

Origen y evolución de las Empresas de Trabajo Temporal

ORIGEN

La puesta a disposición de trabajadores constituye una tendencia observada en la mayor parte de las economías europeas pero esta realidad tiene muy poco que ver con la española. En la mayoría de los Estados de la Unión Europea se empieza a legislar sobre este tipo de servicio a partir de los años sesenta si bien estaba permitido aún sin disponer de una normativa específica al respecto. En España,

este tipo de actividad estaba prohibida expresamente por el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores, redacción de 1980, siendo considerada como cesión ilegal de mano de obra (Tena, 2000). Paulatinamente, se va convirtiendo en una actividad tolerada, camuflada bajo la apariencia de consultoras de gestión de recursos humanos o de agencias de selección de personal, moviéndose en el límite entre la legalidad y la prohibición (Matías, 2000).



Autores como Tena plantean que ceder trabajadores a otras empresas no es un fenómeno nuevo. Pese a que su origen es motivo de controversia, su práctica podría surgir a finales de los años 20, si bien otros investigadores lo sitúan en Inglaterra antes de la I Guerra Mundial. En cualquier caso, las primeras ETT comienzan a tener fuerza después de la II Gran Guerra, coincidiendo con el aumento de la actividad económica y la falta de mano de obra para acometer la reconstrucción del tejido empresarial. Hacia finales de los años 50 su actividad está bien implantada en EE.UU, Países Bajos, Reino Unido, extendiéndose en poco tiempo a otros países como Francia, Bélgica y República Federal Alemana.

María Hernández Lahoz, Área de Psicología Social de la Universidad de Zaragoza, y **Marta Gil Lacruz**, Área de Psicología Social de la Universidad de Zaragoza

WWAY

En nuestro país, el primer paso efectivo hacia su reconocimiento se inicia con el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, derogando el citado art. 43 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo en su art. 2 que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas

en los términos que legalmente se establezcan” (Tena, 2000 ; Matías, 2000).

Esta ley no legaliza las ETT, sino que se limita a exigir una autorización expresa para ejercer su actividad de acuerdo con la normativa que posteriormente las regule. Será la Ley 14/1994 de 1 de junio, (en adelante LETT) por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, >



- > la que autorice expresamente su actividad y fijé el marco jurídico para su actuación.

Su legalización coincide con la reforma laboral del año 1994 y apuesta por una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, para mejorar la competitividad de las empresas españolas. También se justifica por la necesidad de canalizar el volumen de empleo, sobre todo en el sector servicios, cuya especialización e inmediatez en la respuesta no podía ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales. Estos factores contribuyeron a asociar la contratación a través de estas empresas con situaciones de precariedad laboral y a generalizar la idea de sus efectos adversos sobre las expectativas laborales de los trabajadores y las posibilidades de estabilidad en el empleo (Muñoz, 2007).

De este modo, no es casualidad la creencia de que a este tipo de empresas les beneficia la transformación del mercado de trabajo en el marco de la reforma laboral, y tampoco lo es el recelo de la opinión pública y

de los agentes sociales respecto a las mismas. El rápido crecimiento de las ETT en poco tiempo explica la fuerte regulación jurídica de su actividad y la necesidad de limitar su utilización para evitar su uso indebido y fraudulento y para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores contratados por ellas (Matías, 2000).

En este sentido, la Ley 29/1999 de 16 de julio por la que se reforma la Ley 14/1994, recogiendo los compromisos adoptados en el marco del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el Empleo de 1997, equiparó la retribución de los trabajadores cedidos con la de los trabajadores de la empresa usuaria, reforzó las exigencias y limitaciones que debían cumplir las empresas para ejercer su actividad y amplió el régimen sancionador de las ETT (Matías, 2000; Consejo Económico y Social, 2005).

De manera complementaria, y fruto del mismo acuerdo, el Real Decreto-Ley 216/1999 de 5 de febrero, estableció las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo así como la imposibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición para realizar trabajos de especial peligrosidad.

