

EL TRABAJADOR DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL DE MÁLAGA. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

Rodríguez Fernández, Mercedes
Andrés Reina, M^a Paz
Díaz Muñoz, Rocío
Aguirre de Mena, Juan Martín
Universidad de Málaga (España)

Transcurridos varios años desde la legalización y entrada en funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), el empresariado español ha podido ir atendiendo su demanda de trabajo temporal y apreciando su utilidad, contribuyendo así al afianzamiento de las empresas que ofrecen este tipo de servicios. Ante esta situación, cabe preguntarse las principales características que definen y determinan el colaborador que suele prestar este tipo de servicios. Con esta investigación se pretende obtener una visión general sobre el trabajador temporal, en concreto: sobre sus caracteres o rasgos personales y profesionales, formación y experiencia previa, sobre el tipo de funciones y puestos que suele ocupar, así como sobre las principales motivaciones que lo impulsaron a ofrecer y mantener sus servicios a la Empresa de Trabajo Temporal.

Este estudio analiza en primer lugar las principales características de este tipo de trabajadores y en segundo lugar un trabajo más específico en base a la explotación y análisis de los resultados obtenidos en una encuesta realizada a este tipo de trabajadores en Málaga.

Several years beyond legalization and the beginning of the temporary employment agencies, spanish businesses have been able to fullfill its demand of temporary work and recognizing its utility contributing to the consolidation of these companies. With this investigation we intend to portray a general vision of temporary workers, specifically: their characteristics or personal and profesional skills, training and previous experience, on the type of functions and jobs they tend to fullfill. We also study the main motivations that led the workers to offer and maintain their services with the temporary agencies.

This paper analyzes in first place the main characteristics of this type of employee and in the second place the results of a poll to this type of workers in Málaga.

PALABRAS CLAVE: Empresa de Trabajo Temporal, Empresa usuaria, Perfil del Trabajador temporal, Formación, Experiencia, Motivación, Acogida.

KEY WORDS Temporary Employment Business, User Business, temporary employee, training, experience, motivation, initiation.

1. INTRODUCCIÓN

Los altos niveles de desempleo que afectan a nuestro país, logran encontrar algo de alivio gracias a las salidas que ofrecen las ETT. En este sentido, el papel de estas empresas ha sido objeto de controversias, debido a la tendencia por parte de algunos empresarios de utilizarla como forma de eludir la contratación de tipo permanente. En este contexto nos encontramos con dos pilares básicos contrapuestos y complementarios al mismo tiempo: el recurso al empleo precario por parte de los empleadores, y la oportunidad de acceso al mercado laboral por parte del trabajador.

La Empresa de trabajo temporal es una herramienta de gestión de Recursos Humanos que permite por parte del trabajador, la incorporación de jóvenes sin experiencia al mercado laboral, una salida a trabajadores que sí tienen experiencia, pero están desempleados, la posibilidad de que trabajadores con necesidades de tipo económico o excesivo tiempo libre puedan complementar sus ingresos, así como la oportunidad de una cierta diversificación profesional y formación polivalente; y

por parte de la empresa usuaria, la flexibilidad para una mejor adaptación a una situación concreta de la propia empresa y de su entorno.

Cabría preguntarse cuáles son las razones que llevan a una empresa a utilizar los servicios de las Empresas Temporales de Trabajo. Para responder a esta cuestión, podemos establecer claramente dos niveles de utilización de los servicios de las ETT; por un lado, se acude a ellas para que aporten flexibilidad a la plantilla, y por otro, bien distinto, para asegurar la realimentación continua de los procesos de preselección de nuevo personal. Es decir, las empresas buscan en primera instancia, cubrir el objetivo genuino para el que han sido reguladas: responder a las necesidades de plantilla en momentos críticos de la actividad de la empresa, ya sea por incremento de la producción, lanzamiento de nueva actividad, suplencia de vacaciones, bajas por maternidad. Pero al mismo tiempo, las Empresas Temporales de Trabajo están consiguiendo que las empresas usuarias vean en ellas a unos potenciales ofertantes de selección de personal.

