



**DOCUMENTOS.**

# **LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**



**Secretaría Confederal de Empleo**

Noviembre de 2003

---

**ÍNDICE:**

<b>RESUMEN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>1. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Estructura del sector.....</b>	<b>13</b>
1.1.1. Asociaciones empresariales de las ETT.....	17
1.1.2. Afiliación y delegados en las ETT.....	17
<b>1.2. Evolución de las empresas.....</b>	<b>18</b>
<b>2. LA CONTRATACIÓN EN LAS ETT.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. Volumen de la contratación.....</b>	<b>25</b>
2.1.1. Contratación ETT respecto General.....	26
2.1.2. Contratos por Comunidades Autónomas.....	27
2.1.3. Modalidades Contractuales.....	30
2.1.4. Los CPD según sector económico.....	33
2.1.5. Los CPD según rama de actividad económica.....	42
<b>2.2. Condiciones de contratación y características de los trabajadores de las ETT</b> <b>.....</b>	<b>47</b>
2.2.1. Duración de los contratos.....	47
2.2.2. La contratación a tiempo parcial.....	49
2.2.3. Contratos por sexo y edad.....	51
2.2.4. Nivel de estudios y ocupación.....	53
<b>ANEXO I.....</b>	<b>55</b>

## RESUMEN Y CONCLUSIONES

La evolución de la Empresas de Trabajo Temporal (ETT) desde su autorización legal en 1994 ha pasado por dos etapas diferenciadas. Desde 1994 hasta 1999 se produjo un crecimiento continuado, tanto en el número de ETT como en el de contratos de puesta a disposición (CPD) realizados. Sin embargo desde 1999, coincidiendo con la modificación de la Ley 29/1999, se constata una desaceleración en el crecimiento e incluso se reducen el número de empresas y el número de CPD.

El análisis que se presenta comprende el período 1996-2002. Entre las principales características de la actividad de las ETT destacan las siguientes:

- La actividad de las ETT se caracteriza por una alta concentración en determinadas Comunidades Autónomas (CC.AA.), tanto en lo que se refiere a las ETT como a los CPD y CL.
- La disminución del número de ETT tiene especial incidencia en las de ámbito inferior. Entre las de ámbito nacional sólo desaparecen 3 entre 1998 y 2002, mientras que entre las de ámbito provincial y autonómicas desaparecen 56 y 41, respectivamente.
- Murcia es la única comunidad que presenta un crecimiento continuo, tanto en relación al número de ETT como al número de CL y CPD gestionados.
- Existen grandes diferencias entre las CC.AA. en cuanto a la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad: en un extremo se sitúan comunidades donde las ETT tienen una tasa muy inferior a la media como Extremadura (2,5%) o Andalucía (5,1%); y, en el otro extremo, aquellas con tasas de participación muy superiores a la media, como Murcia (32%), Cataluña (24%), Navarra (21%) o Madrid (20,9%).
- La modalidad contractual más utilizada en la cesión de trabajadores y trabajadoras es la *Eventual por Circunstancias de la Producción*, representando casi la mitad del total de contratos. Le siguen las modalidades *Por obra o servicio determinado* (43,9%), *Interinidad por reserva del puesto de trabajo* (5,6%) e *Interinidad por proceso de selección* (1,3%).

- Los contratos *Eventuales* y *Por obra o servicio determinado*, que agrupan al mayor número de CPD, disminuyen en los últimos años, aunque con una mayor intensidad el contrato *Eventual*.
- Desde 1999 se observa un trasvase de los contratos *Eventuales* hacia los contratos *Por obra o servicio determinado*, al igual que sucede en la contratación general. Este trasvase se advierte tanto a nivel general, como sectorial y por ramas de actividad. Las posibles causas del incremento del peso de los contratos *Por obra o servicio determinado* en detrimento de los contratos *Eventuales* podrían estar: en la limitación de prórrogas en el caso de los contratos eventuales; en la mayor flexibilidad en la utilización del contrato *Por obra o servicio determinado*; y, en la posibilidad de realizar, desde julio de 2001, bajo la modalidad del contrato eventual un solo contrato con el mismo trabajador para cubrir varias puestos a disposición sucesivas (con empresas usuarias diferentes).
- El contrato de *Interinidad por reserva del puesto de trabajo* es la única modalidad que crece en 2001 y 2002 y se espera que siga creciendo tras la aprobación de la Ley 12/2001, que permite a estas empresas beneficiarse de la bonificación a los contratos de interinidad para cubrir permisos de maternidad/paternidad.
- *Servicios*, es el sector que agrupa al mayor número de CPD (55,9%), seguido por *Industria* (35,8%), *Agricultura* (5,4%) y *Construcción* (2,7%). Sin embargo, es en la *Industria* donde las ETT tienen la mayor tasa de participación en la gestión de la temporalidad, alcanza una tasa del 57%. Le siguen, a gran distancia, el sector *Servicios* (12,4%), *Agricultura* y *Pesca* (6,4%) y el sector de la *Construcción* (2,4%).
- En *Agricultura* y en *Industria* crece la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad, pero por causas diferentes: en el caso del sector *Agrícola* porque el número de CPD aumenta en una mayor proporción que los contratos temporales; mientras que en la *Industria* disminuyen ambos tipos, pero en una proporción superior los contratos temporales. En los restantes sectores, *Construcción* y *Servicios*, disminuye la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad.
- El sector *Agrícola* es el único en el que aumenta el número de CPD en 2002 y el que crece más en términos relativos durante el período estudiado. Además, es el único sector donde el número de CPD crece en una mayor proporción que los

contratos temporales. Probablemente esto refleje un proceso de sustitución de contratación directa de trabajadores fijos discontinuos por la contratación a través de ETT.

