

EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: CARACTERÍSTICAS Y GRADO DE IMPLANTACIÓN EN ANDALUCÍA

Manuel González Rendón
Universidad de Sevilla

Desde que en 1994 se autorizaron las primeras Empresas de Trabajo Temporal en España, el sector ha experimentado un crecimiento continuo y de gran intensidad, siendo hoy en día común la utilización de sus servicios para satisfacer determinadas necesidades temporales de mano de obra. No obstante, se trata de una actividad sobre la que existe una gran controversia ya que, frente a los indudables beneficios que reporta a las empresas usuarias, se acusa a estas empresas de introducir mayor precariedad en el mercado de trabajo. Debido a esta situación, existe un gran interés por parte de los poderes públicos, los agentes sociales y desde el propio ámbito académico por conocer la realidad de este sector, así como el impacto que tiene sobre el mercado de trabajo. El presente estudio, que se encuadra dentro de un proyecto de investigación más amplio sobre el impacto de las Empresas de Trabajo Temporal en Andalucía, tiene como objetivo conocer las principales características del sector así como el grado de implantación del mismo en la región, con el propósito de confirmar o rechazar la creencia de que se trata de un sector de fuerte implantación en Andalucía como consecuencia del frecuente uso que se realiza de la contratación temporal.

The first Temporary Work Agencies were authorized in Spain in 1994. Since that date, this sector has experienced a continuous and intense growth, being the use of their services quite common at present in order to satisfy the demands for temporary labour. However, this is an activity on which there is great controversy since Temporary Work Agencies are accused of producing precariousness in the labour market, in spite of the benefits they bring for the companies which use their services. This study, which is part of a more extensive research project on the impact of Temporary Work Agencies in Andalusia, is aimed at analyzing the main characteristics of the sector, as well as knowing how extended the sector is in the region. The ultimate goal of the analysis is to confirm or reject the common belief that this is a strongly based sector in Andalusia, considering the frequent use of temporary hiring in the region.

PALABRAS CLAVES: trabajo temporal, flexibilidad laboral, contratación

KEYWORDS: temporary work, labour flexibility, hiring.

1. INTRODUCCIÓN. OBJETIVOS DEL ESTUDIO Y METODOLOGÍA

Uno de los principales mecanismos con que cuenta el empresario español en la actualidad para satisfacer su demanda de trabajo es mediante el recurso a los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT). La actividad de estas empresas consiste básicamente en poner a disposición de otras empresas, denominadas usuarias, con carácter temporal trabajadores por ellas contratados. De esta forma, el empresario puede disponer con carácter temporal de la mano de obra que requiera en cada momento sin necesidad de integrarla en su plantilla. Aunque los orígenes remotos de esta actividad suelen situarse en Holanda a finales del siglo XVII (Cervero, 1992), no es hasta después de la Segunda Guerra Mundial cuando comienza a regularse y extenderse en los Estados Unidos y algunos países de Europa. A finales de la década de los 70, la mayoría de los países de la actual Unión Europea regulan la actividad de las ETT, donde constituye una forma habitual de aprovisionamiento de mano de obra temporal, hasta el punto de que en un gran número de países estas empresas han monopolizado casi en su integridad la oferta de contratación temporal (Sagardoy y Guerrero, 1984).

En España la situación ha sido muy diferente a la de otros países desarrollados, ya que la actividad de las ETT ha estado totalmente prohibida hasta fechas recientes, no porque se prohibiera expresamente la existencia de este sector de actividad, sino porque desde 1970 el ordenamiento jurídico español prohibía toda cesión de mano de obra entre empresas, aunque fuera sólo de carácter temporal, estableciendo incluso a partir de 1971 responsabilidades de tipo penal para quienes incurrieran en estas prácticas, al considerarse como un delito contra la libertad y seguridad en el trabajo (De la Villa, 1984).

En 1993 se produce un giro radical en esta situación en España al derogarse la prohibición de cesión de mano de obra, aunque no completamente, ya que se autoriza exclusivamente la cesión temporal de trabajadores que se realice a través de ETT debidamente autorizadas. De esta forma, continúa estando prohibida toda cesión de mano de obra que no tenga carácter temporal y que no se desarrolle a través de tales empresas. Por otro lado, en 1994 se regula mediante Ley la actividad de las ETT (Ley 14/1994, de 1 de junio, la cual es desarrollada por el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero), estableciendo los requisitos para la obtención de la autorización, estableciendo las causas concretas que deben producirse para que una empresa pueda utilizar estos servicios, regulando las relaciones entre el trabajador cedido y la empresa usuaria así como con la propia ETT, y la relación entre este tipo de empresas y la Administración (véase Alcaide, González y Flórez, 1996).