En cuanto al trabajador en la ETT, podemos considerar dos tipos:

- 1) **El trabajador de estructura.** Es aquella persona que forma parte de la organización de la ETT de forma permanente y llevan a cabo las tareas necesarias de gestión y administración, que agrupan desde la captación de clientes, reclutamiento y selección de candidatos, contratación y todos aquellos trámites necesarios para la incorporación del trabajador en misión a la empresa usuaria, así como su posterior evaluación y seguimiento, mientras esté prestando sus servicios en la empresa cliente.
- 2) **El trabajador cedido o en misión, sin el cual no existiría la relación con la empresa usuaria.** Este trabajador debe estar informado del funcionamiento de la ETT, de su forma de proceder y de sus derechos y obligaciones hacia ellos. El trabajador en misión debe saber qué es lo que la ETT le ofrece y viceversa, es decir, los conocimientos y experiencia que puede aportar y que recibirá a cambio. Ha de conocer el sector o sectores que mejor encajan con sus preferencias profesionales, para, de esta forma, buscar la mejor adaptación posible al puesto de trabajo que va a ocupar.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TRABAJADOR EN LA ETT

Hoy día el desempleo es el mayor problema de los españoles. Las ETT plantea una respuesta. El 97% de los nuevos trabajos creados en 1996 se debe a los trabajos temporales (Bryan W. Husted, 1997).

Para algunas personas, un trabajo temporal puede representar la alternativa más adecuada a su situación laboral. Según la OIT en un estudio realizado sobre el empleo temporal en Europa "para un 30% de los trabajadores temporales..., el empleo temporal es su primera alternativa (jóvenes, personas con responsabilidades familiares, trabajadores especializados...)" (Rowan, 1994, 52-53).

Otros trabajadores consideran el trabajo temporal como una solución transitoria mientras encuentran un trabajo permanente, ya sea en otra empresa o en esa misma en la que presta servicios de carácter temporal. No obstante, la probabilidad de que la contratación pase de temporal a indefinida en la misma empresa usuaria de los servicios de las ETT ha venido disminuyendo durante los últimos años. Así lo demuestran los datos: si para 1991 entre un 30% a un 40% de los trabajadores temporales encontraron un empleo fijo, en 1994, las cifras que se proporcionan en una encuesta realizada por la revista Capital Humano en España, el 28,9% de estos contratos acaban por incorporarse indefinidamente a la empresa; y para 1996, sólo algo más del 16% de los trabajadores cedidos en misión pasan a integrarse de forma estable en la plantilla (Sáenz, 1996). Sin embargo, esta cifra media fluctúa significativamente en función del sector que se considere. Así, las empresas del sector de hostelería y turismo debido a su propia naturaleza estacional contrata solamente de forma indefinida a un 5% de los trabajadores temporales; esta cifra se eleva para el sector de automoción en un 10% y para el sector logística, un 40%.

Por otro lado, uno de los aspectos más criticados de las ETT es la formación de los trabajadores temporales. La formación vista no sólo de la perspectiva de la realización óptima de la tarea que se le encomiende en la empresa usuaria, sino también entendida como factor motivacional del empleado en sí. La Ley para las ETT indica actualmente, que un 1,25% de la masa salarial debe ser invertido en

formación de sus empleados. Los datos de 1994 indican que el 13,6% de ETT no invertía nada en formación de esos empleados, mientras que otro 19% lo hacía entre el 0,5% y el 1% de su masa salarial. Si a esto unimos los datos preliminares de Baeza Tordesillas (1997), el 76,2% no ha recibido ningún tipo de formación por parte de las ETT. En este sentido las empresas usuarias no demuestran una total satisfacción con el nivel de formación de los empleados temporales con los que cuenta. De esta manera podemos observar que por término medio, alrededor de un 10% de los trabajadores cedidos a las empresas usuarias han de ser sustituidos por no responder su desempeño a las exigencias demandada.

