

LA EMPRESA ANTE LA LEGALIZACION DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. ESPECIAL REFERENCIA A CASTILLA Y LEÓN.**BAZ RODRIGUEZ, Jesús**

Becario de investigación del Departamento de Economía y Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca.

SANTIAGO SANCHEZ, Raúl

Becario de investigación del Departamento de Análisis Económico y Contabilidad de la Universidad de Salamanca.

1.- INTRODUCCION

La reciente legalización y regulación en nuestro país de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) coincidiendo con el conjunto de las reformas que han afectado globalmente a la regulación del mercado de trabajo, supone la creación de un nuevo modo en que las empresas pueden reclutar el personal que necesiten, sin necesidad de acudir a la contratación directa de trabajadores, ya sea de modo temporal o indefinido.

Con independencia de que con el funcionamiento de las ETT en nuestro país, y en la Comunidad de Castilla y León, se demuestren ciertas las cualidades que se le presumen a este nuevo intermediario de cara a la dinamización del empleo, a través de la mejor conexión entre las ofertas y demandas de trabajo, resulta innegable que, con su aparición, el tejido empresarial de nuestro entorno contará con un nuevo intermediario al que recurrir para la reestructuración, a nivel de diseño interno de cada empresa, de la política de personal que resulte más adecuada para aumentar la competitividad de sus bienes y servicios en los mercados. Se presentan así las ETT como un instrumento empresarial válido para salvar algunas imperfecciones del mercado laboral y cubrirse del riesgo derivado de la contratación incompleta.

Nos proponemos realizar, en el presente trabajo, una aproximación a las características principales de las ETT y de los sujetos principales que intervienen en sus transacciones, así como un ligero estudio de las ETT en Castilla y León.

Para ello, comenzamos analizando la nueva transacción posible legalmente en el mercado: la cesión de trabajadores. Seguidamente, consideramos cada uno de los agentes intervinientes y su papel en la transacción: la ETT, la empresa usuaria y los trabajadores.

Posteriormente, y situándonos ya en la posición de la empresa usuaria, analizamos los costes de las alternativas que se le presentan a la hora de realizar una contratación temporal: contratar internamente mediante la realización de un contrato de trabajo de duración determinada, según establece el artículo 15.1. del Estatuto de los Trabajadores y acudir al mercado a contratar los servicios de las ETT. Una vez conocemos los costes de las alternativas y con la intención de optimizar los costes de personal, comparamos teóricamente, y bajo unos supuestos, ambas alternativas para distintos supuestos de utilización.

Para finalizar, completamos el trabajo con la síntesis de los resultados obtenidos a partir de una encuesta realizada a aquellas ETT que tienen sucursales abiertas en Castilla y León, y a las cuales agradecemos su interés y colaboración.

2.- LA CESION DE TRABAJADORES

Con la reforma legislativa del marco regulador del mercado de trabajo de 1994 tiene lugar en España la legalización y regulación de la actividad de las ETT. Se adapta así nuestro ordenamiento laboral, con el reconocimiento de la figura de las ETT, a las pautas comunes a la gran mayoría de los países de la órbita comunitaria europea, en cuyos mercados de trabajo las ETT parecen haber desempeñado un relevante papel de canalización del empleo, agilizando el encuentro entre las ofertas y demandas de trabajo. Con independencia de su teórica prohibición anterior al RD-L 18/1993, de 3 de diciembre(1), las ETT estaban sin embargo, de hecho funcionando en nuestro país bajo formas jurídicas diversas, cobijándose tanto en las contradicciones del marco jurídico anteriormente vigente como en la propia permisividad de las autoridades laborales y judiciales. Estos dos factores señalados de la sólida implantación de las ETT en los países de nuestro ámbito socioeconómico, y del funcionamiento real de las mismas en nuestro país al margen de un marco jurídico delimitador de su actividad, al estilo de los existentes en otros países europeos, hacían más que augurable la aparición de un texto legal como el de la Ley 14/1994, de 1 de junio(2), por la que se regulan las ETT.