- En la *Industria*, a pesar de que el número de CPD disminuye, las ETT parecen tener la cuota de mercado más estable: su tasa de participación en la gestión de la temporalidad se mantiene con pocas variaciones a lo largo del período estudiado y con tendencia a crecer.
- Por su parte, en la *Construcción* a pesar de tener la más alta tasa de temporalidad, es el sector en el que las ETT tienen la menor tasa de participación en la gestión de la temporalidad, y en el que los CPD disminuyen más, en términos relativos, y a un ritmo mayor. Este comportamiento cabe pensar que responde a estrategias empresariales encaminadas a reducir costes y eludir las obligaciones y derechos contemplados en nuestro marco normativo en el caso de los trabajadores y trabajadoras cedidos, utilizando otras vías como la contrata y subcontrata.
- En el sector *Servicios*, que agrupa el mayor número de CPD, es donde las ETT sufren las mayores pérdidas en relación a su participación en la gestión de la temporalidad: el número de CPD disminuye en una proporción muy superior a la registrada entre los contratos temporales registrados en el INEM.
- La actividad de las ETT se concentra en pocas ramas de actividad, tan solo 12 agrupan cerca del 71% de los CPD: *Hostelería* (18,2%), *Industria de alimentos bebidas y tabaco* (8,3%), *Otras actividades empresariales* (7,9%), *Comercio al por menor* (5,4%), *Agricultura* (5,3%), *Comercio al por mayor* (5,0%), *Industria del papel. Artes gráficas y edición* (4,0%), *Actividades anexas a transporte* (3,7%), *Metalurgia* (3,4%), *Transporte marítimo y fluvial* (3,2%) *Transporte terrestre y por tubería* (3,1%), *Industria química* (3,1%).
- La tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad aumenta en 27 ramas: 2 forman parte del sector *Agricultura y Pesca*, 6 del sector *Servicios* y 19 de *Industria*. En el caso de los sectores *Agricultura* y *Servicios* las ramas en las que aumentan la tasa de participación coinciden con aquellas en las que crecen el número de CPD; mientras, en el sector *Industria* coinciden tanto con actividades en las que crece el número de CPD como con otras en las que disminuye el número de CPD, pero en las que también se reducen los contratos temporales registrados y, además, con una intensidad superior.

- Según se desprende de los datos analizados, la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad ya sea a nivel de CC.AA., sectores o ramas de actividad no está directamente relacionada ni con el comportamiento de la contratación temporal registrada ni con las tasas de temporalidad:
  - En comunidades como Andalucía o Extremadura con tasas de temporalidad muy superiores a la media, las ETT tienen tasas de participación en la gestión de la temporalidad muy bajas.
  - Los sectores con mayores tasas de temporalidad, como *Construcción* y *Agricultura*, son en los que las ETT tienen una menor tasa de participación.
  - Las ramas que registran más contratos temporales no se corresponden en todos los casos con las que concentran más CPD, como por ejemplo *Construcción* ó *Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales*. Ni en todas las actividades con tasas de temporalidad altas, las ETT tienen una cuota significativa de participación en la gestión de la contratación temporal. Hay ramas cuyas tasas de temporalidad son muy inferiores a la media y sin embargo las ETT gestionan un porcentaje muy elevado de su temporalidad, como la *Industria del papel* o la *Industria química*.

En cuanto a las características y condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras contratados por las ETT para ser cedidos destacan las siguientes temas:

- La contratación laboral realizada por las ETT se trata de contratos de carácter temporal en una inmensa mayoría, además son de muy corta duración, cerca de la mitad de los que identifican su duración son de menos de 5 días.
- Una parte importante de los contratos se realiza a tiempo parcial (25%). Destaca el hecho de que en la contratación realizada por las ETT el mayor número de contratos a tiempo parcial se realiza con hombres, mientras que en la contratación general son las mujeres a las que se contratan mayoritariamente a tiempo parcial.
- La trabajadores cedidos son fundamentalmente jóvenes: el 70% de los trabajadores y trabajadoras de las ETT son jóvenes menores de 30 años, el 46% tienen menos de 25 años, mientras que los mayores de 40 años sólo representan alrededor del 10%. No obstante, en los últimos 3 años se detecta un ligero

incremento del peso de los trabajadores mayores de 40 años, en concreto de mujeres mayores de esta edad.

- Los contratos se realizan mayoritariamente con personas con bajo nivel de estudios y para puestos no cualificados y no se avanza hacia una mayor especialización:
  - Entorno al 64% de promedio de las personas contratadas por ETT tienen estudios iguales o inferiores a EGB; el 29% ha terminado BUP o FP y muy por debajo (6%) están las personas diplomadas o licenciadas.
  - El 61% de las personas contratadas por ETT se engloban en el colectivo de trabajadores no cualificados, porcentaje ligeramente superior entre los hombres (68%) e inferior entre las mujeres (51%). Los técnicos sólo suponen el 2,6% de las personas contratadas y el 4,4% son operadores de instalaciones, maquinaria y montadores.

A la vista del anterior análisis de evolución del sector, podemos decir que desde 1994, año en que se produce la regularización de las ETT, la normativa de su funcionamiento ha experimentado cambios importantes que han ido en la línea de mejorar las condiciones de trabajo, especialmente el salario, de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición, así como a acotar la actividad de estas empresas para limitar sus efectos en un mercado de trabajo con amplias parcelas de precariedad laboral y con elevadas tasas de temporalidad y de siniestralidad.

La acción de CC.OO. ha tenido mucho que ver en esa evolución normativa positiva. Gran parte de las reivindicaciones sindicales se han trasladado a la ley y a la negociación colectiva: la equiparación salarial, la limitación de su actuación en actividades de riesgo y en las Administraciones Públicas, los derechos de información a la representación sindical sobre los contratos que realizan las ETT, tanto mercantiles como laborales, la mayor capacidad de intervención sindical desde la empresa usuaria.

