las consideraciones anteriormente expuestas, el objetivo principal que se persigue con este trabajo es **dar una mayor visibilidad a la labor de intermediación realizada por las ETT**. De forma más concreta, para la consecución de dicho objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Analizar el trabajo realizado por las ETT, no únicamente el trabajo estipulado en la legislación, sino conocer todo el proceso de gestión que tiene una ETT. Es decir, desde el momento en que es elegida por una EU para la búsqueda de trabajadores y posterior contratación, hasta la función desempeñada como mediadora entre trabajador y EU.
- Conocer cómo la ETT presupuesta sus servicios ante el reclamo de la EU.
- Conocer el papel que cumple el trabajador tanto en su relación con la ETT como con la EU.
- Identificar las obligaciones que tiene la EU respecto a la ETT y al trabajador.
- Identificar las principales ventajas e inconvenientes para las partes involucradas: EU y trabajador.



## **2. METODOLOGÍA**

Puesto que el objetivo principal de este TFG es conocer el funcionamiento interno de las ETT, se han llevado a cabo contactos con diversas empresas de este tipo. Asimismo, y con la finalidad de obtener distintos puntos de vista, también se han establecido contactos tanto con trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a EU, como con EU usuarias de trabajo temporal. A continuación, se explica de forma más detallada la metodología utilizada para la realización del presente TFG.

### **2.1. METODOLOGÍA CUALITATIVA**

#### **2.1.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS**

En cuanto a las ETT, la muestra inicial estaba formada por siete ETT, todas ellas con implantación a nivel nacional y con representación en la mayoría de ciudades españolas. Finalmente, de estas siete ETT, tres de ellas no facilitaron ni un solo dato, reduciéndose por tanto la muestra de ETT consultadas a un total de cuatro: Adecco, Ananda Gestión, Randstad y Manpower. Dichas empresas poseen una media mensual de ciento cincuenta trabajadores contratados en su ámbito de gestión.

En cuanto a los trabajadores, se ha entrevistado a cuatro trabajadores, todos ellos colaboradores de ETT. No se mencionan sus nombres, por motivos de confidencialidad, por lo que a lo largo del presente TFG, se les nombrará con seudónimos del tipo Trabajador A, Trabajador B, Trabajador C y Trabajador D.

En cuanto a EU, la muestra se ha reducido a tres: Gocco en Zamora (franquicia nacional de diseño infantil), La Oca en Castellón (franquicia nacional de equipamiento de diseño del hogar) y, por último, Regional de Limpieza en León (empresa de limpieza en la provincia de León).

Para la obtención de información sobre las ETT, el proceso seguido fue el siguiente: (1) toma de contacto a través del servicio de prensa que aparece en su página web, (2) realización de entrevistas telefónicas a oficinas situadas en Zamora, Madrid y León y (3) solicitud de información a través de redes sociales.

La información proporcionada por los trabajadores fue obtenida mediante entrevistas en profundidad realizadas en diversos estadios de este TFG.

Finalmente, para la recogida de información de las EU, se realizaron también entrevistas en profundidad. En el caso de Gocco y de La Oca, las entrevistas fueron realizadas a los

Gerentes de dichas empresas por vía telefónica. En el caso de Regional de Limpieza, la entrevista en profundidad fue realizada al responsable del departamento de personal.

Cabe destacar que no se ha realizado una única entrevista, sino que, a lo largo del desarrollo de este TFG, se ha solicitado la colaboración tanto de ETT, como de EU y trabajadores, en diversos momentos. Si bien es cierto, que hubo una primera entrevista guía, y a partir de ese momento, surgen nuevas consultas.

Asimismo, para el análisis de la situación actual de las ETT, se ha establecido contacto simultáneamente con Asemplo (Asociación de ETT) y con el representante del sindicato CCOO-comfia.

Para finalizar este apartado de fuentes de información primaria, he de decir que mi experiencia como trabajadora de ETT, me ha servido en la obtención de datos, que no hubiese conseguido de ninguna otra manera.

### **2.1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA**

Para el desarrollo del marco teórico de este TFG, y con el fin de analizar los datos obtenidos en primera instancia, se han utilizado fuentes de información secundaria, fruto del resultado de la aplicación de técnicas de análisis documental sobre las fuentes primarias y de la revisión de información que éstas poseen.

Las fuentes secundarias han sido de diversa índole, tales como la revisión de la literatura actual, a través de la legislación vigente, artículos en diversas revistas, páginas web, manuales, noticias, etc.

### **2.2. METODOLOGÍA CUANTITATIVA**

Además de la metodología cualitativa y como fuente de información secundaria, también se ha utilizado una metodología cuantitativa, la cual implica una aproximación al objeto de análisis.

Con el fin de analizar la evolución y el estado actual de las ETT se han utilizado los Anuarios de Estadísticas Laborales sobre ETT elaborados por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la información emitida por el Servicio Público de Empleo (SEPE) y la Tesorería General de la Seguridad Social, los cuales me han servido en primer lugar, para conocer la evolución del número de ETT a lo largo de su historia, en segundo lugar analizar tanto el número de Contratos de Puesta a Disposición (CPD) realizados en función del sector como por Comunidad

Autónoma y finalmente, para conocer el número de contratos realizados por franjas de edad y sexo.

Para el análisis de la población en relación con el mercado de trabajo, se ha utilizado tanto la Encuesta de Población Activa, emitida por el Instituto Nacional de Estadística, como las estadísticas mensuales que emite el SEPE, las cuales han sido necesarias para el análisis de empleabilidad.

### 3. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

#### 3.1. CONCEPTO

Desde que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1949 definiese en su Convenio 96 a las Agencias Retribuidas de Colocación, han cambiado mucho las cosas, pero la esencia se mantiene, desgranando de dicho Convenio la existencia de tres sujetos: agencias, trabajadores y empleadores. De este modo, el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las ETT, expone que “se denomina ETT aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra EU con carácter temporal trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley”. De lo anterior, se deduce que la ETT contrata trabajadores que no van a trabajar para ella, sino que los frutos del trabajo de los mismos irán a parar a otra empresa, que se denominará EU. Además, la Ley, matiza que los trabajos no pueden tener constancia en el tiempo, sino que han de ser temporales; eso sí, la legislación vigente exige que estén autorizadas para esta actividad concreta.

De acuerdo con Martín y Murcia (1998), una ETT es una “empresa de servicios que tiene por objeto atender demandas de trabajo temporal de otras empresas u organizaciones”. Es decir, estas empresas ofrecen sus servicios a las EU para que éstas puedan disponer de trabajadores para hacer frente a trabajos de carácter temporal.

En general, haciendo un análisis de las distintas definiciones que se pueden encontrar del concepto de ETT, estos son los rasgos característicos comunes a las mismas:

- Las ETT deben tener una dedicación en exclusiva hacia la actividad que realizan.
- Los trabajadores contratados por ellas están bajo el poder de dirección de otra empresa, denominada usuaria.
- El carácter o motivo de la contratación será por el tiempo imprescindible.
- La relación anterior se materializa en dos contratos: (1) en un contrato laboral entre ETT y trabajador y (2) en un contrato mercantil entre la ETT y la EU, que tiene por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios a la EU, denominado CPD.

### 3.2. MARCO LEGAL

Después de años de andadura, las ETT cuentan a día de hoy con un amplio abanico de normativa, la cual engloba la regulación de las particularidades que se dan en esta especial relación de trabajo. Es por ello que encontramos normativa en relación con la ETT, la EU y los trabajadores en misión, tales como Leyes, Reales Decretos o Convenios. A continuación, se detalla la misma desde su instauración hasta la actualidad.

El proceso de instauración de las ETT data de finales de la década de los sesenta cuando los países centrales de la Unión Europea ratifican el Convenio 96 de la OIT (revisado en 1949), relativo a las agencias retribuidas de colocación. España lo ratifica el 5 de mayo de 1971 (BOE de 23 de mayo de 1972), iniciándose así la legalización de las ETT. Esto se debe a dos motivos: por una parte se entendía que mejoraría el control de su actividad al estar debidamente planteada y, por otra, porque nuestro país debe respetar las condiciones legales que se establecen desde la Unión Europea. Así pues, tras años de vacío legal en nuestro ordenamiento jurídico, respecto a la actividad de las ETT, el artículo 43.1 del actual Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”. De este modo, se pone fin a una larga tradición en el ordenamiento jurídico español que prohibía el reclutamiento y contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, exigiendo así que las ETT estén autorizadas por la Autoridad competente.

Para completar este precepto, en 1994 se dictó la primera Ley, que será la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 2 de Junio de 1994). Aunque este fue un “paso al frente”, no se consigue desmitificar determinados prejuicios respecto a las actividades desarrolladas por las ETT. Es más, al contrario, como señala el Rodríguez-Piñero (2004) se genera un ambiente hostil hacia las ETT, debido a que durante los primeros años se produjeron numerosas irregularidades. Por un lado, en cuanto al uso que hacían las EU de las ETT y, por otro lado, debido a la forma de gestionar los salarios de los trabajadores cedidos, que no era acorde al convenio vigente en las EU. Entre otros motivos, se trataba de obtener los

beneficios del trabajador puesto a disposición y las facultades que supone ser empleador en una relación laboral, sin hacerse cargo de las obligaciones que ello trae consigo.

Es por ello, que la Ley 14/1994 ha sido modificada en varias ocasiones. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la normativa reguladora de las ETT y las autoriza para actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Asimismo, a partir de la modificación realizada por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, las ETT podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como el asesoramiento y consultoría de recursos humanos, pues hasta ese momento dicha actividad se venía desarrollando a través de otras empresas del grupo.

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, llevó a cabo importantes modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, con el objetivo fundamental de adaptarla a lo dispuesto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establecía como principio básico la eficacia nacional de las autorizaciones. Todo esto, junto con el tiempo transcurrido desde 1994, llevó a la aprobación del Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, que si bien mantiene la esencia, sí que simplifica los cauces para la extinción, ampliación o prórroga de autorizaciones de las ETT.

Por último, en materia de prevención de riesgos laborales, en 1995 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 28 que, en las relaciones de trabajo temporal de duración determinada y en ETT, los trabajadores deben tener el mismo nivel de protección en cuanto a seguridad y salud que los trabajadores de las empresas donde prestan sus servicios. Es por ello, que en 1999 se aprueba 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.

### **3.3. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA**

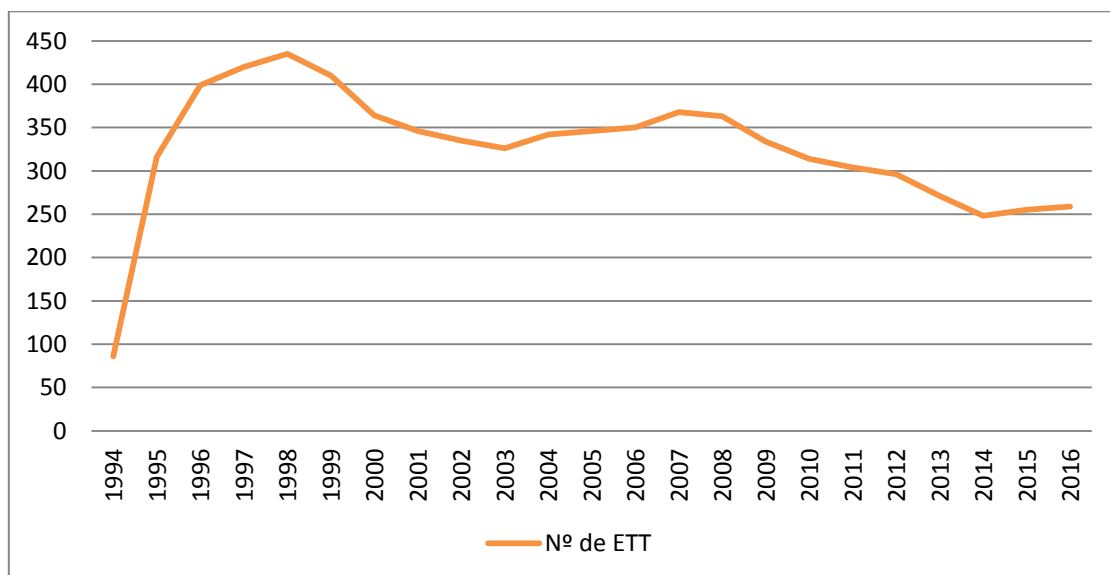
La ETT en España, como se ha visto anteriormente, comienzan su andadura legal en 1994. Por este motivo, los datos con los que contamos son a partir del citado año. De

acuerdo con los datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), desde su constitución en 1994 hasta la actualidad, el número de ETT ha variado notablemente tanto al alza como a la baja.