Las ETT son un tipo particular de empresa de servicios cuya actividad empresarial consiste en la cesión temporal de trabajadores por ellas contratados a otras empresas, que pretenden así satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra de una determinada calidad y cantidad. La actividad típica de las ETT consiste por tanto en realizar una labor previa de selección de los trabajadores que va a poner a disposición de sus empresas clientes o usuarias, formalización y contratación de los mismos, así como en proporcionar a los propios trabajadores una formación que garantice la satisfactoria realización del trabajo que van a desempeñar en el seno y bajo las órdenes de la empresa usuaria, la cual recurrirá normalmente a la utilización de estos servicios -como es comprensible, más costosos que la contratación directa de trabajadores-, en situaciones de demandas temporales de mano de obra que tengan un carácter urgente, o extraordinario en cuanto a la cualificación o cuantía de los puestos a cubrir. Las empresas que recurren a la utilización de estos servicios se benefician así de la inmediatez en el reclutamiento de mano de obra, de la que pueden disponer para la satisfacción de sus necesidades productivas temporales sin tener que aumentar sus plantillas mediante la contratación directa de tales trabajadores. Y, en fin, para los trabajadores contratados por las ETT para ser puestos a disposición de sus clientes, esta nueva forma de empleo puede responder a intereses diversos, de conexión con el mercado de trabajo y de familiarización con la vida de la empresa para los demandantes de un primer empleo, de posibilidad de adquirir una cierta formación polivalente que permita hacer frente a la diversificación profesional y a la especialización de las ofertas de empleo, para otros tipos de desempleados, o incluso de inserción en el mercado de trabajo de personas deseosas de compaginar una actividad laboral con otras ocupaciones no productivas, familiares, formativas, etc.

3.- AGENTES QUE INTERVIEN EN LA CESION DE TRABAJADORES.

3.1.- El suministrador de trabajo: la ETT

La potencial nocividad que se presume de todas aquellas formas de empleo que suponen una superposición de empresarios, por los riesgos que de las mismas pueden derivar para los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, hace que la actividad desempeñada por las ETT quede sometida a un riguroso control administrativo, que pasa por la obtención de una autorización administrativa previa, así como por la consignación de una garantía financiera(3). Esta garantía financiera, que obedece a la finalidad de responder ante posibles deudas laborales y de seguridad social de la ETT, está también diseñada para evitar un cierto "efecto antiselección", impidiendo el acceso a este mercado del trabajo temporal de iniciativas empresariales poco solventes, de escasa seriedad profesional o con intereses no deseados. Las ETT tienen además la obligación de dedicarse en exclusiva a la cesión de trabajadores -siendo las ETT debidamente autorizadas, por otra parte, los únicos sujetos legitimados para efectuar legalmente préstamos de trabajadores(4)-, debiendo para ello, disponer de una dimensión suficiente que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con su objeto social, único y excluyente, del suministro de mano de obra temporal(5).

Dos son las posibilidades que tiene la ETT de reclutar personal para poner a disposición de sus clientes: bien contratando expresamente a los trabajadores mediante contratos de duración determinada coincidentes con las puestas a disposición a desempeñar en el seno de las empresas usuarias, posibilidad que alivia a las ETT de tener trabajadores a su servicio sin estar prestado un trabajo; o bien mediante contratos indefinidos, opción ésta que puede resultar particularmente interesante para las ETT en el caso de trabajadores de especial cualificación o aptitud(6).

No hay exigencia legal alguna con respecto al status jurídico a adoptar por la ETT, que podrá ser un empresario individual o social, sin que exista, en el primer caso, exigencia alguna de reunir un determinado capital mínimo. Una posibilidad expresamente contemplada en la Ley 14/1994 es además la de que las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica puedan operar, previa concesión de la pertinente autorización administrativa como ETT(7).

Los incumplimientos de obligaciones legales por parte de las ETT son severamente castigados con un detallado régimen de infracciones administrativas, sancionables incluso, en ciertos supuestos, con la suspensión temporal de actividades durante un año; y, en los casos de reincidencia incluso con la pérdida definitiva de la autorización administrativa(8).

3.2. Las empresas usuarias de los servicios prestados por las ETT

El acceso de las empresas al suministro temporal de trabajadores a través de las ETT no puede producirse en términos de una total discrecionalidad por parte de quienes deseen satisfacer sus necesidades de mano de obra a través del mismo. Antes bien, se exige que tales necesidades de trabajo, además de tener un carácter temporal, respondan a alguno de los siguientes cuatro supuestos, en cada uno de los

cuales la duración de la puesta a disposición está además en distinta medida limitada en el tiempo(9):

a- Realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta. En tales supuestos, la duración de la puesta a disposición puede incluso tener una duración temporal no fijada de antemano, sino coincidente con la de la obra o servicio a realizar.

b- Para atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad típica de la empresa; supuesto en el cual la puesta a disposición puede tener una duración máxima de seis meses.

c- Para sustituir a trabajadores en situación de baja, pero con derecho a que se les reserve el puesto de trabajo; durante todo el tiempo que dure dicha ausencia.

d- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción. La duración de la puesta a disposición no puede, en este caso, exceder de tres meses.

Además de todo ello, no está permitido el recurso al servicio de préstamo temporal de mano de obra en ciertos supuestos, como es el caso de las puestas a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, o para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la salud o la seguridad del trabajador, o incluso en ciertos supuestos en que la empresa haya procedido a destruir empleo en los últimos doce meses anteriores a la pretendida puesta a disposición(10).