Desde que en 1994 se autorizan en España las primeras ETT se ha producido un espectacular incremento de la actividad en este sector, operando un total de 428 empresas a finales de 1997 en todo el territorio nacional y realizando más de 1.300.000 cesiones temporales de mano de obra durante dicho año. En la actualidad, se considera que el sector del trabajo temporal está completamente consolidado (CES, 1998, pág. 281).

A pesar de la importancia que está adquiriendo el sector del trabajo temporal, se trata de una actividad sobre la que existe un alto grado de controversia, ya que frente a posturas que consideran que las ETT suponen importantes ventajas para el sistema productivo y para los trabajadores, existen otras que consideran que introducen una gran precariedad en el mercado de trabajo y que, por tanto, tienen una incidencia negativa para los trabajadores. A este respecto, entre las ventajas que normalmente se asocian a la utilización de los servicios de las ETT se encuentran la flexibilidad que introduce en la gestión de personal, el ahorro en costes de administración (seguros sociales, nóminas, contratación, etc.), eliminación de problemas de reclutamiento, selección y, en algunos casos, de formación de personal, rapidez en la satisfacción de necesidades de mano de obra, así como la disponibilidad de una importante fuente de reclutamiento (Trigo, 1996; Cohen y Haberfeld, 1993; y Miñarro, 1996). Por otro lado, también se considera que la existencia de este tipo de empresas permite la inserción o reinserción laboral de numerosos parados (Bakels, 1978), el acceso a empleo estable en las propias empresas usuarias, así como la posibilidad que ofrece a ciertos colectivos de compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones. No obstante, frente a estas ventajas, como se ha indicado anteriormente, los argumentos que se esgrimen contra el funcionamiento de estas empresas hacen referencia al incremento de la precariedad en el empleo, entendiéndose por precariedad la percepción de salarios bajos y escasos beneficios no salariales, mayores dificultades para la defensa de los derechos del trabajador, peores condiciones de trabajo, mayores probabilidades de prácticas contractuales ilegales o abusivas (Segura y otros, 1991), así como mayores dificultades para el desarrollo de una carrera profesional y el riesgo de tener que desempeñar las tareas menos deseadas por los trabajadores de la empresa usuaria.

La controversia anteriormente indicada ha significado que en España, tanto por parte de los poderes públicos como por parte de los agentes sociales, así como del propio ámbito académico, exista un gran interés por el conocimiento de la realidad del trabajo temporal así como de su impacto sobre el mercado de trabajo. Este trabajo, que se encuadra en un proyecto de investigación más amplio cuyo propósito es el análisis del impacto de las ETT en Andalucía, tiene como objetivo básico conocer el grado de expansión y presencia de este tipo de empresas en la región, dado que existe la creencia de que se trata de una actividad que puede tener una fuerte implantación en el territorio andaluz como consecuencia del alto grado de utilización de la contratación temporal, donde según datos del Instituto Nacional de Estadística, más del 40 por ciento de los asalariados son contratados mediante esta modalidad, ascendiendo esta cifra al 50 por ciento si se considera exclusivamente el sector privado de la economía.

A efectos de realizar el análisis de la implantación del sector de las ETT en Andalucía, se utilizará la información estadística publicada en el Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS, 1997 y 1998), la cual proviene de dos fuentes:

- De una parte, de los Registros de Empresas de Trabajo Temporal que dependen, uno, de la Administración General del Estado, y el resto, de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el correspondiente traspaso de servicios, como es el caso de Andalucía. Tanto a escala nacional como en Andalucía, este Registro se estructura en una Sección Central, así como en Secciones Provinciales. Toda la

información contenida en estos Registros proviene de la documentación presentada por las ETT a efectos de tramitar su autorización o comunicar cambios de situación, la cual se encuentra centralizada en la Sección Central dependiente de la Administración General del Estado. El Anuario de Estadísticas Laborales ofrece información agregada por provincias y comunidades autónomas sobre el número de ETT que a final de cada año tienen centros de trabajo o delegaciones en tales territorios, desagregándola en función del tipo de autorización concedida, que depende del ámbito de actuación previsto que a su vez puede ser nacional, de comunidad autónoma o provincial.

