

FERNANDO MUÑOZ BULLÓN

*Licenciado en Economía por la Universidad de Salamanca.
Master of Science in Economics. Universidad Pompeu Fabra.
Profesor Ayudante en el Departamento de Economía y Empresa.
Universidad Pompeu Fabra de Barcelona*

2.º Premio Estudios Financieros 1998.

Modalidad: Recursos Humanos.

Extracto:

Este trabajo de investigación sobre empresas de trabajo temporal viene motivado tanto por la reciente legalización de este tipo de organizaciones empresariales y la creciente importancia relativa que están adquiriendo en materia de gestión de recursos humanos, como por el desconocimiento generalizado que existe hoy día sobre la actuación de estas empresas. Se persiguen dos objetivos diferentes:

- a) Uno esencialmente empírico, consistente en averiguar hasta qué punto se ha ido extendiendo esta modalidad de contratación en España, qué papel desempeña dentro del mercado de trabajo en la teoría y en la práctica, qué grupos son los más afectados dentro de la población activa, y cuáles son las posibles razones que llevan a las empresas usuarias, en el ámbito de sus planificaciones estratégicas, a utilizar esta modalidad de contratación de trabajo. Como principal conclusión, se puede afirmar que estas empresas se están convirtiendo en una forma idónea para la colocación permanente de una parte cada vez más importante de la población activa joven y con cualificación media-baja.
- b) Desde un plano más teórico, se subraya la importancia de las relaciones contractuales que se llevan a cabo con el funcionamiento de estas empresas, para explicar por qué este tipo de contrataciones está relativamente menos extendida hacia ciertos puestos de trabajo; en definitiva, resulta ser la diferencia entre el coste de transacción y el coste que se incurriría en el caso de utilizar formas alternativas de contratación, la que determina los casos en que la cesión por parte de una empresa de trabajo temporal resulta económicamente ventajosa.

Sumario:

- I. Introducción.

- II. Concepto de ETT y diferenciación de otros conceptos afines.
 - 1. Empresas de servicios.
 - 2. Agencias de colocación.
 - 3. Empresas de mediación.
 - 4. Empresas que realizan contratos en favor de terceros.
 - 5. Empresas ficticias o aparentes.
 - 6. Gabinetes de selección de personal.
 - 7. Contratas y subcontratas de obras y servicios.

- III. El entorno institucional histórico.

- IV. Utilidad que las ETTs reportan a las empresas usuarias.
 - 1. Urgencia en la contratación.
 - 2. Asimetrías informativas: función de pre-selección.
 - 3. Economías de escala en selección y variabilidad de costes.
 - 4. Intensidad de incentivos.
 - 5. Influencia en el poder negociador de los empleados permanentes.

V. Teoría de la segmentación: condicionantes microeconómicos de la contratación a través de ETTs.

1. Análisis empírico del primer supuesto.
2. Análisis empírico del segundo supuesto.

VI. Determinantes de la eficiencia de la transacción entre ETT y empresa usuaria.

1. Características de la transacción.
2. Salvaguardas.

VII. Conclusiones.

Bibliografía.

Anexo I: Tablas.

Anexo II: Ilustraciones.

I. INTRODUCCIÓN

El interés en España por formas de empleo distintas a la relación clásica (caracterizada por la existencia de un contrato de trabajo permanente ligado a un trabajo regular y en jornada completa) se ha extendido con rapidez en los últimos años. Estas formas atípicas de empleo abarcan situaciones muy variadas, cuyas peculiaridades han sido extensamente estudiadas desde muy diversos puntos de vista. No obstante, en el caso de uno de los posibles procedimientos para el establecimiento de contratos no convencionales, las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETTs), todavía existen amplias «lagunas» en su conocimiento desde un punto de vista económico, debido, en parte, a su reciente legalización en 1993, la cual constituyó uno de los últimos eslabones de las reformas operadas en el marco legal que regula actualmente en España el mercado de trabajo.

Este tipo de organizaciones empresariales está alcanzando un notable grado de desarrollo como herramienta integral de gestión de los recursos humanos de la empresa, llegando a constituir un sector económico con grandes perspectivas de desarrollo y con volúmenes de actividad y de empleo crecientes. Este espectacular crecimiento, unido al hecho de la existencia de un generalizado desconocimiento sobre el tema, ha constituido una de las motivaciones para el primero de los objetivos del presente trabajo: el de intentar evaluar hasta qué punto se ha ido extendiendo este tipo de empleo temporal en España, qué papel desempeña dentro del mercado de trabajo en la teoría y en la práctica, qué grupos son los más afectados dentro de la población activa y cuáles son las razones que llevan a las empresas, en el ámbito de sus planificaciones estratégicas, a utilizar esta modalidad de contratación de trabajo.¹ Para ello, no solamente se adopta un enfoque descriptivo (fundamentado tanto en las publicaciones existentes como en entrevistas con profesionales del sector), sino que, además, se realizan estimaciones econométricas con las que poder analizar,

¹ Para la realización del presente trabajo resultó de gran utilidad el acceso por parte del autor a experiencias de empresas clientes de diversas ETTs tales como: Aguas de Jerez, American Express España, Aresbank, Boehringer Mannheim, Borgers S.A., Bouygues, Carcesa, Citröen, Esteve Química, Exel Logistics, Grupo SGS CIAT, Meat & Livestock Commission y Siemens-Nixford. Del mismo modo, se analizaron los servicios ofrecidos por las siguientes ETTs: Adecco, Alta Gestión, Easy Work ETT, Flexiplan, Ipso, Laborman, Manpower Team, People ETT, Ramwork, Randstad, Select, Tempo Group, Tutor y Umano. Se consiguió, asimismo, información sobre contratos de puesta a disposición a través de Laborman, Manpower Team y People ETT.

para el período considerado, la validez de los supuestos en que se basa la aplicación de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo a esta forma de contratación, cuyas conclusiones se encuentran en el centro de un debate con respecto al papel desempeñado en la práctica por este tipo de organizaciones empresariales: la pregunta central reside, básicamente, en si las ETTs deben considerarse, en la práctica, como mecanismos de institucionalización de la segmentación del mercado de trabajo. Como se analizará, hay que ser cautos en el análisis de estos resultados empíricos obtenidos si se desea enfocar el tema en toda su perspectiva.

El segundo objetivo es el de aportar, desde un punto de vista microanalítico, una explicación contractual alternativa a la que proporcionaría la teoría de la segmentación sobre los resultados empíricos. Nuestra intención es la de subrayar la importancia de las relaciones contractuales que envuelven el funcionamiento de las ETTs y que no pueden ser olvidadas si se desea analizar el verdadero potencial de las contrataciones a través de las mismas hasta la fecha. El enfoque aplicado se corresponde, básicamente, a la teoría económica de costes de transacción; desde el artículo de COASE (1937), esta teoría ha sido desarrollada, fundamentalmente, por KLEIN *et al.* (1978) y WILLIAMSON (1975, 1985, 1991), y su principal objetivo es el de ofrecer explicaciones, desde una justificación de eficiencia, de los acuerdos contractuales observados en la práctica.² Este amplio propósito ha inducido la aparición de variados estudios empíricos que cubren un gran número de fenómenos (para un resumen de éstos, véase SHELANSKI *et al.*, 1995). La escasa aplicación del énfasis normativo de la teoría de costes de transacción a la contratación en el mercado de trabajo ha constituido otra de las motivaciones del presente trabajo; este hecho resulta, en cierto modo, sorprendente debido a que los mercados de trabajo se caracterizan por altos costes de transacción, de manera que su eficiencia depende en gran medida de la existencia de instituciones u organizaciones cuyo objetivo consiste en reducir estos costes de transacción.³ Asimismo, aunque el interés académico sobre el tema ha existido, sobre todo si juzgamos por el elevado número de estudios legales y sociológicos⁴ dedicados de una u otra forma al concepto de ETT, no existe ningún otro trabajo que ofrezca una fundamentación microanalítica acerca de la extensión actual de la contratación de personal a través de ETTs.

El trabajo está estructurado de la siguiente forma. El siguiente epígrafe presenta el concepto de ETT y sus aspectos diferenciadores con respecto a otros que le son muy cercanos. El tercero analiza las fases históricas de la interposición en el contrato de trabajo en España. El cuarto revisa, desde el punto de vista de las empresas usuarias, las plausibles justificaciones para la utilización de la cesión de trabajadores a través de ETTs. El quinto intenta contrastar empíricamente dos de los supuestos básicos de la teoría institucionalista de la segmentación del mercado de

² Según WILLIAMSON (1991b), su objetivo es «alinear transacciones, que difieren en sus atributos, con estructuras de gobierno, que difieren en sus costes y competencias de una forma discriminadora» (traducido del inglés, pág. 79).

³ Entre los estudios que se refieren a la relación de empleo desde un punto de vista de costes de transacción, se encuentran los trabajos de BARKER *et al.* (1989) y WILLIAMSON *et al.* (1975).

⁴ Entre ellos, cabe destacar los siguientes: ALBERT *et al.* (1993), ALBIOL (1994), ÁLVAREZ (1993), CASAS *et al.* (1994), COELLO (1995), DE LA RUBIA (1995), DE LA VILLA (1984), DURÁN (1983), GONZÁLEZ (1995), HERNANDO (1996), LÓPEZ (1990), ODRIOZOLA (1996), RODRÍGUEZ (1992, 1994), ROMÁN (1991), SAGARDOY (1984), VALDÉS (1993) and VALTICOS (1973).

trabajo con el objetivo de determinar la validez de sus conclusiones en el ámbito de su aplicación al sector de las ETTs. El sexto determina las características más relevantes y las salvaguardas de la relación interempresarial ETT-empresa usuaria. Finalmente, el séptimo presenta las principales conclusiones.

II. CONCEPTO DE ETT Y DIFERENCIACIÓN DE OTROS CONCEPTOS AFINES

Una ETT se puede definir como una empresa de servicios cuya finalidad consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas (las empresas usuarias o clientes), con el objetivo de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, tanto en cantidad como en calidad, recibiendo por ello una contraprestación en dinero.

Resulta conveniente, desde el principio, distinguir claramente esta figura de otras que le son afines, con las cuales la ETT coexiste. Para ello, es necesario diferenciar, en torno a la estructura de las ETTs, una serie de conceptos muy interrelacionados entre sí, de los cuales, a pesar de estar muy próximos a la configuración legal de las ETTs, solamente algunos, como veremos, concurrirán en su descripción; son los siguientes:

- a) **Intermediación**: actividad desplegada por una persona u organización para facilitar la conclusión de contratos por parte de otra.
- b) **Interposición**: combinación de negocios jurídicos en virtud de la cual una persona ostenta frente a otra u otras y frente a terceros una titularidad aparente en relaciones jurídicas que oculta o encubre al titular verdadero de las mismas.
- c) **Cesión**: paso de trabajadores de una empresa a otra, asumiendo la cedente o la cesionaria, según los casos, la condición de empresario de los trabajadores cedidos, y pudiendo ser a título gratuito o retribuido.

Las actividades de las ETTs son tanto cedentes de mano de obra (hacia la empresa usuaria) como interpositorias, puesto que se evita a la empresa cliente la contratación propia de trabajadores que necesita en un determinado momento. No se trata de una simple actividad de mediación, puesto que la ETT formaliza un contrato (no hay un simple reclutamiento). Es decir, la tradicional estricta bilateralidad característica de la relación laboral queda sustituida por una relación triangular entre: ETT-trabajador (regida por un contrato laboral), trabajador-empresa cliente, y ETT-empresa usuaria (establecida a través del contrato de puesta a disposición, de carácter mercantil).⁵

⁵ Véase **ilustración n.º 5**. En la actualidad, el contrato de puesta a disposición únicamente se puede dar en los siguientes casos: realización de una obra o servicio determinados (duración incierta), atender a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (máxima duración de seis meses), sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (su duración dependerá del tiempo en que subsista la causa motivadora del contrato de trabajo), y para cubrir temporalmente un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección (máxima duración: tres meses). Por otra parte, el contrato de trabajo que liga al trabajador a la ETT no puede tomar la forma de contrato de aprendizaje.

Se establece, así, una disociación de derechos y obligaciones patronales, que ejercen empresarios distintos: el cliente, en el primer caso, y la ETT en el segundo, llegándose a hablar de la aparición de un «doble» empresariado para el trabajador temporal: un empresario *de iure* que contrata al trabajador (la ETT), y un empresario *de facto* que utiliza los servicios de aquél (la empresa cliente).

No obstante, la ETT aparece en todo momento como empleadora de los trabajadores que contrata, haciéndose cargo de todas las obligaciones y responsabilidades que establece el ordenamiento laboral: paga los salarios, así como las cotizaciones de la Seguridad Social; y, además, debe cumplir las obligaciones que ha asumido frente a la empresa usuaria (naturalmente, también tiene derecho a recibir de ésta la compensación económica estipulada).

Una vez contratados, los trabajadores son posteriormente enviados a prestar sus servicios en el seno de organizaciones productivas de otras empresas, que contratan este suministro con sus empleadores. Estas empresas usuarias dispondrán de los servicios de estos trabajadores en la forma que estimen conveniente, dirigiendo su actividad e integrándola con la de sus propios empleados en la organización de la producción. De esta forma, la empresa usuaria hace uso de algunas facultades que originariamente corresponderían a la ETT, como empleadora que es de éstos.

La existencia de una relación laboral entre la ETT y los trabajadores enviados en misión será, como veremos, un elemento central en la delimitación de esta figura en nuestro objetivo de diferenciarla de otras similares, entre las que se encuentran las que a continuación se describen.

1. Empresas de servicios.

Cada vez proliferan más este tipo de empresas (por ej., de seguridad, limpieza, actividades de hostelería, administrativos, azafatas, etc.) cuya actividad consiste en contratar trabajadores con la finalidad de ponerlos a disposición de las empresas clientes que los soliciten para un tiempo o actividad concreta. Esto implica que muchas veces sean difícilmente diferenciables de las ETTs, sobre todo teniendo en cuenta que actualmente muchas ETTs están especializándose en determinadas ramas de actividad, puesto que estas empresas de servicios son auténticas suministradoras de mano de obra.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, el cliente no asume ni la dirección del personal ni el pago de los salarios, y, en circunstancias normales, únicamente hay una relación bilateral entre dos empresas.

2. Agencias de colocación.

Las ETTs tampoco son agencias de colocación, a pesar de haber muchas similitudes entre estas dos figuras: ambos tipos de empresas actúan en el mercado de trabajo, a las dos van a recurrir empresas necesitadas de servicios profesionales de trabajadores, y, en un buen número de

casos, las empresas pueden acudir indistintamente a cualesquiera de ellas para satisfacer sus demandas de mano de obra. Sin embargo, estas agencias actúan como simples mediadoras, facilitando el contacto entre demanda y oferta de mano de obra (no llevan a cabo ninguna actividad de interposición). Es decir, facilitan trabajadores a una empresa (utilizadora) para que ésta los contrate, lo cual implica que se desprenden totalmente del trabajador colocado, y quedan al margen de la relación una vez iniciada.

Por el contrario, en el caso de las ETTs, se trata de poner a disposición de la empresa usuaria o cliente, trabajadores vinculados a ésta mediante un contrato de naturaleza laboral, asumiendo la ETT respecto de ellos las obligaciones y riesgos que habitualmente son incumbencia del empleador durante todo el período en el cual el trabajador presta su trabajo al cliente.

Hay que mencionar que las agencias de colocación con fines de lucro están prohibidas (art. 16.2. del ET), y, en general, no se propugna que esta prohibición se modifique ni en el ámbito nacional ni en el internacional. Su prohibición legal se relaciona, no con el fraude a los derechos de los trabajadores, sino con la propia situación de la oferta y demanda en el mercado de trabajo, donde «se corre el riesgo de que los mediadores aprovechen la situación para obtener prestaciones exorbitantes por sus servicios».⁶

3. Empresas de mediación.

Tampoco las ETTs son empresas de mediación entre unos trabajadores por cuenta propia y su cliente. La ETT no media entre dos contratantes, sino que se obliga de una manera directa con los dos, en tanto persista la relación entre cliente y trabajador.