En el Gráfico 3.1 se observa como en los primeros años desde su creación, el número de ETT crece notablemente desde las 86 hasta las 435 existentes en 1998, siendo éste el periodo de mayor crecimiento para dichas empresas. A partir de ese año, el número va disminuyendo hasta alcanzar las 259 existentes en la actualidad. Esta disminución coincide con la aprobación de la Ley 29/1999, de 16 de julio, que modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Dicha Ley obliga a éstas a pagar el salario marcado por convenio, teniendo esta disminución mayor incidencia en las ETT a nivel provincial, por ser menos competitivas. La siguiente disminución en el número de ETT parece coincidir con el año 2009, año en el que las fusiones cobran gran relevancia. Adecco se fusiona con Alta Gestión y Randstad adquiere Vedior y Select produciéndose así el cierre de todas las oficinas, en las localidades donde Adecco y Randstad ya estuviesen implantadas.

Finalmente, la crisis en la que España lleva inmersa los últimos años, ha hecho que muchas de ellas, sobre todo a nivel nacional o provincial, hayan tenido que cerrar, frente a las ETT multinacionales.

**Gráfico 3.1: Evolución del número de ETT en España.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016)

La actividad de las ETT se materializa a través del número de CPD que realice con la EU en un periodo de tiempo concreto. Así, durante el año 2015 el número de CPD realizados ascendió a 3.081.491, según los datos recogidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). Los últimos datos registrados datan de enero a mayo de 2016, donde el número de CPD alcanza la cifra de 1.307.307, en cuanto a las variaciones respecto al mismo periodo del año anterior, el total de contratos de puesta a disposición aumentó un 9,3% (110.775 CPD).

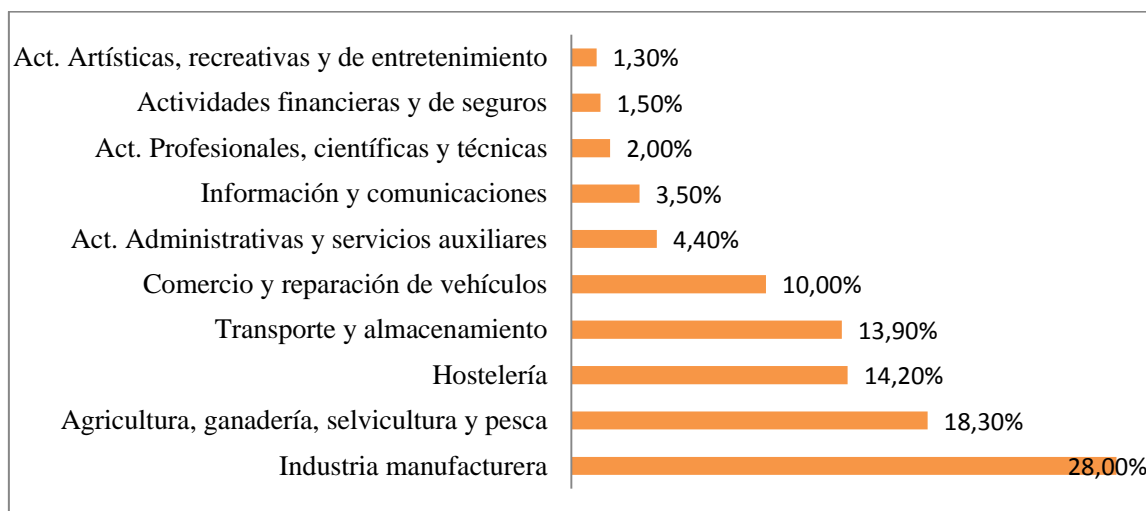
Tal y como muestra el Gráfico 3.2, durante el 2015, la “industria manufacturera” fue el sector donde se firmaron el mayor número de CPD, en concreto, 864.280 (28% del total). Esto se debe, en cierta manera, según fuentes del sindicato CCOO- Comfia (2016) a que la puesta a disposición del trabajador se realiza de manera ágil y cumpliendo los requisitos legales exigidos.

El segundo sector en el que se realizó un mayor número de CPD fue el de la “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, en el que se formalizaron 563.838 CPD, lo que representa un 18,3% del total. Probablemente, esto refleje un proceso de sustitución de contratación directa de trabajadores fijos discontinuos por la contratación de ETT. Por su parte, la “hostelería” con 438.883 CPD (14,2% del total), es el tercer sector donde se formalizan más contratos de este tipo. Según los datos registrados por la Federación Española de la Hostelería (2015) este sector ha crecido por encima de la media nacional, concluyendo el 2015 con un incremento del 4,4%, aproximado, frente al PIB, que ascendió un 3%. Según Emilio Gallego, secretario general de la Federación Española de la Hostelería “esto puede ser debido a la reactivación de la demanda, especialmente porque la demanda nacional se ha incorporado al crecimiento de una manera efectiva y potente”. Finalmente, nos encontramos en un cuarto y quinto lugar respectivamente, para el sector del “transporte y almacenamiento” con 429.042 CPD (13,9% del total) y para el del “comercio y reparación de vehículos” con 308.742 CPD (10% del total). En estos cinco sectores de actividad se acumuló el 84,5% de los CPD.

En lo que va de año, la progresión ha cambiado, superando el sector de la “hostelería” el número de CPD respecto del sector “transporte y almacenamiento”.



**Gráfico 3.2: Contratos de Puesta a Disposición por sectores en 2015**

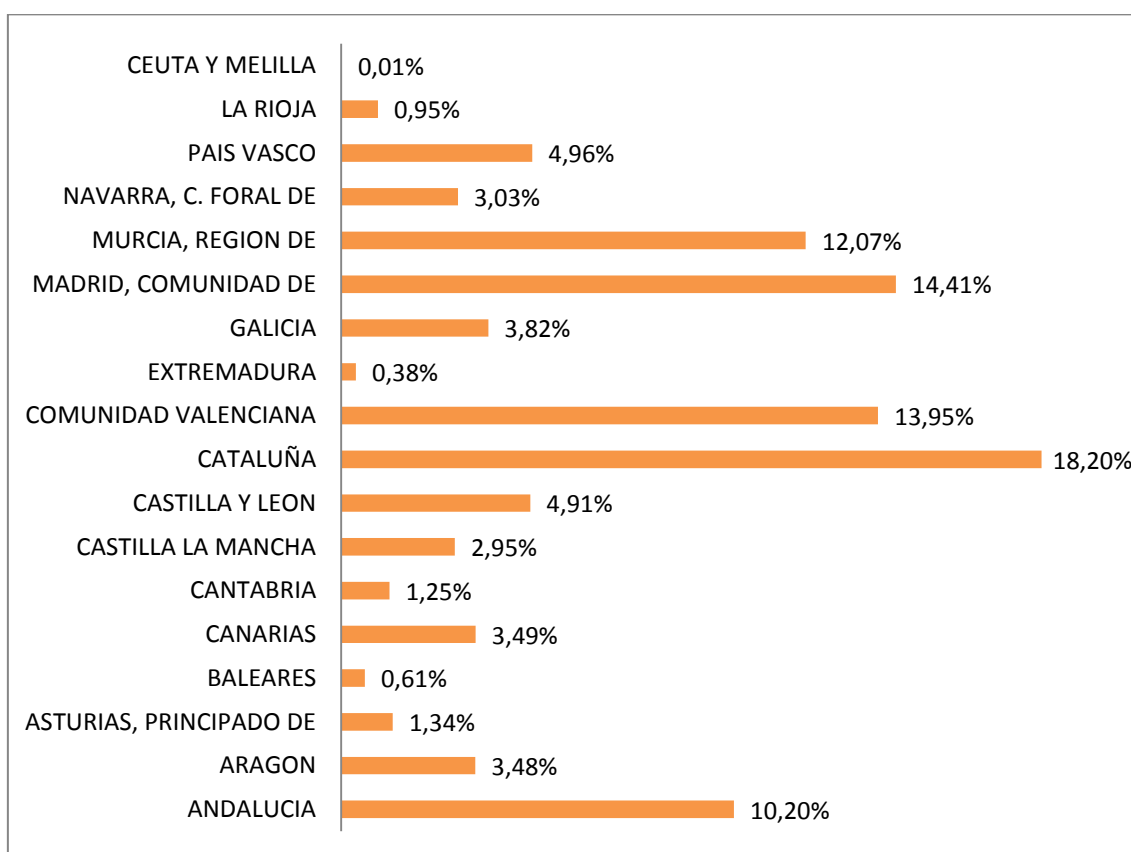


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

Estos sectores tienen presencia en todas las Comunidades Autónomas que integran el país, si bien es cierto, que no en todas tienen el mismo volumen, según muestra el Gráfico 3.3. En concreto, si se analiza el número de CPD por Comunidades Autónomas, son Cataluña y Madrid las comunidades que concentran el mayor número de CPD, con el 32,61% del total de los CPD realizados. Si sumamos los contratos realizados en la Comunidad Valenciana (13,95%), Murcia (12,07%), Andalucía (10,20%), País Vasco (4,96%) y Castilla y León (4,91%), el resultado es que sólo siete comunidades autónomas agrupan el 78,7% de los CPD realizados. No obstante, la relación entre el número de CPD y el número de ETT por Comunidad Autónoma no es directa, es decir, mientras que Cataluña registra el mayor número de CPD, Madrid es la comunidad donde hay más ETT.

Los últimos datos respecto al mismo periodo del año anterior, indican que las Comunidades Autónomas en las que se ha observado mayor aumento de contratos de puesta a disposición, en términos relativos, han sido Cantabria (42,7%), Extremadura (21,4%) e Illes Balears (19,3%).

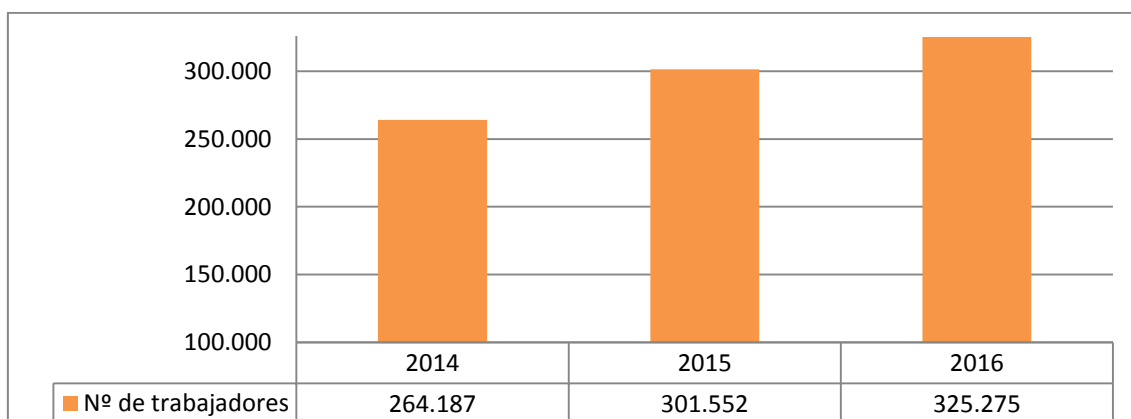
**Gráfico 3.3: Contratos de Puesta a Disposición por Comunidades Autónomas**



Fuente: Elaboracion propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

En base a los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), durante el 2015, el número de trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a EU con contrato de trabajo registrado en el SEPE ascendió a 562.345 personas, mientras que en el periodo de enero a mayo de 2016 el número fue de 325.275 personas, si se analiza el mismo periodo en el 2015, durante el presente año hay un aumento del 23,10%, es decir, unos 61,100 trabajadores más (Gráfico 3.4).

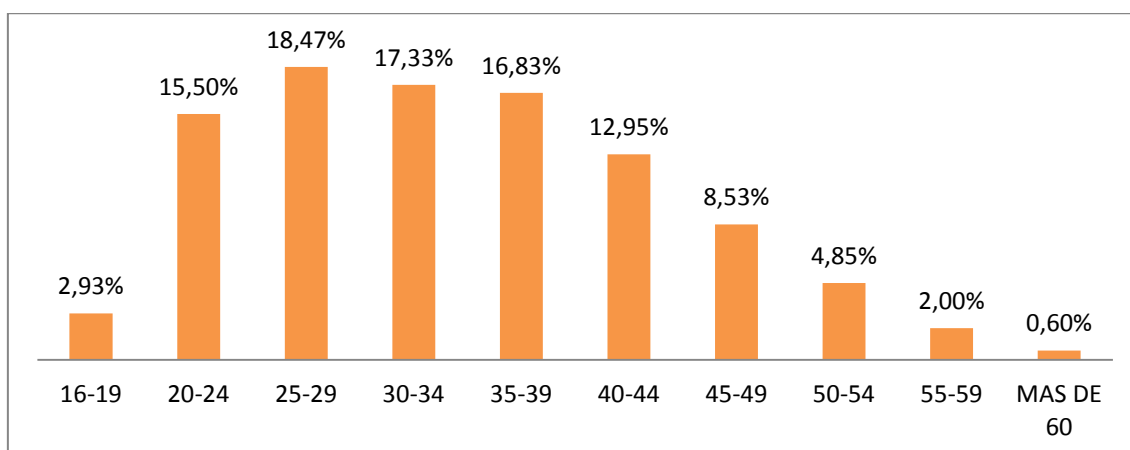
**Gráfico 3.4: Trabajadores contratados por ETT de enero a mayo 2014 a 2016**



Fuente: Elaboracion propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

Si nos centramos en la edad del trabajador cedido, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), un 36,90% de los trabajadores de las ETT son jóvenes menores de 30 años, el 18,43% tienen menos de 25 años, mientras que los mayores de 40 años representan alrededor del 29% (ver Gráfico 3.5).