De todas formas, las quejas no provienen sólo de la empresa usuaria, también los trabajadores temporales plantean problemas que se les presentan dentro de la empresa donde prestan sus servicios (Baeza Tordesillas, 1997):

- El trato personal no se considera que fue el adecuado: 14,3%.
- Las condiciones de trabajo no eran las adecuadas: 14,3 %.
- El trato claramente diferenciados del trabajador fijo: 33,3%.
- No se le especifica de forma clara la tarea a realizar: 15 %.

Como hemos mencionado anteriormente el elevado porcentaje que representan los empleos temporales con respecto a los nuevos, indica una tendencia hacia el predominio del empleo temporal sobre el permanente. Lo que significa que la elección del empleo temporal como transitorio en la búsqueda de otro permanente será una opción menos contemplada. La necesidad de flexibilización del mercado laboral debido a las circunstancias de desempleo que ahora observamos, obliga a un intento de mejora paulatino de esta opción de trabajo, de forma que los factores que participan en este ámbito, empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y trabajadores temporales aúnen esfuerzos, encontrando fortalezas, minimizando debilidades y buscando nuevas posibilidades de conseguir mayores beneficios y elementos de motivación para todas las partes.

3. EL PERFIL DEL TRABAJADOR DE UNA ETT

Con el objeto de analizar el tipo de personas que trabajan en la ETT, se ha procedido a tomar una muestra formada por 150 personas que prestan sus servicios a este tipo de empresas. El procedimiento seguido ha sido el aleatorio, de modo que se procedió a entregar el cuestionario a las principales ETT que operan en Málaga, quienes los fueron entregando a los trabajadores los días que iban a recoger los "PARTES".

El empleado de una ETT es una persona joven, con una edad mayoritariamente entre 20 y 25 años (69% de los encuestados), sin que exista una gran preferencia por un sexo, aunque en la muestra obtenida, de forma aleatoria, predominan los hombres (59%).

Sexo	Mujer 41%	Hombre 59%			
Edad	Menor de 20 años 7%	De 20 a 25 años 69%	De 26 a 30 años 24%	Mayor de 31 años 0%	
Estado Civil	Soltero 96%	Casado 2%	Separado 2%	Divorciado 0%	Viudo 0%

Tabla 1. Perfil del trabajador temporal.

Fuente: Elaboración propia.

3.1. Formación del trabajador de una ETT

En cuanto al grado de formación de este tipo de trabajadores es bastante bajo, principalmente han realizado estudios de Formación Profesional de primer y segundo grado (electrónica, informática, administrativo) en un 35%.

Se puede afirmar que mayoritariamente 60% (24+36). carece de una clara formación profesional, ya que sólo dispone de estudios básicos (EGB y BUP-COU). Por tanto, se trata de personas que carecen de una posición clara en el mercado laboral y a las que le cuesta más trabajo su inserción en el mercado laboral.

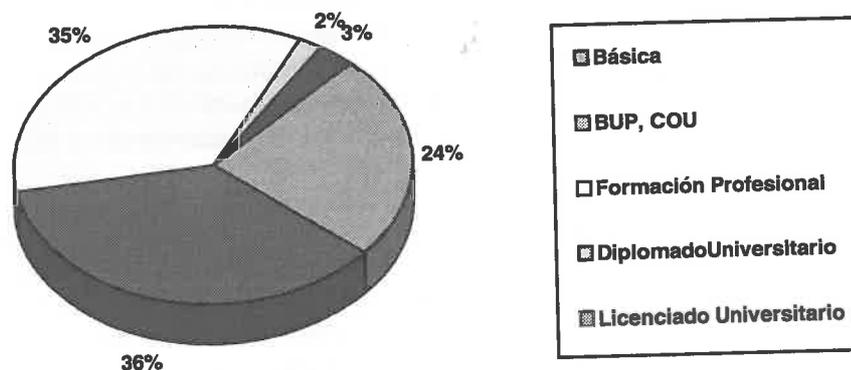


Figura 1. Formación reglada
Fuente: elaboración propia

El **idioma**, sólo el 48% de los encuestados afirma hablar uno o más idiomas, siendo el más frecuente el inglés 85% seguido del francés (9%) e italiano (6%), aunque no hayan indicado nada al respecto, se intuye que el idioma más hablado se corresponde con el que se suele aprender dentro del sistema educativo (inglés) ya que hay un bajo porcentaje que hable varios idiomas.