Cumpliendo todos los requisitos de actuación apuntados, una empresa podrá por tanto, gozar de los servicios de las ETT, que consisten fundamentalmente, en disponer del trabajador suministrado con los mismos poderes de actuación que si fuese un empleado propio. Debe ponerse de manifiesto la coincidencia de los supuestos y duración autorizados para las puestas a disposición con los casos en que la propia legislación laboral permite la contratación directa de trabajadores por tiempo determinado(11). Es lógico pensar, en principio, que en la opción empresarial al recurso a las ETT en detrimento de la contratación temporal directa, vayan a tener un gran peso circunstancias como la urgencia de la necesidad a satisfacer, o la especialización de las tareas a desempeñar, o incluso la necesidad inmediata de una gran cantidad de efectivos, como hechos en que la inmediatez en la respuesta de las ETT, o la calidad de sus servicios, justifiquen el sobreprecio que se le supone a esta nueva alternativa.

El que la empresa usuaria que recibe en su ámbito productivo trabajadores prestados por una ETT no sea el empleador formal de dichos trabajadores, no es óbice para que no existan para la misma también una serie de responsabilidades de cara a los mismos. Fundamentalmente, habría que citar al respecto la responsabilidad de la misma por un hipotético incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo de las cuales se derivase un accidente de trabajo o una enfermedad profesional(12); así como que, en el caso de incumplimiento de la ETT de las responsabilidades derivadas de su posición de empresario para con el trabajador o la Seguridad Social, puede resultar responsable subsidiario el empresario usuario con respecto a

tales obligaciones, al ser quien recibe directamente la prestación laboral por parte del trabajador(13).

3.3.- Los trabajadores cedidos

La aparición de esta nueva forma de empleo amplía el campo de las modalidades de acceso al mercado de trabajo para la población activa de un determinado ámbito territorial o económico. Además de contribuir a proporcionar mayores cotas de flexibilidad a las empresas y sectores productivos, se pretende que la introducción de el suministro de trabajadores temporales a través de ETT genere una serie de efectos positivos en orden a la dinamización y agilización del encuentro entre ofertas y demandas de empleo. Se piensa así, que las ETT son una figura que análogamente a los que sucede con la potenciación de las nuevas formas de trabajo a tiempo parcial, pueden tener como virtud la de integrar en el mercado de trabajo a ciertos colectivos de la población - mujeres con responsabilidades familiares, estudiantes, personas entre la vida activa y la jubilación, etc- que, de no existir este tipo de fórmulas quedarían en la mayoría de los casos marginados del mismo. Se contribuye así supuestamente, por tanto, a lograr un mayor grado de utilización de las capacidades productivas de que dispone el país.

Con todo, la mayor de las virtudes de las ETT desde el punto de vista de la política de empleo, consiste más bien, o al menos en épocas de dificultad en la creación del mismo desde el punto de vista macroeconómico, en la faceta de esta figura como medio de acceso al empleo. En efecto, la puesta a disposición de un trabajador al servicio de una empresa usuaria puede suponer una excepcional oportunidad para entrar en contacto con una estructura productiva determinada en cuya organización bien puede tener acogida tal trabajador a la finalización de la tarea asignada(14). Todo ello, al margen de que tal integración en la empresa usuaria no llegue a producirse en todos los supuestos, la prestación de una actividad laboral a través de una ETT puede contribuir a quebrar el aborrecible círculo vicioso entre desempleo por falta de experiencia laboral y viceversa, como causas y consecuencias recíprocas. En definitiva, si el acudir a una ETT puede resultar una forma de recuperar la ocupación, por ejemplo, impidiendo su marginación o desconexión definitiva con respecto al mercado de trabajo; las ETT serían en todo caso especialmente beneficiosas para los colectivos con más dificultades de acceso al mismo, como los sectores más jóvenes de la población activa, independientemente de su mayor o menor nivel formativo. Se piensa que las ETT puedan ser en tales casos estadios previos al acceso a puestos de trabajo más estables, una vez adquirida la formación práctica o la experiencia laboral suficiente, o una vez hallado por el trabajador, tras sucesivas puestas a disposición, la ocupación más idónea para rentabilizar sus condiciones formativas o personales. No hay que olvidar, por otra parte, que el trabajo temporal a través de las ETT puede ser, como ya se ha indicado más arriba, la vía idónea de ciertos trabajadores especializados para tareas excepcionales de cara a rentabilizar más adecuadamente sus propias cualidades profesionales.