4. Empresas que realizan contratos en favor de terceros.

Las ETTs realizan una actividad en forma mercantil con ánimo de lucro; su contratación se hace en favor propio. No se trata ni de que en forma general se realicen contratos en favor de terceros, ni de que en algunos de sus contratos típicos haya una estipulación en favor de terceros. Y, naturalmente, los trabajadores también actúan en interés propio.

5. Empresas ficticias o aparentes.

A pesar de que en sus orígenes no fue así, actualmente, las ETTs son empresas reales, no ficticias; no son una simple apariencia de otros sujetos. No se trata, por tanto, de que creen un problema de falta de solvencia.

⁶ ROMÁN DE LA TORRE (1991), pág. 435.

6. Gabinetes de selección de personal.

Estos gabinetes se dedican a realizar una actividad de mediación, prestando un servicio de determinación de aptitudes y características de los trabajadores que se presentan para un trabajo concreto, pero no a ninguna actividad de interposición.

En estos gabinetes, como analizaremos más adelante, se ha visto con frecuencia la posibilidad de burlar la prohibición de la existencia de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

7. Contratas y subcontratas de obras y servicios.

Se trata de una forma de interposición lícita en la que lo que se contrata es una obra o servicio determinado con trabajadores fijos de plantilla de la empresa contratada. A través de ellas, una empresa decide contratar o subcontratar con otra la ejecución de parte de su proceso productivo. Las empresas contratistas y subcontratistas ceden el trabajador a la empresa usuaria, pero organizando su trabajo y aportando los medios materiales, mientras que las ETTs los ceden sin organizar su trabajo y sin aportar estos medios, que corren a cargo de la empresa usuaria.

III. EL ENTORNO INSTITUCIONAL HISTÓRICO

A pesar del gran crecimiento⁷ en el número de ETTs desde 1993 (año de su legalización), esta forma de interposición en el contrato de trabajo no es, en absoluto, relativamente reciente en nuestro país. Prueba de ello lo constituye la aprobación del Decreto Ley de 15 de febrero de 1952, que supuso la primera intervención del Estado en un momento en el que no había existido hasta entonces ninguna normativa específica en la materia. Su justificación residía en la observación de la existencia de una forma de fraude bastante burda, consistente en la elusión de las responsabilidades derivadas del contrato de trabajo mediante la interposición de falsas empresas carentes de organización y patrimonio, y frente a las cuales los derechos de los trabajadores raramente podían quedar satisfechos. Estas responsabilidades eran atribuidas a la persona interpuesta, el empleador formal; y, en cambio, las facultades del empleador eran ejercitadas por el empleador que se hacía cargo de estas prestaciones de trabajo, sin ocupar, en ningún momento, una posición obligatoria. Los efectos eran claramente negativos para los trabajadores, que se encontraban bajo la dependencia de un empresario ficticio, falto de patrimonio real, distinto al que recibe efectivamente su

⁷ Véase la **tabla n.º 1** y la **ilustración n.º 6** para España, y la **tabla n.º 2** para la Unión Europea. Un signo del crecimiento del sector en España lo constituye también la evolución de las ventas totales del sector (en millones de pesetas): 31.000 (1993), 62.000 (1995) y 110.000 (1996).

trabajo. De esta forma, en sus primeros momentos, la cesión de trabajadores tuvo esencialmente una finalidad fraudulenta. La inexistencia de una vinculación jurídica del empresario con los trabajadores aportaba una serie de ventajas para el primero, entre las que cabe destacar, aparte de la elusión de cargas y responsabilidades que el ordenamiento laboral atribuía al empleador, las siguientes:

- a) La elusión de la normativa sobre colocación y acceso al empleo, puesto que formalmente no se llevaba a cabo ningún tipo de contratación.
- b) La agilización de la delimitación de las dimensiones de la plantilla de la empresa, evitando las limitaciones y costes que la normativa laboral establecía a la libertad del empresario de contratar y despedir discrecionalmente a trabajadores (por ej., no había que hacer frente a los costes de despido).
- c) El enmascaramiento de las dimensiones reales de la plantilla de la empresa, con el objetivo de reducir lo más posible las dimensiones de la plantilla para evitar la aplicación de distintos segmentos de la normativa laboral, al no alcanzar un determinado mínimo.
- d) La elusión de la aplicación de normativas sectoriales: puesto que la determinación de la normativa aplicable a la relación de trabajo se hacía en función de la empresa a la que el trabajador estuviera formalmente adscrito, y no en la que realmente trabajaba, le era posible a un empresario de otro sector obtener sus servicios sin tener que someterse a la normativa sectorial propia correspondiente a su actividad.
- e) La reducción en la cantidad que el empleador interpuesto pagaba a sus trabajadores, con el objetivo de aumentar sus beneficios (medidos como la diferencia entre lo que recibía del empleador formal por sus servicios profesionales y lo que se pagaba a los trabajadores), lo cual claramente constituía el elemento principal de explotación a los trabajadores.

De todas formas, esta normativa únicamente prohibía las cesiones de trabajadores en los casos en que tuvieran carácter fraudulento. Es decir, venía a admitir, de forma paradójica, una práctica ya entonces considerada negativa y fraudulenta. La posterior aprobación de otra serie de normativas no consiguió anular las limitaciones del sistema.

Posteriormente, se pasa, en la década de los 70, a prohibir de forma absoluta la cesión de trabajadores. Entre las normativas aplicables al caso resulta necesario subrayar la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, cuyo artículo 19 se dedica expresamente en su primera parte a la cesión de trabajadores, y de la que se ha comentado que «supuso la versión más agudizada de la protección legal rígida del trabajador individual».⁸ Esta nueva concepción se mantuvo hasta la aprobación el 14 de marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 43 establecía:

⁸ DE LA VILLA, 1984, pág. 10.

Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.

A pesar de todos estos intentos por regular la entonces considerada nociva interposición en el contrato de trabajo, las ETTs, que se pueden considerar como la nueva modalidad de esta antigua práctica, han conseguido desarrollar sus actividades desde hace bastantes años (la ETT más antigua en España se fundó hace más de 30 años). Esto ha sido posible gracias a que la práctica judicial ha venido creando unos espacios en los que admiten auténticas operaciones de cesión de mano de obra, que han sido aprovechados por las ETTs para lograr su establecimiento y operación en España.⁹ Por una parte, en la aplicación jurídica del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo de la década de los 80, los Tribunales continuaron trabajando con criterios que habían sido utilizados mucho tiempo atrás: la mayoría limitaba la calificación de cesión de trabajadores a aquellas operaciones en las que la empresa cedente estaba intentando evitar las responsabilidades atribuidas al empleador y la consecución de algún beneficio a expensas de los derechos de los trabajadores. Y, por otra parte, debido a la aparición de nuevas formas de cesión con una finalidad lícita (puesto que apareció una «zona de nadie» en la que varios casos de cesión sobre los que la prohibición existía no fueron sancionados por los Tribunales), el cuadro normativo, que de forma absoluta prohibía la cesión de fuerza de trabajo sin distinguir entre sus posibles modalidades, empezó a mostrar sus limitaciones (la primera Sentencia que aceptó de una forma abierta la legalidad de las ETTs como modalidad lícita de cesión de trabajadores fue la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 24-2-1992).

Varias han sido las formas bajo las que, durante largos períodos de tiempo, las ETTs han conseguido evadir el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Entre ellas, la más común ha sido la de suscribir contratos de arrendamiento de servicios con sus clientes, en los que se acuerda la prestación de los servicios de la ETT como si de una contrata se tratara. Y es que, si bien a nivel teórico la distinción entre la contrata (lícita) y la cesión (ilícita) es clara, como se vio anteriormente, la realidad parece resultar bien distinta. De esta manera, no ha sido posible encontrar una finalidad fraudulenta en la operación de cesión, puesto que el suministro de trabajadores por la ETT responde a una necesidad empresarial completamente legítima (demandas ocasionales de mano de obra), y no resultaba tampoco obligatorio especificar los motivos por los cuales se recurría a una ETT. A su vez, para conseguir con un mayor éxito la elusión de la normativa española, las ETTs se esforzaron por cumplir con todas sus obligaciones laborales y de Seguridad Social, garantizando, en general, buenas condiciones de trabajo a sus empleados. Tampoco era posible

⁹ Esto no debe resultar sorprendente si se tiene en cuenta que la prohibición de la cesión de trabajadores ha sido infringida incluso por el Estado español. En concreto, el Real Decreto 2/1986, del 23 de mayo, pretendía «la regulación de las sociedades estatales que contratan a obreros portuarios para dotarlos del entrenamiento suficiente con el objetivo de ponerlos a disposición de empresas temporales para aquellos casos en que la plantilla de estas últimas sea insuficiente para la realización de las tareas portuarias». En sus artículos se establece que «...las sociedades estatales tendrán la obligación de proveer a las empresas portuarias, con carácter temporal, los trabajadores de su plantilla que sean necesarios para la realización de aquellas tareas que no puedan ser llevadas a cabo por la propia plantilla de la empresa».

encontrar en estas organizaciones empresariales la «apariencia de empresa» típica de toda cesión ilegal de trabajadores, puesto que su propio funcionamiento exige un importante soporte organizativo, con sustanciales medios materiales y humanos.¹⁰ Es decir, contrariamente a lo que pudiera pensarse, en todo momento actuaron como empresas reales, sin ocultar la verdadera naturaleza de sus servicios.

Entre otras formas a través de las cuales las ETTs han intentado asegurar su legalidad, se encuentra el acompañamiento de la puesta a disposición de sus trabajadores con la prestación de otros servicios tales como asesoría o consultoría en materia de personal, con la finalidad de que el suministro de mano de obra no constituyese el objeto único de su actividad.

Por último, una tercera práctica también ampliamente utilizada ha sido la de camuflar su actividad como agencias de selección de personal, las cuales están expresamente legalizadas bajo ciertas condiciones (art. 16.1 del ET).

Desde principios de la década de los 90, se consideraba que esta situación de «pseudolegalización» no podía ser prolongada durante mucho tiempo más, debido a tres razones principales.¹¹

En primer lugar, suponía una situación de alta inseguridad jurídica, tanto para las ETTs, que no tenían garantía alguna de que en algún momento no se fuese a aplicar el régimen sancionador previsto para la cesión de trabajadores, como para sus clientes, que resultaban sancionados, no sólo económicamente, sino también con la obligación de tener que integrar al trabajador en la propia plantilla.

En segundo lugar, el marco normativo en que se movían estas empresas era altamente insatisfactorio, apareciendo muy frecuentemente como contratistas de obras y servicios, como se vio anteriormente. Además, el contexto en el cual se redactó el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores es muy diferente al de principios de la década de los 90, en el que se tendía a una mayor liberalización en el mercado de trabajo.

¹⁰ Esta «apariencia» de empresa se consideraba como uno de los elementos constitutivos de la cesión, de acuerdo al cual la empresa que contrataba a los trabajadores, puesto que carecía de una organización empresarial para hacer uso de sus servicios, solamente podía tener como objetivo la transferencia de dichos trabajadores.

Según RODRÍGUEZ PIÑERO, 1992, pág. 454: «... la gestión de una plantilla de trabajadores susceptible de ser enviados en misión requiere aproximadamente un personal fijo de la ETT equivalente a un 10 por 100 de sus efectivos totales. También hacen falta locales para llevar a cabo, de un lado, la administración de este personal, y, de otro, la atención a los clientes. Para llevar a cabo esta última función hace falta multiplicar el número de agencias y distribuirlas en un ámbito geográfico amplio, a fin de poder ampliar el volumen de operaciones de la empresa».

¹¹ Una razón adicional se encuentra en la ineficiencia que el INEM (Instituto Nacional de Empleo) ha demostrado, como regla general, durante los últimos años en su papel de ayuda a los desempleados para buscar empleo. Una muestra de ello lo constituye la última Encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas, en la que se subraya, entre otros aspectos, que únicamente uno de cada cuatro desempleados ha recibido alguna vez una oferta de trabajo del INEM, y que, de éstos, solamente un 28 por 100 fueron alguna vez contratados; así, el tiempo que un desempleado español lleva apuntado en los registros de este organismo alcanza una media de 2,24 años. En la práctica, el INEM se ha convertido en un organismo altamente burocratizado, centrado en la gestión y control de la prestación por desempleo, y sirviendo casi exclusivamente como registrador y receptor de contratos.

Y en tercer y último lugar, la postura de prohibición de la cesión de trabajadores se mostraba contraria a la legislación del resto de la Unión Europea, cuyo mercado único demandaba la necesidad de homogeneizar los contenidos institucionales españoles con el objetivo de disponer de mecanismos de contratación y gestión similares al resto de los países miembros y ser capaces, así, de competir directamente con ellos.

Como consecuencia, el 1 de junio de 1994, se aprueba la Ley 14, que regula las cesiones temporales de trabajadores: «La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETTs debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan» (art. 2.1). Previamente, el Real Decreto-Ley 18/1993, del 3 de diciembre, había modificado el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 10/1994, del 19 de mayo, ya había aprobado estas organizaciones.

Su principal propósito es el de garantizar los derechos laborales y la protección social de los trabajadores incluidos en su ámbito de actuación, a través de importantes obligaciones de información a las autoridades laborales y a los representantes de los trabajadores.¹² De esta forma, se legaliza, por fin, la actividad de este tipo de organizaciones empresariales, acabándose definitivamente con el monopolio en materia de contratación que desde la Ley de Colocación del 27 de noviembre de 1931 había ostentado el Estado español.¹³

IV. UTILIDAD QUE LAS ETTs REPORTAN A LAS EMPRESAS USUARIAS

La aprobación de las ETTs *per se* no puede constituir la principal explicación de la expansión de las mismas en España, debido a dos razones; en primer lugar, porque el efecto de la regulación en sus primeros momentos fue el de provocar una salida del mercado de aquellas ETTs que no cumplían con los requisitos legales [aunque los datos anteriores a 1994 no son totalmente fiables, el número pasó de 250 antes de la legalización (RODRÍGUEZ PIÑERO, 1992, pág. 461) a 71 (véase **tabla n.º 1**) en 1994]; y, en segundo lugar, porque, como se comentó anteriormente, la actividad básica que las ETTs llevan a cabo, la interposición en el contrato de trabajo, ya se estaba realizando desde hacía tiempo bajo otras figuras jurídicas.

¹² Hay varios aspectos en que el legislador «declara» su desconfianza hacia el trabajo temporal y, a la vez, muestra su preferencia hacia la contratación directa. Algunos ejemplos lo constituyen, por ejemplo, los hechos de que, según el artículo 7.3, se declare nula la inclusión de cualquier cláusula en el contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria al final de la misión; y de que se requiera una fianza (de 25 veces el salario mínimo interprofesional) para garantizar los salarios de los trabajadores cuando, de hecho, ya están garantizados por el Fondo de Garantía Social a los cuales empleadores y empleados contribuyen.

¹³ En otros países europeos, los primeros en la regulación de las ETTs fueron los Países Bajos en 1965; después, la legalización se extendió a lo largo de la década de los 70 y 80 al resto de Europa. A principios de los 90, solamente Grecia e Italia, junto con España no habían aprobado todavía la actividad de las ETTs.

En esta parte del trabajo se buscan razones que justifiquen la utilidad que el acudir a una ETT puede proporcionar a las empresas usuarias o clientes, intentando dar una explicación sobre la racionalidad del contrato trilateral. Hay dos hechos que han motivado esta investigación:

- a) Existe una coincidencia casi total entre los casos legales en los que se permite el recurso a la contratación de trabajo a través de ETTs y aquellos en los que se admite una contratación directa de trabajo temporal (el contrato para lanzamiento de nueva actividad, incluido en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores es el único que falta en la Ley 14/1994). Es decir, en el Derecho de Trabajo español, existen formas rápidas y eficientes de incorporar personal a la empresa usuaria, incluso para períodos muy cortos de tiempo, lo cual limita efectivamente el negocio de las ETTs.
- b) En principio, los servicios de las ETTs son relativamente más costosos que la contratación directa de trabajadores similares, ya que (incluso aunque la empresa cliente no contribuye a la Seguridad Social ni paga salarios) la comisión de la ETT puede que impida a la empresa cliente disfrutar de ahorros de costes de personal en el corto plazo. De hecho, la tasa horaria de un trabajador en misión a través de una ETT suele ser superior a la de aquellos trabajadores contratados directamente puesto que, aparte de la remuneración del trabajador, la empresa cliente debe pagar tanto la comisión de la ETT (que suele representar de un 20% a un 30%) como dedicar una parte del tiempo a entrenamiento. De aquí el hecho de que los empresarios normalmente acudan a formas menos onerosas de contratación cuando esperen que sus necesidades extras de personal vayan a estar presentes durante un período de tiempo relativamente más largo.