- De otra parte, de la información que mensualmente tienen que remitir las Empresas de Trabajo Temporal a la autoridad laboral competente, en virtud de lo establecido genéricamente en el artículo 5 de la Ley 14/1994 y, de forma específica, en el artículo 16 del RD 4/1995. El Anuario de Estadísticas Laborales hace pública la información relativa al número de contratos de puesta a disposición celebrados en las diversas comunidades autónomas, por sector y rama de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria, así como por las razones o supuestos de su utilización. En este segundo caso, la información se desagrega también por provincias.

Por otro lado, la información estadística anterior se ha completado con datos referentes a las ETT que operan Andalucía obtenidos directamente del Servicio de Fomento de Empleo de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

2. CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

Desde que se autorizaron las ETT en 1994 el número de este tipo de empresas que operan en Andalucía ha experimentado un crecimiento continuo. Así, mientras que a finales de 1994 existían un total de 16 empresas, a final de 1997 este número se eleva a 62, lo que supone una tasa de crecimiento del 287 por ciento. No obstante, el crecimiento más fuerte, se produce en 1995 donde el número de empresas pasa de 16 a 47, lo cual supone una tasa de crecimiento del 193 por ciento en un sólo año. De 1996 a 1997 el crecimiento es mínimo, ya que sólo aumenta en una las empresas que operan en Andalucía (véase Tabla n.1).

A pesar de que con anterioridad a 1994 existía *de facto* un número indeterminado de ETT que operaban en España y en Andalucía, al desarrollar su actividad de forma irregular, dado que la cesión de mano de obra estaba expresamente prohibida en el ordenamiento jurídico español, se trataba de una actividad no muy extendida dadas las dificultades que en estas condiciones tenían para desarrollar su trabajo. Cuando finalmente se regula la cesión de mano de obra que, como es sabido, sólo puede realizarse con carácter temporal a través de las ETT debidamente autorizadas, se sientan las bases para un desarrollo más amplio de esta actividad empresarial ya que se generan numerosas oportunidades de negocios ante la fuerte expectativa de crecimiento de la demanda de este tipo de servicios por parte del sistema productivo español. A este respecto, hay tener en cuenta que este tipo de servicios proporciona a las empresas usuarias ventajas no sólo en materia de flexibilidad externa de la mano de obra, sino que también permiten eliminar todos los problemas vinculados al aprovisionamiento externo de personal, así como de la gestión del mismo. De esta forma, las empresas usuarias, ante una necesidad de carácter temporal de mano de obra, evitan los problemas de reclutamiento, selección, y, en algunos casos, formación, que pueden surgir cuando la empresa decide incorporar personal a su plantilla, al mismo tiempo que se eliminan completamente los problemas burocráticos que comporta la contratación laboral así como la gestión de las retribuciones y de los seguros sociales. La legalización de la cesión temporal de mano de obra a través de las ETT debidamente autorizadas originó que desapareciera el temor entre los empresarios a utilizar este tipo de servicios que, como ya se ha indicado, existía ilegalmente con anterioridad, con lo que era previsible un crecimiento intenso del sector. Estas expectativas de crecimiento se veían además reforzadas por el intenso recurso a la contratación temporal que desde 1984 se ha hecho en España, y especialmente en Andalucía.

Por otra parte, desde el punto de vista de la oferta, al tratarse de un sector emergente y con un potencial de crecimiento fuerte, se generan múltiples oportunidades de negocio que atraen a inversores nacionales y a empresas establecidas en otros países, muchas de ellas de carácter multinacional. Este proceso queda claramente reflejado en los datos ya indicados sobre Andalucía, y especialmente a escala nacional, donde la incorporación de nuevas empresas ha sido más intensa. A este respecto, de 86 empresas existentes a finales de 1994 en España se pasa a 428 a finales de 1997 (véase Tabla n. 1).