La consecución de las finalidades de política de empleo que se han tratado de describir debe resultar compatible, como es obvio -circunstancia predicable de todas las denominadas formas de empleo "precario" o atípico-, con los umbrales de protección que el derecho laboral garantiza a los trabajadores por cuenta ajena, de forma que las condiciones

en que se desempeñe el trabajo por esta mano de obra "prestada" no se lleven a un extremo de precariedad que invaliden los logros atribuibles a esta figura en cuanto al aumento en los niveles de empleo: garantía de ciertos conceptos retributivos, ejercicio de los derechos de carácter colectivo, protección contra la insolvencia del empleador, etc.

4.- LOS COSTES DE LA CONTRATACION TEMPORAL.

Uno de los objetivos del gobierno con la regulación y autorización de las ETT es ayudar a reducir los costes de estructura de las empresas españolas, como queda recogido en la exposición de motivos de la Ley 14/1994.

Como ya expusimos, ante una necesidad temporal de mano de obra existe, a partir de ahora, en nuestro país una doble opción: o bien contratar personal temporal directamente mediante contratos de duración determinada según los modelos causales ya existentes, o bien reclutar, de darse las supuestas de utilización legales, trabajadores suministrados por las ETT. Se le plantea así al empresario un dilema cuya solución exige, necesariamente, un análisis previo de los costes de cada alternativa.

4.1. Coste de la contratación en el mercado

Analicemos en primer lugar el precio exigido por la ETT. Este estará formado por la parte de los costes totales imputada a esa cesión concreta por la ETT, más el margen comercial de la operación.

Los costes totales están formados por los siguientes componentes principales:

- Seguridad social, sueldos y salarios. Los trabajadores son retribuidos según el puesto de trabajo desarrollado, atendiendo a lo estipulado en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en cada caso, a la ETT a la que pertenecen, y sólo en ausencia de negociación colectiva aplicable en tal ámbito, utilizándose como referencia para determinar tal remuneración los convenios aplicables en el seno de la empresa cliente(15).

- Administración, gestión y negociación. Equivalentes a los de cualquier otra empresa de servicios.

- Alquileres o coste de oportunidad. Las ETT deben disponer de las instalaciones materiales necesarias para ejercer su actividad. Si las instalaciones son propias debemos tener en cuenta el coste de oportunidad por no poder llevar a cabo una inversión alternativa.

- Coste de oportunidad derivados de las garantías financieras o costes de seguros. Para la primera autorización a una ETT la garantía financiera debe ser igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional en cómputo anual (cantidad superior a los 22 millones de pesetas), o, en caso de resultar superior, una cantidad equivalente al 10% de la masa salarial. Esta garantía puede ser constituida por un depósito en efectivo o en valores públicos, presentando un aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito o Sociedad de Garantía Recíproca, o mediante una simple póliza de seguros contratada al efecto(16). Esto tiene una gran repercusión en el tamaño mínimo eficiente que tiene que alcanzar estas empresas. Según los datos obtenidos a través de la encuesta

realizada el volumen de facturación de las ETT de Castilla y León en lo que va de año ha sido de 235 millones de pesetas.

- Indemnizaciones especiales. El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio(17).

- Formación del personal. Las ETT tienen la obligación legal de invertir en formación de los trabajadores un 1% de la masa salarial, de cara a formar a los trabajadores adecuadamente para la realización de su trabajo en otras empresas(18). Esta vetada a las ETT, sin embargo, la posibilidad de cobrar cantidad alguna a los trabajadores en concepto de selección, formación o contratación(19).

- Amortización de la inversión realizada. Necesaria para recuperar vía costes la depreciación, en sus diversas formas, que sufren los elementos del activo.

- Otros costes.

En cuanto al margen comercial, la regulación no impone limitaciones directas a este margen (dependerá de las condiciones del mercado), pero sí exige que las ETT se dediquen exclusivamente a la cesión de trabajadores, siendo está, por tanto, su única fuente de beneficios.

4.2. Coste de la contratación directa

Si, por el contrario, las empresas deciden la contratación directa de los trabajadores además del resto de costes normales a su actividad(20), incurrirán en los siguientes costes:

- Seguridad social, sueldos y salarios y otros gastos sociales. Por supuesto, únicamente el de los trabajadores contratados temporalmente, el resto están incluidos en los costes normales de su actividad.

- Costes de formación. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo a desempeñar, ya estén medidos en términos monetarios o de coste de oportunidad.

- Costes de búsqueda. Si la empresa desea contratar directamente necesitará iniciar un proceso de búsqueda y selección que le permita, primero, encontrar trabajadores potenciales, y posteriormente, la selección de aquel trabajador más adecuado al puesto de trabajo a cubrir. La adquisición y procesamiento de la información necesaria no es libre, conlleva siempre un coste, de mayor o menor cuantía dependiendo del puesto de trabajo. Este coste puede consistir en una cantidad de dinero o en términos de coste de oportunidad por el tiempo dedicado a la búsqueda en lugar de emplearlo a la actividad típica de la empresa.

- Costes de redacción de los contratos.

