

SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y RATIOS DE IMPLANTACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN CASTILLA Y LEÓN: ANÁLISIS Y REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS

María Purificación GARCÍA MIGUÉLEZ

José Luis VÁZQUEZ BURGUETE

Alfonso MARTÍNEZ ALONSO

Departamento de Dirección y Economía de la Empresa

Universidad de León

RESUMEN

Tras su legalización en 1994, las Empresas de Trabajo Temporal o ETT han venido implantándose en España, si bien su distribución regional no ha sido uniforme y homogénea, sino en función de los intereses particulares de las mismas.

En este sentido, el presente trabajo tiene por objeto analizar las disparidades interregionales en la dotación de empresas y centros de trabajo temporal, descendiendo al nivel interprovincial en Castilla y León, y utilizando para ello los indicadores oportunos que permitan detectar “*escaseces*” o llamar la atención sobre otras posibles situaciones de “*saturación*” o “*sobredimensionamiento*” en cuanto a dicha dotación.

1. INTRODUCCIÓN:

Con la única excepción de la escasez de todo tipo que indefectiblemente viene asociada a los períodos post-bélicos, el “*fantasma*” del desempleo ha constituido sin duda alguna el mayor de los problemas socioeconómicos al que han debido hacer frente las economías de los países desarrollados en el presente siglo XX, ya a punto de concluir. De cara al siglo XXI, todo parece apuntar hacia una perpetuación de la situación, sin muchos visos de que se le encuentre una pronta y definitiva solución.

Esta preocupación se ha manifestado de muy diversas maneras, y tanto desde un punto de vista práctico como teórico. Así, por ejemplo, en este último sentido cabría destacar el desarrollo teórico de la más que conocida para los economistas “*curva de Phillips*” (PHILLIPS, 1958), que relaciona de manera inversa las tasas de inflación y desempleo y en su momento constituyó una pieza clave dentro del análisis de política macroeconómica. Si bien se trata de una aportación que fue relativamente pronto cuestionada (en 1972 las denominadas “*enmiendas*” de FRIEDMAN y PHELPS pronosticaban la “*muerte*” de la curva de Phillips en su formulación sencilla, a la vez que

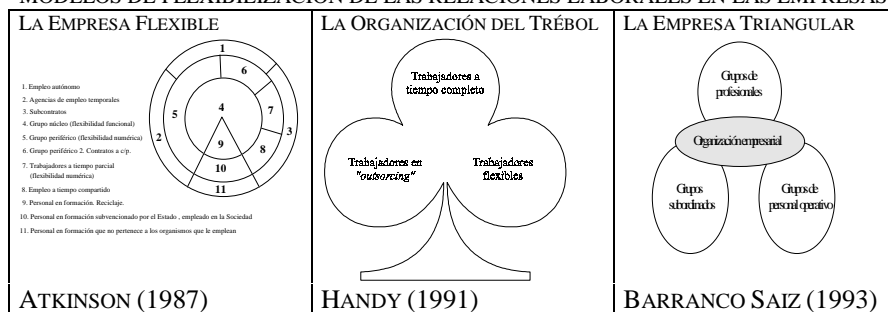
postulaban que a largo plazo la economía se desplazaría hacia su tasa natural de desempleo, cualesquiera que fuesen la tasa de variación de los salarios y de los precios), y en épocas recientes ha sido claramente puesta en tela de juicio por fenómenos como la “estanflación” (que se encargó de demostrar empíricamente que inflación y desempleo podían crecer a un mismo tiempo), lo cierto es que refleja de una manera palpable dicha preocupación existente por el aumento de las tasas de ocupación y la reducción del desempleo. En la actualidad, por su parte, y postulando la posibilidad de “invertir” el fenómeno estanflacionario, son cada vez más las voces que dentro de la Unión Europea y desde los ámbitos académicos y políticos abogan por la posibilidad de llevar a cabo acciones que permitan la reducción del desempleo a la vez que se controlan, o incluso reducen, el déficit público y la inflación.

En este contexto los responsables de la gestión empresarial tratan de optimizar el rendimiento de cuantos recursos y factores se encuentren a su disposición, y más si tenemos en cuenta las notas de agresividad y competitividad que caracterizan el entorno en que se desarrolla la actividad de las diferentes organizaciones.

Simultáneamente, diversos planteamientos teóricos han tratado de aportar alguna solución en el campo productivo, destacando la necesidad de mayor “flexibilización” en las estructuras de costes, transformando en variables cuantos costes fijos sea posible en función de las diversas circunstancias del mercado. En el campo concreto de la gestión de recursos humanos esta “flexibilidad” ha resultado ser sinónimo de “variabilidad” en la cuantía de los salarios y, lo que en casos como el español ha resultado más controvertido -por la ruptura que suponía con la ideología imperante hasta hace muy poco tiempo-, de “temporalidad” en las relaciones contractuales que tienen lugar en el mercado de trabajo. Más aún, la conveniencia de esta última nota de “temporalidad” se ha visto más reforzada con el sucesivo desarrollo de modelos que no sólo la contemplan, sino que incluso la justifican. Entre dichos modelos (ver Gráfico 1), cabría destacar, por ejemplo, las conocidas aportaciones de “la empresa flexible” de ATKINSON (1987) y “la organización del trébol” de HANDY (1991), así como la más reciente de “la empresa triangular” llevada a cabo por BARRANCO SAIZ (1993). En todas ellas puede apreciarse que, si bien desde postulados más o menos desagregadores (la propuesta de Atkinson distingue hasta once categorías diferentes de trabajadores en función de su relación contractual con la empresa), la norma general es distinguir una triple categoría de trabajadores con contrato indefinido, trabajadores con contrato temporal y trabajadores que prestan sus servicios en la organización por un contrato que no es propiamente laboral o, cuando menos, según una confluencia de contratos.

Si a todo lo anterior unimos la necesidad de adaptar la legislación laboral española a la normativa de la Unión Europea, nos encontramos con el escenario propicio para que en 1994 se legalizasen y comenzasen a operar las denominadas empresas de trabajo temporal o ETT, ampliamente aceptadas y con una cierta tradición en los demás países comunitarios (salvo Grecia, que las tiene prohibidas), y cuya función es fomentar el empleo por medio de la intermediación en la contratación temporal de trabajadores.

GRÁFICO 1
 MODELOS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS



Fuente: ATKINSON (1987) ; HANDY (1991), adaptado en TOBIO y CASADO (1995); BARRANCO SAIZ (1993).

2. IMPLANTACIÓN Y CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA:

Las empresas de trabajo temporal son consideradas en España como aquéllas “cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados” (Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se Regulan las Empresas de Trabajo Temporal). Para ello se produce una relación tripartita entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal (a través de un contrato laboral), entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal (por un contrato de puesta a disposición o CDP), y entre la empresa usuaria y el trabajador (por la prestación laboral para la que le fue cedido). Las ETT operan abriendo “centros de trabajo” provinciales, cuyo funcionamiento permite una licencia administrativa anual expedida por la autoridad laboral competente, que debe renovarse en los dos años sucesivos (1ª prórroga y 2ª prórroga), y tras lo cual deviene en indefinida o permanente.