Formación complementaria. En este apartado, un análisis de la denominación de los cursos o formación complementaria que dicen tener, se corresponde con la oferta de Formación Ocupacional, por lo que se detecta la incidencia que ésta tiene sobre este grupo de desempleados o personas que buscan empleo y que trabajan temporal y ocasionalmente. En concreto, algunos ejemplos de cursos o los que mayoritariamente han hecho son, ordenados por materia cursada y mayor frecuencia :

- 1º Cursos con una orientación hacia tareas administrativas (mecanografía, contabilidad, ofimática, gestión de pymes, etc.
- 2º Relacionados con la electrónica (electricidad industrial, electricidad del automóvil, microelectrónica, electricista, mantenimiento electrónica, técnico auxiliar electrónica, etc.).
- 3º. Otros como panadería, automoción ,gestión comercial y marketing, así como relacionados con el ocio y tiempo libre.

Las ETT, tienen obligación legal de destinar un 1,25% de la masa salarial bruta a la formación de sus empleados, sin embargo, la mayoría (63%) afirma no haber recibido ningún tipo de formación, del resto que sí afirma recibida principalmente es de cajero y seguridad e higiene en el trabajo. Según consta en el artículo 12.2 Ley 14/1994 de las ETT; artículo 8 del Reglamento por el que se desarrolla la Ley 14/1994 (R.D. 4/1995 de 13 Enero); artículo 43 del segundo convenio colectivo estatal de ETT 1997-1999. Del restante 37% que afirma haber recibido algún tipo de formación, entre la materia recibida predomina la formación relacionada con el trabajo a realizar, más concretamente, destaca la formación "teórico - práctica de cajero/a ", formación que está correlacionada con uno de los trabajos que más se realiza mediante las ETT, siempre según la muestra encuestada y la zona de la misma que es la ciudad de Málaga, y que es precisamente el de cajero.

3.2. Principales motivaciones que le impulsaron a trabajar con una ETT y expectativas de la relación que mantiene con ellas

Los motivos que le llevaron a prestar sus servicios a las ETT son principalmente:

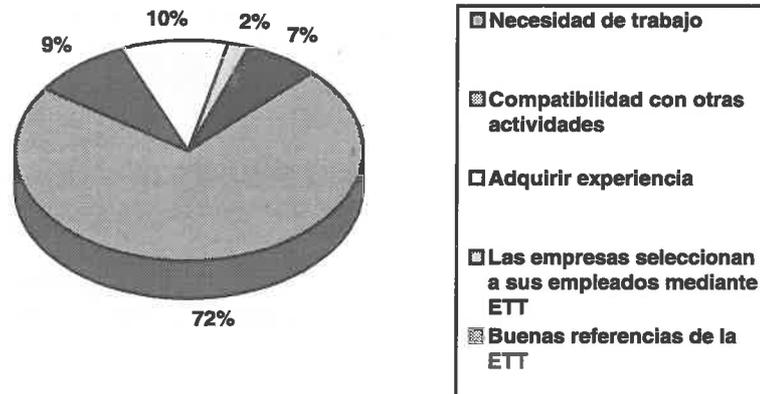


Figura 2. Principales motivaciones del trabajador temporal.
Fuente: Elaboración propia.

El principal motivo para ofrecer los servicios y trabajar en una ETT es la necesidad de trabajo (72%), aunque sea ocasional y por unas cuantas horas o meses y a un salario algo inferior al que cobran quienes lo realizan mediante un contrato laboral normal directo con la empresa en cuestión sin mediación de la ETT.