Tabla n. 1

Número de Empresas de Trabajo Temporal que operan en el territorio		
Año	Andalucía	España
1994	16	86
1995	47	316
1996	61	399
1997	62	428

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

Este crecimiento tan intenso en el número de empresas que operan en el sector se explica también en parte como consecuencia de que las barreras de entrada al mismo no son muy elevadas. Estas barreras de entrada pueden provenir de múltiples fuentes, las cuales no han tenido hasta ahora una importancia determinante en el funcionamiento del sector. Así:

- En primer lugar, los trámites burocráticos y los requisitos exigidos para la concesión de la autorización administrativa no resultan difíciles de satisfacer. A este respecto, estos requisitos hacen referencia a la dedicación exclusiva a la actividad, la disponibilidad de una estructura organizativa adecuada, estar al día en las obligaciones de carácter fiscal o de la Seguridad Social, además de otras de menor entidad, los cuales no suponen dificultades de gran relieve para el inicio de esta actividad empresarial. Quizás el requisito que comporta un mayor obstáculo para este inicio es la exigencia de garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la seguridad social, para lo cual se requiere la constitución de una garantía financiera que, para la primera autorización, se eleva a 25 veces el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Se trata de una cifra que no supone una barrera de entrada significativa, teniendo en cuenta además que esta garantía no tiene por qué consistir en un depósito en dinero efectivo, sino que puede realizarse mediante un aval o fianza de carácter solidario prestado por alguna entidad financiera, sociedad de garantía recíproca, cooperativa de crédito, o póliza de seguro.

- En segundo lugar, el desarrollo de la actividad empresarial en el sector de las ETT no requiere de la disponibilidad de unos conocimientos técnicos muy específicos que sean difíciles de conseguir. A este respecto, muchos de los profesionales que trabajen en temas relacionados con la Dirección o Gestión de los Recursos Humanos o del Derecho del Trabajo podrían disponer de los conocimientos necesarios para el desarrollo de esta actividad, siendo quizás incluso más importante la facilidad en materia de contactos y la conexión con el ámbito empresarial, para conocer de cerca lo que son las necesidades concretas de cada uno de los sectores productivos. De hecho, un porcentaje relevante de las ETT existentes en la actualidad han surgido a partir de empresas ya existentes y que operaban en terrenos afines tales como la consultoría de gestión, gabinetes de selección, gestorías, empresas de servicios, etc. Aunque es cierto que las ETT deben cumplir el requisito de la dedicación exclusiva a la actividad de cesión, lo que han hecho muchas empresas y organizaciones es constituir nuevas sociedades dedicadas exclusivamente a esta actividad.

- Por último, la actividad de cesión de mano de obra no requiere de inversiones especialmente elevadas, lo que facilita en gran medida la entrada en el sector de nuevos empresarios, la existencia de pequeñas empresas, así como la expansión de las mismas, dado que las economías de escala no tienen mucha importancia. A este respecto, la forma de crecer de las ETT es mediante la apertura de delegaciones u oficinas en nuevos territorios, las cuales suelen contar con un número reducido de personas dedicadas a la gestión de las mismas, y de unos medios materiales que no resultan especialmente costosos ni difíciles de adquirir. Esta forma de crecer está condicionada por las propias características de la actividad, la cual debe desarrollarse por motivos de eficacia y coste cerca de las empresas usuarias y donde se encuentra la mano de obra. Se trata de un tipo de empresa en la que, como ocurre con muchas otras empresas de servicios, juega un papel muy importante en su localización las economías de aglomeración.

La ausencia de barreras de entrada significativas y el fuerte incremento de la demanda de los servicios de las ETT ha hecho que el sector haya crecido de forma muy intensa desde su regulación en 1994, permitiendo la coexistencia de grandes empresas nacionales, multinacionales y un número relativamente amplio de pequeñas y medianas empresas (Sanz, 1996). A este respecto, en el sector están presentes las principales empresas multinacionales tales como Adecco, que surgió de la fusión de la multinacional francesa Ecco y de la Suiza Adia; Manpower, multinacional norteamericana líder a nivel mundial, etc., las cuales entraron en el mercado nacional algunos años antes de su regulación para posicionarse en el mismo, operando como empresas de servicios e incluso abiertamente como ETT, dada la permisividad de la autoridad laboral en este terreno y a pesar de la prohibición expresa de la cesión de mano de obra contenida en la redacción original del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. En la actualidad, Adecco es la empresa líder del sector en España contando con más de 200 oficinas repartidas por todo el territorio nacional, 22 de las cuales se encuentran ubicadas en Andalucía.