La legalización en 1994 de las ETT en España supuso el registro de 67 de estas entidades, de las que 17 podrían considerarse de ámbito “nacional” por la localización en todo el territorio nacional de sus diversos centros de trabajo, mientras que otras 50 serían “provinciales” o “regionales”, al estar su centro o centros de trabajo mucho más localizados. Unas y otras trajeron consigo la apertura de 252 centros de trabajo temporal (Cuadro 1). No obstante esta rápida implantación, más significativo es el crecimiento desde entonces del número de ETT y sus centros (Cuadro 1 y Gráfico 2). Así, en 1997 podía hablarse ya de 428 ETT (105 de ámbito nacional y 323 provinciales o regionales), operando por medio de 1126 centros de trabajo. Según el colectivo empresarial, este espectacular crecimiento puede deberse, entre otras razones, a las ventajas que supone poder despreocuparse de la realización de procesos directos de selección de personal y el contar con candidatos cualificados para los puestos a cubrir, a la vez que también

desaparecerían los problemas relacionados con el absentismo laboral y otras cuestiones concernientes a la vinculación laboral con los trabajadores (vacaciones, indemnizaciones, etc.), que en todo momento lo son de la empresa de trabajo temporal y no de la empresa usuaria (GARCÍA, VÁZQUEZ, MARTÍN y SIERRA, 1996). Tomando de referencia para el análisis temporal el año 1994 como base 100 (Cuadro 1 y Gráfico 1), dicho incremento supondría pasar del ratio 100.00 al 442.86 o, lo que es lo mismo, un aumento del 342.86 % en los centros de trabajo temporal abiertos en tan sólo 4 años. Esta variación no ha sido, sin embargo, homogénea si tenemos en cuenta la situación de las diferentes comunidades autónomas, y así pueden observarse diferencias que oscilan entre el incremento del 100.00 al 850.00 de Canarias (aumento del 750.00 %), y tan sólo al 280.00 de Navarra (aumento del 180.00 %).

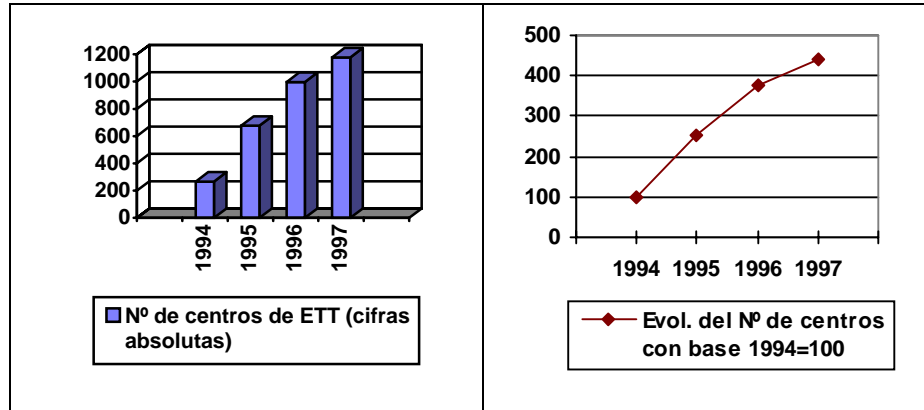
Con todo, las cifras absolutas no dicen mucho de por sí, siendo conveniente recurrir a algún indicador que ayude a comprender la verdadera presencia de las ETT en el mercado laboral (GARCÍA, VÁZQUEZ, MARTÍN y SIERRA, 1996). Así podría usarse un primer indicador I_1 que calculase el número de centros de trabajo de ETT por cada 1000 activos ($I_1=ETT/1000$ activos), cuyos valores para las distintas comunidades autónomas y para el total nacional en el período de referencia pueden verse en el Cuadro 2. Dicho ratio ha aumentado de forma significativa y constante del valor 0.017 de 1994 hasta el 0.073 de 1997 (lo que supone un aumento del 325.68 %).

CUADRO 1
CENTROS DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA POR
COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97) Y EVOLUCIÓN CON BASE 1994=100

Com. Autónoma	1994	I ₁₉₉₄₌₁₀₀	1995	I ₁₉₉₄₌₁₀₀	1996	I ₁₉₉₄₌₁₀₀	1997	I ₁₉₉₄₌₁₀₀
Andalucía	36	100.00	63	175.00	121	336.11	147	408.33
Aragón	9	100.00	25	277.78	36	400.00	43	477.78
Princ. De Asturias	6	100.00	13	216.67	17	283.33	27	450.00
Baleares	5	100.00	12	240.00	17	340.00	20	400.00
Canarias	2	100.00	20	1000.00	27	1350.00	36	1800.00
Cantabria	5	100.00	10	200.00	17	340.00	20	400.00
Cast.-La Mancha	12	100.00	25	208.33	42	350.00	46	383.33
Castilla y León	29	100.00	55	189.66	81	279.31	102	351.72
Cataluña	28	100.00	124	442.86	171	610.71	193	689.29
Com. Valenciana	19	100.00	48	252.63	73	384.21	96	505.26
Extremadura	7	100.00	14	200.00	22	314.29	21	300.00
Galicia	21	100.00	30	142.86	51	242.86	78	371.43
Madrid	45	100.00	123	273.33	160	355.56	171	380.00
Murcia	5	100.00	14	280.00	27	540.00	28	560.00
Navarra	10	100.00	18	180.00	23	230.00	28	280.00
País Vasco	23	100.00	75	326.09	98	426.09	105	456.52
La Rioja	4	100.00	8	200.00	14	350.00	17	425.00
Total España	266	100.00	677	254.51	997	374.81	1178	442.86
Media	15.64706		39.82353		58.64706		69.29412	
Varianza	154.11073		1306.49827		2452.93426		3075.73702	
C.V. de Pearson	0.79338		0.90764		0.84449		0.80035	

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

GRÁFICO 2
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO DE ETT
EN ESPAÑA (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Un indicador I_2 que calculase los centros de trabajo por cada 1000 ocupados ($I_2 = \text{ETT}/1000$ ocupados), daría resultados análogos, ya que su evolución (Cuadro 3) pasaría del valor 0.023 de 1994 al 0.098 correspondiente a 1997 (en este caso con un incremento del 330.22 %). Por último, pero quizá más interesante aún (al ser el objetivo o fin último de las ETT el de estimular la prestación de servicios laborales), podría emplearse un indicador I_3 que estimase la cantidad de centros de trabajo de ETT por cada 1000 parados ($I_3 = \text{ETT}/1000$ parados). La evolución de dicho ratio (Cuadro 4) iría del valor 0.071 de 1994 al 0.349 de 1997 (lo que supone un incremento del 390.07 %).