Después de casi diez años, hoy podemos decir que la regulación legal y convencional en la que desarrollan su actividad las ETT es garantista, tanto respecto a sus obligaciones como empresas (registro, fianza, ámbitos de actuación), como en cuanto a sus deberes y obligaciones con los trabajadores (salarios y condiciones de trabajo).

En cuanto a los efectos de su actuación sobre la temporalidad, se puede señalar que no han sido el factor determinante en la evolución de ésta. Con carácter general, las ETT gestionan una parte relativamente pequeña de la temporalidad (entre el 12 y el 14%), y una evolución decreciente.

Desde el lado de los trabajadores y trabajadoras hay que decir que, a pesar de la mejor regulación, las ETT no representan una opción de empleo satisfactoria, y menos, permanente. Pueden ser una alternativa coyuntural ante la falta de otras, el tránsito hacia un empleo con futuro. Porque a nadie le gusta cambiar de empresa todos los días ni ser “un extraño” en la empresa donde desarrolla la actividad laboral.

Desde el lado de las empresas usuarias, en la medida en que se ha limitado sustancialmente el factor de menor coste, no han ido incrementando la utilización de las ETT, y han buscado otras alternativas en el amplio y multifacético desarrollo de la descentralización productiva.

Por su parte las ETT no han sabido adaptarse a la nueva regulación, en la que el factor de competencia ya no son los costes, y no han hecho el recorrido anunciado de mayor especialización y cualificación en la prestación de sus servicios. Por el contrario, se ha promovido desde sus mismos grupos empresariales la actuación creciente de las empresas multiservicios, falsas ETT en la práctica, que actúan con los mismos índices de temporalidad, imponen condiciones de trabajo más negativas, y carecen de las obligaciones y controles legales de las ETT.

Como suele suceder, irresponsablemente, en el mercado de trabajo español, la mejor regulación de una determinada situación generadora de precariedad laboral no acaba con el problema, dado que las estrategias empresariales siempre buscan nuevas vías de escape a las obligaciones y responsabilidades establecidas. Hoy la descentralización productiva en sus múltiples formas, segregación de actividades y constitución de nuevas empresas, contratas y subcontratas con diverso grado de especialización, empresas multiservicios, trabajadores autónomos dependientes, conforman una realidad productiva en la que las ETT son un caso particular (regulado) y no el más significativo cuantitativamente.

Estamos ante un proceso donde las relaciones triangulares crecen, la relación laboral y las formas de contratación tienen una gran dependencia de la relación mercantil entre la empresa principal o usuaria y la empresa auxiliar o contrata, la responsabilidad empresarial se diluye entre el entramado de empresas que intervienen



en el proceso productivo de bienes o servicios, parte de esa responsabilidad se traslada a los trabajadores que, a su vez, ven difuminada su relación de trabajo y la interlocución con el empresario (quien contrata no es quien toma las decisiones).

El nuevo reto para el sindicato, como lo fueron en su momento las ETT, es dar respuesta a estas formas de organización empresarial, que afectan al conjunto de las relaciones laborales, a las condiciones de trabajo, a la estabilidad y siniestralidad laboral, a la negociación colectiva, a la representación y organización sindical.

Algunas de las experiencias del trabajo sindical realizado con las ETT deberán servirnos también ahora: la limitación de lo que se debe subcontratar, basada en las propias características de la actividad y acorde a la contratación causal (no toda actividad subcontratada es temporal); el trabajo multisectorial, que trasciende a una sola federación; el papel de la acción sindical desde la empresa principal o usuaria; el preservar el ámbito sectorial en los convenios colectivos, frente al interés empresarial de desarrollar convenios horizontales; la igualdad de trato como principio sobre el que ir construyendo determinadas reivindicaciones.

## INTRODUCCIÓN

La Ley 14/1994, de 1 de junio, reguló por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). El objetivo de esta norma fue la regularización de este tipo de empresas que ya venían operando, así como garantizar el mantenimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos.

El primer objetivo de la regulación de 1994 se cumple desde los inicios de la aprobación, ya que tanto el número de ETT como de contratos celebrados por éstas experimentan un fuerte crecimiento.

Sin embargo, el cumplimiento del segundo objetivo ha requerido de regulaciones posteriores, tanto legislativas como de negociación colectiva, ya que los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a las empresas usuarias sufren las consecuencias de una elevada precariedad laboral, derivada no sólo del carácter temporal y de la prestación de servicios en distintas empresas por períodos muy cortos, sino porque sus salarios se encontraban muy por debajo de los salarios reconocidos a los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria que efectuaban los mismos trabajos o trabajos de igual valor.

Así lo reconoce la exposición de motivos de la Ley 29/1999, “el elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía, deriva no sólo del hecho de ser un medio más flexible de contratación, sino también en los menores costes salariales que implican la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal, siendo éste el principal incentivo para su utilización”.

En este marco, y con el fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición una mayor seguridad jurídica en su relación laboral y calidad del empleo tienen lugar las siguientes iniciativas legislativas:

- a) La **Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de presupuestos Generales del Estado para 1999**, que establece el incremento de un punto en los tipos de cotización a cargo del empresario para la contingencia de desempleo cuando la contratación de duración determinada, a tiempo completo, se realice por una ETT para poner a disposición de las empresas usuarias a los trabajadores y trabajadoras contratados por ella.

b) La **Promulgación de la Ley 29/1999, de 16 de julio**, que supone una reforma de la Ley 14/1994 y que tiene como fin garantizar al trabajador contratado por una ETT para ser cedido una mayor seguridad jurídica en su relación laboral con la empresa usuaria.