- Costes derivados de contratos laborales incompletos. Es imposible prever todas las contingencias de una relación laboral.

- Costes de impugnación de contratos. Costes jurídicos, de tiempo, de repercusiones en la actividad normal de la empresa, de indemnizaciones, etc.

- Aversión del empresario a realizar la contratación directamente, derivada principalmente de contratos laborales incompletos y de un mercado laboral no perfecto. Normalmente el empresario tiene una clara aversión a la contratación indefinida, y aunque, la contratación eventual tiene obligaciones más relajadas puede ser menos preferida que la contratación a través de las ETT, principalmente por el miedo a adquirir compromisos legales indefinidos y comportamientos oportunistas de los trabajadores (motivados por la antiselección, incumplimientos del comportamiento acordado, riesgo moral, etc). Aunque es difícil su cuantificación exacta, por no decir imposible, es necesario tenerla en cuenta, porque el empresario está influido por ella al tomar un tipo u otro de decisión.

- Otros costes.

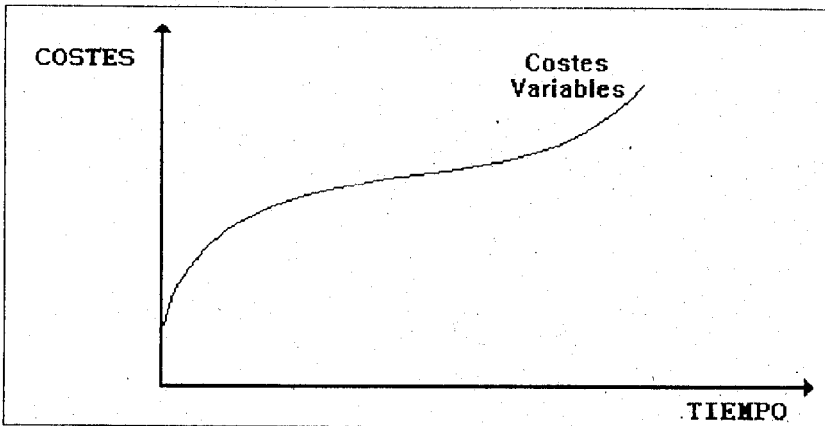
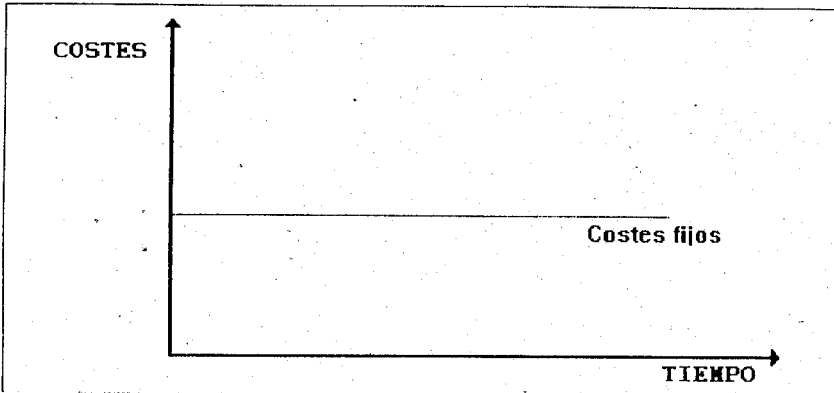
5.- ANALISIS DEL DILEMA EN LA CONTRATACION TEMPORAL

Con carácter general resulta obvia la siguiente afirmación: una empresa recurrirá a los servicios de un ETT cuando los costes totales de contratar un trabajador directamente por la empresa (C_{ed}) sean superiores al coste de realizar esa misma transacción en el mercado (C_m) a través de un intermediario, en este caso las ETT. Estos últimos costes coincidirán con el precio exigido por la ETT (P_{ETT}) por ceder sus trabajadores. Es decir, se producirán intercambio en el mercado cuando:

$$C_{ed} > C_m = P_{ETT}$$

Sin embargo, las diferencias entre los supuestos de utilización(21) no nos permiten realizar un análisis conjunto. Así hemos optado por organizar el análisis en función del tiempo legal permitido. Los costes de una alternativa u otra dependen del tiempo por el que se formalice el contrato, y, suponiendo que la productividad de los trabajadores solamente están en función del tiempo trabajado, del tiempo efectivamente trabajado por los trabajadores contratados.