La elevada tasa de paro existente en nuestro país actualmente, 18,5% (septiembre del 1998, según datos proporcionados a través del diario económico EXPANSIÓN), teniendo en cuenta también que es el país que registra la tasa de desempleo más elevada en la Unión Europea (9,9%, según EUROSTAT), y unida a la falta de una clara orientación profesional debido a la escasa formación profesional que tiene el colectivo analizado, hacen que éste vea a la ETT y el trabajo que ésta ofrece como una salida asequible y un medio de incorporarse al difícil mercado de trabajo. Idea, esta última, perfectamente relacionada con que un 10% de los encuestados vean el trabajo en la ETT como un medio de adquirir experiencia, (muy valorada y requisito exigido por muchas empresas para dotar de mayor selectividad la selección de personal que realizan). que le ayude a encontrar trabajo estable ; y el que el 2% opine que las empresas seleccionan a su personal mediante una ETT y que es una de las misiones y funciones que desempeñan las ETT.

En otro orden de motivaciones debe destacarse que sólo un 9% de los encuestados afirman ofrecerles sus servicios porque les ofrece la oportunidad de compatibilizar el trabajo y la obtención de ingresos con otras actividades, principalmente estudios.

También destaca un 7% que afirma que le han proporcionado buenas referencias de las ETT, destacando el trato personalizado y “digno” que obtienen de ellas, y el hecho de que se encarguen de realizar todas las tareas de tipo burocrático en materia de contratación.

3.3. Aspiraciones futuras

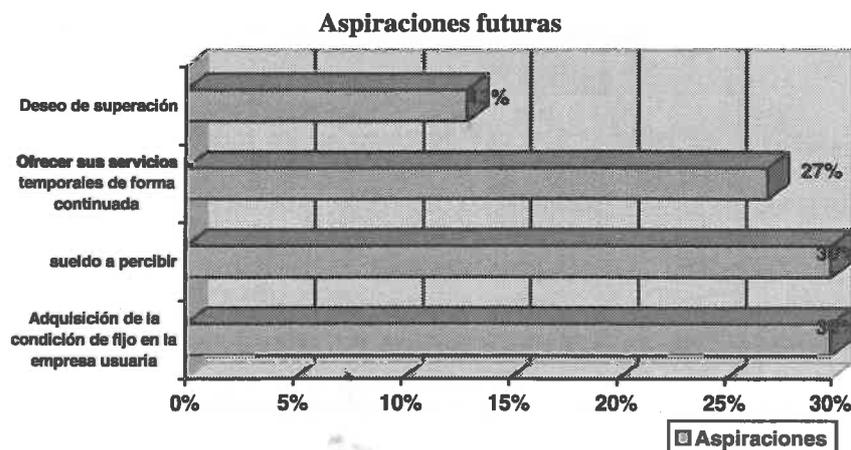


Figura 3. Aspiraciones futuras.
Fuente: Elaboración propia.

En su relación laboral y de prestación de servicios a la ETT, las aspiraciones y objetivos que persiguen este tipo de trabajadores son (por orden de prioridad):

1° Quedarse fijo en la empresa usuaria (30%)

2° El sueldo a percibir (29,5%)

3° Que la ETT vuelva a solicitar sus servicios (26,5%)

4° Otras motivaciones (14%) entre las que destacan aspectos derivados de su personalidad como amor propio y deseo de superación, ética, lo importante para ellos es el trabajo bien hecho, así como adquirir experiencia y formación.

Se observa, en general, que las principales motivaciones para realizar bien su trabajo están de acuerdo con la necesidad de encontrar un trabajo estable (quedarse fijo en la empresa usuaria).

3.4. Experiencia anterior a su incorporación en la ett.

La mayoría de los trabajadores de la muestra estudiada 62% si tenía experiencia antes de trabajar o prestar sus servicios en ellas. Entre las actividades que han realizado los encuestados antes de acceder a una ETT, podemos destacar la comercial que representa a un 21% de los trabajadores con experiencia previa, con contrato de duración media de solo cuatro meses aproximadamente debido al carácter estacional de este tipo de actividades (Navidad, rebajas, etc.). El trabajo administrativo representa también un porcentaje elevado (13,4%), es decir, una gran parte de los encuestados tienen experiencia en este campo antes de acudir a una ETT. Lo mismo sucede con las tareas de distribución y transformación (14%). Pero sin embargo, entre las personas dedicadas a labores de agricultura y servicios, la experiencia no representa un porcentaje muy significativo.