Entre las modificaciones que introduce destacan:

- la equiparación del salario de los trabajadores de la ETT con los de la empresa usuaria según marque el convenio colectivo;
- se les exige a las ETT que los trabajadores y trabajadoras cedidos tengan formación teórica y práctica sobre los riesgos de los puestos a cubrir; y,
- se obliga a las ETT a que tengan en sus plantillas al menos 12 personas con contrato indefinido por cada 1.000 trabajadores puestos a disposición durante el año precedente.

c) El **Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal**: que tiene por finalidad integrar y desarrollar las medidas necesarias para la ejecución de los deberes y obligaciones específicos de las ETT y de las empresas usuarias en la contratación y desarrollo de este tipo de trabajo, con el objeto de garantizar a los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, así como establecer la relación de actividades y trabajos que, en razón de su especial peligrosidad, deben quedar excluidos de la celebración de contratos de puesta a disposición.

d) El **III Convenio Colectivo Estatal**, firmado el 28 de julio de 2000 por todas las asociaciones del sector y las centrales sindicales. Su validez se extiende hasta diciembre de 2002<sup>1</sup>.

Recoge, entre otros aspectos, la equiparación salarial total<sup>2</sup>, sea cual sea la fuente del salario en esa empresa usuaria (convenio estatutario o extraestatutario, pacto de empresa, etc.) y la contratación por parte de las ETT de una póliza de seguros que cubra las contingencias derivadas de accidentes de trabajo.

---

<sup>1</sup> Durante el 2003 se está negociando el IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.

<sup>2</sup> Dada las diferentes interpretaciones y aplicaciones realizadas sobre el concepto legal de Convenio Colectivo a tenor de lo dispuesto en el art. 11 de la Ley 14/1994, conforme a la Ley 29/1999, el III C.C. de ETT clarifica tal concepto a efectos de fijar la retribución del personal de puesta a disposición.

e) El **RDL 5/2001 de 2 de marzo y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad**, que introduce diversas modificaciones entre las que destacan las siguientes:

- Autorización a las ETT a realizar un solo contrato *Eventual* con el mismo trabajador para cubrir varias puestos a disposición sucesivas (con empresas usuarias diferentes) cuando éstas sean por circunstancias del mercado y acumulación de tareas. Hasta ahora esto no era posible, ya que a cada puesto a disposición le correspondía un contrato laboral.
- Se establece el incremento del 36% de la cotización en la cuota empresarial por contingencias comunes si la duración del contrato es inferior a siete días. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad.

Lo cierto es que estas normas han supuesto un factor determinante en la autorregulación del sector. A partir de 1998 el número de ETT, de contratos de puesta a disposición (CPD) y de contratos laborales (CL) comienzan a tener un ritmo de crecimiento cuanto menos ralentizado, ya que tienden a disminuir, mientras la contratación temporal registrada en el INEM crece. En este sentido, observamos y cada vez con más frecuencia, que la actividad que venían desarrollando las ETT ahora se canaliza a través de subcontratas y a través de las empresas de Servicios, que operan sin ninguna regulación y rozando o incurriendo directamente en una cesión ilegal de mano de obra. Este trasvase lo manifiestan tanto las patronales<sup>3</sup> como la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.(COMFIA).

En este contexto, este estudio tiene por objeto conocer cómo estas modificaciones del marco legislativo inciden en la propia configuración del sector: desde las tendencias en su estructuración, evolución de las propias ETT, hasta las cuestiones relativas a la contratación, tanto desde el análisis de los contratos laborales (CL) como de los contratos de puesta a disposición (CPD).

Para el análisis de la evolución de la contratación existen dos fuentes de datos no homogéneas, el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) y el Anuario de Estadísticas Laborales elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para los CPD, y

---

<sup>3</sup> Pascual, Raquel: "El sector de trabajo temporal cede terreno a las empresas de servicios". Publicado en 5Días. Com, el 12 de diciembre de 2001.

el INEM que facilita los datos mensualmente sobre las contrataciones de trabajadores que realizan las ETT.

En el caso de las ETT, las fuentes de información son las elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La información de base utilizada procede de los Registros de ETT. Los datos contenidos en estos registros proceden, a su vez, de la documentación que las ETT deben presentar ante la autoridad laboral competente a efectos de solicitar la autorización o comunicar cambios sobre la situación.

## 1. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

### 1.1. ESTRUCTURA DEL SECTOR

Según la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal –AGETT- las seis grandes ETT agrupadas en ella registraron unos ingresos de 1.260,78 millones de euros en 2002, lo que supuso un descenso del -1,8% respecto al año anterior. Igualmente la contratación gestionada por estas empresas disminuyó un -4,6% respecto al año anterior.

El conjunto del sector de ETT registró a diciembre de 2002 un total de 1.819.281 CPD y 1.617.207 CL, es decir, un 4,3 y un 1,3 por 100, respectivamente, menos que el año anterior.

Paralelamente, el número de ETT disminuyó: de las 435 ETT con autorización en 1998 se pasó a 341 a finales de 2002, en cuatro años ha disminuido el 21,6%.

La desaceleración del sector, como hemos visto, queda patente tanto en la evolución del número de ETT como en el número de contratos y cesiones gestionados por ellas.

#### Las empresas de trabajo temporal en España, 1996-2002

(variaciones relativas, referidas al año anterior)

Año	ETT	CL	CPD
1997	7,3	68,1	71,8
1998	1,6	35,5	29,7
1999	-5,7	10,8	11,0
2000	-11,2	-6,8	0,2
2001	-4,9	-6,9	-5,2
2002	-1,4	-1,3	-4,3

Tabla1. Fuente: INEM y MTAS

Desde el año 2000 la actividad del conjunto del sector disminuye de forma importante y continuada. Este descenso no está directamente relacionado con el comportamiento de la contratación laboral temporal registrada, que crece. Esto significa que las ETT están perdiendo cuota de mercado y que posiblemente la causa sea que las empresas usuarias estén sustituyendo la vía de las ETT para la gestión de la temporalidad por otras formulas.