En definitiva, el marco regulador de las ETT se fue configurando durante la década de los años 90 y en cierto modo ha ido determinando la fisonomía del sector. En



este sentido, tras unos primeros años de proliferación de ETT, desde 1995 hasta 1998, su número empezó a descender a partir de 1999, debido en parte a las restricciones introducidas por la Ley 29/1999. Su aprobación provocó una reestructuración del sector, quedando conformado por aquellas empresas que cumplían los requisitos exigidos por la normativa y con una presencia importante de grupos multinacionales. Esta pauta se mantuvo hasta 2004, año en el que volvió a aumentar su número coincidiendo con la expansión de la economía española y su capacidad de generar empleo (Consejo Económico y Social, 2005).

PANORAMA ACTUAL

Durante los últimos diez años, una vez consolidado el sector, las ETT han encontrado su propio espacio y se ha producido una cierta normalización y profesionalización de la actividad que ha contribuido a superar parte de los temores iniciales.

La nueva reforma laboral del año 2010 las sitúa de nuevo en el punto de mira porque la Ley 35/2010 da entrada a las ETT en ámbitos hasta ahora vetados como la construcción, la sanidad y la Administración Pública y reanuda el debate sobre la posibilidad de que adquieran la condición de Agencia de Colocación.

Como ya sucedió en 1994, para suavizar el rechazo de los sindicatos, estas modificaciones van acompañadas de un reforzamiento del principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos y los trabajadores de la empresa usuaria. En este sentido, disfrutarán de los mismos derechos y condiciones laborales: jornada de trabajo, horas extraordinarias, trabajo nocturno, vacaciones. Asimismo, podrán utilizar los servicios de transporte y comedor de la empresa usuaria y tendrán los mismos beneficios en cuestiones como lactancia, guardería o permisos de maternidad.

La ya citada Ley 35/2010, a partir del concepto de agencia de empleo privada recogido en el convenio nº 181 OIT, reformula el concepto de agencia de colocación eliminando la prohibición de que sean sin ánimo de lucro. *De este modo, se acentúa la discusión sobre si las ETT son propiamente agencias de colocación y, en consecuencia agentes de la intermediación laboral.*

La intermediación laboral es un instrumento de la política de empleo y se define como “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo, para su colocación” (art. 20.1 de la Ley 56/2003 de Empleo). *Entre los agentes autorizados expresamente para realizar una labor de intermediación laboral figuran las agencias de colocación pero no las ETT (art. 21 de la Ley de Empleo). De este modo, si bien no hay ninguna referencia expresa prohibiendo que las ETT puedan realizar labores de intermediación, varias son las posturas al respecto:*

Para Matías (2000), las ETT pueden ser consideradas como agentes intermediarios en el mercado de trabajo bajo determinadas consideraciones: es cierto que ponen en contacto empleadores con trabajadores que posteriormente pasan a formar parte de su plantilla pero esta no es su actividad fundamental.

En el mismo sentido, Monereo y Moreno (2004) destacan su función de inserción en el mercado de trabajo al suponer una alternativa a los servicios públicos de colocación.

Por el contrario, Rodríguez Crespo (2010) plantea que la reforma no convierte a las ETT en agentes de la intermediación porque no se ha producido una asimilación entre agencias privadas de empleo (concepto en el que se insertaría la empresa de trabajo temporal) y agencia de colocación. Las ETT se encuadran en el art.1 b) del Convenio nº181 OIT (agencias de empleo privadas que prestan servicios consistentes en emplear >

- > trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una empresa usuaria) y las agencias de colocación en el art.1 a) del mismo convenio (agencias de empleo privadas que prestan servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse).