CUADRO 2.
INDICADOR I₁ (CENTROS DE TRABAJO DE ETT POR CADA 100 ACTIVOS) EN ESPAÑA
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97) Y EVOLUCIÓN DEL MISMO CON BASE 1994=100

Com. Autónoma	I ₁ 1994	I _{94/94=100}	I ₁ 1995	I _{95/94=100}	I ₁ 1996	I _{96/94=100}	I ₁ 1997	I _{97/94=100}
Andalucía	0.014	100.00	0.024	172.37	0.044	321.23	0.053	383.56
Aragón	0.019	100.00	0.053	280.37	0.075	397.82	0.088	465.98
Princ. De Asturias	0.015	100.00	0.033	220.50	0.043	281.56	0.068	450.68
Baleares	0.017	100.00	0.039	230.57	0.054	320.18	0.062	368.36
Canarias	0.003	100.00	0.032	986.74	0.043	1304.27	0.055	1673.86
Cantabria	0.025	100.00	0.050	199.11	0.086	344.30	0.099	397.49
Cast.-La Mancha	0.020	100.00	0.043	213.45	0.068	341.42	0.073	364.42
Castilla y León	0.030	100.00	0.058	192.98	0.084	277.87	0.106	351.01
Cataluña	0.011	100.00	0.047	434.50	0.064	597.30	0.072	667.29
Com. Valenciana	0.012	100.00	0.029	247.58	0.044	372.59	0.058	489.33
Extremadura	0.018	100.00	0.036	205.24	0.056	314.29	0.053	298.02
Galicia	0.018	100.00	0.027	145.72	0.046	246.61	0.070	380.49
Madrid	0.023	100.00	0.060	260.38	0.074	323.03	0.080	347.35
Murcia	0.012	100.00	0.034	278.45	0.065	533.28	0.064	528.86
Navarra	0.049	100.00	0.087	178.61	0.107	219.71	0.126	258.12
País Vasco	0.026	100.00	0.086	331.75	0.114	437.45	0.119	459.01
La Rioja	0.040	100.00	0.079	196.63	0.136	337.73	0.167	412.51
Total España	0.017	100.00	0.043	251.95	0.063	363.81	0.073	425.68
Media	0.02070		0.04808		0.07071		0.08306	
Varianza	0.00012		0.00039		0.00071		0.00092	
C.V. de Pearson	0.52152		0.40815		0.37768		0.36471	

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CUADRO 3.
INDICADOR I₂ (CENTROS DE TRABAJO DE ETT POR CADA 100 OCUPADOS) EN ESPAÑA
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97) Y EVOLUCIÓN DEL MISMO CON BASE 1994=100

Com. Autónoma	I ₂ 1994	I _{94/94=100}	I ₂ 1995	I _{95/94=100}	I ₂ 1996	I _{96/94=100}	I ₂ 1997	I _{97/94=100}
Andalucía	0.021	100.00	0.038	180.38	0.072	342.22	0.087	414.78
Aragón	0.023	100.00	0.063	273.08	0.089	383.92	0.103	445.64
Princ. de Asturias	0.020	100.00	0.042	214.09	0.054	276.06	0.087	444.56
Baleares	0.021	100.00	0.045	221.27	0.063	304.35	0.071	344.01
Canarias	0.004	100.00	0.042	948.71	0.055	1226.92	0.069	1537.85
Cantabria	0.032	100.00	0.064	196.80	0.113	346.76	0.126	386.36
Cast.-La Mancha	0.025	100.00	0.053	215.14	0.085	341.24	0.090	361.12
Castilla y León	0.038	100.00	0.073	191.19	0.104	273.09	0.131	343.33
Cataluña	0.014	100.00	0.058	427.27	0.079	580.62	0.087	636.48
Com. Valenciana	0.016	100.00	0.038	240.70	0.056	359.13	0.099	630.60
Extremadura	0.026	100.00	0.052	202.39	0.079	307.59	0.043	167.36
Galicia	0.023	100.00	0.033	142.58	0.056	244.27	0.066	287.35
Madrid	0.029	100.00	0.076	260.55	0.094	321.58	0.134	459.38
Murcia	0.016	100.00	0.044	272.49	0.085	523.19	0.092	568.36
Navarra	0.057	100.00	0.100	174.89	0.121	211.26	0.176	132.66
País Vasco	0.035	100.00	0.112	323.46	0.144	416.07	0.206	595.69
La Rioja	0.049	100.00	0.095	194.33	0.159	325.82	0.235	482.53
Total España	0.023	100.00	0.057	249.92	0.082	359.60	0.098	430.22
Media	0.02635		0.06050		0.08860		0.10588	
Varianza	0.00016		0.00052		0.00091		0.00230	
C.V. de Pearson	0.47781		0.37767		0.34035		0.45286	

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

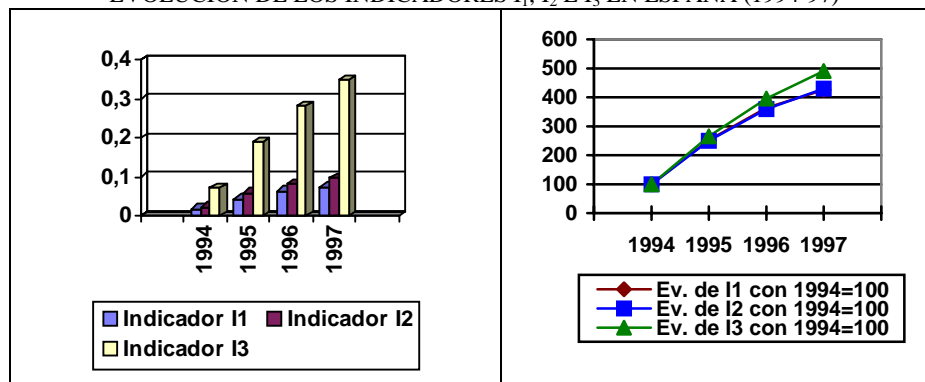
CUADRO 4.
INDICADOR I₃ (CENTROS DE TRABAJO DE ETT POR CADA 100 PARADOS) EN ESPAÑA POR
COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97) Y EVOLUCIÓN DEL MISMO CON BASE 1994=100