3.5. Experiencia en la ETT

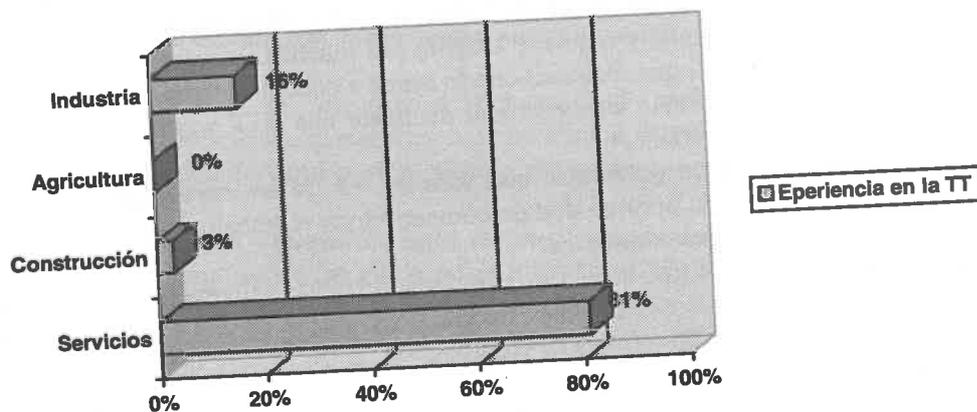


Figura 4. Experiencia en la ETT.
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las tareas más frecuentes que desempeñan los trabajadores que acceden a la ETT podemos destacar en primer lugar el sector de fabricación y transformación que representan un 16,1% respecto al total de la muestra y con una duración media de unos ocho meses. También predomina el sector de administración y de empleados de caja (12,9%) cuya duración media de contrato es algo mayor de nueve meses y medio, y dos respectivamente. Observamos también a través de los datos proporcionados por la encuesta que las empresas de construcción no hacen un uso muy frecuente de las ETT para captar trabajadores, pues las personas que trabajan en este sector a través de una ETT representan tan solo un 3% de la muestra. Por último, cabe mencionar la actividades comerciales que también son representativas en este estudio aunque este tipo de contrato es menos prolongado.

3.6. Tipo de técnicas de selección aplicadas:

La técnica de selección más común a la hora de acceder a un puesto de trabajo temporal a través de la ETT, es la entrevista personal (61%), seguida del test psicotécnico (35%), pero algunos fueron

seleccionados simplemente a través del currículum vitae o impreso de solicitud de empleo presentado en la propia oficina de la ETT sin necesidad de prueba alguna. También los hay que afirman haber sido sometidos a un reconocimiento médico previo.