En la misma línea, Chacartegui (2008:12) señala que “los objetivos de las ETT están lejos de ser los que caracterizan a las actividades de mediación en el mercado de trabajo, puesto que su finalidad más inmediata no es lograr una mayor adaptabilidad entre las ofertas y la demandas de empleo a través de mecanismos como la orientación, formación, selección y colocación de los trabajadores desempleados con dificultades en el acceso al empleo”.

Independientemente de las diferencias conceptuales, la prohibición legal para dedicarse a otro tipo de actividad distinta de la cesión de trabajadores contrasta con la realidad y las estrategias de diversificación adoptadas por las grandes empresas y grupos multinacionales.

Tal vez la recién aprobada reforma laboral, pueda ser el primer paso para una futura reconversión de las empresas de trabajo temporal (ETT) en agencias privadas de colocación en estrecha colaboración con el servicio público de empleo, como ya viene ocurriendo en la mayoría de países europeos. De ser así, la antigua reivindicación del sector; de asumir más responsabilidades en el ámbito de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo, sería una realidad.

En cualquier caso, si bien falta mucho para alcanzar el nivel europeo y conseguir que las ETT funcionen como agencias globales de empleo, es innegable que la Ley 35/2010 da un paso más para mejorar su posición competitiva en un mercado de trabajo con elevadas tasas de desempleo en un contexto de crisis económica generalizada (Calderón, 2010).

FUNCIONES, ESTRUCTURA Y TIPOLOGÍA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Este breve recorrido histórico pone de manifiesto la evolución del sector y su rápido crecimiento. Pese a los debates en torno al papel de estas empresas su actividad principal continúa siendo la cesión temporal de trabajadores a otras empresas. Así lo pone de manifiesto el art.1

LETT: “se denomina ETT a aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.

A partir de la definición anterior se puede afirmar que lo realmente distin-

tivo de una ETT es la relación triangular que se establece entre los agentes implicados:

- 1. Relación entre ETT y empresa usuaria:** Formalizan un contrato de naturaleza mercantil, contrato de puesta a disposición, de modo que la ETT facilita los trabajadores que le demanda la empresa cliente y percibe un pago por este servicio (Matías, 2000).
- 2. Relación entre trabajador y ETT:** Se trata de una relación de carácter laboral, de modo que el trabajador firma un contrato de trabajo con la ETT y esta asume el papel de empleador haciéndose cargo de todas las obligaciones que se desprendan de tal consideración. El art.12 de la LETT establece que la ETT se hará cargo de las obligaciones salariales y de seguridad social así como de la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados para su cesión.
- 3. Relación entre empresa usuaria y trabajador:** Esta relación no está regulada por ningún tipo de contrato pero está contemplada legalmente, de modo que la empresa usuaria es responsable de las normas de seguridad laboral, ostenta el poder de dirección, comparte el poder disciplinario y responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato (art.15 y 16 LETT).

>

Especialización en el Área Financiera

Consultoría&Estrategia

Finanzas



Seguros



Tax&Legal



Banca

Recursos Humanos

Michael Page
EXECUTIVE SEARCH

michaelpage-executivesearch.es

Michael Page
INTERNATIONAL

michaelpage.es

Michael Page
INTERIM

michaelpageinterim.es

Page
Personnel

pagepersonnel.es

Para más información contacten con José Antonio Ortega tel. 91 131 81 00

Madrid ▪ Barcelona ▪ Valencia ▪ Sevilla ▪ Bilbao ▪ Lisboa ▪ Oporto

- > De este modo, la relación de la ETT con el trabajador temporal y la empresa usuaria se inicia cuando ésta necesita cubrir un puesto de trabajo y contacta con la ETT. A partir de ese momento será la ETT la que preseleccionará y contactará con los candidatos que mejor se ajusten al perfil solicitado. Igualmente, con carácter previo a la incorporación del trabajador, será la que elabore toda la documentación necesaria para ello (comunicación del alta del trabajador en el Sistema de Seguridad Social, confección y registro del contrato laboral, elaboración del contrato de puesta a disposición). Además, durante el período de cesión, llevará un seguimiento del trabajador, comprometiéndose a sustituirlo, si por cualquier motivo así lo deseará la empresa usuaria. Finalizado el servicio, la empresa usuaria pagará a la ETT una factura por sus servicios y la ETT abonará al trabajador su salario y demás devengos laborales.