Primero, analizaremos el contrato de puesta a disposición para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, cuya duración máxima permitida es de seis meses. Posteriormente agruparemos los contratos de puesta a disposición para realizar una obra o servicio determinada o para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, cuya duración, en principio, es indeterminada. Para ello, supondremos que el empresario tiene información sobre los precios exigidos por las ETT y sobre los costes de la contratación temporal directa. Ello le permitirá conocer el comportamiento a lo largo del tiempo de ambos tipos de costes. Intuitivamente, y con único ánimo de realizar una reflexión teórica, suponemos que las curvas de costes fijos y variables, respectivamente, con las siguientes formas recogen perfectamente los costes que hemos señalado anteriormente:

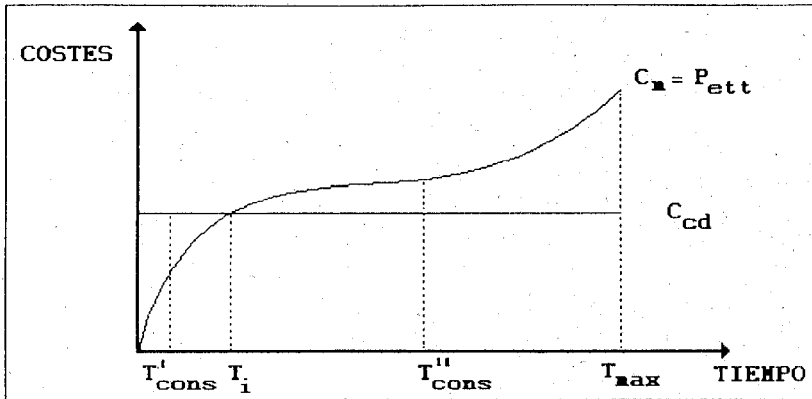


5.1. Contrato de puesta a disposición para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En este caso, los costes de la contratación directa(22) se comportarán como fijos durante todo el período de duración del trabajo estimado por el empresario. Realizado un contrato temporal la obligación de pago persiste durante toda la vigencia del contrato, se realice trabajo o no. Los costes están en función del tiempo de contrato, no del tiempo efectivamente trabajado, y su duración está perfectamente determinada.

Los costes derivados de la contratación a través de una ETT son completamente variables para la empresa usuaria. La obligación de pago está en función del trabajo realizado, que en este caso si coincide con el contratado.

Veámoslo gráficamente(23):



Intuitivamente podemos deducir los siguientes aspectos:

- Si la estimación del empresario está entre T y T_{max} , los costes a través de una contratación directa son inferiores a la contratación a través del mercado para tiempos efectivos de trabajo superiores a T_i , por ejemplo T'_{cons} . Para tiempos inferiores, por ejemplo T'_{cons} , el recurso a un ETT habría sido más barato.

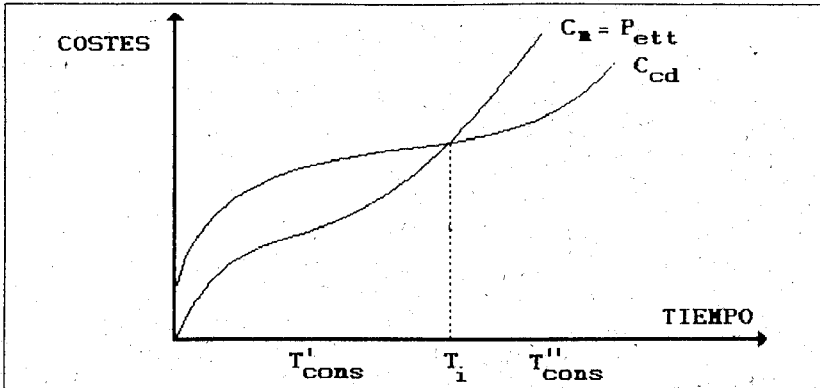
- Si la estimación, por el contrario, se encuentra entre el origen de coordenadas y T_i , el empresario siempre deberá contratar los servicios de una ETT, sea cual sea el tiempo de trabajo efectivamente consumido.

La decisión eficiente depende de la estimación correcta del empresario sobre el tiempo efectivo de trabajo para contratos de duración superior a T_i , y para el resto es siempre la misma, recurrir al servicio prestado por las ETT.

5.2. Contrato de puesta a disposición para realizar una obra o servicio determinada o para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En este supuesto, la curva de costes de la contratación directa tendrá una parte fija y otra variable. Los costes fijos están compuestos por los costes de búsqueda y de formación. Los variables están compuestos por la masa salarial y la aversión del empresario a la contratación directa(24). Los costes de las ETT vuelven a ser totalmente variables en función del tiempo para la empresa usuaria.

En este caso, según deducimos de la gráfica siguiente, no existe diferencia entre la estimación del empresario sobre el tiempo de trabajo y el periodo contratado -ambos coinciden-. Lo que si es relevante es la estimación sobre la duración del supuesto que motivo la contratación, porque los costes de ambas opciones dependen de ella.