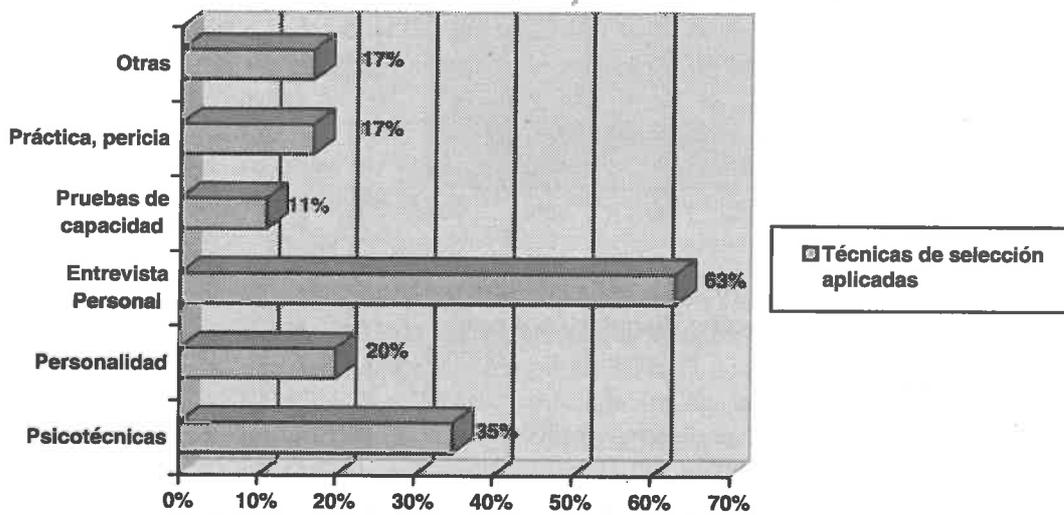


Figura 5. Tipos de técnicas de selección aplicadas
Fuente: Elaboración propia.

3.7. Orientación a cerca de la tarea a desempeñar y acogida en la empresa usuaria

Al incorporarse al puesto la ETT tiene la obligación legal de informar y asesorar al trabajador en referencia a sus funciones. A través de esta encuesta se demuestra que las ETT suelen cumplir, ya que, **al preguntarle por quién le informó u orientó** el 62% de los encuestados afirma que fue la ETT quién lo hizo, seguido de sus compañeros 35%, del encargado directo 29% y del jefe inmediato 22%.

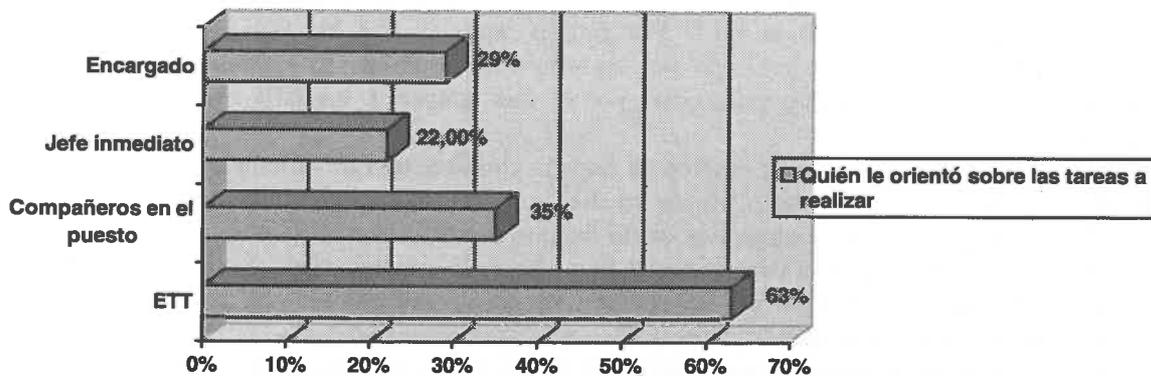


Figura 6. Orientación de la tarea a desempeñar
¿Cómo fue la **acogida** que se le dio al incorporarse a la empresa usuaria?

En general, el trato recibido fue bastante positivo, siendo poco representativo el porcentaje que considera que su acogida en la empresa usuaria no fue satisfactoria.

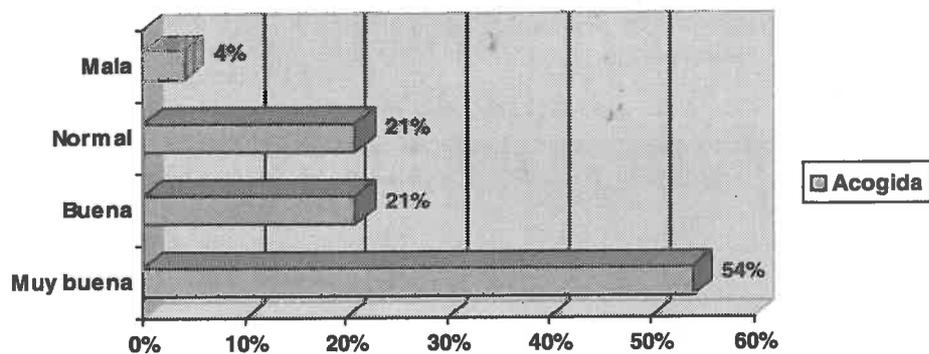


Figura 7. Acogida en la empresa usuaria.