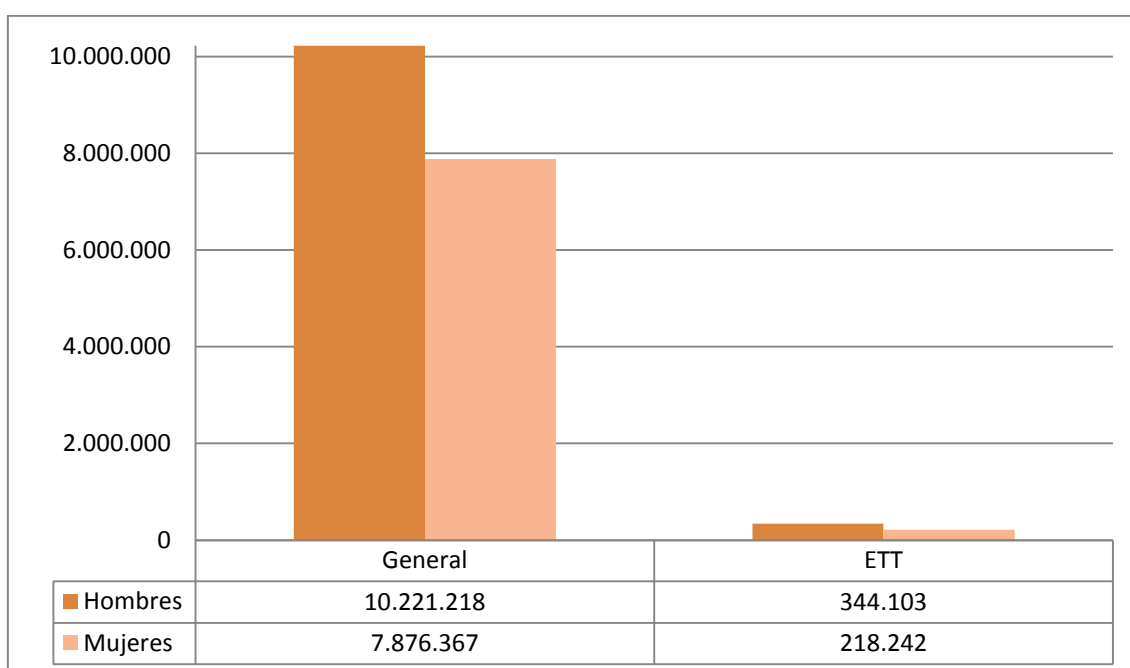
**Gráfico 3.5: Contratos realizados por edad del trabajador contratado.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

En relación a los datos de contratación por sexos, al igual que el resto de empresas, las ETT contratan más a hombres que a mujeres, en este caso, parece que aproximadamente, el 39% de los trabajadores son mujeres frente al 61%, que son hombres (Gráfico 3.6).

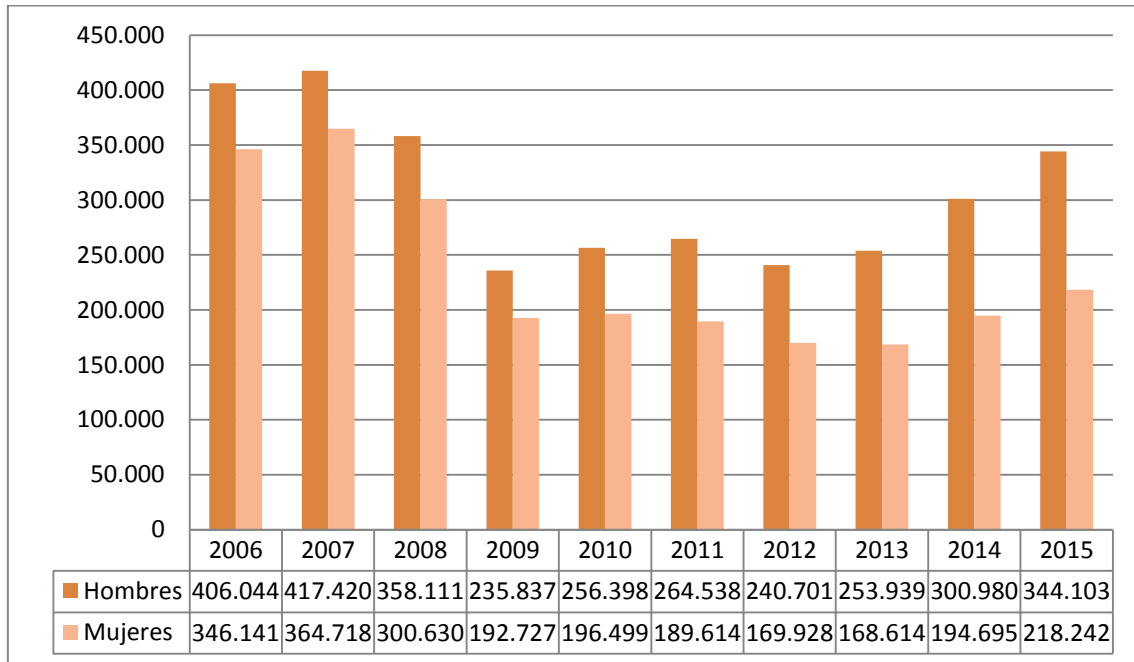
**Gráfico 3.6: Contratos realizados según el sexo del trabajador contratado.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

En el Gráfico 3.7 se puede observar cómo la diferencia en las contrataciones entre hombres y mujeres es mayor en los últimos cinco años a favor del sexo masculino, asimismo se puede observar que tras un periodo de desaceleración a partir del año 2013 vuelve a repuntar el número de contrataciones.

**Gráfico 3.7: Número de contratos realizados por ETT por razón del sexo**

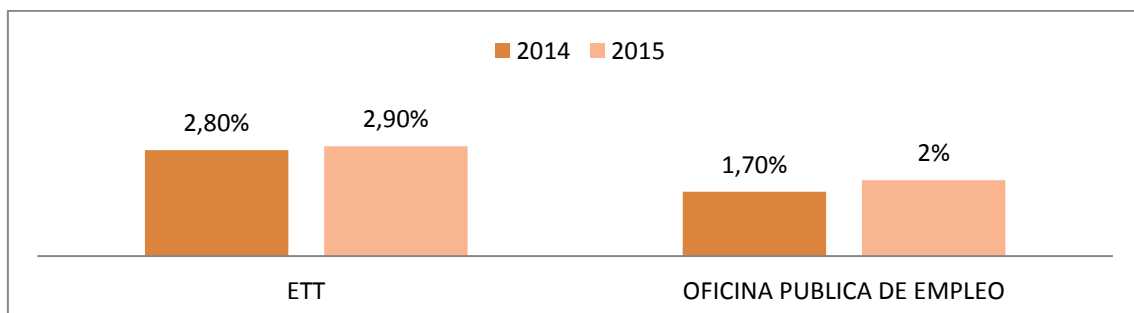


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016).

Según la última encuesta de población activa publicada en mayo del 2016 (Gráfico 3.8), si se comparan el número de contrataciones realizadas mediante ETT y el SEPE, se puede observar que un total de 430.200 personas fueron contratadas a través de una ETT durante el 2015, lo que supuso el 2,9% del total de asalariados, si lo comparamos con el año anterior el porcentaje ascendió a 2,8%.

Por su parte, un 1,7% de los asalariados (249.400 personas) obtuvo su empleo con la intermediación de una oficina de empleo pública. El porcentaje en 2014 fue de 2,0%.

**Gráfico 3.8: Contrataciones realizadas por el SEPE y ETT en los años 2014 y 2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (2015).

### 3.4. ESTRUCTURA INTERNA

Es complejo delimitar cómo una ETT, o cualquier empresa, estructura los distintos departamentos. Ya en su día Adam Smith (1776) constató que la división y especialización del trabajo es la respuesta para conseguir una mayor eficiencia, puesto que ayudaba a ahorrar tiempo, aumentar la producción y ahorrar capital. Smith consideraba que, a través de esa especialización, el trabajador desarrolla más habilidad y destreza en su tarea y, que por tanto, aquellos trabajadores especializados tienen más posibilidades de inventar dispositivos o máquinas que faciliten o mejoren la tarea particular que realizan diariamente. Si esto lo llevamos a la práctica, nos encontraremos con la especialización o la departamentalización de distintas funciones.

Las ETT que han sido consultadas para llevar a cabo el presente TFG (Adecco, Randstad, Manpower y Ananda Gestión) presentan entre ellas una especialización que, si bien no es exactamente igual, es bastante parecida. Estas ETT funcionan, con carácter general, como multinacionales y, normalmente, a nivel nacional, tienen centralizados los departamentos en la capital del país. A continuación, se muestra una representación de lo que podría ser el organigrama general de dichas ETT (Figura 3.1).

*Departamento de recursos humanos:* área encargada, por un lado, de la gestión administrativa de recursos humanos (nóminas, contratos, seguridad social, etcétera), y por otro, de la selección de personal, cursos de formación, así como de la evaluación del desempeño de los trabajadores y el control sobre los mismos.

*Departamento financiero:* área encargada de la realización de la contabilidad de la empresa, de pagos, gestiones bancarias, así como la obtención de recursos financieros.

*Departamento de calidad:* área que se ocupa de asegurar el cumplimiento de la política de las empresas en ese campo, verificando que ningún producto “malo” llegue al cliente. Su principal objetivo es que la empresa mejore su rendimiento teniendo en cuenta la satisfacción del cliente.

*Departamento de marketing:* área encargada de manejar y coordinar las estrategias de venta, teniendo en cuenta las siguientes variables: producto, precio, promoción y distribución, para que, de esta manera, se logre el máximo beneficio para la empresa.

*Departamento de informática:* área encargada del soporte y mantenimiento de los sistemas informáticos de la empresa.

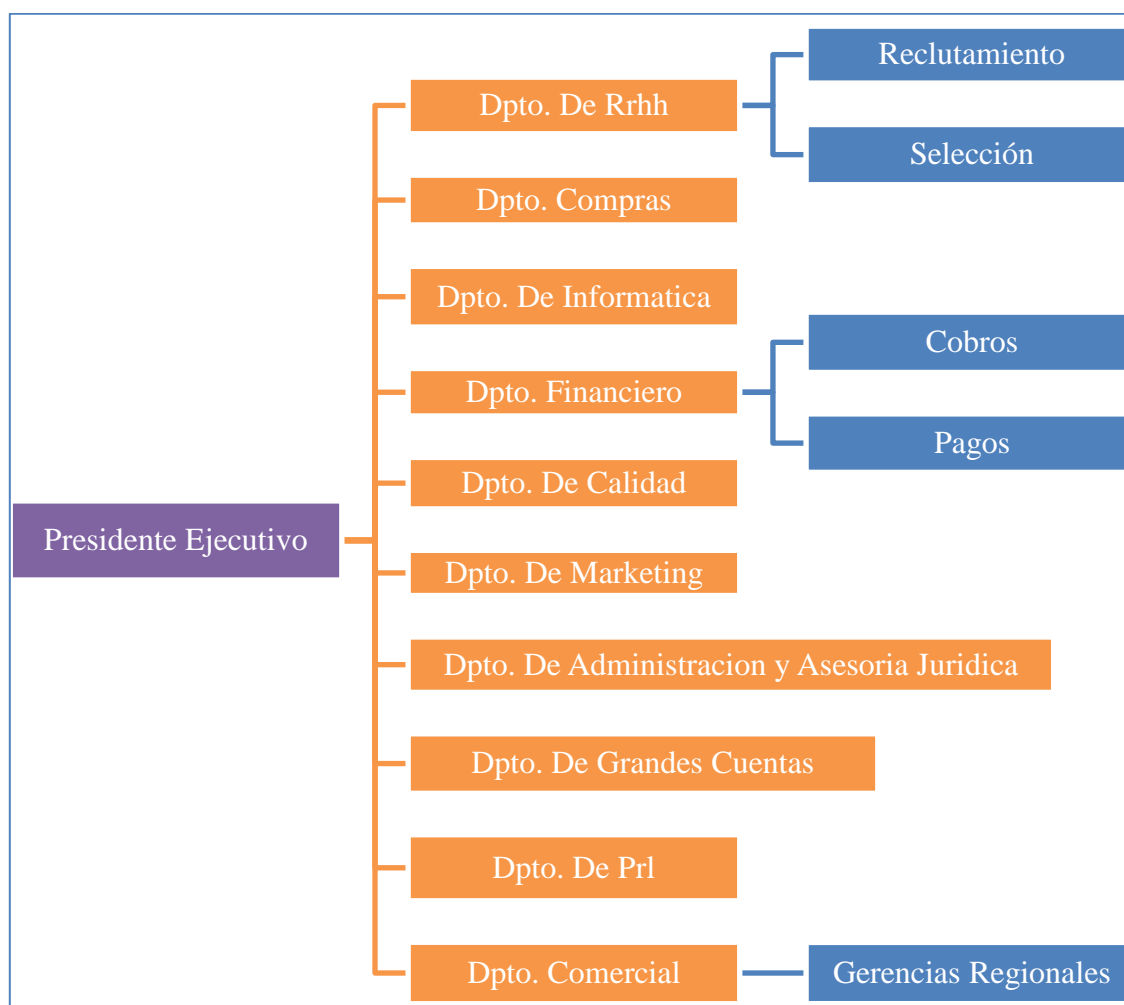
*Departamento de administración y asesoría jurídica:* esta área, por un lado, se dedica a la gestión y archivo de la documentación de la empresa (facturas, albaranes, recibo, etc.) Y, por otro lado, se encarga de la asesoría jurídica, es decir, de la interpretación de los instrumentos normativos.