La reforma de las ETT de finales de 1999 y, concretamente la firma del III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal<sup>4</sup>, que entre otras cosas equipara el salario de los trabajadores y trabajadoras cedidos a los establecidos para los de la empresa usuaria, han provocado que se haga muy difícil competir vía precios como se hacía en los primeros años de la contratación temporal, cuando los costes eran inferiores si se recurría a una ETT.

El descenso de la actividad de las ETT se ha traducido en la desaparición de aquellas que no eran competitivas y en una acentuación del proceso de integración sectorial, donde las fusiones están teniendo un gran protagonismo<sup>5</sup>; y están produciendo una serie de ajustes en forma de sociedades que son adquiridas por otras para incrementar su cuota de mercado.

De hecho, el mercado de ETT se caracteriza por su fuerte concentración, tan solo seis empresas (ADECCO, ALTA GESTION, FLEXIPLAN, PEOPLE, RANDSTAD, y VEDIOR LABORMAN) agrupan el 60% de la actividad. Todas pertenecen a grupos extranjeros, salvo FLEXIPLAN que pertenece al grupo español Eulen. El resto de ETT son pequeñas y medianas firmas, con predominio de capital español. Esta fuerte concentración está obligando a medianas y pequeñas empresas a especializarse cada vez más para ser más competitivas frente a las grandes.

Según las organizaciones empresariales de ETT las empresas especializadas por áreas de trabajo o por zonas geográficas tienen su sitio, pero las empresas medias, generalistas y con poca formación, aunque al comienzo tuvieron su recorrido en base al precio ya no lo tendrán y tenderán a desaparecer.

Durante estos últimos años se ha ido configurando un importante proceso de clarificación y depuración de aquellas empresas que no se ajustaban a los modos de

---

<sup>4</sup> A partir del 1 de enero de 2001 queda garantizada la igualdad salarial entre el trabajador cedido y el contratado directamente por la empresa usuaria, tomando como referencia el salario del puesto de trabajo sea cual sea la fuente normativa de la que éste se derive (convenio estatutario, extraestatutario, pacto o acuerdo de empresa), desarrollando así lo establecido en la Ley 29/1999.

<sup>5</sup> A título de ejemplo, y según la información dada por COMFIA-CC.OO., estas son algunas de las fusiones que se han realizado:

- ALTA GESTIÓN absorbió la empresa HUMAN GROUP y todas las franquicias que existían con el nombre de Alta Gestión.
- PEOPLE integró en su grupo a la empresa QUANTUM, aunque la mantiene con su nombre.
- RANSTAD compra UMANO que previamente había absorbido a la empresa INTEREBEN. (La nueva ETT se llama RANSTAD y la Empresa de Servicios se mantiene con el nombre de UMANO).
- ADECCO activa la antigua marca de ADIA (en su día ADECCO surge de la fusión de ADIA y ECCO) y la pone en marcha, ahora está integrando en la marca principal algunas de sus delegaciones.

hacer definidos por la legalidad. Paralelamente han proliferado las “falsas empresas de servicios que funcionan como ETT sin serlo y que, por lo tanto, no ofrecen garantías”<sup>6</sup>.

Los empresarios, dentro de la estrategia de externalizar parte de sus actividades con el fin de evitar el propio crecimiento de la plantilla, obtener una mayor flexibilidad y abaratamiento de costes, han comenzado a recurrir a las denominadas empresas de Servicios –que generalmente son, a su vez, filiales de otras grandes compañías o multinacionales- porque los costes son menores, dado que no tienen una regulación como las ETT y, a diferencia de éstas, no están obligadas, por ejemplo, a que sus trabajadores cobren lo mismo que el resto de la plantilla de la empresa usuaria o a destinar una parte de su facturación a formación.

A título de ejemplo y según el estudio realizado por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO.)<sup>7</sup>, en la Administración Central del Estado la adjudicación de los contratos de asistencia técnica se realiza siempre a una empresa de servicios y se desconoce cuál es el marco convencional en el que se referencian los trabajadores y trabajadoras de estas empresas, que en una parte importante de los casos prestan sus servicios en la propia Administración. Igualmente ocurre en las relaciones que establecen las empresas con las empresas de servicios.

Además, como apunta el estudio citado anteriormente, aunque no hay datos concluyentes sí se empieza a percibir que las ETT especializadas en un sector determinado no están logrando grandes éxitos, mientras que las empresas de Servicios sí están avanzando más en la especialización sectorial.

En este sentido, debemos tener en cuenta que un número importante de ETT forma parte de grupos empresariales, los cuales también integran empresas de Servicios que complementan y les facilita realizar funciones y prestar servicios que están fuera del marco legal que regula a las ETT.

---

<sup>6</sup> “Cae el porcentaje de temporalidad que gestionan las ETT”, publicado en la Gaceta de los Negocios el 20 de febrero de 2002.

<sup>7</sup> Estébanez Tello, Isabel (2002): *Las empresas de trabajo temporal*. COMFIA-CC.OO., Madrid.



A título de ejemplo, a continuación citamos algunos de los grupos más relevantes<sup>8</sup>