1. Urgencia en la contratación.

Uno de los criterios más importantes que determina el recurso a estas agencias es la necesidad de responder a necesidades de personal en momentos críticos de actividad de la empresa, obteniendo, de esta forma, mayor flexibilidad laboral (en 1995, las contrataciones a través de ETTs se refirieron en un 65% de los casos a realización de obras y servicios y a acumulación de tareas). Conseguir una mayor movilidad de la fuerza laboral en función de las necesidades del ritmo de producción justifica, en ciertos casos, sus mayores costes. No se trata de no desear hacer frente a los costes laborales de contratación, sino, más bien, de reducir los retrasos en dicha contratación, los cuales pueden ser importantes cuando, por ejemplo, se refieren a cualificaciones raras en el mercado de trabajo o los servicios públicos de empleo no funcionan con la deseada agilidad. Especialmente en España, el mercado de trabajo presenta varias imperfecciones entre las cuales las dificultades que sufren la demanda y oferta de trabajo para acceder a la información es una de las más relevantes. En este sentido, la liberalización de la intermediación en el mercado de trabajo con la legalización de las ETTs ha contribuido claramente a hacer más fácil la fase de coordinación precontractual entre demanda y oferta, lo cual supone una reducción en costes de búsqueda: una empresa que desee contratar personal puede buscar al trabajador con las características

deseadas, pero este proceso suele ser más costoso tanto en tiempo como en esfuerzo que tener una ETT a través de la cual esta transacción pueda completarse. Las ETTs no sufren estos retrasos porque, básicamente, ya han realizado previamente este proceso, al disponer de un «banco» de trabajadores a los cuales acudir en caso de que se produzca una demanda por parte de una empresa usuaria. En la mayoría de los casos (en más de un 90% de los mismos), este retraso no suele ir más allá de las 24 horas, con lo que los trabajadores de ETTs pueden considerarse prácticamente como trabajadores *just-in-time* (o trabajadores «justo a tiempo»).

2. Asimetrías informativas: función de pre-selección.

No siempre el recurso a una ETT surge de la necesidad de responder rápidamente a las necesidades de personal. Una tendencia creciente que se observa en las experiencias de las empresas clientes consiste en acudir a ETTs como una fuente para reclutamiento futuro, de manera que, entre ellas, una relación de largo plazo queda establecida: una empresa cliente con un puesto vacante que intenta ocupar pide a una ETT que le suministre trabajo temporal para un período fijo de «pre-empleo»; si los servicios de los trabajadores temporales son satisfactorios, la empresa puede ofrecerle un contrato permanente. En este caso, más que contratación de trabajo, la ETT está, en realidad, ofreciendo servicios de reclutamiento y selección para la empresa cliente.

Es ésta una fórmula que permite contratar personal después de haber pasado por un período suficientemente largo de prueba hasta que se encuentra al trabajador que mejor se ajusta a las cualificaciones requeridas.¹⁴ En cierto sentido, la ETT está certificando la «calidad» de la fuerza de trabajo, por medio de inversiones en tecnologías informativas que pueden permitir alcanzar altos grados de eficiencia en una selección cuidadosa del personal para diversos puestos, superando, de esta forma, el clásico problema de selección adversa. La tasa de retención del puesto alcanza el 30 por 100, lo cual es una muestra del éxito obtenido en esta tarea por parte de las ETTs.¹⁵

En primer lugar, cuando se recibe una demanda por parte de la empresa cliente, la ETT realiza un primer proceso de selección entre los posibles candidatos de su base de datos, teniendo en cuenta la historia personal y la experiencia laboral, y normalmente somete a los trabajadores a tests de habilidad, los cuales complementarán y reforzarán los subsiguientes procesos de selección realizados por la empresa cliente.¹⁶

¹⁴ De hecho, el recurso a los servicios de una ETT constituye una forma de extender los períodos de prueba hasta que se encuentra al trabajador que mejor se adapte a las cualificaciones requeridas, puesto que, de acuerdo con el artículo 14.1. del Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba no excederá en ningún momento la duración de seis meses para los profesionales y similares ni los dos meses para el resto de los trabajadores.

¹⁵ Según FEDETT, Federación Española de Empresas de Trabajo Temporal (*Capital Humano*, n.º 70, pág. 6). Estimaciones previas a la legalización de las actividades de las ETTs elevan este valor a un 40 por 100 (RODRÍGUEZ PIÑERO, 1992, pág. 460; BRONSTEIN, 1991, pág. 300).

¹⁶ En la **ilustración n.º 7** se muestra el proceso de contratación secuencial de una ETT.

En segundo lugar, la ETT alimenta sus procesos de selección con información sobre niveles de desempeño de sus trabajadores temporales en misiones previas. De esta forma, una parte de la información que puede resultar útil para futuros contratos de trabajo se genera como un «sub-producto» (*by-product*) de misiones previas de trabajadores que continúan en su base de datos (nótese que esto no se puede conseguir de la misma forma, por ejemplo, a través de una agencia de selección de personal, puesto que la relación de esta última con el trabajador se pierde cuando éste es contratado por la empresa). Esto implica un ahorro en costes de información, puesto que la adquisición de información acerca de la potencial habilidad del trabajador temporal es costosa no sólo debido a la necesidad de llevar a cabo procedimientos que aproximen a la empresa a un estimador adecuado de dicha habilidad, sino también porque este coste informativo depende de la dimensión temporal, la cual adquiere una relevancia especial en la contratación a través de ETTs (es de esperar que este coste sea superior cuanto menor tiempo esté dispuesta la empresa cliente a esperar por esa información). En este sentido, es más probable que a una tercera parte (la empresa cliente) le resulte menos costosa la información sobre el comportamiento del trabajador en trabajos previos a través de una ETT que a través de otros medios, y, posiblemente, sea más rica en contenidos, dado el hecho de que la ETT asimila y mantiene información registrada sobre un amplio número de puestos y la existencia de una alta rotación de trabajadores a través de diversas asignaciones (en 1994, en el 52% de los casos, la duración de una asignación fue de uno a tres meses).¹⁷ Además, normalmente los trabajadores están menos limitados por efectos reputacionales que las empresas, por lo que la interposición de una ETT claramente incrementa la confianza en los informes sobre niveles de desempeño anteriores.

3. Economías de escala en selección y variabilidad de costes.

Cuando la demanda de trabajo tiene una duración reducida, los gastos de selección, formalización y entrenamiento que la contratación directa implicaría puede que no estén justificados, especialmente cuando la empresa cliente puede que no disponga del tiempo o la experiencia necesarios para esas tareas, que suelen ser complejas. Desarrollar completamente un proceso de selección y reclutamiento para trabajadores cuya estancia en la empresa es probable que sea corta implica la imposibilidad de aprovecharse de economías de escala potenciales en su contratación. Debido a la especialización productiva, las ETTs pueden seleccionar trabajadores de forma más barata que la empresa cliente, suponiendo que la ETT recluta a un mayor número de trabajadores utilizando procedimientos similares.¹⁸

¹⁷ *Capital Humano*, n.º 70, pág. 15.

¹⁸ Las economías de alcance suelen ser más frecuentes en la contratación a través de ETTs de otros países, donde el sector de las ETTs está más desarrollado que en España. Por ejemplo, en Estados Unidos, algunas ETTs ofrecen servicios de *staffing*, los cuales incluyen no sólo cesiones de personal, sino también servicios de *outsourcing* (i.e., subcontratación de áreas de gestión específicas de la empresa), la gestión de nóminas y servicios de *facilities* (i.e., planificación a largo plazo de la contratación temporal) (*Dirección y Progreso*, n.º 138, pág. 83).

Además, la interposición de una ETT permite distribuir estos costes de transacción entre las diferentes empresas que usarán sus servicios, puesto que, con un solo proceso de contratación, varias empresas usuarias verán sus necesidades cubiertas; la ETT se hará cargo de esta distribución de costes: estos costes de contratación, que son fijos puesto que operan independientemente de la duración de la relación de empleo, pierden su rigidez con este esquema de contratación, al ser compartidos por las distintas empresas clientes dependiendo de la duración de los servicios llevados a cabo por los trabajadores.

4. Intensidad de incentivos.

La estructura ETT-empresa cliente presenta una propiedad separada y, por lo tanto, debería mantener los incentivos monetarios que caracterizan las relaciones abiertas de mercado. Aunque existe concentración en términos de volúmenes de facturación,¹⁹ son numerosos los indicios acerca de la existencia de elevados niveles de competencia en el sector:

- a) La existencia de un gran número de ETTs, muchas de las cuales son pequeñas y están luchando por nichos de mercado a través de guerras de precios;
- b) La existencia de crecientes gastos en publicidad por parte de ETTs;
- c) La existencia de una completa libertad por parte de los trabajadores para acudir a cualquier ETT que deseen, con lo que sería de esperar que el número de ellos que contacte una ETT dependa inversamente de la comisión cobrada por ésta;
- d) La inexistencia de barreras de entrada (los requerimientos de capital necesarios para establecer legalmente una ETT son relativamente modestos) y de salida relevantes (muestra de ello es que las ETTs que abandonan el mercado lo hacen por cierre, y casi nunca por traspaso); y
- e) Los intentos por parte de las ETTs para «fidelizar» a sus mejores trabajadores. Por tanto, la existencia de un mercado competitivo sirve para garantizar que la empresa cliente contrate personal de la forma más barata posible, ya que la disciplina impuesta por el mercado sirve para controlar fácilmente costes de producción.

Si, por el contrario, los procesos de selección y reclutamiento fuesen integrados en la propia empresa cliente, en principio, esta última probablemente debería dedicar sustanciosos recursos a vigilar costes y asegurar la eficiencia, ya que sería necesario sustituir el control automático del mercado por mecanismos internos que deberían garantizar la eficiencia productiva.

¹⁹ En 1993, el 26 por 100 de los 31.000 millones de pesetas del total de ventas del sector en España fue obtenido por las 5 primeras empresas, aunque menos del 7 por 100 de las ETTs facturaron ventas por encima de los 1.000 millones de pesetas (Anuario de Economía, 1995, *Gaceta de los Negocios*, pág. 247); y en 1996, las cinco empresas líderes en España realizaron ventas por valor de 73.220 millones de pesetas (*Actualidad Económica*, n.º 2.053).

5. Influencia en el poder negociador de los empleados permanentes.

Los contratos de trabajo entre una empresa y sus empleados suelen ser incompletos por naturaleza, por lo que surge la necesidad en el futuro de llevar a cabo negociaciones de sueldos y condiciones laborales.²⁰ Debido a que la empresa incurriría en costes por el hecho de no ser capaz de sustituir en el corto plazo a un empleado que es despedido o que abandona el puesto antes de iniciar la producción del período que se esté considerando, los empleados permanentes retienen un determinado poder negociador.

En este sentido, el uso de los servicios de una ETT podría constituir, bajo ciertas circunstancias, un medio de atenuar esta posibilidad de *hold-up* del empresario, de manera que la contratación a través de ETT puede representar una reducción de costes de transacción debido a la posibilidad de una reducción de este poder negociador.

Hay tres razones, al menos, que proveen una argumentación al respecto:

- a) El diseño contractual a través de ETTs implica que en el caso de un cambio en la situación económica de la empresa cliente que obligue a terminar de forma prematura la misión y, por tanto, a despedir al trabajador temporal, solamente tendría que hacerse frente a una pequeña parte de las complicaciones legales o sociales que el despido de un empleado directo implicaría.²¹ En contra, existen limitaciones más estrictas tanto para el despido de trabajadores temporales contratados directamente a través de contratos de duración determinada como para, especialmente, el despido de empleados permanentes.

Además, estos empleados temporales cuyo rendimiento sea inferior al esperado pueden ser fácilmente sustituidos por la ETT, puesto que, debido al típico diseño contractual es este último el que, apareciendo como empleador de derecho, tiene la obligación de responder en cualquier momento durante la misión de la adecuación inicial de los trabajadores a los puestos (nótese que esto provee una mayor flexibilidad que la contratación del trabajador a través de una agencia de selección).

Estos dos hechos implican que los trabajadores en misión a través de una ETT deberían estar menos dispuestos a participar en huelgas dirigidas por los empleados permanentes.

²⁰ Debido al supuesto de racionalidad limitada (es decir, la dificultad de prever acontecimientos futuros) y los costes que la escritura de un contrato completo implicaría, los contratos de trabajo normalmente son incompletos; como COASE (1937) dijo: «... el servicio que se provee se expresa en términos generales, dejando los detalles exactos para más adelante» (traducido del inglés).

²¹ De acuerdo con el artículo 41 del convenio colectivo para las ETTs, la extinción de la relación de empleo implica una indemnización de 20 días por cada año de trabajo, siempre que la resolución anticipada se haya realizado después de 4 meses del inicio del contrato y existe una indemnización de 12 días al final de la misión.

A medida que la proporción de aquéllos aumenta, el número observado de huelgas debería ser menor, lo cual reduciría el poder retenido por los empleados permanentes y podría reducir la diferencia entre los salarios de los *insiders* frente al de los *outsiders*.²²

- b) No puede afirmarse que los intereses de los trabajadores en misión a través de una ETT en España se estén dejando de lado en los convenios colectivos, puesto que, desde 1995, se han firmado dos convenios colectivos que atañen a los mismos.²³ Con el último de ellos, los trabajadores en misión se verán afectados por los convenios colectivos sectoriales de las empresas clientes donde desarrollen su trabajo, lo cual ha implicado un aumento efectivo en el peso de los trabajadores en misión a través de las ETTs en las negociaciones salariales. De esta forma, los salarios se equiparán de forma gradual a los establecidos en los convenios sectoriales colectivos aplicables a las empresas clientes.²⁴ Este acuerdo presenta una amplia cobertura e implica un paso importante hacia la igualdad con las condiciones laborales de los empleados fijos. Debido a que los términos de este acuerdo nacional sirven como límite inferior para los derechos de los trabajadores en misión de las ETTs, incluso aunque la negociación colectiva estuviera en su mayoría en manos del núcleo de los trabajadores permanentes de las empresas clientes, estos términos pueden ejercer una reducción en la protección de las demandas salariales de los empleados fijos y, por lo tanto, reducir la posibilidad de una situación en la que los empleados permanentes pidieran, en un intento de extraer cuasi-rentas específicas a la empresa cliente, salarios más elevados en las negociaciones formales a nivel de empresa, sabiendo que los trabajadores en misión a través de ETTs sufrirían las consecuencias (puesto que esto no ocurriría así).²⁵
- c) La relativa alta tasa de retención del puesto implica que la misión puede considerarse como un período continuo de prueba, donde es probable la obtención de alta productividad del trabajador temporal debido, entre otros aspectos, a las plausibles expectativas de entrar en el *staff* fijo de la empresa cliente al final de la misión (en algunos casos, la productividad de los trabajadores en misión a través de ETTs ha sido un 30% superior a la de los permanentes).²⁶ Es decir, la relación efectiva con el empleador *de facto* (la empresa cliente) no es, en última instancia, tan frágil como pareciera, constituyendo en el largo

²² No obstante, este argumento debe cualificarse teniendo en cuenta la existencia de un efecto contrario: puede que los trabajadores de ETTs sean los primeros que abandonen el puesto de trabajo, debido a sus menores costes de despido.