*Departamento de grandes cuentas:* área dedicada a la gestión de EU con un alto nivel de contrataciones que, con carácter general, operan en todas las oficinas.

*Departamento comercial:* área encargada de poner en contacto al cliente con la propia empresa. La principal finalidad es que sea este departamento el que ofrezca o venda los servicios de la empresa.

*Departamento prevención de riesgos laborales:* área encargada de la planificación, gestión y control en materia de riesgos laborales.

**Figura 3.1: Organigrama genérico de una ETT a nivel nacional.**

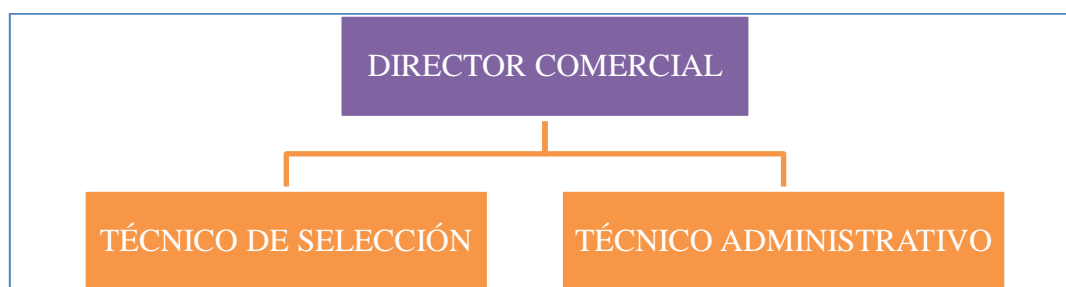


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, la estructura es similar a la de cualquier empresa. Sin embargo, ahora vamos a centrarnos en el organigrama de cada una de estas cuatro ETT, a nivel de oficina.

Tal y como se observa en la Figura 3.2, Adecco cuenta con un Director Comercial, que es el responsable de la oficina y que ejerce las funciones de comercial, ofreciendo sus servicios a empresas potenciales, elaborando presupuestos y realizando visitas de mantenimiento a las EU. Bajo su responsabilidad está el resto del equipo, que está formado por un Técnico de Selección y un Técnico Administrativo. El Técnico de Selección se encarga de realizar las funciones de reclutamiento, selección, contratación y seguimiento de los trabajadores. Por su parte, las funciones del Técnico Administrativo son la gestión de nóminas, facturación y control de pagos.

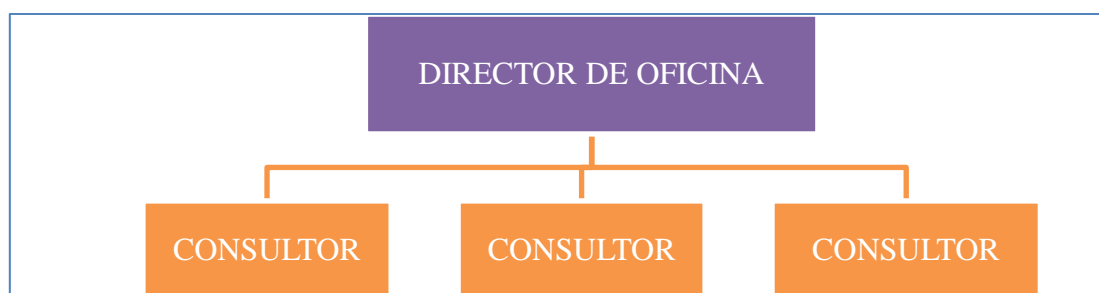
**Figura 3.2: Organigrama de oficina de Adecco.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de Adecco.

La organización de la ETT Randstad es bien distinta (Figura 3.3). Esta empresa posee un Director de Oficina, sobre el que recae la responsabilidad de la gestión de oficina y del que dependen, con carácter general, dos o tres Consultores, dependiendo del volumen de negocio. A estos consultores se les asignan EU y, a partir de esa asignación, se realizan todas las tareas relacionadas con dicha empresa, desde la realización del presupuesto, el reclutamiento, selección o contratación, hasta la facturación o elaboración de nóminas.

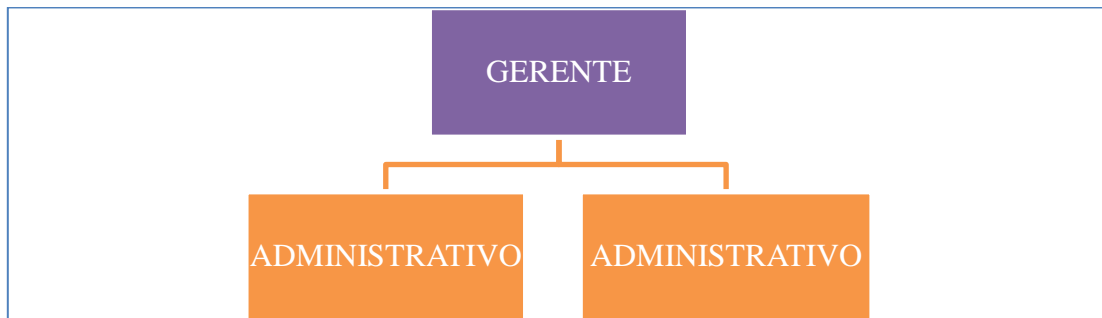
**Figura 3.3: Organigrama de oficina de Randstad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de Randstad.

En cuanto a Ananda Gestión, su estructura es bastante similar a la anterior, es decir, no tiene la especialización de departamentos que se veía en la ETT Adecco. En Ananda Gestión, el equipo está formado por un Gerente de Oficina, que lleva a cabo labores de tipo comercial, y por Administrativos que, al igual que en el caso de Randstad, gestionan las EU asignadas a cada uno de ellos (Figura 3.4).

**Figura 3.4: Organigrama de oficina de Ananda Gestión**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de Ananda Gestión.

Quizás, de las cuatro ETT analizadas, el organigrama de oficina de Manpower sea el más diferente. En esta empresa sí que hay una especialización, pero no de puestos, sino de secciones. Es decir, las oficinas están organizadas en torno a tres divisiones (Figura 3.5): División Temporal, encargada de gestionar todo lo referente a trabajo temporal; División Grandes Cuentas, encargada de gestionar a aquellas EU con un alto nivel de contratación en el conjunto de España y, por último, División de Selección Directa, encargada de gestionar aquellos reclamos de clientes que solicitan solo la realización de un proceso de selección sin una posterior contratación. A menudo, si el volumen de oficina es muy elevado, pueden dividirse y especializarse por sectores: turismo, financiero, etc. Finalmente, al frente de la oficina se encuentra un responsable al que se le denomina Director de Oficina, encargado de las labores comerciales.

**Figura 3.5: Organigrama de oficina de Manpower**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de Manpower.



#### 4. FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, delimita, en su artículo 1 el ámbito de aplicación de la relación laboral de la siguiente manera: “esta Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Asimismo, también establece que “a los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a EU por ETT legalmente constituidas”.

De este primer artículo de la referida Ley cabe destacar las siguientes características (Figura 4.1):

En primer lugar, se trata de una RELACIÓN PERSONAL. Es decir, comprende un trabajo a cuya realización se comprometen de modo personalísimo personas físicas o naturales, sin que quepa posibilidad alguna de sustitución alguna en la persona del trabajador. La relación personal es una característica del contrato de trabajo totalmente necesaria.

En segundo lugar, es una RELACIÓN VOLUNTARIA debido al principio de libertad de trabajo establecido en la Constitución Española, dejando atrás posibles relaciones forzadas habidas en un pasado. En el ámbito jurídico el contrato de trabajo es la forma de materializar esa relación voluntaria, por la cual se intercambia de una parte el salario y de otra el trabajo. El trabajo objeto del Derecho del Trabajo se funda, en efecto, en la prestación de un previo consentimiento, sin el cual el pacto resulta inválido (art. 1.1. de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los arts. 1.254, 1.258 y 1.261 del Código Civil).

En tercer lugar, se está haciendo referencia a un TRABAJO POR CUENTA AJENA y RETRIBUIDO, lo que significa que se atribuye a un tercero los beneficios del trabajo. Según Montoya (2015), el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es “por cuenta ajena” en el sentido de que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, es decir, al empresario. Los bienes o servicios producidos por el

trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario y éste a su vez, compensa al trabajador con una parte de esa utilidad mediante el pago de un salario.

Finalmente, se trata de un TRABAJO DEPENDIENTE. En este sentido, la generalidad de los ordenamientos jurídicos parten de la noción de trabajo dependiente o subordinado como objeto regulado por el Derecho del Trabajo. Esta posición es la dominante tanto en la legislación como en la jurisprudencia y doctrina comparadas. La dependencia es el requisito definidor del trabajo objeto del Derecho del Trabajo, siempre que sea concebida como el “sometimiento del trabajador a los poderes del empresario” (Montoya, 2015).

**Figura 4.1: Características de las relaciones laborales**



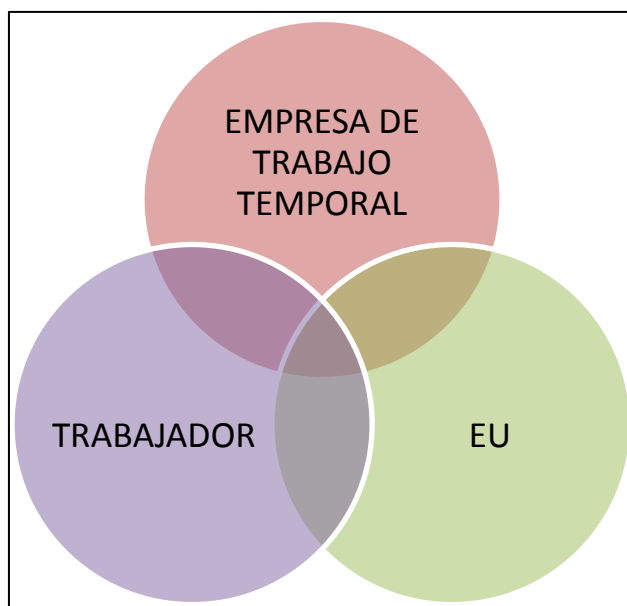
Fuente: Elaboración propia.

Pues bien, he aquí las primeras salvedades de las ETT. Si hacemos una comparativa de lo que es una relación laboral al uso, y la relación entre ETT, EU y trabajador veremos que, en cuanto al carácter *voluntario* y *personal* del trabajo, en ambos casos se cumple. En cuanto a la *ajeneidad*, hay peculiaridades, puesto que mientras que en una relación laboral al uso la utilidad patrimonial del trabajo es para la empresa contratante, en la relación a tres no es así, ya que la empresa contratante (ETT) no obtiene beneficio económico de ese trabajo, sino que quien lo obtiene es la EU. Respecto a la *dependencia*, ocurre lo mismo; el trabajador está sometido al poder de dirección y disciplinario de la EU y no al de la empresa contratante (ETT). Finalmente, en cuanto al carácter *retribuido* del trabajo, el trabajador cobrará un salario por los servicios

prestados, salario que sí pagará la ETT y no la EU, que es quien recibe los frutos de su trabajo.

A decir verdad, no se sabe muy bien dónde comienza esta relación circular. Por una parte, podemos pensar que sin trabajadores difícilmente puede haber una relación laboral y, por otra parte, que si no tenemos a la EU y un servicio que prestar, ocurriría lo mismo.