Teniendo en cuenta este proceso, se puede afirmar que todas las ETT desarrollan una serie de funciones estandarizadas y para ello se estructuran en diversos departamentos que funcionan de forma coordinada y se complementan entre sí. De esta forma, siempre encontraremos:

Todas las ETT desarrollan una serie de funciones estandarizadas y para ello se estructuran en diversos departamentos que funcionan de forma coordinada y se complementan entre sí

1. **Dirección:** Dirige la ETT, marcando las líneas generales de actuación, coordinando los distintos departamentos y definiendo los objetivos a cubrir (Matías, 2000; Rodríguez Fernández, 1999)
2. **Departamento técnico:** Lleva a cabo la política establecida en materia de RR.HH. distinguiéndose 4 procesos:
 - **Reclutamiento:** Captación de candidatos para disponer de una base de datos con distintos perfiles profesionales.
 - **Preselección y selección:** Aplicación de distintas técnicas para seleccionar al candidato que mejor se adecue al perfil demandado por la empresa.
 - **Formación:** Planificación y aplicación de actividades formativas.

- **Seguimiento y control de los trabajadores cedidos:** Comprobación del grado de adaptación al puesto y desempeño del mismo, así como resolución de cualquier incidencia que pueda surgir en el momento de la incorporación o durante el período de contratación.

3. **Departamento comercial:** Captación de nuevos clientes y mantenimiento de los actuales.
4. **Departamento administrativo:** Preparación de la documentación exigida por la Administración Pública así como elaboración de nóminas, seguros sociales, altas y bajas de trabajadores, contratos de trabajo y contratos de puesta a disposición.

Resulta evidente que las funciones básicas de este tipo de empresas consisten en captar a empresas usuarias, seleccionar a los trabajadores, formarles, contratarles y retribuirles (Tena, 2000). Sin embargo, la realidad pone de manifiesto que las ETT han ido adoptando

distintas estrategias para encontrar un nicho de mercado que cubrir: algunas se han especializado sectorialmente, otras han ampliado sus servicios y su ámbito de actuación y otras siguen abasteciendo a la mayoría de sectores económicos. De este modo, atendiendo a la naturaleza del servicio ofrecido puede haber tantos tipos de empresas como servicios o sectores cubiertos. Igualmente, puede haber distintos tipos en función de: su forma jurídica, su carácter central o delegación, la procedencia del capital o su nivel de actuación. Teniendo en cuenta esta heterogeneidad y con el fin de operativizar su tipología en el marco de esta investigación, se puede priorizar el análisis de tres categorías:

1. **Empresas que se dedican principalmente a la cesión de trabajadores y abastecen a la mayoría de sectores:** Se trata de aquellas que trabajan con diversos sectores (servicios financieros, agricultura, industria... para dar respuesta a las necesidades de la empresa usuaria en supuestos tales como el incremento de la actividad empresarial, la acumula- >

las **personas** son
el **alma** de una empresa

En la **nueva Agio Global** sabemos que lo más valioso de una compañía son sus profesionales.

Y como las necesidades de las personas cambian, nosotros también nos hemos renovado. Para ofrecerte mucho más que un servicio global de RRHH: soluciones totalmente personalizadas, a través de nuestras divisiones especializadas en **Trabajo Temporal**, **Outsourcing** y **Consultoría**.

Conócenos mejor y descubre todo lo que podemos llegar a conseguir juntos.