²³ El primer convenio colectivo fue implementado en 1995, el cual fue efectivo por un período de 2 años. El segundo convenio colectivo, que tiene una validez hasta 1999, fue firmado por las siguientes organizaciones patronales: GEESTA (Asociación Española de ETTs), UETT (Unión de ETTs) y ACETT (Asociación Catalana de ETTs), y los sindicatos UGT y CC.OO.

²⁴ El 1 de enero de 1998, a los trabajadores en misión se les garantizó el 80 por 100 del salario correspondiente al acuerdo del sector al cual pertenecía la empresa cliente; el 1 de enero de 1999, el porcentaje subirá al 90 por 100, y el 31 de diciembre de ese año alcanzará el 100 por 100.

²⁵ Empíricamente se ha encontrado que la presencia de empleados temporales influye de forma negativa los salarios (PALENZUELA *et al.*, 1996, pág. 203).

²⁶ *Dirección y Progreso*, n.º 138, pág. 82.

plazo una amenaza plausible a las demandas de aumentos salariales por parte de empleados permanentes, dado que esta situación implica competencia entre trabajadores temporales y permanentes. El despido de trabajadores permanentes sería una posibilidad, puesto que aunque las empresas sufren una serie de restricciones y costes, la experiencia histórica indica que la economía española ha destruido una mayor proporción de empleo durante las recesiones que otros países europeos, a pesar de presentar costes de despido más elevados.²⁷ La creación de empleo a través de contratos de duración determinada en vez de contratos indefinidos también ha sido una característica clave de la contratación de personal en España.²⁸

V. TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN: CONDICIONANTES MICROECONÓMICOS DE LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETTs

Una vez analizadas cuáles pueden ser las plausibles fuentes de utilidad para las empresas clientes derivadas de la contratación de personal a través de ETTs, nuestro objetivo en este apartado va a ser el de intentar analizar la validez, en el contexto español, de algunos de los supuestos más importantes en que esta teoría se basa para ampliar su aplicación al caso de la contratación a través de ETTs, tal y como se considera por varios autores (véase, en concreto, ALBERT y GARCÍA RUIZ, 1993).²⁹

Según esta concepción, los trabajadores de las ETTs compondrían una fuerza de trabajo propia del llamado mercado secundario de trabajo, caracterizado, en una palabra, por altos índices de precariedad de su situación³⁰.

²⁷ SEBASTIÁN, 1995, págs. 349-352.

²⁸ En la **ilustración n.º 1** puede observarse el aumento de la temporalidad en la contratación en España.

²⁹ El enfoque teórico con el que más habitualmente se ha analizado el papel de los empleos temporales lo constituye la teoría institucionalista de la segmentación del mercado de trabajo. Esta corriente teórica se aparta, tanto en su vertiente teórica como empírica, de la ampliación del modelo neoclásico de productividad marginal que implica la teoría del capital humano. El enfoque de la segmentación del mercado de trabajo contrasta fuertemente con la metodología deductiva utilizada por la corriente ortodoxa. Destaca su alto grado de conexión con las características observables en los mercados de trabajo reales: se establece, en la línea de los enfoques institucionalistas, primero cuál es la estructura real del mercado de trabajo y, posteriormente, un esquema teórico explicativo, propio de la metodología inductiva. Además, mientras que la teoría del capital humano enfatiza las diferencias entre individuos como un determinante de la distribución de la riqueza, por el contrario, la teoría de la segmentación establece la existencia de dos tipos distintos de trabajos, esto es, de un mercado dual de trabajo en el que existen trabajadores con condiciones laborales y salariales muy diferentes y sin posibilidades de competir entre sí, debido a la existencia de un racionamiento de los puestos de trabajo mejor remunerados. En una parte de la estructura productiva, los mayores requerimientos tecnológicos y la mayor estabilidad en la demanda de producción generan una internalización del factor trabajo: se trata de los puestos de trabajo primarios, con salarios relativamente elevados, buenas condiciones laborales y oportunidades para avanzar en la carrera profesional. En otra parte del sistema productivo, los menores requerimientos tecnológicos y una producción inestable generan puestos de trabajo (puestos de trabajo secundarios) con peores condiciones laborales y salariales, y mayor rotación de plantillas.

³⁰ La situación de precariedad podría definirse como la excesiva vulnerabilidad del trabajador debido a la relación laboral atípica que mantiene con una empresa.

Son, al menos, dos los supuestos de partida utilizados en los que se basa el razonamiento a través del cual la teoría de la segmentación conduce a este concepto definido del papel desempeñado por las ETTs:

- a) La aceptación de que la mayoría de los trabajadores querrían encontrar y permanecer en un empleo estable, carente de toda precariedad, pero no pueden hacerlo.
- b) El grupo periférico de la fuerza de trabajo empleado por las ETTs se caracteriza por no querer una elevada cualificación profesional para su contratación.

De la validez de estos supuestos, según estos autores, depende que la labor de las ETTs en el mercado de trabajo implique que su mediación constituya una forma de institucionalizar la agresión a las aspiraciones de los trabajadores potenciales, pues gestionaría empleos en condiciones contrarias a las preferencias de los individuos, refiriéndose su oferta a la zona periférica de la mano de obra (es decir, trabajos que requieren un relativamente escaso nivel de capital humano).

1. Análisis empírico del primer supuesto.

En lo referente al primero de los supuestos, podemos acudir a los datos que sobre la voluntariedad del empleo temporal se encuentran disponibles en la EPA.³¹ En ellos, se puede observar que la realidad del mercado de trabajo español durante estos últimos años no parece destacar como relevante la proporción de los contratados temporalmente que están en esa situación de forma voluntaria (véase **ilustración n.º 2**). Es decir, la gran mayoría de los empleados temporalmente lo están porque no han podido encontrar un trabajo fijo; el porcentaje de aquellos que lo son de forma voluntaria no ha crecido ni sustancial ni progresivamente a lo largo del tiempo, como ha ocurrido con el porcentaje de los asalariados con contrato temporal (véase **ilustración n.º 1** anterior). Además, no tenemos evidencia de que exista asociación lineal entre estas dos variables: el coeficiente de correlación lineal de *Pearson* no resulta significativo a ninguno de los niveles de significación considerados para el contraste³², de lo que se deduce que la explicación del crecimiento en la contratación temporal en España no puede residir en un crecimiento en la voluntariedad de este tipo de empleo (véase **tabla n.º 3**). Nótese que del diagrama de dispersión (**ilustración n.º 3**) se deduce, a simple vista, la misma conclusión.

³¹ Lamentablemente, no se dispone de los mismos datos con referencia exclusiva a las colocaciones registradas por ETT.

³² El coeficiente de correlación lineal de *Pearson* muestral (r), que es un estimador del coeficiente de correlación poblacional (ρ), permite estudiar la fuerza de asociación lineal entre dos variables. Para analizar si existe o no evidencia de que ρ sea distinto de cero, el contraste de hipótesis planteado es el siguiente: $H_0: \rho=0$, $H_1: \rho \neq 0$, siendo α el nivel de significación del contraste. El estadístico utilizado para evaluar el contraste de hipótesis anterior es: $t=r*\text{Sqr}\{(n-2)/(1-r^2)\}$, que se distribuye, bajo la hipótesis nula, como una t de *Student* con $n-2$ grados de libertad.

Por el contrario, el diagrama de dispersión correspondiente a las variables Asalariados temporales frente a Asalariados temporales involuntarios (**ilustración n.º 4**), se aproxima a una recta, indicando que la asociación lineal entre ambas llega a ser casi perfecta (el coeficiente de correlación de *Pearson*, en la **tabla n.º 4**, resulta ser 0.996, muy próximo a 1, su valor máximo), lo cual indica que el aumento en la contratación temporal en España tiene un claro componente de involuntariedad.

2. Análisis empírico del segundo supuesto.

2.1. Descripción del modelo econométrico utilizado.

Para tratar de aproximarnos a la validez del segundo de los supuestos, utilizaremos un modelo de estimación de probabilidades que permite establecer una comparación de la probabilidad de ser contratado por una ETT entre trabajadores que presentan diferentes características personales.³³ De esta forma, podremos analizar qué grado de influencia tienen las características personales del trabajador (sexo, edad y estudios) sobre el hecho de que un trabajador sea o no contratado a través de una ETT para prestar sus servicios en una determinada empresa usuaria. Para ello, se aplicará un modelo de estimación de probabilidades conocido como modelo de regresión logística o modelo *logit*.³⁴

Este modelo se establece como una función de probabilidad en la que la variable dependiente se obtiene a partir del logaritmo del cociente entre la probabilidad de que se efectúe una elección determinada y su probabilidad complementaria³⁵. Se considera como variable dependiente la probabilidad de ser o no contratado en misión a través de una ETT (variable con dos únicas categorías), y como factores explicativos principales las variables sexo, edad y estudios.

33 Los datos utilizados en esta sección provienen de diferentes publicaciones sobre contrataciones entre las que se encuentran las realizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el INEM y el INE. La elaboración propia del autor ha permitido obtener una desagregación de los mismos con el objetivo de llevar a cabo las pertinentes estimaciones econométricas.

34 Se trata de un modelo de elección discreta o cualitativa que permite realizar análisis empíricos para situaciones en las que la variable dependiente no es una variable continua, sino una variable que presenta dos valores posibles (ser contratado a través de una ETT o no serlo). Para una sola característica o atributo, la variable dependiente es un escalar que puede tomar sólo dos valores, por convención suelen ser 0 y 1 (probabilidad de que no ocurra o de que ocurra el suceso estudiado). En cambio, la variable o variables independientes no presentan esta limitación, pudiendo ser continuas o categóricas. Este modelo presenta dos principales ventajas: por un lado, permite llevar a cabo una estimación de relaciones con significado económico en análisis microeconómicos con el fin de contrastar determinadas hipótesis teóricas, y, por otro, constituye una de las posibles formas de sintetizar, de forma eficiente y relativamente simple, la cuantiosa información económica contenida en las características de una muestra de población determinada.

35 La especificación del modelo es la siguiente: $P_i = F(Z_i) = 1 / (1 + e^{-Z_i}) = 1 / (1 + e^{-(a + b \cdot X_i)})$, siendo: P_i : probabilidad de que ocurra el suceso estudiado; Z_i : matriz de coeficientes cuyo valor debe obtenerse a partir de las categorías de las variables independientes X_i que sean consideradas ($a + b \cdot X_i$). La ecuación a estimar se obtiene a partir de la función de probabilidad $\{1 + e^{-Z_i}\} \cdot P_i = 1$, de donde, despejando e^{Z_i} , y tomando logaritmos, resulta: $Z_i = \log\{P_i / (1 - P_i)\}$.

Con el fin de obtener una estimación que recoja de la forma más resumida posible el efecto de ciertas variables microeconómicas relativas a las características de los trabajadores, se establece otra variable categórica denominada Capital Humano (*caphum*) que combina simultáneamente tres tramos de edad (16-29, 30-54 y 55-Más), y tres niveles de estudio (Bajo, Medio y Alto). El resultado es una variable compuesta de nueve categorías o colectivos (para cada tramo de edad, se consideran tres colectivos, según cuál sea su nivel de estudios). De esta forma, es posible apreciar conjuntamente el efecto, tanto del nivel de cualificación obtenido en el sistema educativo (estudios), como del nivel de experiencia y de las características socio-laborales asociadas a cada tramo de edad (edad).³⁶

Resulta habitual, además, considerar una de las categorías de la variable independiente como individuo de referencia. Los coeficientes obtenidos pueden ser interpretados, como en toda regresión, como elasticidades que representan el porcentaje de cambio en una variable dependiente ante cambios del 1 por 100 en la variable independiente. La variable dependiente es una probabilidad con una escala no arbitraria de rango entre 0 y 1. Estas elasticidades han sido transformadas en probabilidades para facilitar su interpretación. De esta forma, puede verse que, en función de cada característica explicativa, los individuos tienen una determinada probabilidad estimada entre 0-100 por 100 de que pertenezcan o no al colectivo analizado.

Los resultados del análisis *logit* se presentan como la probabilidad estimada de ser contratado a través de una ETT para un determinado «individuo de referencia», y se establecen las diferencias que pueden detectarse en esa probabilidad al modificarse alguna o algunas de las características determinantes. El individuo de referencia considerado se corresponde con un trabajador adulto de 30-54 años con estudios medios. La elección de dicho individuo se justifica no sólo por los valores suficientemente significativos que presenta en todos los casos el indicador estadístico de verosimilitud (*t-Student*), sino también porque constituye claramente un tipo de trabajador que tiene, en general, una mejor situación relativa y unas mejores condiciones de empleo y salario en el mercado de trabajo español.

Con respecto a este individuo de referencia se estiman las diferencias de probabilidad de los restantes tramos de edad y estudios³⁷. La mayor parte de las restantes categorías también resultan suficientemente significativas en términos estadísticos.

³⁶ A pesar de la relativa complejidad de la variable construida, los valores de *caphum* sólo permiten obtener una referencia aproximada a los niveles teóricos de capital humano. Las limitaciones de información estadística impiden contar con una variable que refleje con mayor exactitud este concepto. Para ello, sería necesario conocer, además, datos referentes a la cualificación obtenida en el puesto y del tiempo medio que los trabajadores de cada tramo de edad llevan en el mundo laboral. No obstante, la combinación edad-estudios que se considera en este análisis puede verse en la práctica como un elemento que constituye una referencia real e importante para las empresas a la hora de valorar las potenciales capacidades de rendimiento de los trabajadores a contratar.

³⁷ La interpretación de los resultados no debe centrarse en los valores absolutos de las probabilidades propiamente dichas, sino más bien, en las diferencias relativas entre individuos con similares o distintas características, es decir, en la escala de probabilidades. Sin la utilización de este método estadístico, la realización de un análisis directo de los datos, combinando un volumen tan amplio de información para variables al mismo tiempo, haría muy compleja la obtención de conclusiones.

2.2. Estimación de la probabilidad de ser empleado en misión por una empresa de trabajo temporal en función de características personales.

En primer lugar, se analiza el efecto aislado de cada variable independiente sobre la contratación observada del conjunto del sistema productivo (**tabla n.º 5**).

Las diferencias de probabilidad respecto al individuo de referencia debidas a la variable sexo resultan poco importantes. Además, esta variable resulta no significativa.

En cambio, la variable edad provoca mayores divergencias. La probabilidad de ser un trabajador en misión a través de alguna ETT es especialmente alta en el caso de los trabajadores más jóvenes de 16-29 años. Tal posibilidad se reduce de forma significativa en el caso de los trabajadores adultos de 55 y más años, cayendo por debajo del individuo de referencia (adulto de edad media).

La variable estudios ofrece la mayor diferencia de probabilidad en el caso de los asalariados con FP realizada (sea cual sea el nivel de edad). Para el caso de los trabajadores con un nivel de Estudios Primarios (la categoría sin estudios resulta no significativa) se mantienen diferencias positivas, aunque no tan importantes como en el caso de estudios de FP, con respecto al individuo de referencia, ocurriendo lo contrario en el caso de un trabajador con estudios superiores.

La estrecha relación entre las características edad y estudios constituye un elemento fundamental a considerar por la demanda de trabajo. Por este motivo, se ha pasado a tratar conjuntamente ambas variables en los análisis posteriores, tomando también como referencia el principal colectivo de trabajadores (adulto de 30-54 años con estudios medios, **tabla n.º 6**).

Se constata la existencia de una escala decreciente en la probabilidad de ser contratado en misión a través de alguna ETT conforme aumenta el nivel de edad, independientemente de cuál sea el nivel de estudios. Para los trabajadores más jóvenes, la mayor probabilidad la presentan los que poseen estudios medios (FP, BUP y Grado medio de Universidad), seguidos por los de nivel más bajo (sin estudios, con estudios primarios sin certificado escolar y EGB) y alto (Licenciados, Ingenieros y Doctores). Las probabilidades de aquéllos con edades comprendidas entre 30 y 54 años son inferiores a la del individuo de referencia, al igual que ocurre con los trabajadores de mayor edad, aunque de forma mucho más acusada, observándose, en este caso, que dicha probabilidad se reduce a medida que el nivel de capital humano aumenta.