**Figura 4.2: Relación triangular entre ETT, EU y trabajador**



Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1. RELACIÓN ETT – EU**

Se podría decir que la relación de la ETT con la EU comienza, principalmente, bien a través de visitas comerciales o bien a través del teléfono o referencias. Esta prospección se realiza mediante el departamento comercial, que se encarga en primer lugar, de la prospección de clientes tanto potenciales como en misión, en segundo lugar, de visitar clientes potenciales para ofrecerles los servicios de la ETT (no siempre ha de haber una visita, sino que a través de la vía telefónica también la ETT puede darse a conocer) y, en tercer lugar, de realizar labores de mantenimiento de las empresas clientes.

En algunas de las ETT entrevistadas para la realización del presente TFG, esta labor la realiza el comercial propiamente dicho y en otras, el consultor. En cualquier caso, la función de esta figura en las oficinas será la de fidelizar y captar clientes.

Son diversas las modalidades que utilizan los comerciales para hacerse con su cartera de clientes, desde publicidad en medios de comunicación hasta listados de empresas

emitidos por las cámaras de comercio, páginas amarillas, etc. Toda la información acerca de posibles clientes es de gran utilidad para estos departamentos, ya que permite conocer prácticamente la totalidad de empresas del ámbito deseado.

Los comerciales de las ETT se encargan de la visita a clientes potenciales dando a conocer los servicios que éstas ofrecen. Serán dichos clientes los que en caso de necesidad acudan a los mencionados servicios, iniciándose de esta manera la relación “cliente” – ETT.

#### **4.1.1. EL PRESUPUESTO**

La relación entre la ETT y la EU, se inicia con la aceptación, por parte de esta última, del presupuesto.

Cuando la EU decide recurrir a la ETT, deberá dar a conocer a ésta qué es exactamente lo que busca para que, de esta manera, la ETT elabore un presupuesto lo más detallado posible, con el importe que le supondrá la contratación de trabajadores. Para la realización del presupuesto la EU detallará:

- Datos fiscales y sociales de la empresa.
- Convenio colectivo de aplicación.
- Número de vacantes.
- Grupo profesional vacante.
- Duración del servicio.
- Descripción del puesto de trabajo (funciones a realizar, jornada, horario y lugar de trabajo).
- Código de actividad económica (CNAE).
- Requisitos del puesto a cubrir.

Con estos datos la ETT elaborará el presupuesto, que incluirá las siguientes variables:

- Salario del grupo profesional requerido, según el convenio colectivo de la EU.
- Prorrata de pagas extraordinarias.
- Prorrata de vacaciones.
- Cuota patronal de Seguridad Social.
- Administración de personal.
- Coste de posibles contingencias laborales.
- Sustitución inmediata de personal debido a absentismos.
- Seguro de accidente.

- Indemnización económica por finalización de contrato.
- Coste del reclutamiento, selección y contratación del personal.
- Margen comercial.

Estos presupuestos se calculan por hora efectiva de trabajo, es decir, cada hora de trabajo del trabajador supondrá una cantidad de dinero.

De las variables anteriormente reseñadas, la que realmente diferencia a una ETT de otra es el margen comercial, si lo que analizamos es el presupuesto en su conjunto. Por supuesto, el conocimiento del mercado, la disposición o atención tanto al trabajador como a la EU, son variables que también valoran las EU.

El margen comercial es la rentabilidad que obtiene la ETT por la prestación de sus servicios. En este caso, cabe preguntarte cuáles son los márgenes que manejan estas ETT. La respuesta depende del volumen de contrataciones que tenga la EU o del tiempo que dure el servicio. En este sentido, la disposición adicional sexta de la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, establece un recargo del 36 % sobre la cuota de la Seguridad Social para aquellas contrataciones inferiores a siete días.

Veamos dos casos reales ocurridos a lo largo de mi experiencia laboral en una ETT:

Caso Práctico 1º: Una EU esporádica que llame a una ETT solicitando de manera inmediata cuatro mozos para recoger las cajas de fruta de un camión de su compañía volcado en una carretera nacional.

Caso Práctico 2º: Una EU que solicite, con un mes de antelación, incorporar a cuatro manipuladores de alimentos en la línea de envasado, debido a exceso de pedidos durante el periodo estival.

El coste del primero será más elevado que el del segundo. Esto es así porque, en primer lugar, el servicio en el primer caso es inmediato frente al mes de antelación del segundo caso y, en segundo lugar, porque la duración del servicio en el primer caso será, con total seguridad, inferior a siete días, mientras que en el segundo caso, supera los siete días.

No hay un intervalo cerrado de márgenes. En los propios presupuestos se contemplan distintos precios, uno para servicios superiores a siete días y otro para una duración inferior a siete días.

Para la realización de este TFG se ha entrevistado a tres EU, con distintos puntos de vista a la hora de solicitar los servicios de una ETT, tal y como se detalla a continuación:

- La EU Gocco, en Zamora, que recurre a la contratación de trabajadores temporales en periodos de rebajas y siempre realiza las contrataciones con la misma ETT.
- La EU La Oca, en Castellón, que recurre a ETT con bastante frecuencia, desde la apertura del comercio, con la intención de gestionar toda la contratación, hasta posibles sustituciones de trabajadores por permisos, bajas o vacaciones. Esta EU utiliza a las ETT como apoyo al departamento de recursos humanos. La duración de la contratación depende del motivo que la genere: por ejemplo, en la apertura del comercio, lo que se hizo fue contratar durante tres meses a los trabajadores mediante contratos de selección, y transcurrido este tiempo, los trabajadores pasaron a formar parte de la plantilla de La Oca. Esta EU no es fiel a una única ETT, sino que ha trabajado con varias, según el momento.
- La empresa Regional de Limpieza, en León, que utiliza a las ETT como forma de gestionar toda la temporalidad que se presente, tales como bajas laborales, permisos, vacaciones, etc. De manera esporádica realiza, por una parte, contratos de selección, con la intención de posteriormente incorporar a los trabajadores a su plantilla y, por otra parte, contratos por obra o servicio. Esta EU utiliza a la misma ETT en todas las ocasiones.

Según Matias (1997) de esta forma, “las ETT no actúan como meros mediadores en el mercado laboral, poniendo en contacto la oferta y la demanda de empleo y desapareciendo posteriormente, sino que actúan como auténticos empleadores que gestionan la temporalidad de otras empresas”; así lo han constatado tanto la empresa La Oca como Regional de Limpieza.

En el momento en el que la EU acepta el presupuesto, la ETT comienza su labor de reclutamiento y selección en busca del candidato idóneo.

### **4.1.2. EL PROCESO DE SELECCIÓN**

El proceso de selección por parte de la ETT comienza una vez que ésta conoce las necesidades que tiene la EU de cubrir temporalmente un puesto de trabajo. Dicho

proceso se mantendrá vigente hasta conseguir, entre los candidatos a ocupar ese puesto, al trabajador más adecuado para cubrir esa necesidad.

La dificultad de los procesos de reclutamiento y selección incómodos por falta de tiempo o recursos o desconocimiento, hacen que las EU decidan realizar la contratación a través de ETT (Tena, 2000). En este caso, las EU consultadas son un claro ejemplo de ello.

En cuanto al proceso de reclutamiento, éste es especialmente importante y complejo, debido a que la ETT no puede conocer de primera mano cuáles son las necesidades de la EU. Por ello, es imprescindible que la comunicación entre ambas empresas sea fluida y transparente, de manera que creen un perfil del trabajador más adecuado para el puesto vacante. Una vez definido éste, comienza el proceso de reclutamiento. Dolan (2007) lo define como “el conjunto de actividades y procesos que realiza la empresa para conseguir un número suficiente de candidatos cualificados, entre los que pueda seleccionar a aquellos más adecuados para cubrir sus necesidades de trabajo”.

Las ETT disponen de su propia base de datos, elaborada a partir de los candidatos que acuden directamente a ellas sin necesidad de reclutarlos, bien a través de su página web, o bien a través de los currículums entregados personalmente y de las solicitudes de inscripción disponibles en la propia oficina. A pesar de ello, cuando no es posible encontrar determinados perfiles, es necesario recurrir a otros medios. En este sentido, destacan: la publicación de la oferta de trabajo (mediante diferentes medios como la página web de la ETT, los portales de empleo de Internet, la prensa, etc.), y las recomendaciones o referencias de trabajadores, clientes o conocidos relacionados con la empresa. En la actualidad, el 88 % de las empresas utilizan las redes sociales para la realización de procesos de reclutamiento y selección, así lo establece el último informe de Redes Sociales y Mercado de Trabajo presentado por Infoempleo & Adecco (2015).

Una vez que la ETT posee candidaturas suficientes e idóneas para poder realizar el proceso de selección, finalizará el proceso de reclutamiento aunque, como es lógico, previamente la ETT habrá contactado con el candidato para confirmar su disponibilidad y deseo de participar en dicho proceso (Alcaide, Flores y González, 1996).

En el proceso de selección se valorará si los candidatos se ajustan a los requisitos solicitados por la EU. Para ello, la ETT realizará entrevistas de selección en función del currículum. Los candidatos con posibilidad de adaptarse al puesto serán

preseleccionados, previa comprobación y verificación de que cumplen con los requisitos del puesto, para posteriormente realizar una entrevista más personal con aquellos candidatos que continúen en el proceso. De esta manera, se pretende conseguir la mayor información posible del candidato.

No todos los procesos de selección en ETT se llevan a cabo de la misma manera, debido a las peculiaridades de éstas. De este modo, por ejemplo, una contratación que se tenga que realizar de inmediato, no llevará el mismo tiempo que otra en la que este factor no juegue en contra. Por ello, en los procesos de selección para puestos en los que se necesite profundizar más en el perfil del candidato, puede ser necesario utilizar otras técnicas o medios para lograr una mayor eficacia, tales como pruebas profesionales, test psicotécnicos, test de personalidad o incluso solicitud de referencias (Alcaide, Flores y González, 1996).

Finalmente, se realiza una valoración de los candidatos, y he aquí otra de las particularidades de las ETT. Existen tres posibilidades: (1) que la decisión final sobre la elección del candidato la lleve a cabo la ETT de forma unilateral, (2) que la EU participe en una última entrevista y sea ésta la que decida cuál es su candidato idóneo, o (3) que todo este proceso de selección lo lleve a cabo la EU, una vez que la ETT haya preseleccionado a los candidatos. Las ETT consultadas utilizan estos tres recursos dependiendo de las exigencias de las EU.

En el caso de las cuatro ETT consultadas, Randstad y Manpower, ante la aceptación del presupuesto, asignan un consultor que, a partir de ese momento, se responsabilizará de todos los procesos de selección de dicha empresa. De este modo, el consultor va conociendo la empresa y el entorno de trabajo, así como su filosofía y cultura. En Adecco, una vez que el Comercial aprueba el presupuesto, el encargado del proceso de selección es el Técnico de Selección. En Ananda Gestión, al igual que en Adecco, el encargado de presupuestar es el Comercial, y a partir de ahí, el proceso pasa a manos de los Administrativos.

Una vez se ha seleccionado al candidato idóneo y con anterioridad a su contratación, la EU tiene la obligación de poner a disposición de la ETT, la evaluación de riesgos de su empresa. De esta manera se facilita que la ETT, en primer lugar, conozca los riesgos del puesto de trabajo, en segundo lugar, imparta la formación pertinente al candidato y, finalmente, informe a éste sobre los mismos. Esta información se materializa en la ficha



de prevención de riesgos laborales, que más adelante será mencionada. Así lo establece el artículo 15 de Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

#### **4.1.3. EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN**

El vínculo que une a la ETT con la EU es el denominado CPD. Dicho vínculo se fundamenta en que la prestación del trabajo la realiza el trabajador en otra organización diferente (EU) a la que lo contrató (ETT). La ETT suministra los trabajadores que le demanda la empresa cliente y percibe un pago por este servicio. Tal y como se mencionó con anterioridad, esta relación está formulada por un contrato de naturaleza mercantil denominado CPD. El artículo 6.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal define este contrato como “el celebrado entre la ETT y la EU teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la EU, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél”. Este artículo añade que los supuestos de contratación son los mismos que la EU puede celebrar conforme al artículo 11 y 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que, necesariamente, se ha de celebrar por escrito, duplicado y conteniendo la siguiente información (Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, 2015):

- Datos identificativos de la ETT, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Datos identificativos de la EU, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.
- Servicios comunes e instalaciones colectivas de la EU.
- Duración prevista del contrato.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.
- Retribución total.
- Convenio colectivo de aplicación en la EU.

- En el supuesto de contratos para la formación y el aprendizaje, se designará a la persona de la EU que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

La duración del CPD dependerá del tipo de modalidad de contratación, así lo establece el artículo 7. 1 de la mencionada Ley 14/1994, no pudiendo tener carácter indefinido. Esto implica que, previamente al inicio de la relación, se deberá conocer cuál es la duración. No obstante, se permite la realización de prorrogas de los contratos (Figura 4.3).