Com. Autónoma	I ₃ 1994	I _{94/94=100}	I ₃ 1995	I _{95/94=100}	I ₃ 1996	I _{96/94=100}	I ₃ 1997	I _{97/94=100}
Andalucía	0.040	100.00	0.070	175.85	0.136	342.53	0.166	418.93
Aragón	0.104	100.00	0.334	319.69	0.498	476.90	0.614	587.79
Princ. de Asturias	0.067	100.00	0.165	246.12	0.203	302.99	0.318	473.67
Baleares	0.095	100.00	0.273	286.47	0.403	422.18	0.523	547.74
Canarias	0.012	100.00	0.136	1108.24	0.194	1577.75	0.272	2211.07
Cantabria	0.108	100.00	0.223	206.68	0.362	335.66	0.472	437.74
Cast.-La Mancha	0.102	100.00	0.212	206.75	0.350	342.13	0.387	378.71
Castilla y León	0.141	100.00	0.283	199.89	0.420	297.14	0.541	382.71
Cataluña	0.051	100.00	0.235	463.67	0.339	668.83	0.412	813.77
Com. Valenciana	0.048	100.00	0.131	271.50	0.203	421.05	0.278	575.91
Extremadura	0.056	100.00	0.119	211.70	0.185	329.60	0.182	324.72
Galicia	0.095	100.00	0.153	160.41	0.245	256.85	0.375	393.15
Madrid	0.110	100.00	0.287	259.64	0.363	328.56	0.434	393.64
Murcia	0.048	100.00	0.142	297.66	0.271	565.43	0.327	682.58
Navarra	0.331	100.00	0.674	203.60	0.947	285.84	1.256	379.19
País Vasco	0.104	100.00	0.375	359.38	0.540	517.22	0.627	600.28
La Rioja	0.237	100.00	0.494	208.64	0.972	410.76	1.417	598.54
Total España	0.071	100.00	0.189	265.48	0.282	395.79	0.349	490.07
Media	0.10301		0.25324		0.38999		0.50588	
Varianza	0.00565		0.02190		0.05529		0.10943	
C.V. de Pearson	0.72986		0.58442		0.60296		0.65391	

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Aun cuando las tendencias de crecimiento de I₁, I₂ e I₃ pudieran parecer similares, lo cierto es que una representación conjunta (Gráfico 3) ayuda a ver cómo I₃ es el de mayor crecimiento, absoluto y relativo. Así, y aunque la situación sería diferente para cada región o comunidad autónoma, puede apuntarse de manera global al peligro de que en relativamente poco tiempo pueda “saturarse” el mercado de trabajo temporal en España, y más si la coyuntura económica persiste en su tendencia alcista y las instancias públicas mantienen sus políticas de fomento de la contratación indefinida.

GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES I₁, I₂ E I₃ EN ESPAÑA (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. LAS DISPARIDADES REGIONALES EN LA DOTACIÓN DE EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO TEMPORAL:

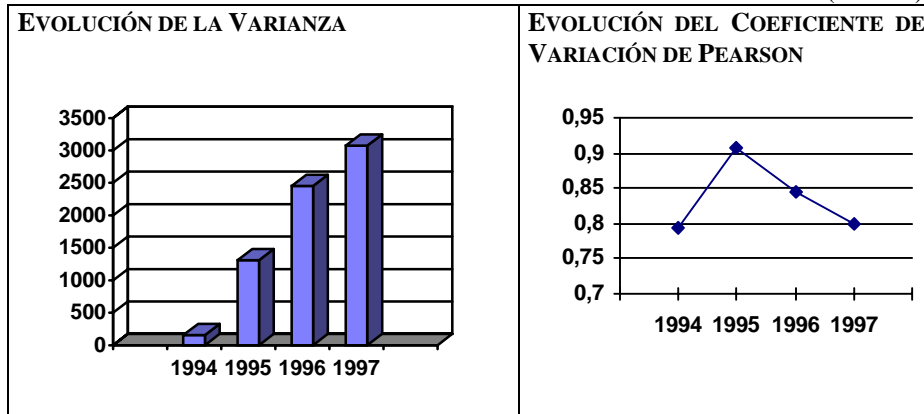
Aun cuando hasta ahora tan solo nos hemos referido a datos para el conjunto del mercado laboral español, un primer vistazo a las cifras contenidas en los Cuadros 1, 2, 3 y 4 permite constatar las evidentes disparidades interregionales existentes a nivel de comunidades autónomas. Para analizar de una forma algo más rigurosa tales diferencias podría recurrirse a la comparación dentro de cada año de los valores obtenidos en cuanto a cada uno de los tres indicadores propuestos por parte de cada comunidad utilizando como referente común las cifras del conjunto nacional. En cuanto a las cifras absolutas de centros de trabajo temporal, dicho referente debería ser el total nacional dividido entre 17 (suponiendo que lo “ideal” fuese un reparto homogéneo).

Si bien esta forma de actuar podría considerarse válida (aunque discutible, por la mención que acabamos de hacer al hecho de que esto supondría asumir como hipótesis que la situación “ideal” fuese una distribución homogénea y equitativa), al igual que lo sería acudir a alguna de las medidas de dispersión que utiliza la estadística descriptiva (entendiendo la “dispersión” como la mayor o menor variabilidad de los datos con respecto a la media), tales como la desviación típica y la varianza, lo cierto es que el hecho de que de año en año no sólo varíe el número total de centros de trabajo temporal abiertos en las diferentes provincias y regiones españolas, sino que también lo hagan las cifras y tasas de actividad en las mismas (y no precisamente siguiendo ningún tipo de progresión o regla establecida), hace que ninguna de las posibilidades anteriormente comentadas aporte finalmente algún tipo de medida de comparación que resulte adecuada, debiéndose recurrir a otros instrumentos y metodologías que permitan una

mejor comprensión del problema. En nuestro caso concreto, hemos optado por complementar a la varianza con una medida de dispersión relativa como es el coeficiente de variación de Pearson, definido como la relación por cociente entre la desviación típica y la media aritmética, y que, al ser de este modo adimensional (ya que por medio de la realización del cociente se eliminarían las posibles unidades), permite comparar las varianzas de las distribuciones de las distintas variables (cifras absolutas e indicadores) correspondientes a cada uno de los años del período temporal de referencia como si se tratase de distribuciones independientes y, lo que es más importante, sin necesidad de preocuparnos por la variación anual experimentada en el total de centros de trabajo temporal y en las tasas de actividad de las diferentes regiones.

Fijándonos en los resultados obtenidos, podemos ver cómo en cuanto a las cifras absolutas de centros de trabajo temporal la varianza presenta un crecimiento sostenido en todo el temporal analizado, mientras que el coeficiente de variación de Pearson aumenta de 1994 a 1995 para disminuir sistemáticamente a partir de entonces y hasta 1997 (Cuadro 1 y Gráfico 4). Si bien esta circunstancia podría ser entendida como una de las posibles consecuencias de las grandes disparidades interterritoriales existentes, las cuales no tenderían de manera clara a corregirse, lo cierto es que la interpretación de los resultados en cuanto a estas cifras absolutas se refiere debe hacerse teniendo en cuenta que hay múltiples características en cada comunidad que justifican las diferencias apreciadas, como el volumen de población y sus correspondientes tasas de actividad, ocupación y desempleo. De esta manera, no cabría interpretación “*interesante*” alguna.