De nuevo, no hay evidencia de que la variable sexo influya en la determinación de la probabilidad de ser un trabajador en misión contratado por una ETT, mientras que la mayoría de las categorías de la variable *capum* resultan significativas.

Nótese cómo la variable *capum* introduce grandes diferencias en el mercado de trabajo. La probabilidad más alta de ser contratado en misión por una ETT corresponde a la segunda categoría de esta variable (trabajadores de 16-29 años con nivel de estudios medios), mientras que la más

baja corresponde a la categoría de *capsum* más alta, la de trabajadores de 55-Más años con nivel alto de estudios, mientras que en las categorías restantes se observa una tendencia al descenso de la probabilidad estimada a medida que nos aproximamos a la categoría más alta. No obstante, estos cambios en la diferencia de probabilidad sólo son significativos cuando se cambia de tramo de edad. El nivel de estudios para trabajadores de la misma edad tiene una menor influencia.

Queda claro que para cada uno de los tres niveles de edad, son los trabajadores con estudios superiores los que ostentan una menor probabilidad de ser empleados por una ETT, y, además, presentando en la estimación un notable cambio en las probabilidades con respecto a los otros dos niveles de estudios. La mayor reducción en la diferencia de probabilidad se produce en el último tramo de edad. Esto también indica que la edad es la característica más importante, ya que la diferencia de probabilidad entre los trabajadores con más edad es muy inferior a cualquiera de las categorías de jóvenes, incluso aunque tengan un elevado nivel de estudios.

Al valorar estas estimaciones globales resulta necesario hacer dos consideraciones:

- a) La primera de ellas es que la regulación de las actividades de las ETTs se había producido tan sólo el año anterior, en 1994. Lógicamente, la expansión de esta recientemente aprobada modalidad de contratación comenzó influyendo sobre todo en las nuevas contrataciones realizadas desde entonces, y, por tanto, en los más jóvenes. La difusión entre los más adultos, en su mayoría con contratos de duración indefinido hasta ese momento, ha comenzado a verse afectada a un ritmo más lento.
- b) La segunda consideración, tal vez más importante que la anterior, reside en el hecho de que los resultados obtenidos son estáticos: se analiza la probabilidad de ser contratado a través de una ETT para un período determinado, sin tener en cuenta, el estatus laboral del trabajador temporal a lo largo del tiempo. Este hecho resulta relevante, pues, como más adelante se verá, existe un relativamente elevado porcentaje de trabajadores empleados por una ETT que son contratados de forma permanente por las empresas usuarias una vez finalizadas las correspondientes misiones.

VI. DETERMINANTES DE LA EFICIENCIA DE LA TRANSACCIÓN ENTRE ETT Y EMPRESA USUARIA

Del análisis empírico del apartado anterior se desprende la conclusión de que la mayoría de las contrataciones realizadas en el período considerado a través de ETTs se refieren a trabajadores con niveles de cualificaciones y capital humano relativamente escasos, que ocuparían puestos de trabajo propios del mercado de trabajo secundario. Ahora bien, en vista de la utilidad que, como anteriormente se analizó, les reporta a las empresas usuarias la contratación de personal a través de ETTs, resulta necesario preguntarse por las razones por las cuales este tipo de contratación no

se ve tan extendida a puestos de trabajo para los que se requiere mayores niveles de capital humano. La justificación que presentaremos, como se verá, resulta directamente relacionada con el grado de eficiencia de los acuerdos contractuales que se alcanzan en la relación bilateral entre ETT y empresa usuaria, en función de cuál es el tipo de puesto que se está cubriendo y de las características requeridas del trabajador.

En concreto, varias características de la transacción entre ETT y empresa usuaria determinarán el tipo de acuerdo que se observa en la práctica. Por un lado, acuerdos de mercado típicamente anónimos (donde cláusulas formales especifican la mayoría de las características de la transacción, con la identidad de las partes siendo completamente irrelevante) serían contractualmente eficientes siempre que la especificidad de los activos involucrados fuese débil y que no hubiera necesidad para salvaguardar la continuidad de la relación. Por otro lado, sin embargo, en tanto en cuanto haya posibilidad de comportamiento oportunista, se pondrán en juego salvaguardas con el objetivo de preservar la eficiencia, lo cual lleva en ciertos casos a la relación hacia una mayor dependencia bilateral.

1. Características de la transacción.

1.1. Efectos de inversiones específicas como determinantes de costes de transacción.

En este apartado, se analiza el grado de especificidad de las inversiones realizadas en la relación entre una empresa cliente y una ETT;³⁸ dado que estamos analizando una empresa de servicios, consideraremos los conceptos de capital humano específico a una cierta industria (*industry-specific human capital*) y especificidad en los procedimientos utilizados (*procedural asset specificity*)³⁹.

En principio, no es probable una amplia extensión de la contratación de personal a través de ETTs para puestos que requieren altos niveles de habilidades específicas a una cierta industria, debido a tres razones principales.

³⁸ Las inversiones específicas son aquellas realizadas por una empresa cuyo coste de oportunidad «es mucho más reducido en los mejores usos alternativos o por usuarios alternativos en caso de que la transacción original finalice prematuramente» (WILLIAMSON, 1985, pág. 55; traducido del inglés). Es decir, se trata de inversiones en activos cuyo valor, si la relación acabara prematuramente, se perdería porque su valor (*salvage value*) fuera de la relación sería bajo. Una vez que se realizan inversiones específicas a la transacción por una de las partes, se crean cuasi-rentas que a veces pueden ser apropiadas por la otra parte.

³⁹ El capital humano completamente general no supondría ningún tipo de problema adicional para la eficiencia de la relación, y el capital humano específico a una cierta empresa cliente normalmente es adquirido a través del entrenamiento en el puesto de trabajo (*on-the-job training*). Por eso, estos dos tipos extremos de capital humano no son considerados en nuestro análisis.

En primer lugar, los contratos observados en la relación trilateral son, en su mayoría, de una duración determinada, de manera que su uso sería esperado cuanto menor fuese el nivel requerido de esta inversión específica en capital humano.⁴⁰

En segundo lugar, las ETTs corren el riesgo inherente en el hecho de que, al final de la misión, el trabajador temporal fuese integrado en el *staff* permanente de la empresa usuaria, saliendo, así, del mercado temporal de trabajo, y sufriendo la expropiación de la cuasi-renta por esta última. Este comportamiento por parte de la empresa usuaria estaría positivamente asociado al nivel de este capital humano específico; aunque en España actualmente está prohibido, en el pasado algunas ETTs pidieron compensaciones por permitir a sus empleados entrar definitivamente en el *staff* de la empresa cliente.⁴¹

En tercer lugar, existe una potencial externalidad en contra de la ETT que invierta en formación: un empleado puede recibir entrenamiento formal de una ETT y, sin embargo, empezar la misión a través de otra ETT diferente como mediador.

Estos elementos justifican los datos mostrados en las **tablas 7 y 8**. En la primera de ellas, se observa cómo el principal tipo de entrenamiento ofrecido por ETTs en 1994 correspondió a cualificaciones administrativas, que normalmente presentan relativamente pocas habilidades específicas a una cierta industria en comparación a, por ejemplo, formación en la rama técnica o de seguros (que supusieron una proporción muy pequeña del total de la inversión en formación). En la **tabla 8**, se muestra cómo la mayoría de los empleados que encontraron trabajo a través de ETTs correspondieron a trabajadores no cualificados (conclusión ya obtenida del análisis empírico del epígrafe V),⁴² o a aquellos en posesión de cualificaciones que no requieren importantes períodos de entrenamiento antes de empezar la misión y que son más fácilmente «transportables» a través de las industrias. Aparte de esto, hay que subrayar que inversiones reducidas en formación por parte de ETTs (aunque, a nivel menos desagregado, las ETTs más grandes normalmente invierten una cantidad superior a la legalmente establecida, de manera que la calidad de la formación ofrecida por las ETTs debería estar positivamente relacionada con el tamaño de las ETTs), a pesar del hecho de que, actualmente, están obligadas por ley a invertir un 1,25 por 100 de la masa salarial

⁴⁰ Aunque, en principio, el contrato de trabajo que une al trabajador con la ETT puede tener una duración indefinida, en la práctica esta posibilidad no es prácticamente utilizada (en 1995, esto sólo representó un 0,1% de los contratos de trabajo realizados por ETTs en España). Las ETTs prefieren hacer el contrato de puesta a disposición y el de trabajo coincidentes en el tiempo, porque, aparte de ser una alternativa más barata, se facilita, así, tanto la gestión del personal como la adaptación numérica de la plantilla.

⁴¹ *Capital Humano*, n.º 81, pág. 41. En Suiza, por ejemplo, se permite acabar los acuerdos con la estipulación de una compensación a pagar por la empresa usuaria en caso de que el trabajador temporal sea contratado por ésta dentro de un cierto período de tiempo (BRONSTEIN, 1991, pág. 309).

⁴² Nótese que este hecho es consistente con los datos de las **tablas 9**, donde se muestra que la gran mayoría de empleados a través de una ETT están comprendidos en el intervalo de edad correspondiente a los trabajadores de menos de 29 años de edad, y la **10**, donde se observa que la mayoría de los empleados de una ETT poseen una cualificación media-baja.

en formación,⁴³ es también evidente a partir del hecho de que en 1994 solamente el 60 por 100 de ellas poseía su propio centro de formación,⁴⁴ el 13,6 por 100 no realizó ninguna inversión en formación⁴⁵ y de que en el 50 por 100 de los casos en 1995 hubo problemas de incompatibilidad de incentivos en formación entre ETTs y empresas clientes.⁴⁶

El concepto de especificidad en los procedimientos utilizados se refiere al hecho de que los flujos de trabajo y de procesos de una empresa pueden llegar a ser diseñados de acuerdo a los requerimientos de la otra parte contratante. En nuestro contexto, comprendería inversiones dirigidas a conseguir una adecuada respuesta de la ETT hacia las demandas de la empresa cliente, tales como gastos específicos en contratación y entrenamiento para asignar trabajadores a una cierta empresa usuaria (especialmente para cualificaciones raras),⁴⁷ desarrollo de relaciones personales especiales a nivel interempresarial, establecimiento por parte de la empresa usuaria de planes de integración para trabajadores temporales, gastos de la empresa usuaria en formar a los trabajadores (*on-the-job training*), etc. Trabajar de forma regular con una ETT puede dar lugar a la existencia de rutinas de trabajo específicas a la relación que pueden ser difícilmente transferibles a otras ETTs, especialmente en casos en los que se trata de una transacción compleja, como la representada por la selección y contratación de personal. De hecho, la mayoría de las experiencias de empresas usuarias analizadas reflejan el hecho de que prefieren establecer procesos de coordinación con una ETT focal;⁴⁸ es de esperar, por lo tanto, que a lo largo del tiempo se desarrollen habilidades específicas para mejorar las ganancias que se pueden obtener de tales relaciones. De hecho, en esto consiste el negocio principal de una ETT: tratar con varias empresas clientes durante largos períodos de tiempo y realizar cesiones de grandes volúmenes de trabajadores para cada misión. Existen dificultades para cambiar a otro proveedor tales como el coste de averiguar qué otras oportunidades existen para conseguir cesiones alternativas de trabajadores, el coste de negociar nuevos contratos y el coste de las inversiones realizadas basadas en los contratos existentes, que no tendrían ya valor. Si estos costes de cambio (*switching costs*) son altos podrían muy posiblemente provocar una dependencia de la empresa usuaria respecto de la ETT, y exponer a aquélla a procesos de renegociación oportunistas.

Por otra parte, la especificidad temporal puede jugar un papel importante, puesto que las restricciones de tiempo y de coordinación son inherentes en la contratación temporal: el valor añá-

⁴³ Artículo 43 del convenio colectivo. La masa salarial se define como la compensación salarial total de los trabajadores de ETTs en misión, sin incluir contribuciones a la Seguridad Social o las indemnizaciones debidas a la movilidad de los trabajadores, interrupción o extinción del contrato.

⁴⁴ SÁENZ, 1994, pág. 18. Aunque algunas ETTs no disponían de centros de formación propios, organizaban la formación a través de ciertas instituciones.

⁴⁵ *Capital Humano*, n.º70, pág. 18.

⁴⁶ SÁENZ, 1996, pág. 38.

⁴⁷ Las ETTs normalmente subcontratan el proceso de selección a ciertas instituciones en aquellos casos en que se requiere un conocimiento técnico elevado y que no puede ser llevado a cabo por la propia ETT.

⁴⁸ En concreto, fue así para 9 de las 13 empresas clientes (véase **nota a pie n.º1**).

dido que un trabajador representa para una empresa usuaria depende en gran medida del momento exacto en que está completamente disponible y es completamente productivo para iniciar las tareas encomendadas; la rápida integración en el *staff* fijo de la empresa usuaria representa uno de los mayores desafíos del desarrollo de la contratación a través de ETTs. El éxito en la cesión de trabajadores depende de la habilidad de la ETT para satisfacer exactamente las necesidades de la empresa usuaria con el objetivo de conseguir una rápida adecuación del trabajador temporal al puesto en el menor período de tiempo posible; este hecho explica por qué son necesarios flujos de comunicación fluidos que suponen unos ciertos costes de coordinación. Conociendo esto, una ETT oportunista podría estar tentada de conseguir una mayor proporción de las ganancias totales de la relación suspendiendo la cesión de trabajadores en el último minuto (esta posibilidad se vería atenuada en tanto en cuanto, por ejemplo, la ETT no fuese una ETT focal, sino una más de las muchas con las que la empresa usuaria estuviese tratando).

1.2. Efectos económicos de la incertidumbre.

La incertidumbre fue subrayada por WILLIAMSON (1975, págs. 23-25; 1985, págs. 43-63) como uno de los determinantes de los costes de transacción que induciría presiones para realizar procesos de integración vertical; de hecho, puede crear problemas de adaptación y de procesamiento de información. Existen varios tipos de incertidumbre que habría que tener en cuenta para determinar la posibilidad de observar explotaciones oportunistas. Sin embargo, la incertidumbre solamente es relevante si existe un cierto grado de especificidad (WILLIAMSON, 1985, págs. 59-60; SHELANSKI *et al.*, 1995, pág. 339). Además, es de esperar que los efectos de la incertidumbre como determinante de costes de transacción no están claramente determinados.

Por una parte, la incertidumbre de comportamiento (*behavioral uncertainty*), es decir, aquella que surge de la dificultad de prever las acciones de la otra parte en la relación en vista del potencial comportamiento oportunista y dado que el supuesto de racionalidad limitada impide la posibilidad de escribir contratos completos, en principio implicaría mayores costes de conducir la contratación de trabajo a través de una relación de mercado.

Y, por otra parte, otros dos tipos de incertidumbre, la volatilidad en la demanda de trabajadores por parte de la empresa usuaria y los cambios en las especificaciones de los perfiles profesionales de los mismos podrían ser manejados más eficientemente a través de programas de previsión realizados de forma conjunta con la ETT focal; sin embargo, en principio, podrían implicar dificultades para llevar a cabo la transacción de la forma más eficiente posible, sobre todo si existiese interacción de incertidumbre con especificidad de procesos.

1.3. Efectos de la importancia y complejidad de la relación.

Cuanto mayor sea la importancia y complejidad del acuerdo realizado entre ETT y empresa cliente, mayor es la probabilidad de que esta última esté expuesta a acciones inadecuadas y, por

tanto, de que experimente mayores costes derivados de comportamientos oportunistas. En la medida en que, por ejemplo, la contratación a través de una ETT se refiera exclusivamente a trabajadores escasamente cualificados cuyas tareas se atribuyan a la periferia de la actividad principal de la empresa, los efectos de la importancia y complejidad de la relación no representarían una posibilidad adicional para la existencia de costes de transacción adicionales para la relación.

2. Salvaguardas.

Dependiendo de las circunstancias en que, en particular, el acuerdo entre ETT y empresa usuaria se lleve a cabo, se observaría una incidencia variable de las características previamente comentadas de la transacción, lo cual implicaría una determinada posibilidad de comportamiento oportunista y un potencial daño para la eficiencia de la transacción, con costes a ser soportados por alguna de las partes o por ambas; por lo tanto, serán necesarias salvaguardas que protejan la relación.