**Figura: 4.3 Supuestos de contratación laboral**

OBRA O SERVICIO DETERMINADO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta</li> </ul>
INTERINIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo</li> </ul>
EVENTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa</li> </ul>
SELECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal</li> </ul>
CONTRATOS FORMATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la formación del trabajador mediante un contrato para la formación y el aprendizaje</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia, a partir del Estatuto de los Trabajadores.

La legislación limita la celebración de CPD en cinco ocasiones: (1) cuando se pretenda sustituir a trabajadores en huelga en la EU, (2) para la realización de trabajos que tengan la consideración de especialmente peligrosos para la seguridad y salud del trabajador, (3) cuando en los doce meses anteriores se hubiesen amortizado puestos de trabajo y, (4) para cederlos a otras ETT. Finalmente, no se permite la celebración de CPD cuando el puesto de trabajo a cubrir no tenga previamente la evaluación de riesgos pertinente (Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal).

#### 4.2. RELACIÓN LA ETT Y EL TRABAJADOR

La relación entre una ETT y un trabajador puede verse enfocada desde tres puntos de vista totalmente opuestos: (1) el trabajador que busca empleo y acude a una ETT, (2) el

trabajador que es buscado por una ETT para cubrir un determinado puesto de trabajo y (3) el trabajador que es nombrado por la EU. A continuación, se exponen de forma algo más detallada estas tres situaciones.

#### **4.2.1. TRABAJADOR QUE BUSCA EMPLEO Y ACUDE A UNA ETT**

Las ETT están a disposición de cualquier persona que busque empleo. En este sentido, las propias oficinas de empleo suelen derivar, en sus entrevistas de orientación, al trabajador desempleado hacia estas empresas.

La forma de acceder a las ETT es sencilla. Cualquier trabajador interesado deberá acudir a éstas provisto de su currículum vitae, aunque las nuevas tecnologías han pasado a formar parte importante de este proceso, y por tanto, la forma de actuar en cada una ETT puede ser diferente. Este es el caso de las cuatro ETT consultadas, que llevan a cabo un proceso ligeramente distinto.

En el caso de Adecco y Randstad, la recogida del currículum se realiza solo vía digital, en cada una de las oficinas disponen de ordenadores, a través de los cuales, los candidatos insertan su currículum, previo registro en su página web.

En el caso de Ananda Gestión y Manpower, la recogida de currículum se realiza de dos maneras: (1) a través de su página web, previo registro y posterior inserción de datos, y (2) para aquellos candidatos que no tengan competencias digitales, también a través del currículum en formato tradicional de papel. No obstante, en las oficinas disponen de ordenadores, desde los cuales, el candidato puede acceder a la página web de la ETT.

Además de esta forma presencial, prácticamente la totalidad de las ETT consultadas dan la posibilidad de que la inserción del currículum se pueda realizar desde los domicilios particulares, generando una mayor comodidad para el candidato, puesto que en cualquier momento puede actualizar dicho currículum sin necesidad de desplazamientos. Esta alta se realizará en cada una de las páginas web de las ETT para las que se quiere solicitar empleo.

Así mismo, las propias páginas web de las ETT poseen un buscador de ofertas de empleo, donde el candidato podrá acudir asiduamente en busca de las mismas.

#### **4.2.2. ETT QUE BUSCA CANDIDATOS PARA CUBRIR UN DETERMINADO PUESTO DE TRABAJO**

Respecto a la búsqueda de candidatos, existe similitud entre las ETT consultadas. Aunque cada una posee una base de datos distinta y propia, el proceso se realiza de manera parecida, hecho éste que ha cambiado en los últimos años. Al encontrarse los candidatos incluidos en la base de datos, los programas permiten a las personas encargadas del proceso de selección realizar cribas con cualquiera de los datos recogidos en el currículum. Por ejemplo, se permite la búsqueda de candidatos cuyo domicilio esté cercano a la EU (en este caso, la criba se realizará por códigos postales), según la formación de los candidatos, teniendo en cuenta su experiencia laboral, según su edad o sexo, etc.

Las bases de datos utilizadas son prácticamente iguales, imitando la forma de funcionamiento de la mayor bolsa de empleo privada española que es Infojobs.

Debido a la precisión de datos que utilizan éstas, es recomendable que el candidato se esmere en la digitalización de su currículum, de manera que no sea pasado por alto por falta de información.

#### **4.2.3. TRABAJADOR NOMBRADO POR LA EU**

Quizás sea ésta la modalidad menos usual, pero no por ello se debe pasar por alto. Consiste en que la propia EU facilita a la ETT los trabajadores que quiere contratar, de manera que la EU realiza el proceso de selección utilizando su propia base de datos y la ETT gestiona los contratos. De esta forma, la ETT no realiza ningún proceso de selección, actuando solo como mera intermediaria, lo que a la EU le supondrá un coste económico menos que si la ETT realizase el proceso de selección.

Este es el caso de la EU Regional de Limpieza, la cual, como se ha dicho anteriormente, utiliza a la ETT como forma de gestionar la temporalidad.

#### **4.2.4. CONTRATO LABORAL ENTRE LA ETT Y EL TRABAJADOR**

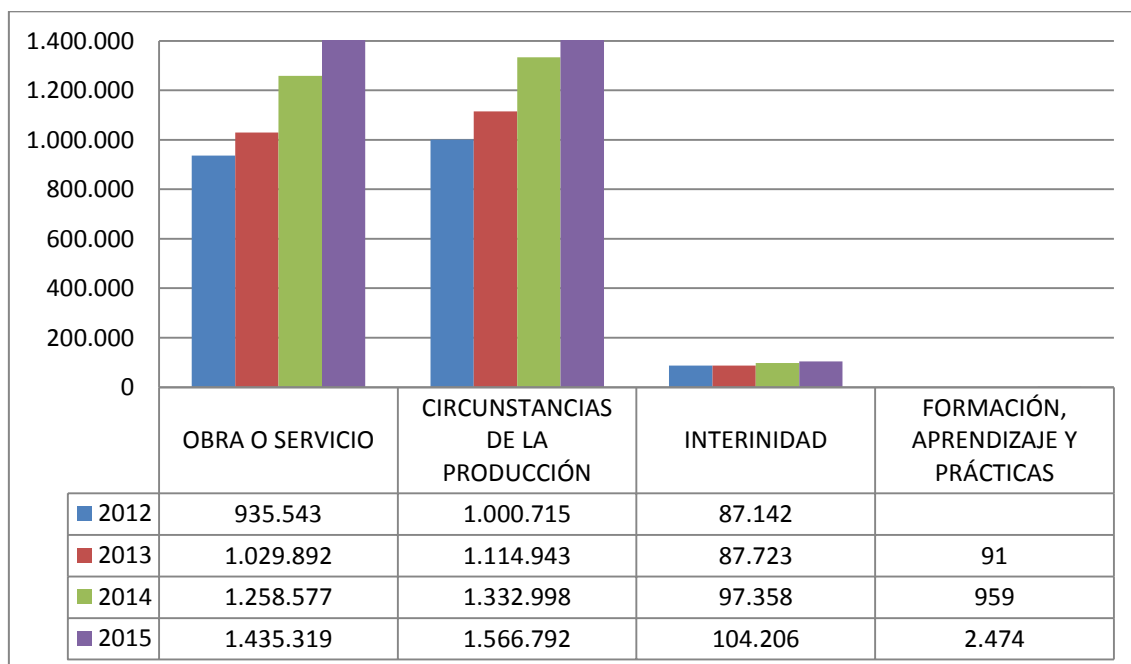
Según Matías (1997), “la relación entre el trabajador y la ETT es la única que tiene carácter laboral, considerándose a esta última como el empleador, por lo que se tendrá que hacer cargo de la contratación, retribución y cotización a la seguridad social del trabajador y de todas aquellas obligaciones que se desprendan de la consideración de empleador. En general, la ETT se reserva la potestad de aplicar medidas disciplinarias

para faltas leves, graves o muy graves, en las que incurra el trabajador en el desarrollo de su trabajo”.

En virtud el artículo 10.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, “el contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador para prestar servicios en una EU puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del CPD”. Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración” (Figura 4.3). De igual manera, también se permite la celebración de contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje.

En el Gráfico 4.1 se puede observar el número de contratos realizados por ETT según la modalidad de contratación, donde el contrato por circunstancias de la producción o acumulación de tareas es el más utilizado, seguido muy de cerca por el contrato de obra o servicio. Menos utilizados son el contrato de interinidad y los contratos formativos, estos últimos debido a su reciente empleo.

**Gráfico 4.1: Número de contratos realizados por ETT 2012 - 2015**



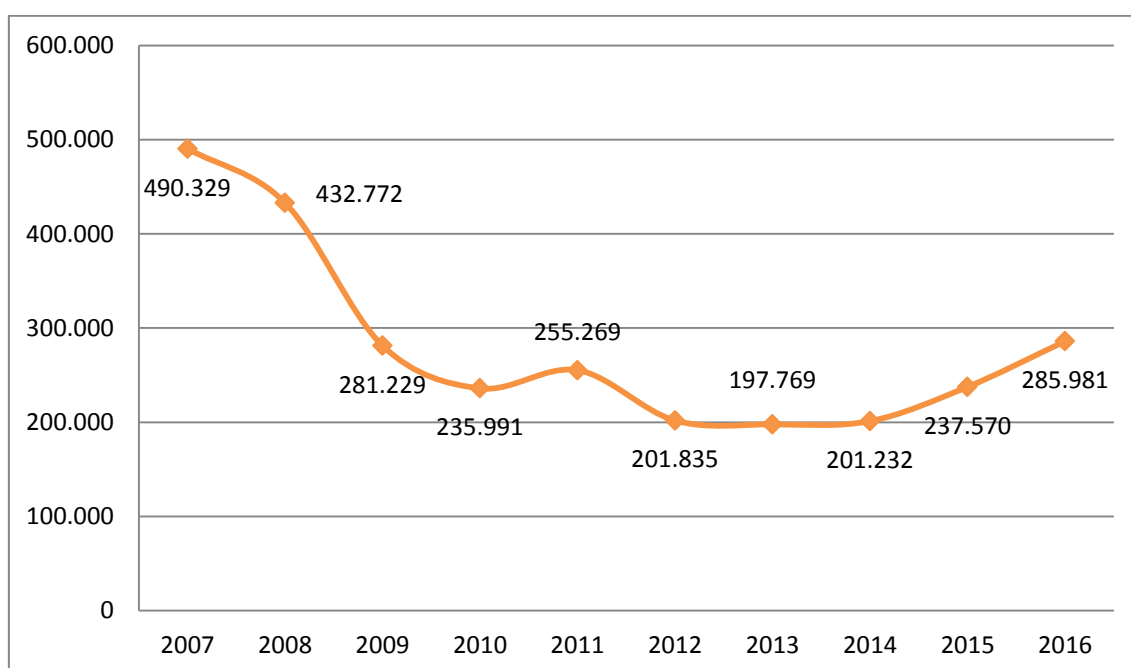
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Pese a su marcado carácter temporal, las ETT consultadas para la realización de este trabajo, coinciden en que gran parte de los contratos realizados se convierten en

indefinidos con el paso del tiempo, produciéndose el mayor número de conversiones de contratos temporales a indefinidos en el sector industrial, donde casi uno de cada cinco contratos se convierte en indefinido. Asempleo (2016) declara que “el empleo temporal está demostrando ser la llave para acceder al mercado laboral. Esto se refleja en la forma de gestionar la contratación durante la última década, puesto que muchos jóvenes utilizan el trabajo temporal como forma de acceso al mercado laboral”.

Teniendo en cuenta los últimos datos registrados en la última Encuesta de Población Activa de julio del 2016, durante el primer semestre del año 2016, se han registrado un total de 285.981 contratos temporales convertidos en indefinido, produciéndose así, el mayor aumento desde 2007 (ver Gráfico 4.2).

**Gráfico 4.2: Contratos convertidos a indefinidos (primer semestre 2007-2016)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2016).

Según Andreu Cruañas, Presidente Asempleo “uno de cada diez trabajadores temporales se convirtió en indefinido en 2015. Este movimiento demuestra que una parte de la temporalidad está cumpliendo su papel de transición al empleo estable y que la situación económica consolida actividad y puestos de trabajo. Junto con la aportación de flexibilidad a las empresas, la transición de la temporalidad al empleo indefinido es uno de los principales beneficios sociales que aportan las ETT”.

El perfil del trabajador convertido es el de una persona con formación media, mayor de 35 años, procedente de una relación laboral eventual. Más del 90% provienen de

contratos temporales justificados y son celebrados por Pymes, que son en las que se concentra el empleo, de acuerdo al tejido empresarial español.

La mayoría (más del 80%) se realizan tras un contrato de duración inferior a 12 meses, sin agotar el periodo máximo permitido de 24 meses y casi el 60 % (57,80%) se refiere a trabajadores con una formación media.