Fuente: Elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido poner de manifiesto cuales son las características principales de las personas que prestan servicios en las empresas usuarias a través de las ETTs. Las conclusiones a las que hemos llegado podemos sintetizarlas del siguiente modo:

El perfil básico del trabajador cedido por las empresas temporales es el de una persona joven con un nivel bajo de formación y que encuentra dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. La mayoría cuenta con experiencia anterior sobre todo en tareas de tipo administrativo, comercial, distribución y fabricación. Y son precisamente este tipo de tareas las que mayor peso específico tienen entre las actividades demandadas por las empresas usuarias. No obstante no tiene porque existir una correlación exacta entre la labor que desempeña un trabajador en misión y su experiencia previa, aunque es lógica la adecuación, siempre dentro de lo posible, entre ambos aspectos. La aspiración principal de este tipo de trabajadores es conseguir un empleo preferentemente estable bien en la propia empresa usuaria o bien en otra que sepa apreciar los niveles de formación y experiencia adquirido a través de la ETT. Por último, apuntar que los trabajadores se sienten satisfechos con la acogida y trato recibido por las empresas usuarias. El análisis de este tipo de trabajadores muestra que el motivo primordial por el que acuden a las ETT es la dificultad de encontrar trabajo.

Dada la complicada situación de empleo en España con una tasa de desempleo en nuestro país es muy alta (18,5% por tan sólo un 9,9% de media europea), la necesidad de flexibilización del mercado laboral obliga a acudir a soluciones como las que ofrece este tipo de empresa. No obstante, esta vía como solución transitoria a precariedad laboral no es la más adecuada. Lo ideal sería que se contemplara como una libre elección del trabajador y no como única salida obligada a la espera de acceder a otro puesto mejor en el que sean satisfechas sus aspiraciones laborales.

En la medida en que se disminuya el número de parados e incremente el conocimiento por parte del demandante de empleo y la experiencia adquirida por este tipo de empresas, la oferta de las ETT tendrá un valor mayor y su función en la sociedad ira cobrando mayor importancia haciendo que sus trabajadores se sientan satisfechos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAIDE CASTRO, M.; GONZALEZ RENDON, M.; FLOREZ SABORIDO, I. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Madrid: Pirámide.
- BARTRAM, D.; LINDLEY, P.; MARSHALL, L.; FOSTER, J. (1995): "The recruitment and selection of young people by small businesses", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 68, pp. 339-358.

- CHIAVENATO, O. (1988): *Administración de Recursos Humanos*. Méjico: McGraw-Hill/Interamericana de Méjico.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1994): "La función económico-social de las empresas de trabajo temporal", *Revista Capital Humano*, Extra N. 70, pp. 28-30.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, Primer trimestre de 1.998, Editado por el INE.
- HANDY, Ch. (1993): *La edad de la sinrazón*. México: Limusa.
- HUSTED, BRYAN W. (1997) "La ética y las empresas de trabajo temporal: un enfoque Rawlsiano. *Revista Capital Humano*. N. 103.
- II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (1997): *Normativa legal de las empresas de trabajo temporal*. Umano Trabajo Temporal.
- LEY 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, *BOE*, (JUEVES, 2 DE Junio, 1994).
- PINO, LOLA (1997). "Guía práctica de trabajo temporal: usuarios, trabajadores y empresas de trabajo temporal". N. 103.
- REAL DECRETO 4/1995, de 13 de Enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, *BOE*, (1 de febrero, 1995).
- RODRIGUEZ CASTAÑON, R. (1994): "La regulación de la actividad de las empresas de trabajo temporal", *Revista Capital Humano*, Extra N. 70, (septiembre, 1994), pp. 32-33.
- SÁENZ, M^a TERESA (1996): "Estudio comparativo sobre necesidades de trabajo temporal por sectores. *Revista Capital Humano*. N. 92.