2.1. Salvaguardas contractuales.

Analizar las salvaguardas contractuales relevantes para la eficiencia de la transacción implica analizar, de hecho, los requisitos explícitamente establecidos en la ley, puesto que normalmente no se encuentran cláusulas adicionales en los contratos de puesta a disposición.

A pesar de ello, existe una cláusula implícita que, en principio, habría que valorar de forma positiva. Consiste en la obligación que tiene la ETT de sustituir aquellos trabajadores cuya adecuación al puesto no fuese la inicialmente esperada, de manera que las consecuencias negativas de los problemas de selección adversa podrían ser en gran medida atenuados. La relevancia de esta obligación queda patente considerando que, por ejemplo, en 1996, el 10 por 100 de los trabajadores en misión con ETTs tuvieron que ser sustituidos debido a niveles de desempeño por debajo de los niveles óptimos, y este valor subió hasta un 25 por 100 para algunos sectores (SÁENZ, 1996, pág. 41). Sin embargo, se trata de una cláusula implícita: en ningún momento la ley establece cuál es la responsabilidad de la ETT frente a la usuaria por falta de formación de los trabajadores que impida una óptima adecuación al puesto, con lo que su cumplimiento se alcanza suponiendo que sería lo que, a través de una sentencia judicial, establecería hipotéticamente un Tribunal de Justicia. Además, existen elevados costes para conseguir su cumplimiento (*enforcement costs*), puesto que las ETTs suelen incluir en su partida de gastos las posibles sanciones que la Inspección de Trabajo les pueda imponer, que vienen a ser consideradas así como gastos corrientes de operación. La cuantía económica de estas sanciones no sólo se amortiza fácilmente en el volumen total de operaciones de estas empresas, ante lo escasas que resultan en términos relativos; también se tardan mucho en pagar, ya que se recurre sistemáticamente en la vía administrativa, paralizando en un proceso de incierta duración su aplicación efectiva. Parece también que estas empresas acuden al principio de *non bis in idem* para conseguir suspender la aplicación de nuevas sanciones sobre sus actividades, hasta que se resuelvan definitivamente las anteriores que tienen aún pendientes.

Otros requisitos regulatorios están más dirigidos hacia la defensa de los derechos de los empleados que a la mejora de la eficiencia de los acuerdos transaccionales entre ETT y empresa cliente, dada la tradicional desconfianza del legislador español acerca de las cesiones de trabajadores: la constitución de una fianza para garantizar el pago de las obligaciones salariales de la ETT con respecto a los trabajadores temporales y a las instituciones de la Seguridad Social en caso de insolvencia; y una serie de requisitos informativos periódicos hacia las autoridades laborales competentes, lo cual incrementa los costes de transacción a ser soportados por la ETT y cuyo único beneficio para las empresas usuarias es el de una reducción en los costes de información derivados del conocimiento de que la autoridad reguladora puede penalizar a una ETT fraudulentamente gestionada quitándole la licencia o negándole el permiso de renovación.

Puesto que los aspectos regulatorios pueden jugar un papel importante, deberían estar dirigidos a reforzar los efectos de las salvaguardas no contractuales. A partir de un análisis de la ley, existen al menos dos cláusulas que llegan a ser, de alguna forma, contradictorias. En primer lugar, la obligación de tener como objeto social la dedicación exclusiva a la cesión temporal de trabajadores impone restricciones en el negocio de las ETTs e impide la posibilidad de disfrutar de economías de alcance en actividades que pueden ser complementarias a la cesión de trabajadores, de manera que los costes de transacción de su intermediación se incrementan al impedir la posibilidad de extender, por ejemplo, el capital reputacional formado en el núcleo del negocio a otros servicios complementarios. En segundo lugar, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 14/1994, la ETT está obligada tanto a dedicar una cierta cantidad de dinero a formación como a ofrecer una formación adecuada a sus trabajadores temporales según las características del puesto de trabajo. Para evitar que este gasto no sea atribuido al trabajador a través de indemnizaciones acordadas en el contrato de trabajo, cualquier cláusula que obligue al trabajador a pagar a la ETT en concepto de selección, entrenamiento o gastos de contratación es declarada nula. Sin embargo, al mismo tiempo, cualquier cláusula contractual que impida a la empresa cliente contratar al trabajador temporal una vez la misión haya finalizado queda terminantemente prohibida. La consecuencia más natural de esta prohibición es que aumenta la probabilidad de que la empresa usuaria no sea capaz de obtener un rendimiento óptimo de la inversión en formación, con lo que no se incentiva legalmente a un mayor gasto en formación por parte de las ETTs.

2.2. Salvaguardas no contractuales.

Dado que las soluciones estandarizadas previstas *ex ante* en el contrato de puesta a disposición pueden no ser suficientes para proteger la eficiencia de la transacción (existen, como se analizó anteriormente, ciertos «*enforcement costs*»), para que la contratación de trabajo a través de ETTs sea un mecanismo para incorporar, de forma eficiente y rápida, personal en el *staff* de la empresa cliente, debería esperarse prioritariamente su uso siempre que las características de la transacción no impliquen excesivas posibilidades de comportamiento oportunista por las partes involucradas. De hecho, esto es lo que se observa en su gran mayoría en la práctica, como se vio en el análisis empírico del epígrafe V: las cesiones de trabajadores normalmente se refieren a empleados con un escaso nivel de capital humano específico, que pueden ser fácilmente transferidos a la empresa cliente usando sin apenas riesgo cláusulas y rutinas contractuales estándares;

la incertidumbre acerca de su desempeño *ex-post* no es tan relevante como en el caso de que estos empleados fueran a ocupar puestos clave o centrales de la empresa usuaria; y ésta empieza relaciones con más de una ETT a la vez, de manera que el riesgo de oportunismo por parte de esta última queda atenuado por la existencia de un amplio número de posibilidades alternativas de cesiones de trabajadores.

No obstante, la observación de cesiones de trabajadores con mayores niveles de capital humano específico y el desarrollo de acuerdos preferentemente con una sola ETT (la ETT focal), nos lleva a preguntarnos bajo qué condiciones estas transacciones pueden llegar a ser eficientes. En estos casos, hay dos elementos que entran en acción: el capital reputacional y el desarrollo de acciones coordinadas, cuyos costes inherentes para ambas partes en una etapa todavía reciente en el desarrollo del negocio de las ETTs, puede contribuir a explicar por qué la contratación a través de ETTs se ha extendido hasta la fecha en España a estos puestos en una menor medida.

2.2.1. Capital reputacional.

La reputación adquiere un papel importante, puesto que la contratación explícita es costosa y hay importantes problemas de información asimétrica; este activo intangible resulta beneficioso para la transacción, especialmente en una situación como la española, en la cual durante muchos años las ETTs estuvieron inmersas en un evidente marco de ilegalidad. Así, inversiones por parte de las ETTs para crear una corriente de cuasi-rentas que hagan el oportunismo desaconsejable están llegando a ser relevantes. Hay al menos tres formas de conseguir esto que se han observado en la práctica.

En primer lugar, las ETTs invierten recursos en publicidad (sobre todo en revistas especializadas) y en relaciones públicas con el objetivo de ofrecer una señal a las potenciales empresas clientes de que un comportamiento oportunista reducirá el valor de estas inversiones a cero. Estas inversiones han sido motivadas adicionalmente por el hecho de que las ETTs todavía son vistas de forma negativa por algunos interlocutores sociales, recordando su reputación inicial como «traficantes» de mano de obra en los primeros años en que el empleo temporal se desarrollaba en condiciones anárquicas. Debe subrayarse que las ETTs más grandes crean reputación al proveer un nivel de calidad tanto en los programas de entrenamiento como en los procesos utilizados que, en principio, es de esperar sea más elevado que el de las ETTs más pequeñas.

En segundo lugar, las ETTs suelen estar involucradas en transacciones repetidas con un gran número de empresas clientes, de manera que una expropiación de las cuasi-rentas implicaría costes en forma de una reducción de la posibilidad de encontrar empresas usuarias dispuestas a negociar en el futuro.

Y, por último, una garantía implícita la constituye la pertenencia de la ETT a alguna de las organizaciones patronales del sector, las cuales frecuentemente realizan auditorías a todas sus agencias, y han adoptado códigos de ética práctica que gobiernan el papel desempeñado por sus

empresas afiliadas (RODRÍGUEZ PIÑERO, 1992, pág. 461). Además, las ETTs con mayor reputación se han hecho miembros del llamado Club de Gestión de Calidad, lo cual constituye un reconocimiento hacia los intensos esfuerzos de mejorar la calidad de sus servicios, y algunas cumplen con los requisitos recogidos por la norma de calidad ISO 9002 (*Capital Humano*, n.º 70, pág. 120). Así, se incrementa la confianza de las empresas usuarias en la habilidad y disponibilidad de las ETTs para llenar los vacíos contractuales de una manera eficiente, con lo que los costes de transacción pueden ser menores.

2.2.2. Desarrollo de acciones coordinadas.

Este concepto se refiere al hecho de que las partes involucradas en una transacción llevan a cabo las actividades focales de una manera cooperativa, lo cual implica un movimiento hacia una relación más cercana y directa, y un alejamiento del intercambio basado puramente en el mercado, puesto que los papeles desempeñados por las partes no quedan definidos ahora en términos de una simple transferencia de trabajadores desde una empresa a la otra. Esto puede constituir una posibilidad de proteger inversiones específicas a la relación, y puede tomar varias formas:

- a) La elaboración de planes completos de colaboración con la ETT es una forma de coordinación contractual *ex post* que ayuda a reducir los efectos de la incertidumbre y que introduce expectativas de continuar la relación, esencialmente porque un aumento de la probabilidad de interacción futura constituye un mecanismo para recompensar el buen comportamiento y castigar el oportunismo. Normalmente suelen referirse a una planificación conjunta de la estrategia global de recursos humanos tomando como base un equilibrio entre trabajadores fijos y temporales de acuerdo a las necesidades productivas, el establecimiento de criterios acordados en materia de seguridad laboral y acuerdos para pagar salarios por encima de los fijados a través de convenios colectivos. Esto permite a la ETT conseguir un conocimiento exacto acerca de la cultura y los procedimientos usuales de trabajo de la empresa cliente, acerca de sus necesidades y recursos, con el objetivo de alcanzar una rápida respuesta e integración del trabajador en el *staff* de la empresa cliente, lo cual, hoy en día, resulta indispensable para cualquier ETT que desee sobrevivir y prosperar.
- b) El problema de incompatibilidad de incentivos es frecuentemente solucionado por la empresa usuaria estableciendo un período de entrenamiento para los trabajadores temporales en sus propios locales, sobre todo en aquellos casos en los que las cualificaciones requeridas son complejas o de tal relevancia que la experiencia de la ETT no ofrece por sí misma suficientes garantías. Sin embargo, también es ventajoso para la ETT invertir en entrenamiento específico cuando se pueda asegurar que el mismo empleado estará trabajando para la misma ETT a través de misiones encadenadas en el tiempo; por eso, a veces se alcanzan acuerdos tácitos por los cuales la empresa cliente renuncia a incorporar al trabajador en su plantilla permanente hasta que no haya pasado un cierto período de tiempo.

po, de manera que la ETT pueda recuperar la inversión en formación realizada al principio. Además, para fomentar la lealtad del *staff* y evitar el potencial problema de externalidad comentado anteriormente, las ETTs realizan más esfuerzos tanto en inversiones en formación como en encadenamiento de misiones a lo largo del tiempo para aquellos trabajadores que han estado durante más tiempo en sus bases de datos y a los cuales se les han asignado más misiones históricamente.

- c) Por último, se establecen procesos de comunicación fluidos de manera que la empresa cliente pueda verificar la calidad de los servicios de contratación de la ETT; la supervisión por parte de la empresa cliente le permite conocer mejor la motivación y capacidad de la otra parte, y es de esperar que sea más utilizada cuanto más compleja e importante sea la transacción para la empresa cliente.

VII. CONCLUSIONES

Este trabajo ha intentado ofrecer un análisis tanto de la situación que presenta en España el empleo temporal contratado a través de las recientemente legalizadas ETTs, como del complejo sistema de relaciones contractuales que ello implica, siendo varias las conclusiones que pueden obtenerse.

En primer lugar, si bien en sus inicios las ETTs estuvieron claramente asociadas a los intentos por parte de los empresarios de burlar la legalidad vigente en materia de cesiones de mano de obra, en la actualidad no pueden considerarse ni como empresas aparentes ni como especuladores de mano de obra. En general, estas empresas cumplen con la normativa vigente en materia laboral; además la Ley 10/1994 ha venido a erradicar una situación de inseguridad jurídica que estaba afectando negativamente al conjunto del sector.

En segundo lugar, la existencia de ETTs se explica tanto por las ganancias de especialización presentes en la externalización de los procesos de contratación y selección (por ejemplo, economías de escala, variabilidad de costes, extensión de los períodos de prueba) como por la reducción de costes de transacción que pueden conseguirse a través de ellas (elusión de restricciones regulatorias, reducción del poder negociador de trabajadores fijos, reducción de costes de búsqueda, atenuación del clásico problema de información asimétrica).

En tercer lugar, la intensificación de la competencia a nivel nacional e internacional ha obligado a las empresas usuarias a considerar sus propios recursos humanos como uno de los elementos principales en sus estrategias empresariales globales. Poner en práctica estrategias competitivas implica, hoy día, reorientar la organización hacia el incremento de los niveles de flexibilidad, tanto funcional o interna (que puede definirse como la capacidad que tienen las empresas de reorganizar las competencias asociadas con los empleos, de tal manera que el empleado pueda desplegar dichas competencias en una gama de tareas más amplia) como numérica o externa (capacidad de la empresa para ajustar el número de trabajadores en línea con los cambios en su nivel

de demanda), con la finalidad de adaptar el volumen de la plantilla a las exigencias cambiantes del mercado. El objetivo es reducir el número de trabajadores del núcleo de la organización, el personal estable, y satisfacer las necesidades de mano de obra recurriendo a un anillo de trabajadores eventuales que permite proporcionar flexibilidad numérica y, en el caso de su incorporación a través de ETTs, también puede satisfacer las exigencias de flexibilidad funcional. Es este segmento de trabajadores el que ha venido experimentando un gran crecimiento en los últimos años y el que está ocupando un lugar preferente en la política de recursos humanos de las empresas, dadas las ventajas que ofrece para las mismas. Así, cada vez son más numerosas las empresas que utilizan permanentemente este tipo de contratación temporal (manteniendo estrategias de colaboración con las ETTs tendentes a planificar su necesidad, en el tiempo, de trabajadores temporales), externalizando de esta manera los procesos de selección, reclutamiento y formación a través de la actividad desarrollada por las ETTs.

En cuarto lugar, el análisis empírico realizado revela una confirmación de las conclusiones derivadas desde la teoría de la segmentación del mercado laboral. A pesar de que las ETTs constituyen un elemento dinamizador de las nuevas contrataciones en el marco de la economía española (caracterizada por su escasa capacidad de creación de empleo), las mismas se refieren en su gran mayoría a trabajadores con escaso nivel de cualificaciones y capital humano, los cuales han de aceptar, en determinadas circunstancias, y presionados por un entorno de desempleo, condiciones laborales por debajo de sus expectativas previamente formadas, convirtiéndose, así, en trabajadores propios del mercado secundario de trabajo.

En quinto lugar, y no obstante lo comentado en el párrafo anterior, el resultado empírico obtenido no puede utilizarse para afirmar que los trabajadores contratados a través de ETTs tengan escasas posibilidades de mejorar, a corto plazo, su estatus laboral. El análisis realizado es estático, y por lo tanto, no tiene en cuenta cuál es la situación laboral (puesto de trabajo fijo *versus* temporal) del trabajador al finalizar la misión con la ETT. Como se ha mostrado en el trabajo, existe una relativamente alta tasa de retención del puesto de trabajo, con lo que las ETTs pueden estar convirtiéndose en un camino idóneo para adquirir experiencia laboral con la cual poder salir del mercado de trabajo temporal de forma definitiva.