Por rango de edad, la conversión de contratos temporales en indefinidos, aumenta en los mayores de 35 años, mientras que disminuye en los menores de dicha edad, algo que dificulta que los jóvenes, uno de los colectivos más vulnerable, puedan conseguir un empleo estable.

En virtud del Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, además del requisito de escritura, se exige: (1) que el contenido del contrato de trabajo sea comunicado al SEPE en el plazo de diez días hábiles siguientes a su celebración; (2) que la duración del contrato de trabajo coincida con la duración establecida en el CPD, y (3) que como mínimo contenga los siguientes datos:

- Identificación de las partes contratantes, haciendo constar, en el caso de la ETT, el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Identificación de la EU, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Causa del CPD.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Duración estimada del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

En el momento de la firma del contrato de trabajo, el trabajador deberá recibir de mano de la ETT una copia de la ficha de prevención de riesgos laborales de la EU, en la cual aparecerán todos aquellos riesgos laborales a los que se enfrenta el trabajador, así como una copia de las medidas de prevención para solventarlos. La ETT, por su parte, deberá dar la formación tanto teórica como práctica en materia de prevención de riesgos

laborales para el puesto de trabajo en cuestión, debiendo ser esta formación previa al inicio de la relación laboral.

Las ETT consultadas imparten dicha formación en formato *on line*, salvo que la contratación abarque a un gran número de trabajadores y requiera práctica, en cuyo caso, se organizan sesiones presenciales. En cuanto a los trabajadores entrevistados, coinciden en que, en ocasiones, esta formación les ha resultado poco práctica e incluso aburrida, admiten que creen que resultaría más atractiva una formación presencial, con modelos prácticos reales.

En cuanto a las condiciones de trabajo (remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos), estas deberán ser las mismas que las de los trabajadores que estén directamente contratados por la EU. Lo mismo ocurre con la retribución salarial, que ha de ser la establecida en el convenio colectivo vinculado a la EU. Además, se deberá incluir en la retribución del trabajador la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Cuando el trabajador finalice el contrato, recibirá una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio, indemnización que también podrá ser prorrateada, así lo establece el artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Las ETT consultadas incluyen todos los conceptos anteriores en el salario del trabajador. La forma de calcular las nóminas de los trabajadores es un tanto peculiar, ya que para realizar dicho cálculo, el trabajador ha de llevar un registro de las horas realizadas en el mes. Este registro se realizan mediante: (1) el boletín de horas (en el que diariamente se registran la hora de entrada y salida al trabajo); (2) el registro de incidencias (por defecto, en los programas informáticos de las ETT aparecen los días y las horas que ha de trabajar el trabajador, y en caso de no asistir, esta ausencia se anotaría como incidencia) y (3) el boletín de horas *on line* (sin necesidad de papel). En todas las modalidades, este registro ha de ser supervisado por el encargado, bien semanalmente o mensualmente. El último día del mes, el trabajador tiene que hacer llegar a la ETT dicho parte para que ésta realice, por un lado, la factura a la EU y por otro, la nómina al trabajador. En ocasiones, este proceso se demora debido a que la ETT debe cotejarlo con la EU para evitar posibles errores. Esto es lo que hace que la primera nómina del trabajador se pueda demorar hasta mediados de mes.



Si analizamos la forma de actuación de las EU consultadas, veremos que no hay mucha diferencia, salvo en el caso de Regional de Limpieza. En este caso, los trabajadores no tienen un boletín de horas, sino que el departamento de personal de ésta tiene contabilizadas las horas y se las hace llegar a la ETT el último día del mes. El resto de EU utilizan el boletín de horas.

### **4.3. RELACIÓN EU – TRABAJADOR**

La relación entre la EU y el trabajador es la última de las relaciones enunciadas con anterioridad y, quizás, la menos definida. Según Matias (1997), la falta de claridad viene justificada por la ausencia de un contrato que regule esta relación. No obstante, sí está recogida en la normativa específica. Así, una vez iniciada la relación laboral, el trabajador comenzará a prestar sus servicios en la EU, a cuyo poder de dirección y disciplinario se someterá y ésta será responsable subsidiaria de las obligaciones salariales contraídas con el trabajador durante la vigencia del CPD (Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, 1994).

La mayor parte de la normativa que regula esta actividad considera que el tipo de tareas que pueden realizar los trabajadores enviados por las ETT tienen que ser de naturaleza temporal, no pudiéndose dedicar trabajadores cedidos por las ETT a otros trabajos que no sean los específicos del CPD o que, por su naturaleza o peculiaridad, no puedan ser realizados por este colectivo.

En materia de prevención de riesgos laborales, la EU es la responsable de informar a estos trabajadores de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección a adoptar, resultando responsable en caso de accidente o enfermedad profesional. Asimismo, la EU actúa como responsable subsidiaria de las obligaciones en materia de Seguridad Social. Esta información, en ocasiones, se materializa en manuales de acogida. No obstante, tan solo a uno de los trabajadores consultados le fue entregado un manual de acogida por parte de la EU, detallando normativa de la empresa, así como derechos y deberes de los trabajadores. Al resto, nunca les fue entregado ningún manual de acogida por parte de la EU, pero sí por parte de la ETT.

“La relación entre la EU y el trabajador tiene una clara temporalidad, aunque pueda darse el caso de que el trabajador, una vez extinguida su relación con la ETT, continúe

trabajando en la EU realizando el mismo trabajo u otro diferente, pero como empleado de esta última, y no como trabajador cedido” Matias (1997)

Los trabajadores entrevistados, tienen diferentes percepciones de esta relación, en el caso de otro de los trabajadores consultados, desde que cumplió los dieciocho años, trabajó intermitentemente para una ETT, siempre la misma, y fue puesto a disposición en diversas ocasiones en la misma EU (para cubrir alguna baja o en periodos de acumulación de tareas de ésta). Finalmente, la EU le ofreció un contrato de trabajo y, actualmente, es trabajador indefinido.

El caso de otros dos trabajadores consultados, es bien distinto. Éstos solo realizaban trabajos de corta duración, tales como inventarios, cargas o descargas; comentan que realizaban trabajos de corta duración porque tenían que compatibilizarlo con sus estudios, y estos trabajos esporádicos eran una forma de ganar dinero.

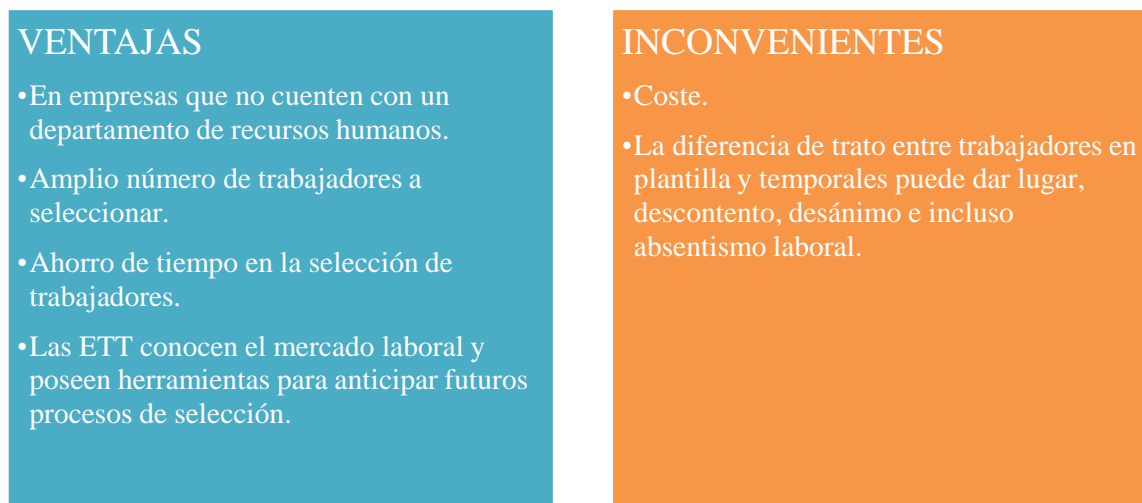
Finalmente otro de los trabajadores consultados, comenzó a trabajar mediante una ETT a los 26 años, cuando la empresa en la que trabajaba dio en quiebra. Durante varios años fue contratado para diversas EU hasta que, finalmente, en el año 2009 fue contratado por la EU para la que trabajaba y donde permanece actualmente como trabajador indefinido.

La EU tiene que garantizar una serie de derechos a los trabajadores contratados mediante ETT. Por una parte, éstos podrán presentar reclamaciones sobre las condiciones de ejecución de su actividad laboral, a través de los representantes legales de la EU. Por otra parte, tienen derecho a la utilización tanto del transporte como de las instalaciones de la EU, mientras dure su contratación (Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, 1994).

## 5. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL USO DE ETT

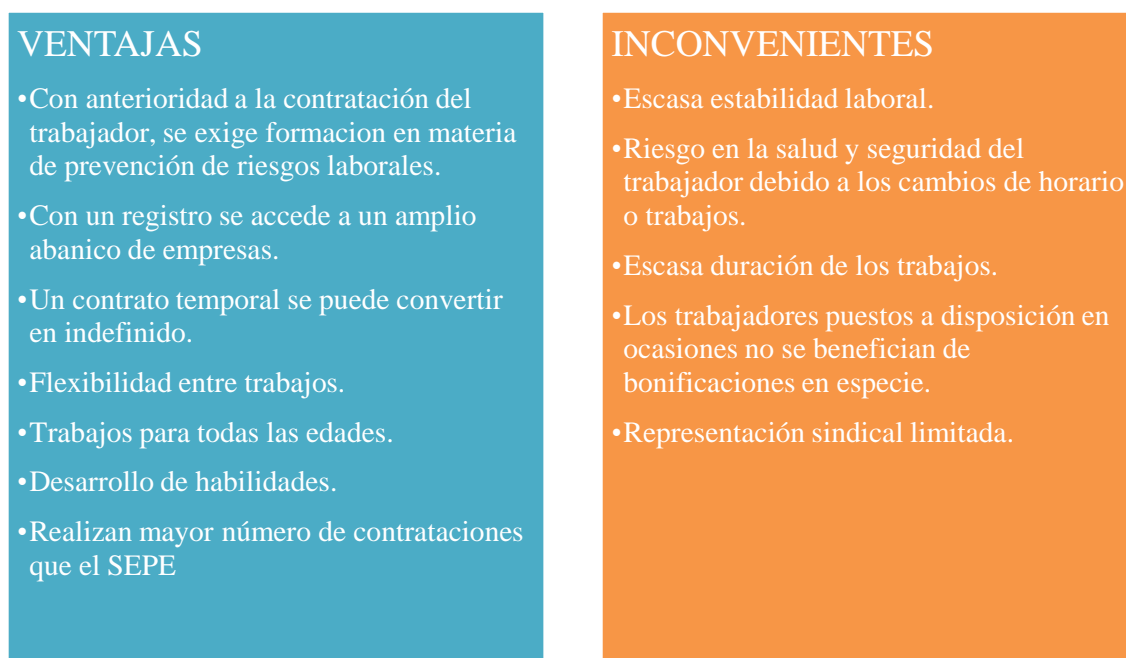
Describir con claridad las posibles ventajas e inconvenientes de utilizar los servicios de las ETT, es quizás una tarea un tanto subjetiva. No obstante, analizados los distintos puntos de vista tanto de ETT, EU y trabajadores, las ventajas y los inconvenientes se resumirían de la siguiente manera:

**Figura 5.1: Ventajas e inconvenientes para la EU**



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5.2 Ventajas e inconvenientes para el trabajador**



Fuente: Elaboración propia.

## 6. CONCLUSIONES

Para concluir el presente TFG, y después de haber realizado un análisis, tanto de ETT como de EU y trabajadores, considero que las ETT ofertan un servicio socio laboral fundamental en el formato empresarial de hoy en día, donde se tienden a externalizar muchos de los servicios o departamentos de las propias empresas. Esto provoca que se multipliquen los empleos, ya que se contrata a otra empresa para gestionar algo que, en un principio, podría gestionar un solo departamento, incluso, en ocasiones, una sola persona, dentro de la misma empresa.

En la actualidad, las ETT son empresas perfectamente reguladas por las diferentes leyes que se han mencionado a lo largo de este TFG y que, a pesar de que los tipos de contrataciones que normalmente gestionan son eminentemente temporales, ofrecen otro tipo de contrataciones de carácter más duradero; incluso, haciendo selecciones directas para la empresa. Por ejemplo, en el caso de Adecco, a través de su división Adecco Selección.

Durante la última década, las ETT han ido asimilándose a empresas multiservicios, ya que gestionan una parte administrativa fundamental en la gestión de contrataciones, pero también ofrecen servicios propios de Recursos Humanos dentro de las empresas clientes. Las últimas reformas en la legislación les han abierto nuevos horizontes hacia la contratación con la Administración o, incluso, a la realización de contratos formativos.