No obstante, junto a estas empresas multinacionales, existen grandes empresas nacionales que compiten en un plano de igualdad con las anteriores a pesar de ser de muy reciente creación, lo que es indicativo de las escasas barreras de entrada del sector. Entre estas empresas destacan fundamentalmente Laborman, del grupo del Banco Bilbao-Vizcaya; Umano, del grupo Prosegur, Flexiplan, del grupo Eulen; Alta Gestión, People, etc. Igualmente, existe un número relativamente amplio de empresas de pequeña y mediana dimensión, muchas de ellas con un sólo centro de trabajo.

A pesar del alto número de empresas que operan en España en el sector, éste se caracteriza por tener un elevado grado de concentración, en el sentido de que, según diversas estimaciones, no son más de 10 las empresas que controlan en torno al 70 por ciento de la actividad (Sanz, 1996). En los próximos años, con toda seguridad el sector seguirá creciendo a un ritmo intenso siendo difícil precisar cuándo se convertirá en un sector maduro con tasas de crecimiento más reducidas.

3. ESTRUCTURA DEL SECTOR EN ANDALUCÍA

Centrando el análisis en Andalucía, como se ha indicado con anterioridad, a finales de 1997 eran 62 las Empresas de Trabajo Temporal que operaban en su territorio, elevándose esta cifra a 66 a principios del mes de octubre de 1998. De estas empresas, 41 están autorizadas para operar a escala nacional, 4 en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza, y el resto, a escala provincial. Estas 66 empresas operan a través de 191 centros de trabajo o delegaciones distribuidas por la geografía andaluza. A este respecto, considerando el número de delegaciones con que cuenta cada empresa es posible efectuar los siguientes comentarios:

- En primer lugar, la empresa con mayor presencia en la Comunidad Autónoma es la multinacional Adecco, con 22 centros de trabajo localizados en todas las capitales de provincias, así como en otras ciudades con una fuerte actividad económica tales como Algeciras y Jerez de la Frontera en la provincia de Cádiz; Motril en Granada; Marbella y Torremolinos en Málaga, y Alcalá de Guadaíra y Dos Hermanas dentro del área metropolitana de Sevilla. El segundo puesto lo ocupa la empresa Plantilla Volante con 15 oficinas, la mayoría de las cuales radican en la provincia de Málaga y el resto en otras capitales de provincia. Esta última empresa, a diferencia de la anterior, cuenta con un ámbito de actuación limitado a la Comunidad Autónoma.

- En segundo lugar, se encuentra un grupo de ETT con una notable implantación en Andalucía, entre 8 y 12 delegaciones, aunque a distancia de las anteriores. Dentro de este grupo están las principales empresas nacionales y la multinacional Manpower Team. Entre las primeras se encuentran Laborman, con 12 centros de trabajo e implantación en todas las provincias de Andalucía; People, con el mismo número de delegaciones que Laborman e implantación en todas las provincias a excepción de Granada; Flexiplan, con 11 centros de trabajo; y, finalmente, Umano con 8 centros, que al igual que Flexiplan se encuentra implantada en todas las provincias andaluzas.

- Por último, con una cifra entre 3 y 7 delegaciones se encuentran las siguientes empresas: Intereuropea de Trabajo Temporal, Administración y Gestión de Personal (AGP) y Lan Bila Bulegoa con 6 centros de trabajo cada una de ellas; Servicios Empresariales de Trabajo Temporal y Select Recursos Humanos con 5 centros; Denci Empresa de Trabajo Temporal con 4, y finalmente, con 3 centros se encuentran Alta Gestión, Trabatem y

Business Connection and Services Europe. El resto de las empresas, hasta 50, cuentan con 1 ó 2 centros de trabajo en Andalucía.

Considerando la distribución geográfica de los centros de trabajo o delegaciones de las ETT radicadas en Andalucía es posible comprobar cómo éstos se ubican mayoritariamente en las provincias de Sevilla y Málaga, en las cuales se concentran cerca del 50 por ciento de los centros, un total de 92. A continuación se sitúa Cádiz, aunque a cierta distancia, con 27 delegaciones. Huelva, Granada y Córdoba cuentan, por su parte, con 16 ó 17 delegaciones cada una de ellas, mientras que Almería y Jaén tienen 10 y 12 centros respectivamente. Si se efectúa el análisis de localización por municipios, es posible comprobar cómo la mayor parte de las delegaciones de Empresas de Trabajo Temporal se localizan en las capitales de provincias, contando Sevilla con el mayor número de centros, en total 45, y en otros municipios caracterizados por ser zonas de importante actividad industrial o turística, o por contar con una notable concentración de población, como así ocurre, por ejemplo, en Alcalá de Guadaíra y Dos Hermanas en la provincia de Sevilla, en los municipios costeros de la provincia de Málaga tales como Marbella, Fuengirola, Torremolinos, Estepona, etc.; Andújar, Linares y Alcalá la Real en Jaén; Lucena en Córdoba; Jerez de la Frontera, Algeciras, San Roque, Puerto de Santa María, Puerto Real y San Fernando en Cádiz, etc.