Y en sexto y último lugar, la menor extensión de la contratación a través de ETTs hacia ciertos puestos de trabajo puede explicarse, al menos parcialmente, si se toma en consideración el grado de eficiencia de los acuerdos entre ETT y empresa usuaria y las variables de las cuales el mismo depende (es decir, de las características claves de la transacción). Para algunos tipos de transacciones, esta forma organizacional funciona mejor, hasta la fecha, que para otras. El motivo radica en el hecho de que dependiendo de la intensidad de estas características, la amenaza de la competencia puede que actúe o no como una restricción suficiente para asegurar que las dos partes asignen las ganancias de comercio de una forma que sea vista por ambas como equitativa. Es decir, para algunas cesiones de trabajadores existen relativamente más posibilidades de comportamiento oportunista por alguna de las partes, de manera que, finalmente, no se llegan a hacer o se hacen en menor número que otro tipo de cesiones. Es la diferencia entre el coste de transacción (unido a las economías de producción del servicio por parte de la ETT) y el coste en que se incurriría en el caso de utilizar formas alternativas de contratación, la que determina los casos en que la cesión por parte de la ETT resulta económica.

BIBLIOGRAFÍA

- ADNETT, N.J. (1987). «State Employment Agencies and Labour Market Efficiency», *Cambridge Journal of Economics*, N.º 11, 183-196.
- ALBERT, S. & P. GARCÍA RUIZ (1993). «Temporalidad y Segmentación en el Mercado de Trabajo. El Papel de las Empresas de Trabajo Temporal». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Octubre-Diciembre, 133-154.
- ALBIOL MONTESINOS, I. (1994). «Las Empresas de Trabajo Temporal». *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, Julio, 116-122.
- ALTUNA, I. (1994). «El Valor Añadido de las ETT». *Dirección y Progreso*, N.º 136, 54-56.
- ÁLVAREZ SACRISTÁN, I. (1993). «La Posible Licitud de las Empresas de Trabajo Temporal». *Relaciones Laborales*, N.º 10, 371-383.
- Anuario de Economía 1995, Gaceta de los Negocios. Spesa Ed., Madrid.
- Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales 1995. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.
- BALLESTER PASTOR, M.A.(1994). «Notas Acerca de la Reciente Reforma de la Contratación Temporal Estructural». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Octubre-Diciembre, 157-178.
- BARRON, J.M. & W. MELLOW (1982). «Labor Contract Formation, Search Requirements, and Use of a Public Employment Service», *Economic Inquiry*, vol. XX, Julio, 381-387.
- BARKER, G.R. & R.B.CHAPMAN (1989). «Evaluating Labor Market Contracting and Regulation: A Transaction Costs Perspective with Particular Reference to New Zealand». *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, N.º 145, 317-342.
- BENTOLILA, S. & J.J.DOLADO (1994). «Labor Flexibility and Wages: Lessons from Spain». *Economic Policy: A European Forum*, N.º 9 (18), Abril, 53-99.
- BRONSTEIN, A.S. (1991). «Temporary Work in Western Europe - Threat or Compliment to Permanent Employment?». *International Labour Review*, vol. 130 (3).
- CANTERA HERRERO, F.J., J.M.PRIETO & M.A.JIMÉNEZ JIMÉNEZ (1994). «La Regulación de las ETT y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos». *Dirección y Progreso*, N.º 134, 64-72.
- CASAS BAAMONDE, M.E. & M.C. PALOMEQUE LÓPEZ (1994). «La Ruptura del Monopolio Público de Colocación: Colocación y Fomento de Empleo», *Relaciones Laborales*, N.º 516, 235-253.
- CHEUNG, S. (1983). «The Contractual Nature of the Firm». *Journal of Law and Economics*, vol. XXVI, Abril, 1-21.

- CLARK, W. (1988). «Production Costs and Output Qualities in Public and Private Employment Agencies». *Journal of Law and Economics*, Vol. XXXI, 379-393.
- COASE, R.H. (1937). «The Nature of the Firm». *Economica*, vol. 4 (16), 386-405. Reimpreso en WILLIAMSON O.E. y S.G. WINTER (eds., 1991). *The Nature of the Firm. Origins, Evolution and Development*. Oxford University Press, New York.
- COASE, R.H. (1992). «The Institutional Structure of Production». *The American Economic Review*, N.º 82(4), 713-719.
- COELLO DE PORTUGAL SILVA, C. (1995). «La Remuneración del Trabajador Cedido mediante Contrato de Puesta a Disposición». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Octubre-Diciembre, 9-46.
- Convenio colectivo nacional de ETTs* (Resolución de 12 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo; B.O.E. de 3 de marzo de 1997).
- DE LA RUBIA CANO, E. (1995). «Empresas de Trabajo Temporal: un Año de Regulación». *Capital Humano*, N.º 81, 24-26.
- DE LA VILLA (1984). «Las Empresas de Trabajo Temporal en España. Algunos Problemas Jurídicos». *Revista de Trabajo*, N.º 74, 9-21.
- DELSEN, L. «Atypical Employment Relations and Government Policy in Europe», *Labour*, N.º 5(3), 123-149.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1983). «Las Empresas de Trabajo Temporal», *Revista de Trabajo*, N.º 69, 19-42.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1994). «La Función Económico-Social de las Empresas de Trabajo Temporal». *Capital Humano*, N.º 70, 28-30.
- GONZÁLEZ VELASCO, J. (1995). «Desconcertante Relación Jurídica entre el Trabajador Temporal y el Empresario Cesionario». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Enero-Marzo, 7-24.
- GROSSMAN, S. & O. HART (1986). «The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration». *Journal of Political Economy*, N.º 94, 691-719.
- HART, O. (1988). «Incomplete Contracts and the Theory of the Firm». *Journal of Law, Economics and Organization*, vol. 4 (1), 119-139.
- HART, O. (1995). *Firms, Contracts and Financial Structure*. Clarendon Press, Oxford.
- HART, O. & J. MOORE (1990). «Property Rights and the Nature of the Firm». *Journal of Political Economy*, N.º 98, 1.119-58.
- HEIDE, J.B. & G. JOHN (1990). «Alliances in Industrial Purchasing: The Determinants of Joint Action in Buyer-Supplier Relationships». *Journal of Marketing Research*, Vol. XXVII, 24-36.
- HERNANDO MORENO, M. (1996). «Estudio sobre las Necesidades de Trabajo Temporal en el Nuevo Entorno Competitivo del Sector Financiero Español». *Capital humano*, N.º 92, Septiembre.
- JENSEN, M. & W. MECKLING (1976). «Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure». *Journal of Financial Economics*, N.º 3, 305-60.
- KLEIN, B., R.CRAWFORD & A. ALCHIAN (1978). «Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process». *Journal of Law and Economics*, N.º 21(2), 297-326.

- KLEIN, B. & K. LEFFLER (1981). «The Role of Market Forces in Assuring Contractual Performance». *Journal of Political Economy*, vol. 89, agosto, 615-641.
- Ley 14/94, de 1 de junio, a través de la que se regulan las ETTs (B.O.E. de 2 de junio 1994).
- LÓPEZ LÓPEZ, J. (1990). «La Contratación Temporal y el Fraude de la Ley». *Relaciones Laborales*, N.º 23, 335-350.
- MASTEN, S.E., J.W. MEEHAN & E.A. SNYDER (1991). «The Costs of Organization». *The Journal of Law, Economics and Organization*, Vol. 7 (1), 1-25.
- MICHON, F. & C. RAMAUX (1993). «Temporary Employment in France: A Decade Statement», *Labour*, N.º 7(3), 93-116.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1997). *Empresas de Trabajo Temporal Autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Comunidades Autónomas*. Mimeografiado, Madrid.
- MITCHELL, D.J.B. & M.A. ZAIDI (eds., 1990). *The Economics of Human Resource Management*. Basil Blackwell Ltd., Oxford.
- ODRIOZOLA LANDERAS, A. (1996). «Las Empresas de Trabajo Temporal y los Estibadores Portuarios». *Revista Técnico Laboral*, N.º 67, 41-56.
- PALENZUELA, D.R. & J.F. JIMENO (1996). «Wage Drift in Collective Bargaining at the Firm Level: Evidence from Spain». *Annales d'Économie et de Statistique*, N.º 41/42, 187-206.
- PISSARIDES, C.A.(1979). «Job Matching with State Employment Agencies and Random Search». *The Economic Journal*, N.º 89, 818-833.
- RAMOS MORCILLO, J.M. (1996). «El Régimen Jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal». *Revista Técnico Laboral*, N.º 68, 291-300.
- RICCA, S. (1982). «Private Temporary Work Organisations and Public Employment Services: Effects and Problems of Coexistence». *International Labour Review*, N.º 121(2), Marzo-Abril, 141-153.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (1992). *Cesión de Trabajadores y Empresas de Trabajo Temporal*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (1994). *Las Empresas de Trabajo Temporal en España*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- ROMÁN DE LA TORRE, M. D. (1991). «La Situación Jurídico-Laboral de las Empresas de Trabajo Temporal en España». *Relaciones Laborales*, N.º 22, 432-453.
- Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el cual se desarrolla la Ley 14/1994 (B.O.E. de 1 de febrero de 1995).
- RUBIN, P.H. (1990). *Managing Business Transactions: Controlling the Cost of Coordinating, Communicating and Decision Making*. Free Press, New York.
- SÁENZ, M. T. (1994). «Veinte Años de Experiencia y Diez Semanas de Legalidad». *Capital Humano*, N.º 70, 14-18.
- SÁENZ, M. T. (1996). «Estudio Comparativo sobre las Necesidades de Trabajo Temporal por Sectores». *Capital humano*, N.º 92, 36-41.

- SAGARDOY BENGOTXEA, J.A. & J.M. GUERRERO OSTOLUZA (1984) «Las Empresas de Trabajo Temporal: Notas para un Estudio». *Revista de Trabajo*, N.º 74, 35-80.
- SALA FRANCO, T. (1994). *La Reforma del Mercado de Trabajo*. CISS Ed, Valencia.
- SEBASTIÁN, C. (1995). «El Desequilibrio en el Mercado de Trabajo». *Papeles de Economía Española*, N.º 62, 344-360.
- SEGURA, J. *et al.* (1991). *Análisis de la Contratación Temporal en España*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid.
- SHELANSKI, H.A. & P.G. KLEIN (1995). «Empirical Research in Transaction Cost Economics: A Review and Assesment». *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 11 (2), 335-361.
- SKEELS, J.W. (1969). «Perspectives on Private Employment Agencies». *Industrial Relations*, N.º 8 (2), febrero, 151-161.
- SOLER FONTRODONA, F. P. (1993) «Las Empresas de Trabajo Temporal en España». *Revista Técnico Laboral*, N.º 57, 507-531.
- STOLE, L.A. & J. ZWIEBEL (1996). «Organizational Design and Technology Choice under Intrafirm Bargaining». *The American Economic Review*, N.º 86(1), 195-222.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1993). «Las Empresas de Trabajo Temporal: Notas de un Debate No tan Ajeno para un Próximo Debate Propio». *Relaciones Laborales*, N.º 7, 41-48.
- VALTICOS, N. (1973). «Temporary Work Agencies and International Labour Standards». *International Labour Review*, N.º 107(1), enero, 43-56.
- WILLIAMSON, O. E. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. The Free Press, New York.
- WILLIAMSON, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. The Free Press, New York.
- WILLIAMSON, O. E. (1991a) «Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives». *Administrative Science Quarterly*, N.º 36, 269-296.
- WILLIAMSON, O. E. (1991b) «Strategizing, Economizing and Economic Organization», *Strategic Management Journal*, N.º 23, 75-94.
- WILLIAMSON, O. E., M. WACHTER & J. HARRIS (1975). «Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange». *Bell Journal of Economics*, N.º 6, 250-280.
- WILLIAMSON, O. E., & S.G. WINTER (eds., 1991). *The Nature of the Firm. Origins, Evolution and Development*. Oxford University Press, New York.
- ZAHHEER, A. & N. VENKATRAMAN (1995). «Relational Governance as an Interorganizational Strategy: An Empirical Test of the Role of Trust in Economic Exchange». *Strategic Management Journal*, Vol. 16, 373-392.
- ZWEIFEL, P. & C. ZABOROWSKI (1996). «Employment Service: Public or Private?», *Public Choice*, N.º 89, 131-162.

ANEXO I: TABLAS

TABLA 1: ETTs EN ESPAÑA SEGÚN SU CAMPO TERRITORIAL DE ACTUACIÓN

AÑO	TOTAL	NACIONAL	REGIONAL	PROVINCIAL	% SOBRE POBLACIÓN OCUPADA
1994 (1)	71	18	34	19	n.d.
1995	319	66	115	138	0,3
1996 (2)	208	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
1997 (3)	424	97	144	183	n.d.

n.d.: no disponible.

(1) Agosto-diciembre.

(2) A fecha 1-IX-96.

(3) A fecha 30-V-97.

Notas: se consideran ETTs de ámbito nacional las que están autorizadas para actuar en más de una provincia de dos o más comunidades autónomas; de ámbito autonómico, las que están autorizadas para actuar en más de una provincia de una sola comunidad autónoma o en alguna comunidad autónoma uniprovincial; y de ámbito provincial las que están autorizadas para actuar en una sola provincia de una comunidad autónoma pluriprovincial.

Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, ETTs autorizadas por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y CC.AA. y Staff Empresarial*.

TABLA 2: ETTs EN LA UNIÓN EUROPEA EN 1994 (1)

PAÍS	N.º ETTs	TRABAJADORES/DÍA EN MISIÓN	% SOBRE POBLACIÓN OCUPADA
Bélgica	93	31.000	1.0
Dinamarca	17	2.000	0.1
Francia	1.146	300.000	1.5
Alemania	1.800	140.000	0.6
Holanda	75	121.000	1.8
Portugal	113	6.000	n.d.
Reino Unido	4.000	450.000	2.7
Total UE (2)	7.244	1.050.000	

n.d.: no disponible. *Nota:* las oficinas locales pueden aumentar considerablemente el número de agencias en cada país.

(1) Excepto para España. (2) No existen datos disponibles para Irlanda, Luxemburgo, Grecia e Italia.

Fuente: *Capital Humano*, n.º 70, pág. 11 (tomado, a su vez, de CIETT, *Confederación Internacional de ETTs*).

TABLA 3: CORRELACIÓN ENTRE ASALARIADOS TEMPORALES TOTALES Y ASALARIADOS VOLUNTARIOS, 1987 (II)-1996 (III)

	TEMPORALES TOTALES	TEMPORALES VOLUNTARIOS
Temporales Totales	1.0000	- 0.0167
Temporales Voluntarios	- 0.0167	1.0000

* Significativo al nivel $\alpha = 0.05$ **Significativo al nivel $\alpha = 0.01$

Notas: Los valores se refieren al coeficiente de correlación lineal de *Pearson*.

TABLA 4: CORRELACIÓN ENTRE ASALARIADOS TEMPORALES TOTALES Y ASALARIADOS INVOLUNTARIOS, 1987 (II)-1996 (III)

	TEMPORALES TOTALES	TEMPORALES INVOLUNTARIOS
Temporales Totales	1.0000	0.9960**
Temporales Involuntarios	0.9960**	1.0000

* Significativo al nivel $\alpha = 0.05$ **Significativo al nivel $\alpha = 0.01$

Notas: Los valores se refieren al coeficiente de correlación lineal de *Pearson*.

TABLA 5: PROBABILIDAD DE SER CONTRATADO COMO TRABAJADOR EN MISIÓN A TRAVÉS DE UNA ETT EN FUNCIÓN DE SEXO, EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (AÑO 1995)

	COEFICIENTE	T-STUDENT	PROBABILIDAD	DIF. PROBABILIDAD
Ind. Ref.	0.22	2.19	3.12	—
<u>Sexo</u>				
Mujer	-0.24	-1.14	4.65	1.53
<u>Edad</u>				
16-29	1.43	13.06	6.79	3.67
55-Más	-1.91	-17.16	0.29	-2.83
<u>Estudios</u>				
Sin estudios	0.07	0.46	5.59	2.47
Estudios Primarios	-0.21	-3.64	4.31	1.19
F.P.	0.80	11.16	11.04	7.92
Estudios Superiores	-1.37	-7.03	2.49	-0.63

Individuo de referencia: hombre de 30-54 años con Estudios Medios (Ant a Sup).
Variable dependiente: trabajador contratado en misión por una ETT (1). Trabajador en cualquier otra situación laboral (0). Tamaño muestral: 55.508 individuos.