GRÁFICO 4
NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO DE ETT EN ESPAÑA SEGÚN CC.AA. (1994-97)



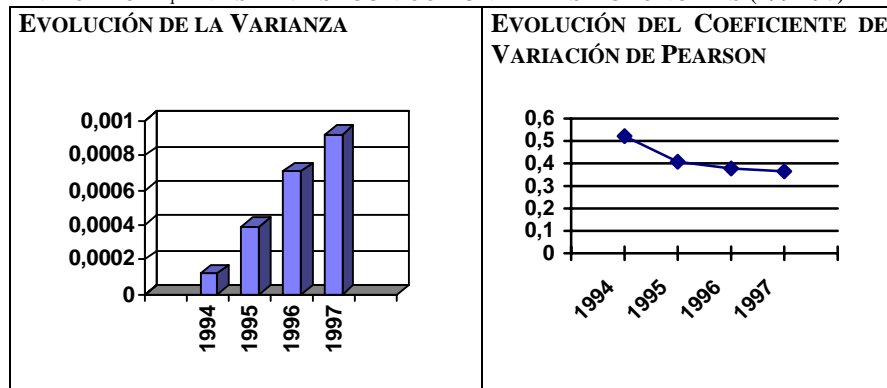
Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por lo que se refiere al primero de los indicadores (Cuadro 2 y Gráfico 5), puede constatarse cómo la varianza y el coeficiente de variación de Pearson presentan tendencias contrapuestas, pues mientras la primera experimenta un crecimiento sostenido en todo el período temporal analizado, el segundo decrece sistemáticamente y de manera regular (en particular de 1994 a 1995), siendo la consecuencia conjunta de todo ello que se pueda hablar de un cierto movimiento hacia la convergencia regional en el caso de este indicador, si bien parece que en los últimos años la tendencia es hacia la estabilización de las diferencias existentes.

Los valores de la varianza del indicador I_2 para los diferentes años son bastante similares a los de la varianza de I_1 , si bien resultan superiores, y la tendencia de crecimiento es completamente análoga (Cuadro 3 y Gráfico 6). Por su parte, el coeficiente de variación de Pearson es, en este caso, algo inferior, y su tendencia decreciente se ve interrumpida de 1996 a 1997. A la vista de ambas circunstancias, la conclusión para I_2 es que, a diferencia de lo que ocurría con el primer indicador, en este caso no se puede hablar de una verdadera tendencia hacia la convergencia.

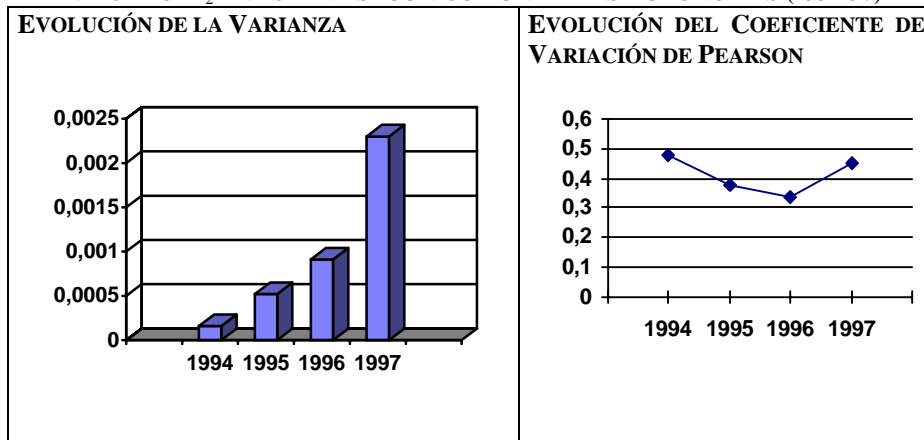
Por su parte, la evolución de los valores de la varianza y del coeficiente de variación de Pearson de I_3 sí presentaría alguna diferencia significativa con relación a los dos casos anteriores. Así, por ejemplo, la varianza sería superior cada año (por los mayores valores del indicador), con un aumento sobre todo de 1996 a 1997 (Cuadro 4 y Gráfico 7). En paralelo, el coeficiente de variación de Pearson mantendría también valores superiores con respecto a los coeficientes de los dos indicadores anteriores durante todos los años del período, pero no seguiría una tendencia decreciente, sino que disminuiría de 1994 a 1995 para aumentar sistemáticamente a partir de entonces hasta alcanzar en 1997 un valor relativamente cercano al inicial. La consecuencia es, por tanto, que en este caso no puede hablarse de la leve tendencia a la convergencia que se daba en el primer indicador empleado, sino que el mantenimiento de las disparidades es prácticamente total (y ello a pesar de que se haya dado una cierta “redistribución”, fruto de la cual ha cambiado la posición de las distintas regiones en un hipotético “ranking” en función del número de centros de trabajo temporal de cada una de ellas).

GRÁFICO 5
INDICADOR I₁ EN ESPAÑA SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97)



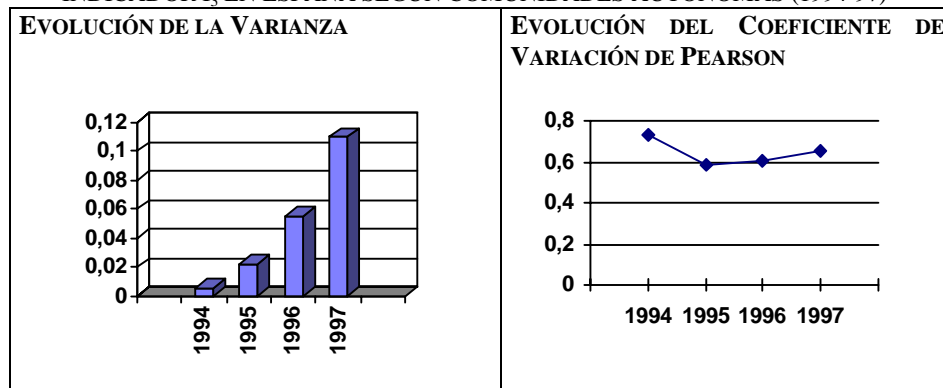
Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

GRÁFICO 6
INDICADOR I₂ EN ESPAÑA SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

GRÁFICO 7
INDICADOR I₃ EN ESPAÑA SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. IMPLANTACIÓN Y CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN CASTILLA Y LEÓN:

Si realizamos un análisis más pormenorizado de la presencia de las empresas de trabajo temporal en el marco geográfico de Castilla y León, podemos constatar cómo en 1994 comenzaron a operar 11 ETT, abriendo para ello 29 centros de trabajo temporal en una o más de sus nueve provincias (Cuadro 5). En 1995 ya serían 25 las ETT operativas, con 55 centros de trabajo abiertos. En 1996 el número de ETT operativas habría subido a 34, con 81 centros de trabajo y, finalmente, en 1997 serían 38 las ETT que actuarían en el territorio castellano-leonés, contando con un total de 102 centros de trabajo temporal abiertos en el territorio de la comunidad.