Un indicador aproximado del grado de implantación del sector por provincias consiste en el número de ocupados existentes por delegación. A este respecto, para calcular este índice se ha tomado el número de ocupados por provincias suministrado por la Encuesta de Población Activa en el segundo trimestre de 1998. Como se puede comprobar en la Tabla n. 2, en Andalucía existe una delegación de ETT por cada 10.000 ocupados aproximadamente, lo cual puede considerarse un grado de implantación alto. Por provincias, los menores grados de implantación se producen, por este orden, en Almería, Jaén y Granada, aunque a cierta distancia de las anteriores, con una delegación por cada 14.790, 14.533 y 13.100 ocupados respectivamente. Por su parte, las que tienen un mayor grado de implantación son, en primer lugar, Huelva, con una delegación cada 7.524 ocupados, seguida de Málaga y Sevilla, con 8.761 y 8.892 ocupados por delegación respectivamente.

Tabla n. 2

Provincia	Número de ocupados	Número de delegaciones	Ocupados por Delegación
Almería	147.900	10	14.790
Jaén	174.400	12	14.533
Granada	209.600	16	13.100
Córdoba	192.400	17	11.318
Cádiz	277.300	27	10.270
Sevilla	453.500	51	8.892
Málaga	359.200	41	8.761
Huelva	127.900	17	7.524
Andalucía	1.942.200	191	10.169

Fuente: EPA y Consejería de Trabajo e Industria. Junta de Andalucía.

4. GRADO DE UTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ANDALUCÍA

Desde la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal en España en 1994 el número de contratos de puesta a disposición celebrados anualmente ha experimentado un crecimiento continuo e importante tanto en España como en Andalucía. Así, a escala nacional, entre 1995 y 1997 el número de contratos celebrados ha crecido un 245 por ciento, pasando de 378.739 a 1.309.021. Por su parte, en Andalucía este crecimiento ha sido superior, al situarse en torno al 293 por ciento, lo que ha supuesto que de un total de 31.831 contratos en 1995 se haya pasado a 124.995 en 1997 (véase Tabla n. 3). Se trata, por tanto, como se ha indicado anteriormente, de un sector que se encuentra en un proceso de expansión importante debido al continuo incremento de la demanda de

los servicios de las ETT por parte del sistema productivo. Este fuerte crecimiento se explica, en primer lugar, por la reciente regulación de esta actividad en España, y en segundo lugar, fundamentalmente, por las ventajas que las empresas usuarias obtienen al utilizar esta vía para satisfacer sus necesidades de personal.

No obstante, a pesar del intenso crecimiento que esta actividad experimenta en Andalucía en los últimos años, se puede afirmar que el sistema productivo andaluz utiliza en menor medida los servicios de las ETT. Este menor uso se puede comprobar mediante la comparación de dos indicadores:

- De una parte, el porcentaje que los contratos de puesta a disposición celebrados en Andalucía representan con respecto al total de los celebrados en España.

- De otra, el porcentaje que los asalariados andaluces representan con relación a los existentes a escala nacional.

Si estos dos porcentajes se encuentran próximos, se puede afirmar que existe un grado de utilización similar en ambos territorios. No obstante, como se puede observar en la Tabla n. 3, no es ésta la situación que se produce en Andalucía, ya que el primer indicador se encuentra muy por debajo del segundo. Así, por ejemplo, mientras que los asalariados andaluces representan en 1997 el 14,77 por ciento de los asalariados nacionales, el porcentaje de contratos de puesta a disposición celebrados en Andalucía representa tan sólo el 9,55 por ciento del total.