6.- LAS ETT EN CASTILLA Y LEÓN

Los datos presentados en este epígrafe son el resultado del análisis efectuado sobre las encuestas enviadas a las ETT que desarrollan su actividad en Castilla y León. Las empresas encuestadas han sido Alta Gestión, S.A., Laborman, S.A., SOS Grupo EuroBusiness, S.A.(25), People Salamanca y People Valladolid. Todas ellas están afiliadas a la Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal (GEESTA), y representan, prácticamente, el 100% de las empresas de este tipo que operan en la Comunidad de Castilla y León.

Los rasgos más relevantes extraídos de nuestra investigación sobre el funcionamiento de las ETT en Castilla y León, en el período comprendido entre enero de 1993 y junio de 1994(26), pueden resumirse esbozando las siguientes conclusiones:

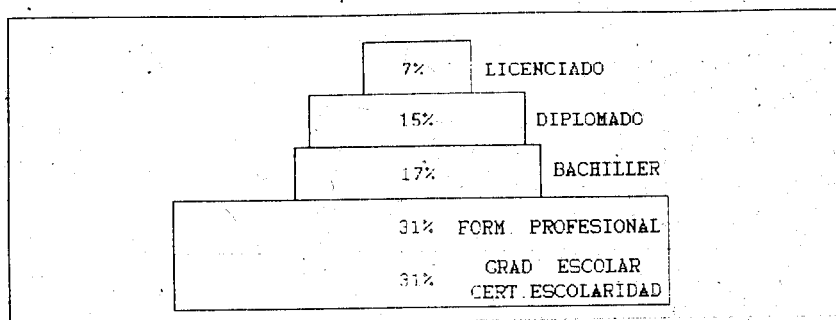
1. Debemos destacar un considerable aumento en la duración de las puestas a disposición en los seis primeros meses de 1994. En 1993 la duración media(27) fue de unos 40 días, pasando en este ejercicio a 106 días. Esto coincide con la tendencia generalizada en los países de la Comunidad Europea donde las ETT gozan de una mayor implantación(28).

2. Ya sólo en el primer semestre de este año el número de puestas a disposición ha aumentado un 60% respecto a 1993.

3. Sin embargo, es destacable que el número de trabajadores cedidos aumenta en menor medida que el número de puestas a disposición. Esto nos indica que gran parte de los trabajadores cedidos tienden a retornar a la ETT cuando no son contratados a posteriori por la empresa cliente, como por otro lado, hemos podido contrastar con la propia encuesta.

4. Igualmente, el número de empresas clientes sigue la misma tendencia que el de trabajadores cedidos, lo que sugiere que las empresas utilizan esta forma de contratación cada vez con mayor intensidad.

5. La cualificación profesional de los trabajadores cedidos por las ETT en Castilla y León se distribuye de la siguiente forma:



6. Las principales ocupaciones de los trabajadores cedidos en nuestra comunidad son las siguientes: administrativos, introductores de datos informáticos, mozos de almacén, recepcionistas, promotores, peones de obra, electricistas, alicatadores, etc. Existe una clara relación entre éstas y la formación de los trabajadores.

7. Las ETT que operan en Castilla y León, generalmente, se vinculan a los trabajadores cedidos mediante contratos de duración determinada. Sólo excepcionalmente recurren a la contratación indefinida.

8. Las ventajas competitivas más valoradas por las propias ETT son la rapidez y exactitud en el suministro de trabajadores y precio-garantía en la prestación del servicio.

9. Salvo un de la empresas encuestadas, que ha abandonado el mercado de la región, el resto de ellas tienen claras intenciones de seguir expandiéndose en Castilla y León. Por otro lado, todas ellas pertenecen a grupos que operan, al menos, a nivel nacional. Esto tiene una importante relación con la fuerte garantía financiera que exige la Ley.

Para terminar, y a modo de conclusión general, decir que la actividad de las ETT en Castilla y León no ha hecho más que comenzar. La evolución de los datos desde 1993 hasta junio de 1994, indican un claro crecimiento del sector en todos los aspectos. Por otro lado, la entrada en vigor de la Ley 14/1994, creemos, acelerará esta tendencia, aspecto que no descartamos abordar en trabajos futuros.

7.- BIBLIOGRAFIA

- ARRUNADA, B.: Economía de la Empresa: un enfoque contractual; Ariel, Barcelona, 1990: Tema 1.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal; B.O.E. de 2 de junio de 1994.
- MILGROM, P., ROBERTS, J.: Economía, organización y gestión de la empresa; Ariel, Barcelona, 1993: Temas 10 y 11.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C., CABERO MORAN, E.: Todo sobre las primeras normas de reforma del mercado de trabajo, 1994; Praxis, Barcelona, 1994.

RAMAUX, CH.: Comment s'organise le recours aux CDD et a l'interim? Les résultats d'une enquête auprès 24 établissements, Travail et Emploi, nº 58, 1994.