Tomando como año de referencia y base 100 el año 1994 -al igual que se hizo para el total nacional- (Cuadro 5 y Gráfico 8), puede verse cómo ese incremento experimentado en cifras absolutas supondría pasar sucesivamente del índice 100.00 de 1994 al 189.66 de 1995, del índice 189.66 de 1995 al 279.31 de 1996, y del índice 279.31 de 1996 al 351.72 de 1997 o, dicho de otra forma, cómo se produciría en 4 años un aumento de 251.72 puntos en términos porcentuales que, si bien pudiera parecer importante a primera vista, lo cierto es que no lo es tanto si consideramos el hecho de que el referente nacional que habíamos obtenido para este mismo período era un aumento del 342.86 %, y menos aún si tenemos en cuenta que tan solo las comunidades de Navarra (180.00 %) y Extremadura (200.00 %) presentan porcentajes de crecimiento inferiores (Cuadro 1). Con todo, a nivel provincial (Cuadro 5) esta variación no sería homogénea (como no lo era a nivel regional con respecto a la media nacional), pudiéndose apreciar diferencias que irían desde el incremento nulo de Soria (donde en 1997 se encontraban abiertos 3 centros de trabajo temporal, al igual que en 1994, en 1995 y en 1996) hasta el

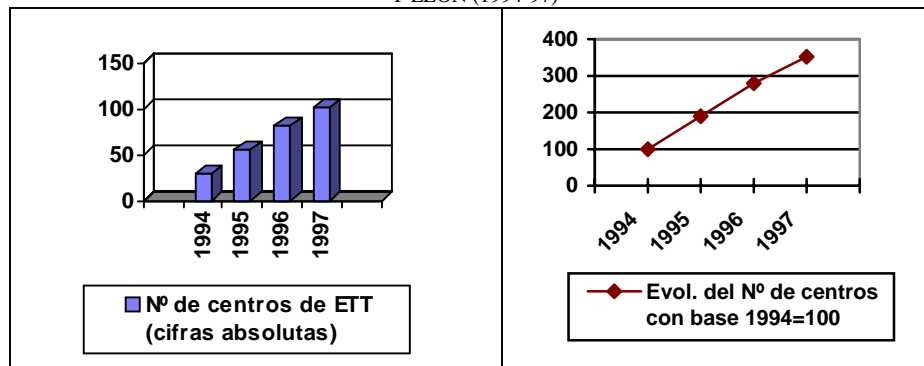
incremento del 700.00 % de Zamora (que habría pasado de tener 1 a tener 8 centros de trabajo temporal operativos), por encima de la media nacional junto con Avila (provincia con un 400.00 % de incremento) y León (con un aumento del 366.67 %).

CUADRO 5
CENTROS DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN CASTILLA
Y LEÓN POR PROVINCIAS (1994-97) Y EVOLUCIÓN CON BASE 1994=100

Provincia	1994	I ₁₉₉₄₌₁₀₀	1995	I ₁₉₉₄₌₁₀₀	1996	I ₁₉₉₄₌₁₀₀	1997	I ₁₉₉₄₌₁₀₀
Avila	1	100.00	1	100.00	3	300.00	5	500.00
Burgos	6	100.00	12	200.00	20	333.33	25	416.67
León	3	100.00	4	133.33	8	266.67	14	466.67
Palencia	3	100.00	6	200.00	8	266.67	10	333.33
Salamanca	3	100.00	8	266.67	11	366.67	12	400.00
Segovia	2	100.00	3	150.00	5	250.00	4	200.00
Soria	3	100.00	3	100.00	3	100.00	3	100.00
Valladolid	7	100.00	17	242.86	19	271.43	21	300.00
Zamora	1	100.00	1	100.00	4	400.00	8	800.00
Total Cast. y León	29	100.00	55	189.66	81	279.31	102	351.72
Media	3.22222		6.11111		9.00000		11.33333	
Varianza	3.72840		25.87654		37.77778		51.55556	
C.V. de Pearson	0.59925		0.83240		0.68293		0.63355	

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

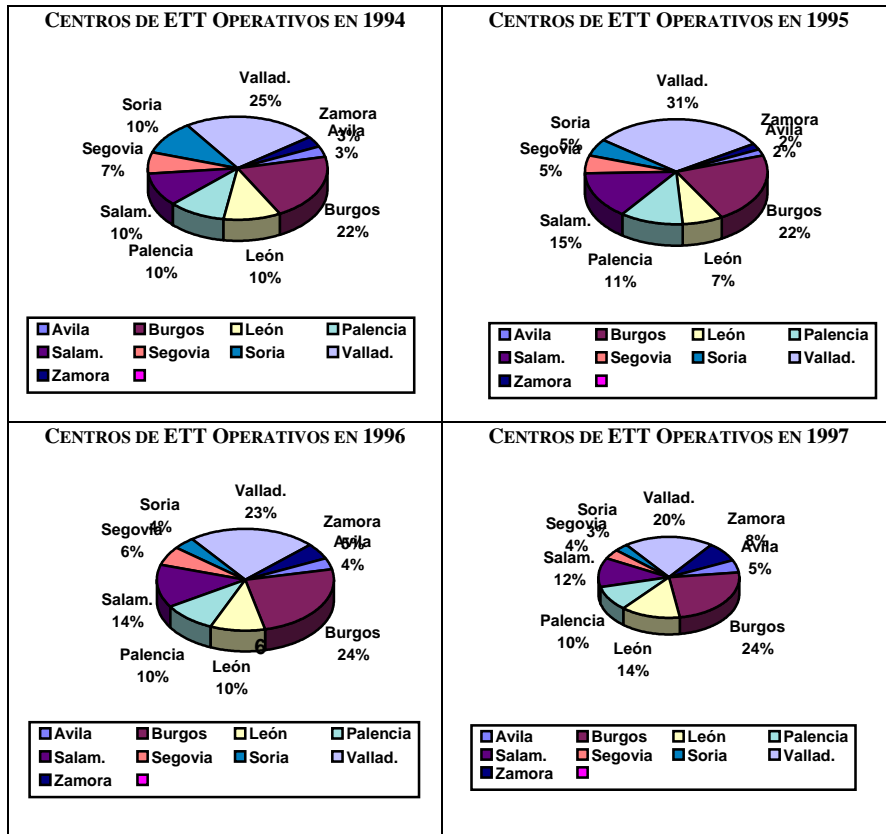
GRÁFICO 8
EVOLUCIÓN DEL Nº DE CENTROS DE TRABAJO DE ETT EN CASTILLA
Y LEÓN (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