- GRUPO AGIO: además de AGIO TT., tiene AGIO CONSULTORÍA, que atiende Formación, Selección y Prevención y AGIO SISTEMAS INTEGRALES.
- GRUPO ADECCO: tiene cuatro ETT, dos universales ADECCO y ADIA y dos especializadas: HORECCA en Hostelería y ALEXANDER TIC especializada en personal directivo. Luego tiene otra serie de empresas especializadas: "AOC Financial People", Consultoría de RR.HH. especializada en perfiles financieros y contables.; "COMPUTER PEOPLE", especializada en el terreno de las tecnologías de la información y comunicación. "LEE HECHT HARRISON", especializada en la recolocación (Outplacement). "ADECCO FORMACIÓN", para empresas que lo demanden. "IDEAL JOB", para la centralización de actividades administrativas internas y con intención de ofrecer a otras empresas el servicio de nóminas. "FUNDACIÓN ADECCO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL", dedicada a la recolocación de personas minusválidas, parados de larga duración, Mayores de 45 años, ex –deportistas, mujeres con cargas..... Y "ATLAS" que es la empresa de Servicios que cubre todos los sectores.
- GRUPO CRESAN: con la ETT "CENPLA", y la Empresa de Servicios "CRESAN".
- GRUPO MANPOWER INC: además de la ETT con su nombre, tiene la empresa "LINK" , dedicada al "Outsourcing" y a la consultoría de RR.HH., a la Selección de Personal y a la Formación externa.
- GRUPO ALTA GESTIÓN: además de la ETT con su nombre, tiene en el Grupo una empresa llamada EUROVENDEX con cuatro líneas de negocio: Fuerzas Comerciales (Venta y estudios de campo), Promociones de Venta, Merchandising y Telemarketing. También compone el grupo EUROCEN, dedicada a los proyectos de Outsourcing logísticos y CRM.
- GRUPO EULEN, aparte de la ETT FLEXIPLAN, este Grupo tiene varias empresas especializadas: Limpieza y Mantenimiento, Seguridad, Medio Ambiente (jardinería), Servicios Auxiliares, Restauración (Catering), Socio-sanitarias. Así como una empresa dedicada a la Selección de Personal y otra al Outsourcing (Outsourcing Global).
- GRUPO RANSTAD: además de la ETT con este nombre, al absorber al Grupo UMANO mantiene esta marca para denominar la Empresa de Servicios. También forma parte del Grupo RANSTAD CONSULTORES dedicada a la Selección de personal y Outsourcing.
- GRUPO VEDIOR-LABORMAN.- Además de la ETT, forma parte de este Grupo VEDIOR SERVICIOS (Call Center de Telemarketing y otros servicios a empresas). No podía faltar la empresa de Selección y Formación que lo cubre la empresa SELLAB.
- GRUPO FASTER: la ETT se llama FASTER IBERICA, y además está FASTER SERVICIOS AUXILIARES, SL., especializada en Selección de Personal.

<sup>8</sup> Fuente: COMFIA-CC.OO.

### 1.1.1. Asociaciones empresariales de las ETT<sup>9</sup>

En estos momentos son cuatro las asociaciones patronales de ETT existentes:

- AGETT, Asociación de Empresas de Trabajo Temporal. Pertenecen a esta patronal siete de las grandes empresas que operan en el mercado español (Adecco, Alta Gestión, Flexiplan, People, Randstad, Umamo, Vedior-Laborman) y las empresas filiales de éstas. Según los datos de esta asociación, representan más del 60% del volumen de contrataciones que se realizan en España a través de ETT.
- AETT, Asociación de Empresas de Trabajo Temporal. Agrupa aproximadamente a un centenar de medianas y pequeñas empresas.
- FEDETT, es la patronal que asocia a las empresas más pequeñas.
- ACETT, Associació Catalana d'Empreses de Treball Temporal. Asocia a empresas de ámbito exclusivamente catalán.

### 1.1.2. Afiliación y delegados en las ETT<sup>10</sup>

En Comisiones Obreras la afiliación de los trabajadores y trabajadoras de las ETT se realiza en COMFIA, federación responsable del sector de las ETT.

Existen dificultades para poder realizar procesos electorales en este sector. Las pautas del Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup> para marcar la dimensión de la representación no se ajusta adecuadamente a este sector, ya que, salvo excepciones, sólo está en condiciones de garantizar una representación sindical del personal fijo de estructura, que es muy reducido. Del cómputo de las doscientas jornadas del personal en misión salen unos censos electorales sobredimensionados dado el peso del personal de estructura (1%) sobre el total de trabajadores contabilizados.

En el III Convenio Colectivo de ETT se acordó crear como instrumento de gestión de este convenio colectivo, la figura del *Delegado Territorial*, correspondiendo a la Comisión paritaria la determinación de su número, funciones y gastos.

---

<sup>9</sup> Fuente: COMFIA-CC.OO.

<sup>10</sup> Fuente: COMFIA-CC.OO.

<sup>11</sup> Art. 72 del Estatuto de los Trabajadores. *Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.*

A fecha de 30 de abril de 2003, la representación sindical se distribuye de la siguiente forma:

<b>Total delegados/as</b>	336
CC.OO.	150
UGT	166
Resto	5

Por último, creemos que es necesario señalar, que ante el protagonismo que han ido adquiriendo las empresas de Servicios en estos últimos años se vuelven a plantear los mismos obstáculos a la posible acción sindical que habíamos conseguido superar con las ETT: equiparación salarial y control sindical.

Por tanto, tenemos un nuevo reto sindical, abordar el proceso de externalización de actividades por parte de las empresas de una forma más integral, considerando a las contratas, subcontratas, empresas de Servicios y contratos mercantiles con trabajadores autónomos.

De todo este conjunto de alternativas a la contratación directa con que cuentan las empresas, la mayor regulación respecto a obligaciones de las empresas corresponde hoy a las ETT.

## **1.2. EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS**

Desde que las ETT fueron autorizadas, por el Real Decreto-Ley 18/1993, y reguladas, por la Ley 14/1994, su número crece ininterrumpidamente y de forma notable hasta 1998. A partir de 1999 y coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley 29/1999 y del III Convenio Colectivo, que incrementa los controles sobre las ETT y sobre las empresas usuarias y que también aumenta las garantías de los trabajadores y trabajadoras objeto de CPD, el número de ETT con autorización comienza a disminuir hasta llegar a las 341: desaparecen 94 desde diciembre de 1998 hasta diciembre de 2002, es decir un 21,6% menos con respecto a 1998.