TABLA 6: PROBABILIDAD DE SER CONTRATADO COMO TRABAJADOR EN MISIÓN A TRAVÉS DE UNA ETT EN FUNCIÓN DE SEXO Y CAPITAL HUMANO (AÑO 1995)

	COEFICIENTE	T-STUDENT	PROBABILIDAD	DIF. PROBABILIDAD
Ind. Ref.	0.17	2.39	6.52	—
<u>Sexo</u>				
Mujer	-0.24	-1.14	4.65	1.87
<u>Caplum</u>				
16-29, Estudios Bajos	1.52	2.55	6.18	-0.34
16-29, Estudios Medios	2.07	3.47	10.29	3.77
16-29, Estudios Altos	0.98	1.57	3.69	-2.83
30-54, Estudios Bajos	0.55	0.93	2.45	-4.07
30-54, Estudios Medios	-0.28	-0.39	1.08	-5.44
55-Más, Estudios Bajos	-1.69	-2.54	0.26	-6.26
55-Más, Estudios Medios	-1.77	-1.71	0.24	-6.28
55-Más, Estudios Altos	-2.96	-1.51	0.07	-6.45

Individuo de referencia: hombre de 30-54 años con Estudios Medios (F.P., BUP y Ant a Sup).
Variable dependiente: Trabajador contratado en misión por una ETT (1).
Trabajador en cualquier otra situación laboral (0).
Tamaño muestral: 55.508 individuos.

**TABLA 7: TIPOS DE FORMACIÓN REALIZADAS POR ETTs EN ESPAÑA EN 1994
(Porcentajes de la inversión total en entrenamiento)**

Administrativa	0.48
Informática	0.195
Teórica y técnica	0.16
Márketing	0.13
Banca/Seguros	0.035

Fuente: *Capital Humano*, n.º 70, pág.18.

TABLA 8: CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM POR ETTs, SEGÚN SEXO, POR OCUPACIÓN
(Distribución porcentual)

	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	1994 (1)	1995	1994 (1)	1995	1994 (1)	1995
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Profesionales, técnicos y similares	2.6	2.7	2.1	2.3	3.2	3.3
Directivos de Admón. Pública y empresas	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Personal servicios administrativos	28.8	21.6	13.0	9.7	54.0	41.2
Comerciantes, vendedores y similares	4.3	3.1	2.0	1.5	7.9	5.6
Pers. serv. hostelería, personales y seguridad	7.0	13.8	6.4	10.0	8.1	20.2
Pers. agricul., ganadería, pesca y similares	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1
Pers. miner., indust., construc. y transportes	25.3	20.4	34.7	28.9	10.3	6.4
Trabajadores no cualificados	31.9	38.3	41.6	47.4	16.5	23.1

(1) Agosto-Diciembre.
Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales 1995*.

TABLA 9: CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM POR ETTs, SEGÚN SEXO, POR EDAD
(Distribución porcentual)

	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	1994 (1)	1995	1994 (1)	1995	1994 (1)	1995
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Menos de 20 años	12.1	11.4	13.8	12.6	9.3	9.5
De 20 a 24 años	43.3	41.0	44.7	41.9	41.1	39.5
De 25 a 29 años	25.1	25.0	22.8	23.7	29.0	27.1
De 30 a 34 años	10.0	10.7	9.6	10.5	10.6	11.0
De 35 a 39 años	4.5	5.4	4.3	5.2	4.8	5.9
De 40 a 44 años	2.5	3.1	2.2	2.7	3.0	3.9
De 45 a 49 años	1.3	1.9	1.2	1.8	1.5	2.1
Por encima de 49 años	1.1	1.4	1.3	1.5	0.8	1.0

(1) Agosto-Diciembre.
Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales 1995*.

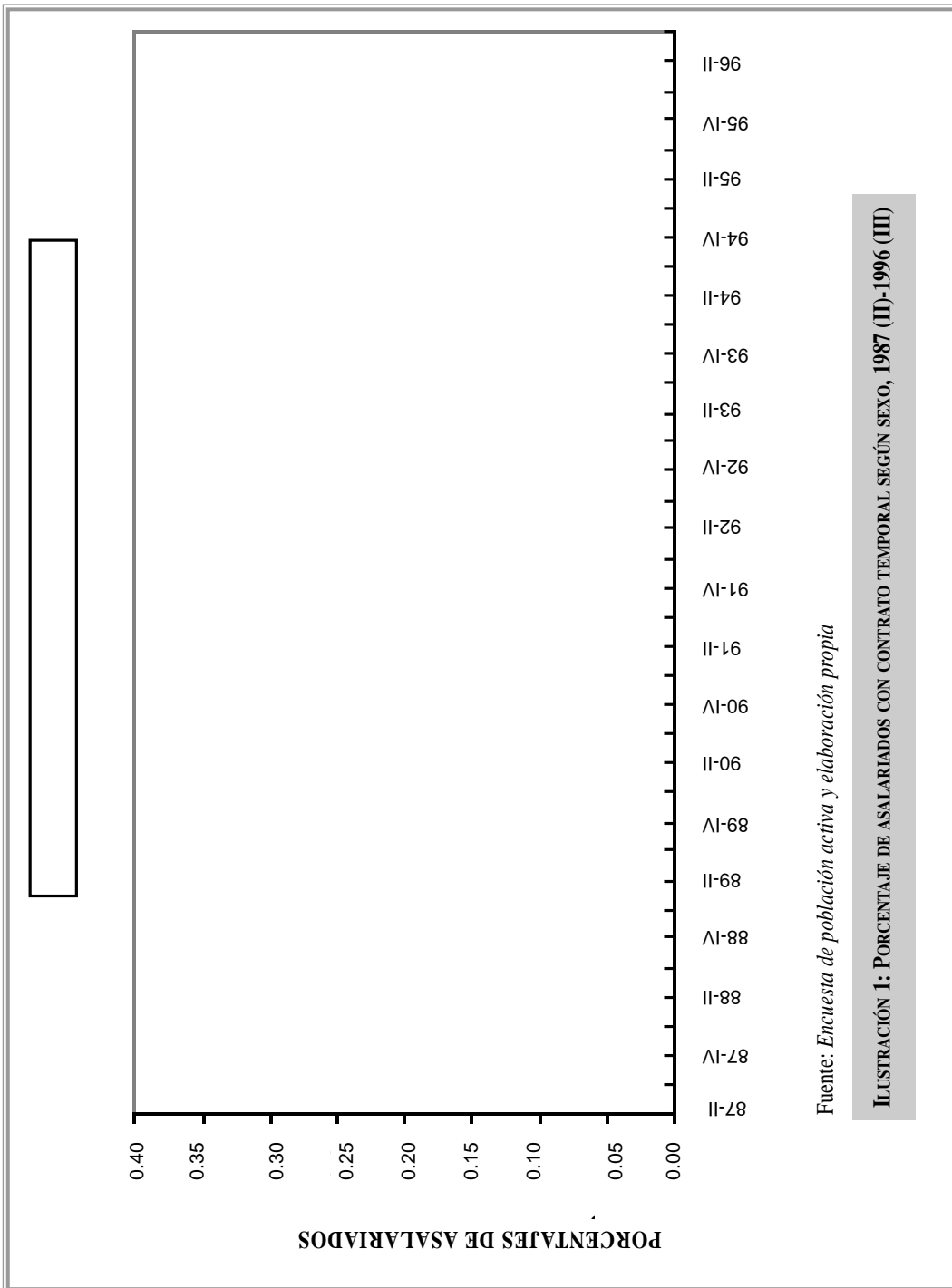
**TABLA 10: CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM POR ETTs, SEGÚN SEXO,
POR ESTUDIOS TERMINADOS (Distribución porcentual)**

	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	1994 (1)	1995	1994 (1)	1995	1994 (1)	1995
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sin estudios	4.6	1.5	4.7	1.4	4.4	1.5
Estudios primarios sin certificado	2.0	0.5	2.4	0.5	1.4	0.4
Certificado escolar	23.9	18.5	26.0	19.9	20.7	16.3
E.G.B.	44.9	56.1	46.4	56.0	42.6	56.4
B.U.P.	7.1	6.9	5.6	5.9	9.4	8.6
Formación Profesional	14.6	13.8	12.8	14.4	17.4	12.8
Titulación Grado medio	1.5	1.5	1.1	1.1	2.0	2.2
Titulación Grado superior	1.4	1.2	0.9	0.8	2.2	1.9

(1) Agosto-Diciembre.

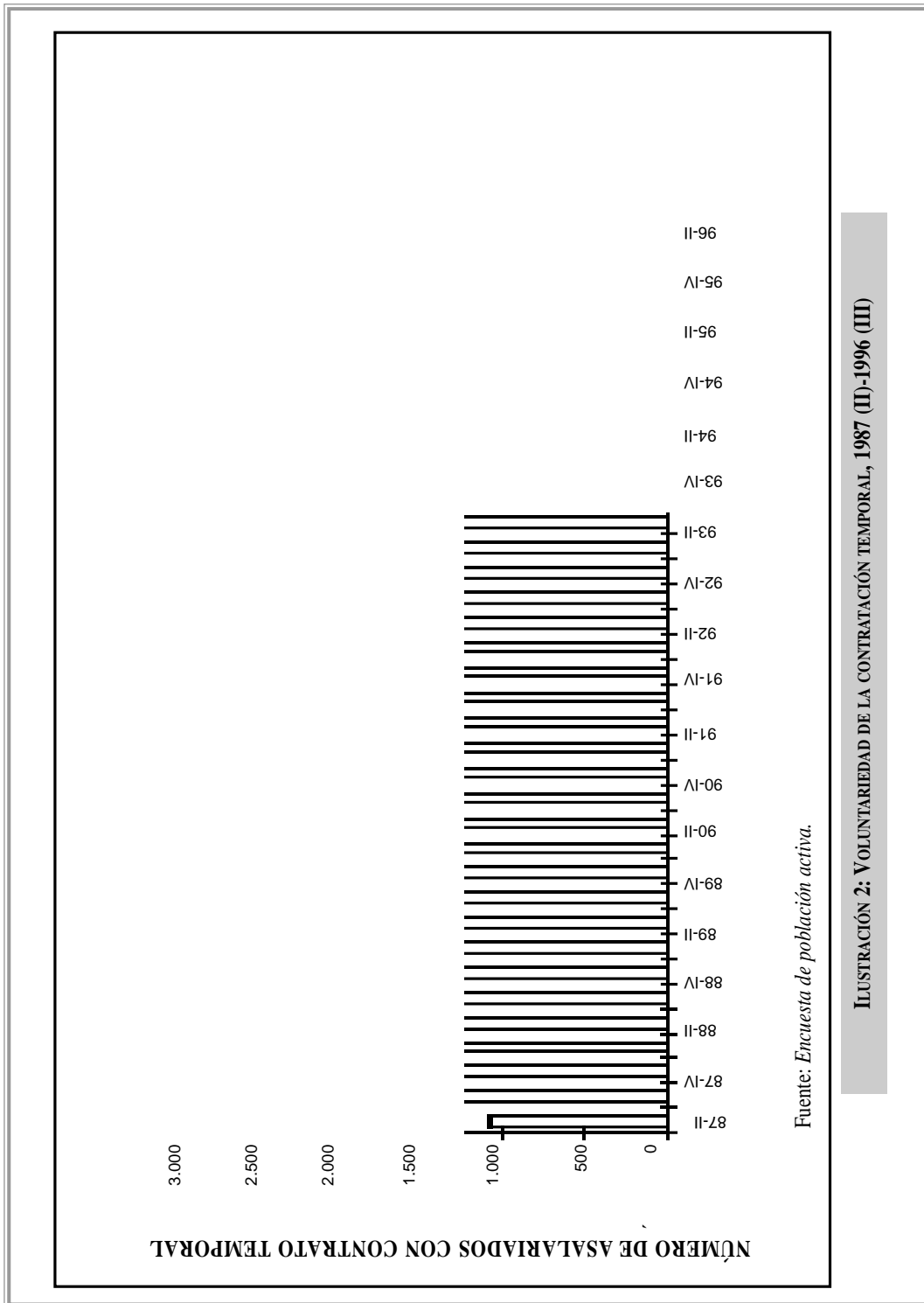
Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales 1995.*

ANEXO II: ILUSTRACIONES



Fuente: Encuesta de población activa y elaboración propia

ILUSTRACIÓN 1: PORCENTAJE DE ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL SEGÚN SEXO, 1987 (II)-1996 (III)



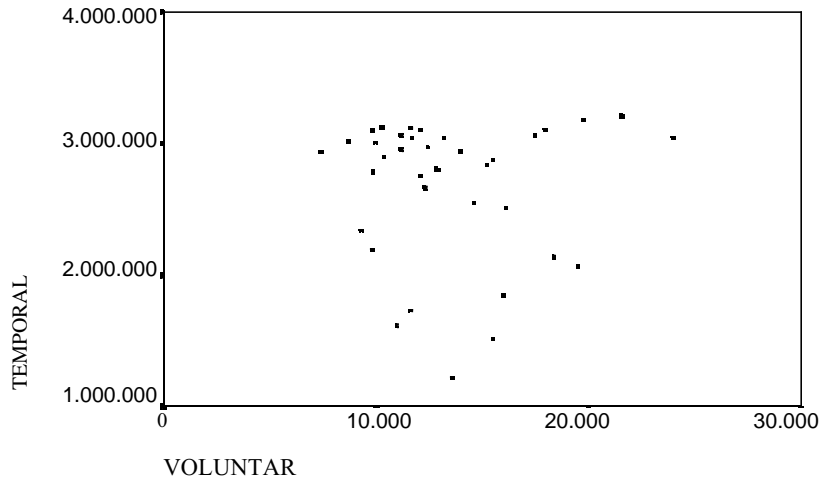


ILUSTRACIÓN 3: GRÁFICO DE DISPERSIÓN

Fuente: Encuesta de población activa.

Notas: «Temporal» = N.º de asalariados temporales año 1995.

«Voluntar» = N.º de asalariados temporales voluntarios año 1995.

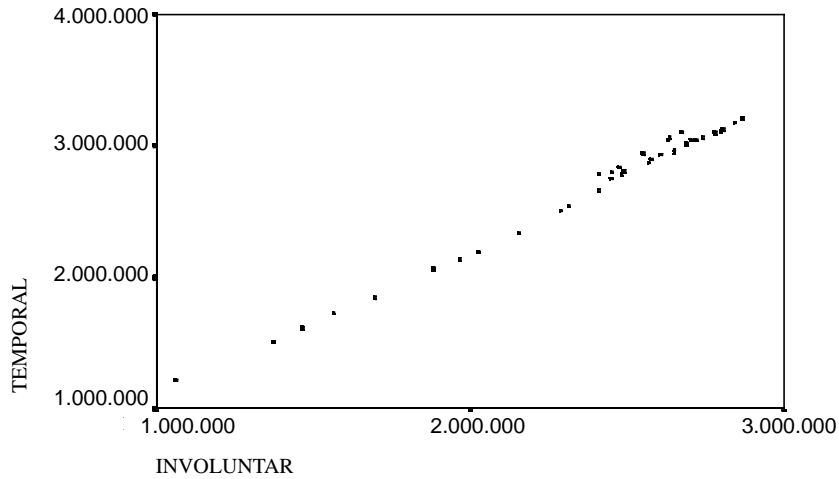


ILUSTRACIÓN 4: GRÁFICO DE DISPERSIÓN

Fuente: Encuesta de población activa.

Notas: «Temporal» = N.º de asalariados temporales año 1995.

«Involuntar» = N.º de asalariados temporales involuntarios año 1995.