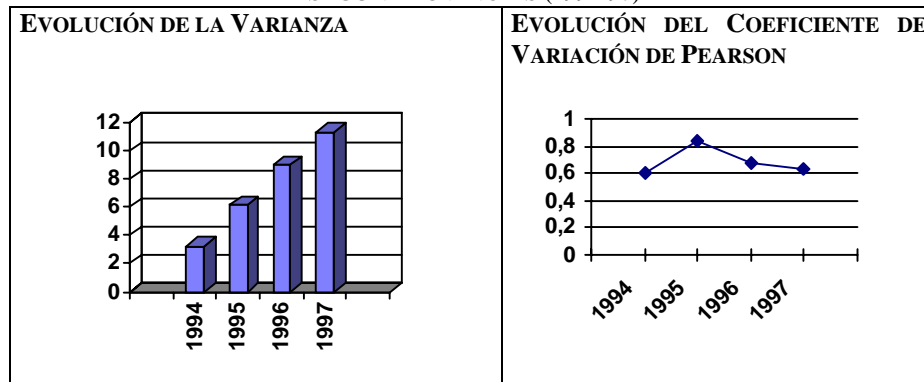
El Gráfico 9 muestra la distribución porcentual para cada año de 1994 a 1997 de los centros de trabajo temporal abiertos en las nueve provincias de Castilla y León.

GRÁFICO 9
DISTRIBUCIÓN INTERPROVINCIAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO
DE ETT EN CASTILLA Y LEÓN (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

GRÁFICO 10
 Nº DE CENTROS DE TRABAJO DE ETT EN CASTILLA Y LEÓN
 SEGÚN PROVINCIAS (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Aunque sólo sea a título de curiosidad (dado que la interpretación no puede ser concluyente, tal y como se indicó anteriormente), puede comentarse cómo los resultados obtenidos en cuanto al análisis de la varianza y del coeficiente de variación de Pearson presentan cierta similitud con los constatados para el conjunto nacional. Así, la varianza mostraría una tendencia de crecimiento muy similar (Gráficos 4 y 10), si bien con las lógicas diferencias en términos absolutos para cada año. Por su parte, el coeficiente de variación de Pearson tendría una tendencia análoga (crecimiento de 1994 a 1995 y descenso sistemático a partir de entonces), aunque menos acentuada. Al igual que ocurría al comentar esta circunstancia en el caso del conjunto nacional, tan sólo podríamos limitarnos a decir que esto permite constatar la existencia de disparidades, en este caso interprovinciales, que no parecen tender a corregirse (lo que equivaldría a tender hacia una situación en la que en cada una de las nueve provincias existiese un mismo número de centros de trabajo temporal operativos).

Lo que sí puede resultar interesante es retomar la distinción entre empresas de trabajo temporal “nacionales” y empresas de trabajo temporal “provinciales” o “regionales” que hacíamos anteriormente (según sus centros de trabajo estuviesen localizados en una o en varias comunidades autónomas), para ver la caracterización de las ETT que actúan en Castilla y León.

Así, 9 de las 11 ETT implantadas en 1994 eran de ámbito “nacional” mientras que tan solo 2 no lo eran, correspondiendo a las primeras 27 del total de 29 centros de trabajo temporal abiertos en las nueve provincias de la Comunidad (Cuadro 11). Este hecho supondría que el 93.10 % de la intermediación realizada por ETT en el mercado de trabajo temporal castellano-leonés correspondería a empresas cuyo radio de acción trasciende al ámbito regional (y esto partiendo de la suposición de que cada centro de

trabajo tuviese un “*volumen de negocio*” similar, lo cual no es en modo alguno cierto, sino que suele ser mayor en el caso de las ETT de ámbito “*nacional*”). En 1995, 20 de las 25 ETT serían “*nacionales*”, correspondiéndoles 50 de los 55 centros de trabajo abiertos (90.91 %). En 1996 nos encontraríamos con que 26 de las 34 ETT serían “*nacionales*”, a las que corresponderían 73 de los 81 centros de trabajo operativos (90.12 %) y, por último, en 1997, serían 29 de las 38 ETT las de ámbito “*nacional*”, a las cuales pertenecerían 93 de los 102 centros de trabajo abiertos (91.18 %). A la vista de todo ello, cabe decir que las proporciones entre ETT “*nacionales*” y ETT “*provinciales*” o “*regionales*” se mantienen (Cuadro 11 y Gráfico 10).

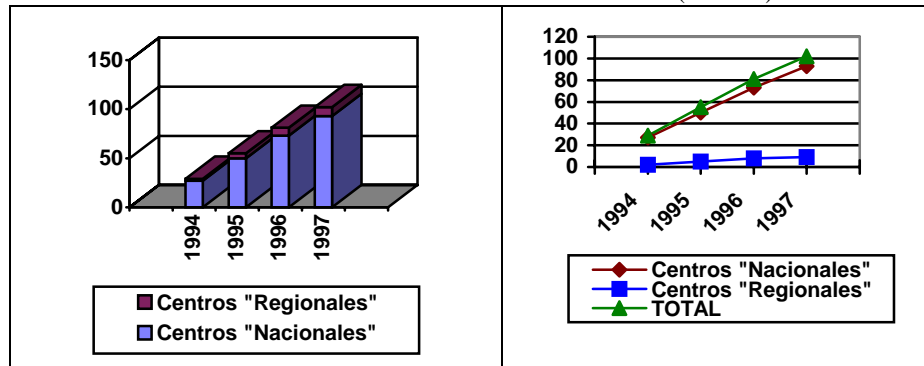
CUADRO 11
CENTROS DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN CASTILLA
Y LEÓN POR PROVINCIAS Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN (1994-97)

Provincia	1994	N+R	1995	N+R	1996	N+R	1997	N+R
Avila	1	1 + 0	1	1 + 0	3	3 + 0	5	3 + 0
Burgos	6	5 + 1	12	9 + 3	20	14 + 6	25	19 + 6
León	3	2 + 1	4	3 + 1	8	7 + 1	14	13 + 1
Palencia	3	3 + 0	6	6 + 0	8	8 + 0	10	10 + 0
Salamanca	3	3 + 0	8	8 + 0	11	11 + 0	12	11 + 1
Segovia	2	2 + 0	3	3 + 0	5	5 + 0	4	4 + 0
Soria	3	3 + 0	3	3 + 0	3	3 + 0	3	3 + 0
Valladolid	7	7 + 0	17	16 + 1	19	19 + 0	21	21 + 0
Zamora	1	1 + 0	1	1 + 0	4	3 + 1	8	7 + 1
Total Cast. y León	29	27 + 2	55	50 + 5	81	73 + 8	102	93 + 9

Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A nivel provincial, es fácil ver cómo las ETT de ámbito “*provincial*” o “*regional*” se concentran cada año en las provincias de mayor volumen de población y donde asimismo tiene lugar un mayor volumen de contrataciones temporales (Burgos y León), con la salvedad de la existente desde 1996 en Zamora y de la aparecida en 1997 en Salamanca. Este hecho se debe a que en estas provincias les es más fácil obtener un “*hueco*” en el mercado para poder tratar de aumentar sus posibilidades de subsistencia (que no siempre está garantizada, como prueba la desaparición en 1996 de la ETT “*provincial*” que había surgido en Valladolid un año antes).