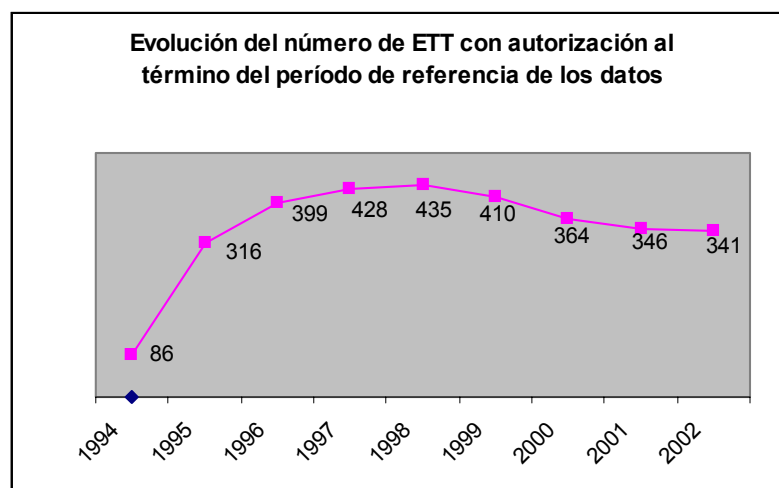


Gráfico1. Fuente: INEM y MTAS.

Del mismo modo, en todas las Comunidades Autónomas (CC.AA.) apreciamos un descenso considerable en el número de ETT a partir de 1998; excepto, en Ceuta y Melilla que mantiene el mismo número de ETT. No obstante, en el último año, 2002, el número de ETT tiende a estabilizarse en algunas CC.AA.: Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Ceuta y Melilla mantienen el mismo número; y, en Murcia, se crea una nueva ETT.

#### ETT según CC.AA. de ubicación de sus centros de trabajo

	Valores absolutos								Variaciones relativas (%)					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1996/2002
<b>TOTAL</b>	399	428	435	410	364	346	341	7,3	1,6	-5,7	-11,2	-4,9	-1,4	-14,5
<b>Andalucía</b>	61	62	67	75	71	69	68	1,6	8,1	11,9	-5,3	-2,8	-1,4	11,5
<b>Aragón</b>	26	32	37	42	36	37	34	23,1	15,6	13,5	-14,3	2,8	-8,1	30,8
<b>Asturias</b>	25	27	28	24	21	21	21	8,0	3,7	-14,3	-12,5	0,0	0,0	-16,0
<b>Baleares</b>	18	18	21	23	22	20	19	0,0	16,7	9,5	-4,3	-9,1	-5,0	5,6
<b>Canarias</b>	25	24	28	32	27	29	29	-4,0	16,7	14,3	-15,6	7,4	0,0	16,0
<b>Cantabria</b>	17	18	17	21	18	17	17	5,9	-5,6	23,5	-14,3	-5,6	0,0	0,0
<b>Castilla-La Mancha</b>	28	28	31	28	26	25	25	0,0	10,7	-9,7	-7,1	-3,8	0,0	-10,7
<b>Castilla y León</b>	38	41	38	41	37	37	37	7,9	-7,3	7,9	-9,8	0,0	0,0	-2,6
<b>Cataluña</b>	124	140	144	139	126	123	121	12,9	2,9	-3,5	-9,4	-2,4	-1,6	-2,4
<b>Comunidad Valenciana</b>	56	65	69	72	64	65	63	16,1	6,2	4,3	-11,1	1,6	-3,1	12,5
<b>Extremadura</b>	16	15	16	14	12	12	11	-6,3	6,7	-12,5	-14,3	0,0	-8,3	-31,3
<b>Galicia</b>	31	34	35	38	35	33	31	9,7	2,9	8,6	-7,9	-5,7	-6,1	0,0
<b>Madrid</b>	164	172	174	162	151	142	133	4,9	1,2	-6,9	-6,8	-6,0	-6,3	-18,9
<b>Murcia</b>	28	30	32	30	30	34	35	7,1	6,7	-6,3	0,0	13,3	2,9	25,0
<b>Navarra</b>	27	30	30	33	30	31	27	11,1	0,0	10,0	-9,1	3,3	-12,9	0,0
<b>País Vasco</b>	67	66	72	66	58	58	53	-1,5	9,1	-8,3	-12,1	0,0	-8,6	-20,9
<b>Rioja (La)</b>	18	19	17	19	18	18	17	5,6	-10,5	11,8	-5,3	0,0	-5,6	-5,6
<b>Ceuta y Melilla</b>	5	4	4	5	5	5	5	-20,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabla2. Fuente: INEM y MTAS

A lo largo de estos años, la **distribución geográfica** de las ETT se ha caracterizado por una alta concentración en determinadas comunidades: Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y País Vasco. El resto de comunidades se sitúan en torno o por debajo de la treintena de ETT.

Por lo que respecta al **ámbito de actuación**, el mayor número de ETT con autorización administrativa, a fecha de 31 de diciembre de 2002, corresponde a las de ámbito autonómico (117 ETT), seguidas por las provinciales (109) y por las de ámbito nacional (109). Sin embargo, son las de ámbito nacional las que tienen un peso mayor en todas las CC.AA., representando desde el 50% del total de ETT en el caso de Murcia hasta el 96,2% en Castilla-La Mancha o el 100% en Ceuta y Melilla. Por su parte, las de ámbito autonómico y provincial tienen pesos diferentes según la CC.AA. de referencia. Así, las de ámbito autonómico tienen una presencia significativa, tanto en términos absolutos como relativos, en Murcia (50%) y en Madrid (37,6%); y las de ámbito provincial en Cataluña, donde representan el 32,8% de las ETT, y en el País Vasco (26,5%).

En esta línea, resaltar, que en comunidades como Castilla y León, Extremadura y Ceuta y Melilla no existen ETT de ámbito autonómico. Igualmente ocurre con las de ámbito provincial en Castilla-La Mancha, además de las CC.AA. uniprovinciales.