AgioGlobal
trabajo temporal

AgioGlobal
consultoría

AgioGlobal
outsourcing

ONE WAY

>

ción
de pe-
didos, la
realización
de una obra o
servicio determi-

nado o la sustitución de personal por enfermedad, maternidad y demás supuestos con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Las empresas no solo demandan los servicios de una ETT para dar respuesta a necesidades de carácter temporal, sino que en ocasiones, recurren a sus servicios para externalizar funciones del departamento de RR.HH. como el reclutamiento y la preselección de personal.

2. Empresas pertenecientes a un grupo empresarial especializadas en determinados sectores:

Cubren las necesidades temporales o de preselección de la empresa usuaria pero que han apostado por la especialización en determinados sectores concretos. El propósito de dicha especialización estriba en ofrecer un servicio personalizado y de mayor calidad que les permita diferenciarse y concentrar la oferta y demanda del sector (hostelería, logística, agroindustria, finanzas y administración).

3. Empresas que ofrecen un servicio integral especializado en diversas áreas:

Pertenecen a un grupo multinacional y han desarrollado una estrategia de diversificación ofreciendo una variedad integral de servicios en materia de recursos humanos: selección, trabajo temporal, externalización, consultoría y relocalización de trabajadores.

Las ETT están mejor consideradas en los aspectos cuantitativos de su servicio (rapidez, relación calidad-precio...) que en los cualitativos (formación, calidad general del servicio...)

Esta variedad y complejidad responde a la necesidad de adaptación de estas empresas a un mercado global, competitivo e incierto, de modo que, la diversificación y la competencia en base a la calidad y especialización de los servicios que ofrecen responden a una estrategia de posicionamiento en el mercado. De hecho, uno de los aspectos más valorados por las empresas clientes es su capacidad para dar una respuesta eficaz y personalizada a sus peticiones (Matías, 2000). Muchas veces las empresas pueden planificar su actividad y sus necesidades de personal (períodos de mayor demanda, jubilaciones, vacaciones) pero otras veces surgen situaciones imprevistas ("puntas de producción" no habituales, bajas laborales) que determinan la decisión de no contratar personal directamente sino a través de una ETT.

Para dar respuesta a las necesidades coyunturales de las empresas, la propia ETT debe tener una clara estructura organizativa que permita una interrelación

funcional entre los diversos departamentos, así como una comunicación rápida y eficaz entre los mismos. Es fundamental que una ETT pueda ofrecer un servicio ágil cuando resulta necesario cubrir puestos con la mayor brevedad posible (Muñoz, 2004).

En este sentido, Rodríguez Fernández (1999) nos menciona en su tesis un estudio desarrollado por la publicación Capital Humano sobre las condiciones que debe reunir una ETT para responder con fiabilidad a todas sus funciones. El estudio se llevó a cabo a nivel nacional y se valoraron aspectos fundamentales como la rapidez, la relación calidad-precio, la calidad general del servicio, la adecuación persona-puesto y la formación del personal cedido.

De los resultados obtenidos se deduce que las ETT están mejor consideradas en los aspectos cuantitativos de su servicio (rapidez, relación calidad-precio) que en los cualitativos (formación, calidad general del servicio). ■

*Nada mejor
que el ADN
para identificar
a las personas*

in•SIGHT

La nueva evaluación del Talento

In-SIGHT es el Sistema de Evaluación Online que le permitirá identificar el talento en sus procesos de selección y programas de desarrollo.

- **Productividad.** Automatización de los procesos de evaluación. Reducción de tiempos y costes.
- **Innovación.** Evaluación integral mediante las herramientas de Assessment Online más innovadoras.
- **Flexibilidad.** Adaptación a sus necesidades de evaluación.
- **Tecnología.** Arquitectura web de última generación. Integración con sistemas corporativos.

Núñez de Balboa, 37- 28001 Madrid

www.actualemblog.com
info@actualgrupo.com

Madrid Barcelona Valencia Vigo Málaga
Colombia México Rep. Dominicana Perú

AAA

actualGRUPO

www.actualgrupo.com
902 023 222