Tabla n. 3

Año	Contratos de puesta a disposición			Porcentaje de asalariados en Andalucía con respecto a España
	Andalucía (a)	España (b)	(a/b)*100	
1995	31.831	378.739	8,40%	14,08%
1996	68.224	809.139	8,43%	14,81%
1997	124.995	1.309.021	9,55%	14,77%

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

La misma conclusión puede alcanzarse si se utiliza un procedimiento alternativo para valorar el grado de utilización de los servicios de las ETT en Andalucía. Este procedimiento consiste en la determinación del porcentaje que los contratos de puesta a disposición representan con respecto al total de contratos de trabajo registrados tanto en España como en Andalucía, realizando posteriormente la comparación entre ambos. Para la determinación de esta ratio hubiera sido más adecuado utilizar en el numerador el total de contratos laborales registrados en el INEM por las ETT en cada territorio, lo cual no ha sido posible dado que esta información no se encuentra disponible para las diversas comunidades autónomas. No obstante, el error que se comete al utilizar el número de contratos de puesta a disposición en lugar de la variable anterior es mínimo dado que:

- De una parte, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, cuando la ETT recurre a la contratación temporal de un trabajador para ser cedido, la duración del mismo debe coincidir con la duración del contrato de puesta a disposición, debiendo existir un sólo contrato de este tipo por cada trabajador cedido. De aquí que a cada contrato temporal realizado con un trabajador en misión le corresponda un contrato de puesta a disposición.

- De otra parte, porque las ETT hacen un escasísimo uso de la contratación indefinida. A este respecto hay que tener en cuenta que por cada trabajador en misión con un contrato indefinido le pueden corresponder uno o varios contratos de puesta a disposición en un determinado período.

Por las razones anteriores, el número de contratos de puesta a disposición será siempre igual o superior al de contratos laborales registrados por las ETT, aunque muy próximos, no alterando las conclusiones que se puedan obtener. Así, por ejemplo, en 1997, el porcentaje que representan los contratos de puesta a disposición celebrados a escala nacional con respecto al total de contratos laborales registrados es del 12,97 por ciento, mientras que el porcentaje que representan los contratos laborales registrados por las ETT con respecto al total representa un 12,49 por ciento, lo cual demuestra la escasa trascendencia de utilizar una u otra cifra.

Una vez efectuadas estas aclaraciones, en la Tabla n. 4 es posible comprobar cómo, coincidiendo con lo anteriormente señalado, el grado de utilización de los servicios de las ETT que realiza el sistema productivo andaluz se encuentra muy por debajo del efectuado a escala nacional y a gran distancia de ciertas comunidades autónomas. Así, mientras que en Andalucía de cada 100 contratos laborales registrados, aproximadamente 5 corresponden a ETT, a escala nacional esta cifra se eleva a 13, y en comunidades autónomas como Cataluña, Navarra y País Vasco supera la cifra de 20, situándose Madrid y La Rioja próximas a esta cantidad. De esta forma, en Andalucía cuando las empresas necesitan personal con carácter temporal recurren a la cesión de mano de obra en mucha menor medida que en otros territorios. A este respecto, tan sólo en Extremadura, Ceuta y Melilla este grado de utilización es menor.

Tabla n. 4

Grado de utilización de los servicios de las ETT por Comunidades Autónomas. 1997.			
Comunidad Autónoma	Contratos de puesta a disposición (a)	Contratos registrados (b)	Grado de Utilización ETTs (a/b)*100
Cataluña	364.301	1.658.705	21,96%
Navarra	28.478	129.796	21,94%
País Vasco	109.507	510.045	21,47%
Madrid	247.769	1.246.318	19,88%
La Rioja	11.825	63.125	18,73%
Castilla-León	68.288	438.326	15,58%
Aragón	39.799	270.656	14,70%
ESPAÑA	1.309.021	10.093.565	12,97%
Galicia	58.525	497.730	11,76%
Murcia	32.745	296.183	11,06%
Canarias	50.113	453.597	11,05%
Cantabria	11.616	106.291	10,93%
C. Valenciana	91.265	946.874	9,64%
Baleares	21.882	260.652	8,40%
Asturias	14.769	197.248	7,49%
Castilla-La Mancha	20.941	318.208	6,58%
Andalucía	124.995	2.353.044	5,31%
Extremadura	11.638	328.734	3,54%
Ceuta y Melilla	565	18.033	3,13%

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

La distribución porcentual de los contratos de puesta a disposición por grandes sectores de actividad muestra que el mayor porcentaje de estos contratos se produce en los servicios, con un 68 por ciento, seguido de la industria, con un 24 por ciento, la construcción, con un 5 por ciento, y, por último, el sector primario con un porcentaje que se sitúa en torno al 1 por ciento.