RODRIGUEZ-PINERO ROYO, M.: Cesión de trabajadores y Empresas de Trabajo Temporal; MTSS, Madrid, 1992.

SALAS FUMAS, V.: Economía de la empresa: Decisiones y organización; Ariel, Barcelona, 1987; Capítulo I.

8.- NOTAS

1. B.O.E. de 17 de diciembre de 1993.
2. B.O.E. de 2 de junio de 1994. El Proyecto de Ley por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (PL-ETT) se enmarca dentro de un conjunto de modificaciones legislativas dentro de un conjunto de modificaciones legislativas del marco institucional en el que se desarrollan las relaciones laborales; lo que se ha dado por deonominar: "La Reforma del Mercado de Trabajo". A la fecha de entrega de la presente Comunicación no se ha producido aún el desarrollo reglamentario que complete el régimen jurídico de la actuación de las ETT en España, hecho que no impide incidir en los aspectos básicos del mismo, que son los contenidos en el texto de la Ley.
3. Véase el art. 3.1. de la Ley 14/1994.
4. Véanse, respectivamente, los arts. 2.1.b) y 1 de la Ley 14/1994.
5. Véase el art. 2.1. a) de la Ley 14/1994.
6. En tales supuestos no resulta de aplicación el régimen específico de la Ley 14/1994 para regular las relaciones entre la ETT y el trabajador, sino la normativa laboral de carácter general (véase el art. 11.2 de la Ley 14/1994).
7. Véase la Disposición Adicional 3ª de la Ley 14/1994.
8. Véanse, respectivamente el Capítulo V, y el art. 2.1.e) de la Ley 14/1994.
9. Véanse los art. 6 y 7.1. de la Ley 14/1994.
10. Véase el art. 8 de la Ley 14/1994.
11. Véase el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como el RD 2104/1984, de 21 de noviembre. La única variación es con respecto a la duración del supuesto de cobertura de vacante mientras dura el proceso de promoción o selección, limitado a tres meses en el caso del recurso a las ETT, además de la no inclusión del contrato de lanzamiento de nueva actividad entre los supuestos de utilización de las ETT.
12. Véase el art. 16.2 de la Ley 14/1994.
13. Véase el art. 16.2 de la Ley 14/1994. La responsabilidad puede llegar a ser incluso de carácter solidario en caso de incumplimiento del régimen de supuestos autorizados y excluidos. Todo ello, por otra parte, sin perjuicio de la posibilidad de incurrir en las infracciones señaladas por el

art. 19 de la Ley por realizar un uso desviado de esta forma de empleo o por incumplir las distintas obligaciones legales.

14. Para la consecución de esta finalidad, la Ley 14/1994 adopta ciertas medidas desde el punto de vista normativo, como son la prohibición del establecimiento de cláusulas en el contrato mercantil de puesta a disposición que prohíban la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización de la puesta a disposición; a la vez que se establece que, de continuar el trabajador puesto a disposición prestando servicios en la empresa usuaria a la finalización de la puesta a disposición, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato de carácter indefinido.

15. Una remuneración que debe incluir necesariamente la parte proporcional de las pagas extraordinarias, festivos y vacaciones (Véase el art. 11.1.a) de la Ley 14/1994).

16. Véase el art. 3.1. de la Ley 14/1994.

17. Véase el art. 11.1.b) de la Ley 14/1994.

18. Véase el art. 12.2. de la Ley 14/1994.

19. Véase art. 12.2 y 19.2. de la Ley 14/1994.

20. Estos costes son irrelevantes para nuestro análisis, bien decida contratar directamente, o bien a través de una ETT, el resto de los costes de la empresa seguirán siendo los mismos.

21. Véanse los art. 6 y 7.1 de la Ley 14/1994.

22. La contratación directa se podrá realizar por una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses. Véase el art. 14.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

23. Téngase en cuenta que el punto T₁ puede encontrarse en cualquier punto de la recta C_{vi}. Esto dependerá del tipo de trabajo, de los precios, etc.

24. Suponemos que la aversión a la contratación directa del empresario está en función del tiempo de duración de la relación laboral.

25. Definitivamente no contesto nuestra encuesta, aunque si pudimos saber que recientemente había cerrado su sucursal de Valladolid, lo que nos hace suponer que ha abandonado el mercado de la región en estudio.

26. Tenga en cuenta el lector que nuestro objetivo ha sido el análisis de la realidad previa a la Ley, que entra en vigor el 22 de junio de 1994.

27. Los datos medios utilizados en el presente trabajo están ponderados por el volumen de facturación.

28. Véase el estudio reciente de RAMAUX, CH.: Comment s'organise le recours aux CDD et a l'interim? Les résultats d'une enquête auprès 24 établissements, Travail et Emploi, nº 58, 1994.