En nuestros días, las ETT tienden a fomentar la relación de un nuevo trabajador con el mercado laboral, que por su inexperiencia o desconocimiento, le resultaría más complicado de gestionar de forma autónoma. Así, se consigue que pueda acceder de forma simultánea a numerosas empresas con un mero registro. De la misma manera, aquellos trabajadores con necesidad de reciclaje o en situación de desempleo pueden acceder a las ETT mediante sus Escuelas de Aprendizaje<sup>2</sup>. Estas Escuelas consisten en preparar laboralmente a posibles trabajadores para su incorporación en EU, que por las peculiaridades de los puestos de trabajo sea complejo localizar candidatos.

Por último, si bien las ETT pueden ser un buen instrumento de inserción laboral para los trabajadores, ni son el único medio ni el más recurrente en la actualidad.

---

<sup>2</sup> En el caso de Adecco, a través de Adecco Talento y Randstad Training, Manpower FuturSkill, Ananda Gestión debido a su menor envergadura, no posee de estas herramientas.

## 7. AGRADECIMIENTOS

Finalizo este TGF, no sin antes dar las gracias a todas aquellas personas que han hecho posible la realización del mismo.

A Beatriz, mi tutora, por su paciencia y como no, por las lecturas incansables de este trabajo y las correcciones múltiples.

A todas las personas entrevistadas a lo largo de tantos meses, que nunca me pusieron un “pero”, que siempre estuvieron dispuestas y que, por motivos de confidencialidad, prefieren no ser nombradas.

A Jesús, Luis Félix y Ana, porque bastó descolgar el teléfono y saber que estaban para ayudarme.

A mi familia, por su apoyo incondicional en el día a día.

Por último, como no, a mi hijo Diego, el motor de este desafío.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Akers, H. (s.f.). Los pros y los contras del empleo temporal. *La Voz de Houston*.
- Alcaide Castro, M., Flores Saborido, I., & González Rendón, M. (1996). *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación de personal en España*. Piramide.
- Asempleo. (14 de enero de 2016). *El empleo temporal está demostrando ser la llave para acceder al mercado laboral*. Obtenido de [http://asempleo.com/wp-content/uploads/notas/NdP\\_AML\\_Ene16.pdf](http://asempleo.com/wp-content/uploads/notas/NdP_AML_Ene16.pdf)
- BBVA. (4 de mayo de 2015). *Claves de las contrataciones laborales indirectas mediante ETT*. Obtenido de <http://www.bbvacontuempresa.es/a/claves-las-contrataciones-laborales-indirectas-mediante-etts>
- Cervantes, C. V. (s.f.). Obtenido de [http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/diccio\\_ele/diccionario/metodologia\\_cuantitativa.htm](http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/metodologia_cuantitativa.htm)
- Confidencial, E. (s.f.). *El Confidencial*. Obtenido de <http://www.economista.es/distribucion/noticias/7411588/03/16/En-Espana-la-hosteleria-deberia-crear-60000-empleos-nuevos-en-2016.html>
- Constitución Española. (29 de diciembre de 1978). *BOE 311*.
- Dolan, S. L. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. ISBN: 9788448156541: McGraw Hill.
- Empresas de Trabajo Temporal*. (30 de 08 de 2016). Obtenido de <http://www.empresastrabajotemporal.com/>
- Escudero Rodríguez, R. J. (2000). Una reflexión crítica sobre las ETT. *Revista de Derecho Social N° 11*, 9-38.
- Estadística, I. N. (septiembre de 2016). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de <http://www.ine.es/>
- Fernández López, M., & Rodríguez- Piñero, M. (2004). *Diez años desde la regularización de las empresas de trabajo temporal: balances y perspectivas*. Sevilla: Consejo andaluz de relaciones laborales.
- Franquicias.es*. (17 de Julio de 2016). Obtenido de <https://www.franquicias.es/>
- Gallego, E. (10 de marzo de 2016). En España la hostelería debería crear 60.000 empleos nuevos en 2016. (E. Economista, Entrevistador)

- Hernández Lahoz, M., & Gil Lacruz, M. (2011). Procesos y técnicas de selección. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. Núm extra 257, 36-43.
- Infoempleo. (agosto de 2016). *Infoempleo*. Obtenido de <http://www.infoempleo.com/>
- Infoempleo, & Adecco. (2014). *Redes Sociales y Mercado de Trabajo*.
- Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (9 de julio de 2001).
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. (1 de junio de 1994).
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. (15 de octubre de 2014).
- Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado. (9 de diciembre de 2013).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (6 de julio de 2012).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (8 de noviembre de 1995).
- M. d. (2016). *Estadísticas Mercado de Trabajo*. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>
- M. d. (2016). *Guia Laboral*. Obtenido de [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_1/contenidos/guia\\_1\\_4\\_0.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_0.htm)
- Martín Valverde, A., & García Murcia, J. (1998). *Glosario de Empleo y Relaciones Laborales*. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- Matias Reche, F. (1997). Trabajadores de ETT y sus riesgos laborales. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 35-44.
- Matias Reche, F. (2000). El uso de ETT en la planificación del personal. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 117-134.
- Monereo Pérez, J. L., & Moreno Vida, M. N. (2004). Las Empresas de Trabajo Temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 39 - 66.
- Montoya Melgar, A. (2015). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Noticias Jurídicas*. (septiembre de 2016). Obtenido de <http://noticias.juridicas.com/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio 96.

- Portal ETT Preguntas Frecuentes*. (septiembre de 2016). Obtenido de <http://www.portalett.com>
- 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. (5 de febrero de 1999).
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. (29 de mayo de 2015).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (6 de octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (23 de octubre de 2015).
- Rodríguez-Piñero, M. (2004). Un diagnóstico sobre el modelo español de temporalidad. *Relaciones Laborales: Revista crítica de Teoría y Práctica*, 41-54.
- Smith, A. (2011). *La riqueza de las naciones*. Alianza Editorial.
- Tempogest ETT. (2016). *Tempogest ETT*. Obtenido de <http://www.tempogest.com/es/empresas/seleccion-contratacion-y-seguimiento-del-personal.html>
- Tena Tena, G. (2000). Los pros y contras de las empresas de trabajo temporal. *Acciones e investigaciones sociales N°10*, 46-66.
- VLex. (septiembre de 2016). Obtenido de <http://practico-laboral.es/vid/contrato-497612798>



## 9. ANEXOS

### 9.1. MODELO DE ENTREVISTA A LA ETT

**EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL:**

- ¿Me podrían facilitar el organigrama de los servicios centrales y sus funciones?
- A nivel de oficina, ¿Qué número aproximado de personas trabajan, qué cargos que ocupan y qué funciones realizan?
- Me gustaría conocer cómo es el funcionamiento de la oficina un día cualquiera.
- En cuanto a la recogida de currículum, ¿Cómo se lleva a cabo? ¿en qué consiste?
- ¿Poseen una base de datos propia? ¿Cómo funciona?
- En el caso de que tengan que realizar labores de reclutamiento ¿cómo las llevan a cabo?
- En cuanto al proceso de selección. ¿Cómo lo realizan? ¿utilizan las instalaciones de la EU, las suyas, un punto neutro? ¿existe un número de entrevistas estandarizado? ¿se implica la EU en dicho proceso? ¿Cómo?
- En cuanto al proceso de contratación: Formación previa. Firma del contrato de trabajo. Altas y bajas en la Seguridad Social. Ausencias del trabajo.
- Una vez realizada la contratación, ¿cómo realizan el seguimiento de los trabajadores puestos a disposición?
- Aproximadamente ¿Qué volumen de contrataciones mensual tiene? ¿es así todos los meses o hay periodos punta?
- En cuanto a la labor comercial ¿cómo localizan EU y cómo realizan dicha labor?
- El seguimiento de clientes y la detección de necesidades futuras es una tarea propia de...
- ¿En qué consisten las denominadas Escuelas de formación?
- ¿Qué número de trabajadores son contratados directamente por la EU tras un periodo de temporalidad?
- El registro de horas realizadas por el trabajador ¿Cómo se lleva a cabo?
- ¿con que periodicidad realizan las facturaciones?
- En cuanto a las nóminas ¿Qué conceptos están incluidos y excluidos? ¿con qué periodicidad son abonadas?
- A lo largo de su experiencia, me imagino que haya tenido alguna incidencia tanto con la ETT como con los trabajadores, ¿de qué tipo? ¿Cómo se llevó a cabo la solución?

## 9.2. ENTREVISTA A LA EU

### EMPRESA USUARIA:

- ¿Poseen como tal una base de datos con personas que buscan empleo?
  - ✓ En caso afirmativo: ¿Por qué deciden comenzar a utilizar ETT?
  - ✓ En caso negativo: ¿A qué es debido esto? ¿no recogen curriculum?
- Me imagino que las diversas ETT locales les visiten ofreciendo sus servicios ¿Qué es lo que les lleva a elegir una u otra ETT?
- En la actualidad, ¿Cuál es su volumen de contratación, que asumen ustedes directamente? Y ¿Cuál es el que revierte en la ETT?
- ¿Qué número de contrataciones realizan mensualmente? ¿tienen algún momento en el que ese dato se dispare? ¿a qué puede ser debido? ¿Les sería imposible realizar estas contrataciones directamente?
- A lo largo de su experiencia, ¿Qué ventajas y qué inconvenientes destacaría de esta modalidad?
- Si las contrataciones las realizasen ustedes directamente, la relación con el trabajador es directa, ¿Cómo tildaría la relación con el trabajador en estas ocasiones?
- En cuanto a la relación con la ETT ¿cómo se desarrolla? ¿la calificaría como fluida, demasiado burocrática?
- En cuanto al proceso de selección, ¿sería posible que me lo detallase?
- Por mi experiencia, sé que les supone un coste elevado, ¿por qué les compensa utilizar esta modalidad? ¿me podría decir aproximadamente cuanto le supone de más realizar la contratación a través de ETT?
- A lo largo de su experiencia, me imagino que haya tenido alguna incidencia tanto con la ETT como con los trabajadores, ¿de qué tipo? ¿Cómo se llevó a cabo la solución?

### 9.3. MODELO ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES.

TRABAJADOR _____	EDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué edad tiene cuando acude por primera vez a una ETT?</li> <li>- ¿Estaba inscrito en la Oficina de Empleo como demandante de empleo?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En caso afirmativo: ¿Cuánto tiempo llevaba inscrito? ¿son las oficinas de empleo las que le animan a recurrir a las ETT?</li> </ul> </li> <li>- ¿Tenía usted por experiencia laboral?</li> <li>- Cuando acude por primera vez a una ETT, ¿conoce cuál es su funcionamiento?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En caso negativo ¿Qué motivos le impulsan a recurrir a una ETT, y no a dejar su currículum en diversas empresas?</li> </ul> </li> <li>- En el momento de elegir ETT, ¿acude a una o a varias ETT? ¿Qué factores le impulsan a dejar su currículum en una u otra ETT?</li> <li>- ¿Qué tipo de trabajos estaba buscando?</li> <li>- ¿Cómo realizó la inscripción en las diversas ETT? ¿Qué documentación tuvo que aportar? ¿le explicaron su funcionamiento de las ETT, en el momento de la inscripción?</li> <li>- Desde que realiza la inscripción, ¿Cuánto tiempo pasó hasta que le ofrecieron un empleo?</li> <li>- ¿Recuerda de qué se trataba dicho empleo? ¿realizó alguna entrevista? ¿intervino en la proceso de selección en algún momento la empresa para la que usted iba a trabajar?</li> <li>- ¿Aceptó usted ese empleo?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En caso afirmativo ¿De qué se trataba? ¿recuerda la duración?</li> <li>✓ En caso negativo ¿Por qué? ¿volvió la ETT a tenerle en cuenta para nuevos procesos de selección?                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si no le tuvieron en cuenta, ¿acude usted de nuevo a renovar su currículum?</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	

- Los trabajos que realizó mediante ETT, ¿fueron siempre para la misma ETT?
- En cuanto al proceso de contratación: ¿tuvo usted que pagar en alguna ocasión una cantidad de dinero a la ETT a la EU? ¿recibió información sobre las normas o prevención de riesgos laborales de la EU?
- En materia de prevención de riesgos laborales, ¿se le realizó en alguna ocasión reconocimientos médicos con carácter previo a las contrataciones? ¿Tuvo algún accidente de trabajo?
- El pago de su nómina, ¿se realizó de manera correcta? ¿Coincidió con lo estipulado en el contrato? ¿Estaba conforme con el salario?
- ¿Tuvo alguna incidencia bien con la EU o con la ETT?
- ¿Qué ventajas y qué inconvenientes ve usted en las ETT?
- A día de hoy ¿Cuál es su profesión?
  - ✓ Si es un trabajador por cuenta propia: Si necesitase contratar a un trabajador, ¿acudiría a una ETT? ¿Por qué?
  - ✓ Si es un trabajador por cuenta ajena: ¿volverá a recurrir a las ETT? En caso negativo, ¿por qué?