Efectuando el análisis por ramas de actividad, es posible comprobar cómo en Andalucía aproximadamente uno de cada cuatro contratos de puesta a disposición se celebran en la Hostelería. Aparte de

este sector, destacan las ramas de Comercio al por menor, Industria agroalimentaria, Comercio al por mayor e Instituciones financieras y seguros (véase Tabla n. 5).

Tabla n. 5

Distribución porcentual de los contratos de puesta a disposición por ramas de actividad. Andalucía.	
Ramas de Actividad. CNAE-93	Porcentaje
Hostelería	23,74%
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas.	11,62%
Industria de alimentos, bebidas y tabaco.	9,44%
Comercio al por mayor. Intermediación del comercio.	8,31%
Instituciones financieras y seguros.	6,35%
Otras actividades empresariales (sector servicios).	5,87%
Construcción.	5,40%
Industria del papel. Artes gráficas. Edición.	2,94%
Actividades anexas a transportes. Comunicaciones.	2,61%
Transporte terrestre y por tuberías.	2,28%
Industria química.	2,15%
Total.	80,73%

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales.

5. CONCLUSIONES

Desde que en 1994 se autorizaran las primeras Empresas de Trabajo Temporal en España, el sector ha experimentado un crecimiento muy intenso tanto a escala nacional como en Andalucía, caracterizado por la presencia de un nutrido grupo de empresas multinacionales, así como de grandes empresas nacionales, y un número amplio de empresas de menor dimensión. No obstante, frente a la creencia común de que se trata de un sector de fuerte implantación en Andalucía, los datos revelan que no es así, si se compara con lo que ocurre a escala nacional o con otras comunidades autónomas dentro de España. De esta forma, se ha podido comprobar cómo el porcentaje de contratos de puesta a disposición celebrado en Andalucía con respecto al conjunto nacional es muy inferior al porcentaje que los asalariados andaluces representan con respecto a los existentes en toda España. Por otro lado, también se llega a la misma conclusión considerando el porcentaje que los contratos de puesta a disposición representan con respecto al total de contratos de trabajo celebrado en Andalucía en un año, y comparando este porcentaje con el obtenido a escala nacional y en otras comunidades autónomas. El análisis por ramas de actividad ha permitido comprobar cómo en Andalucía la mayor parte de los contratos de puesta a disposición se realizan en la Hostelería, el Comercio al por menor, la Industria Agroalimentaria, el Comercio al por mayor y en Instituciones financieras y seguros.

BIBLIOGRAFIA

- Alcaide Castro, M.; González Rendón, M. y Flórez Saborido, I. (1996), capítulo 4 del libro "Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España", Pirámide, Madrid, págs. 113-129.
- Bakels, H.L. (1978): "Temporary work in modern society", Kluwer, La Haya.

Cervero, N. (1992): "Las Empresas de Trabajo Temporal en España, una realidad necesaria", Dirección y Progreso, núm. 125, septiembre-octubre, págs. 40-44.

CES (1998): "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1997", Consejo Económico y Social, Madrid.

Cohen, Y., y Haberfeld, Y. (1993): "Temporary help service workers: Employment characteristics and wage determination", Industrial Relations, vol. 32, núm 2, págs. 272-287.

De la Villa, L.E. (1984): "Las Empresas de Trabajo Temporal en España. Algunos problemas jurídicos", Revista de Trabajo, abril-junio, págs. 9-21.

Miñarro, J.L. (1996): "La flexibilidad de la contratación a través de las empresas de trabajo temporal", Dirección y Progreso, núm. 148, julio-agosto, págs. 76-80.

MTAS (1998): "Anuario de Estadísticas Laborales 1997", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

MTAS (1997): "Anuario de Estadísticas Laborales 1996", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Sagardoy Bengoechea, J.A. y Guerrero Ostolaza, J.M. (1984): "Las Empresas de Trabajo Temporal. Notas para un estudio". Revista de Trabajo, abril-junio, págs. 35-80.

Sanz, A. (1996): "ETT, el negocio con más crecimiento", Andalucía Económica, septiembre, págs. 24-28.

Segura, J.; Durán, F.; Toharia, L. Y Bentolila, S. (1991): "Análisis de la contratación temporal en España", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Trigo, V. (1996): "ETT: Beneficios para las empresas, empleo para los trabajadores", Dirección y Progreso, núm. 148, julio-agosto, págs. 73-75.