GRÁFICO 10
 EVOLUCIÓN DEL Nº DE CENTROS DE TRABAJO DE ETT EN CASTILLA
 Y LEÓN SEGÚN SU ÁMBITO DE ACTUACIÓN (1994-97)



Fuente : Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para finalizar, debe mencionarse el hecho de que podría profundizarse en el análisis de las diferencias interprovinciales por medio de indicadores, tal y como se hizo en el caso nacional, lo cual superaría la extensión del presente trabajo.

5. CONCLUSIONES:

En el presente trabajo se ha analizado el proceso de implantación, crecimiento y expansión de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral español y castellano-leonés durante los cuatro primeros años de actividad subsiguientes a su legalización en 1994. Si bien la obligada brevedad de los apartados ha condicionado que el análisis pueda continuarse en algunos de los aspectos abordados, lo cierto es que a la vista de los datos aportados estamos en condiciones de derivar algunas conclusiones que pueden servir, al menos, como punto de partida para llevar a cabo una reflexión más profunda y pormenorizada sobre la situación actual del mercado del trabajo temporal. A modo de resumen, cabría señalar las siguientes :

- En primer lugar, que el entorno competitivo en el que se desarrolla la actividad empresarial y la orientación de las empresas hacia la consecución de una mayor flexibilidad de sus estructuras de costes por medio de la transformación de costes fijos en variables ha fomentado la aparición de relaciones contractuales "*alternativas*" a la tradicional vinculación laboral indefinida entre las diversas organizaciones y sus trabajadores, como pueden ser la subcontratación de tareas y la cesión de servicios de mano de obra.

- Consecuencia inmediata de la circunstancia anterior, se ha asistido en la inmensa mayoría de los países desarrollados a la aparición de ciertas entidades

intermediadoras privadas que operan en los respectivos mercados laborales ofreciendo sus servicios de manera alternativa a los que hasta su implantación desarrollaba de forma monopolística algún tipo de institución u organismo público.

- Entre dichas entidades destaca el creciente papel desempeñado por parte de las denominadas empresas de trabajo temporal, cuyo desarrollo y expansión ha hecho que puedan ser hoy en día consideradas como un agente habitual dentro de la operativa de los mercados laborales, aun cuando su existencia se remonte a pocos años, tal y como ocurre en el caso concreto de España y, por tanto, de Castilla y León.

- Tanto en el caso del mercado laboral español como en el del mercado laboral castellano-leonés puede fácilmente constatarse un rápido incremento cuantitativo, tanto si nos fijamos en el número de empresas de trabajo temporal que están autorizadas para desarrollar su actividad (bien sea a nivel nacional o a nivel provincial o regional), como si atendemos al número de delegaciones o de centros de trabajo que dichas empresas mantienen abiertos a lo largo de los correspondientes territorios. Dicho incremento, no obstante, es bastante irregular si atendemos a las disparidades interregionales o interprovinciales, según el caso, existentes.

- A pesar de lo significativo de dicho aumento, lo cierto es que el análisis no resulta completo si no se ponen en relación las cifras de empresas de trabajo temporal o de centros de trabajo de éstas con alguna magnitud representativa del mercado laboral. En este sentido, se proponen los indicadores I_1 (centros de trabajo de ETT por cada 1000 activos), I_2 (centros de trabajo de ETT por cada 1000 ocupados) e I_3 (centros de trabajo de ETT por cada 1000 parados), para los cuales se presentan resultados a nivel comparativo de las diferentes comunidades autónomas y para el conjunto nacional.

- Si se analiza la evolución de los tres indicadores propuestos en el período temporal de referencia, puede observarse cómo los incrementos registrados en los valores anuales respectivos son todos ellos significativamente altos (I_1 se incrementaría en un 325.68 % en 1997 con relación a 1994, I_2 aumentaría en un 330.22 %, e I_3 lo haría, por su parte, en un 390.07 % dentro de ese mismo período). No obstante, el que registra un mayor aumento de todos ellos es I_3 , precisamente el que por su definición se encontraría más relacionado con el objetivo o fin último de las empresas de trabajo temporal, tal y como es conseguir un aumento de la prestación de servicios laborales dentro de una economía.

- En función de esta última circunstancia, a la que debe añadirse la actual tendencia hacia el fomento de la contratación indefinida, en séptimo y último lugar cabe llamar la atención sobre la posibilidad de que en un futuro no muy lejano pudiera alcanzarse un “techo” o umbral de saturación en el número de centros de trabajo temporal que puedan mantenerse abiertos con una cifra o volumen mínimo de negocios - lo cierto es que en algunas regiones y provincias quizá se haya alcanzado ya-, lo que traería consigo una reestructuración o “selección natural” dentro del sector, como

resultado de la cual sólo pervivirían aquellas entidades que resultasen más competitivas al encontrarse mejor cualificadas que las demás para proceder al desarrollo de sus actividades.

6. BIBLIOGRAFÍA:

- ATKINSON, J.S. (1987) : “¿Flexibilidad o Fragmentación ?”, Trabajo y Sociedad, vol. 12, Nº1 (Enero), pp. 99-121.
- BARRANCO SAIZ, F.J. (1993) : “Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. Del Marketing Interno a la Planificación”, Pirámide, Madrid.
- FRIEDMAN, M. (1972) : “The Role of Monetary Policy”, American Economic Review, March.
- GARCÍA MIGUÉLEZ, M^aP.; VÁZQUEZ BURGUETE, J.L.; MARTÍN HERNÁNDEZ, A. y SIERRA FERNÁNDEZ, M^aP. (1996): “El Papel en la Generación de Empleo en Castilla y León de las Entidades Intermediadoras Privadas del Mercado Laboral : Implantación y Repercusiones Socioeconómicas de una Nueva Realidad”, en “5º Congreso de Economía Regional de Castilla y León” (3 vol.), Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León, Salamanca, pp. 618-632 (vol. 1).
- HANDY, C. (1991) : “La Edad de la Insensatez”, adaptado en TOBIO, M. y CASADO, J.M. (1995) : “El Trabajo del Futuro”, Capital Humano, Nº 78, pp. 14-23.
- PHELPS, E. (1972) : “Inflation, Policy and Unemployment Theory”, Norton.
- PHILLIPS, A.W. (1958) : “The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Monetary Wages in the United Kingdom, 1861-1957”, Económica, Noviembre.