	ÁMBITO NACIONAL							ÁMBITO AUTONÓMICO							ÁMBITO PROVINCIAL						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>TOTAL</b>	92	109	112	112	108	109	109	158	158	158	150	136	124	117	149	161	165	148	120	113	109
Andalucía	37	39	46	53	51	50	47	4	4	3	3	3	4	5	20	19	18	19	17	15	17
Aragón	22	26	30	36	33	34	30	1	1	1	3	2	2	2	3	5	6	3	1	1	1
Asturias	21	22	23	21	18	18	18	4	5	5	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Baleares	12	12	15	18	17	15	14	6	6	6	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0
Canarias	16	16	18	21	19	20	19	2	2	3	4	1	1	1	7	6	7	7	7	8	9
Cantabria	12	13	12	16	15	14	14	5	5	5	5	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Castilla-La Mancha	27	27	29	26	25	24	25	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
Castilla y León	30	32	29	32	30	30	29	0	0	0	0	0	0	0	8	9	9	9	7	7	7
Cataluña	53	60	66	65	65	69	67	14	14	13	16	16	12	13	57	66	65	58	45	42	39
Comunidad Valenciana	36	42	44	51	46	47	46	6	4	6	6	5	5	5	14	19	19	15	13	13	13
Extremadura	12	12	13	12	10	10	9	0	0	0	0	0	0	0	4	3	3	2	2	2	2
Galicia	23	23	22	24	22	23	19	4	4	4	5	5	4	4	4	7	9	9	8	6	8
Madrid	74	80	87	85	83	84	83	90	92	87	77	68	58	50	0	0	0	0	0	0	0
Murcia	21	22	20	19	16	17	17	7	8	12	11	14	17	17	0	0	0	0	0	0	0
Navarra	21	25	26	27	25	26	23	6	5	4	6	5	5	4	0	0	0	0	0	0	0
País Vasco	30	35	40	39	36	38	35	5	4	4	2	2	1	1	32	27	28	25	20	19	13
Rioja (La)	15	16	14	16	15	15	14	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Ceuta y Melilla	5	4	4	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla3. Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales

En cuanto a la **evolución de las ETT según su ámbito actuación**, cabe apuntar que sigue la misma tendencia general, disminución del número de ETT, aunque con diferente incidencia según del ámbito de que se trate: las mayores pérdidas corresponden a las ETT de ámbito provincial (-56 ETT entre 1998 y 2002), les siguen las autonómicas (-41 ETT) y en último lugar las de ámbito nacional (-3 ETT). De ello podemos deducir que a mayor campo de actuación mayor estabilidad o lo que es lo mismo, a menor ámbito de actuación mayores riesgos empresariales.

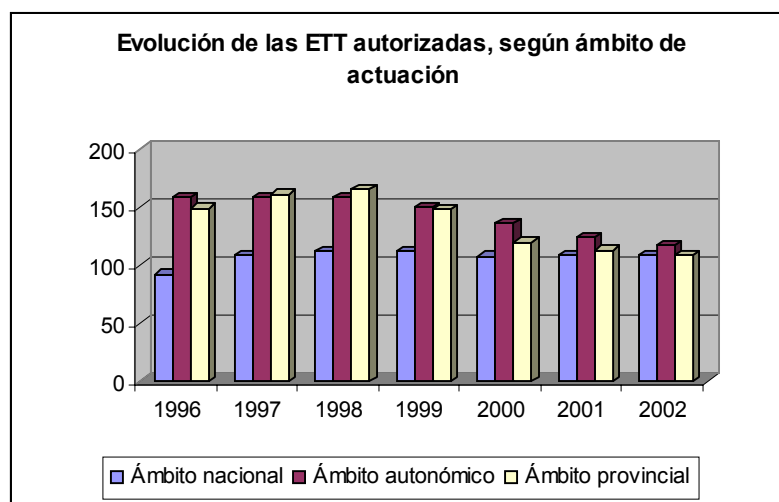


Gráfico2. Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales

Según los datos contenidos en la relación mensual de ETT autorizadas<sup>12</sup>, entre las ETT de ámbito estatal, las que tienen implantación en todo el territorio del Estado (todas las provincias y comunidades autónomas) son ADECCO T.T. y FLEXIPLAN S.A.

Además, otras cinco empresas tienen autorización para trabajar en todas las comunidades autónomas, pero no actúan en todas las provincias, aunque sí en la mayoría de ellas: MAMPOWER, ALTA GESTIÓN, RANDSTAD, VEDIOR TT Y PEOPLE.

El procedimiento de autorización administrativa para operar como ETT es diferente según sea el ámbito de actuación. La autorización o prórroga de la misma<sup>13</sup> es competencia de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social o del órgano competente de la Comunidad Autónoma para aquellas empresas radicadas en una provincia o en una Comunidad; en el caso de que la empresa efectúe su actividad en

<sup>12</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (abril-2003): Empresas de trabajo temporal autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Comunidades Autónomas.

<sup>13</sup> La autorización administrativa tiene una validez de un año, pudiéndose prorrogar dicha autorización por períodos sucesivos de igual

---

varias CC.AA., la autorización administrativa es concedida por la Dirección General de Trabajo.

A fecha de 30 de abril de 2003, según la relación de ETT autorizadas que publica mensualmente el MTAS, el 84,9% de las ETT disponen de una autorización sin límite puesto que han realizado su actividad durante 3 o más años y ya han superado todas las prórrogas. Tan sólo el 15,1% de las empresas están sujetas a renovación de autorización por no haber transcurrido el período de tres años de actividad.

---

duración. La autorización se concede sin límite cuando la ETT haya realizado su actividad durante tres años de modo ininterrumpido.

## 2. LA CONTRATACIÓN EN LAS ETT

En la contratación realizada por las ETT hay que considerar dos tipos de contratos: los de puesta a disposición (CPD) y los contratos laborales (CL).

Son CL los contratos celebrados entre la ETT y un trabajador o trabajadora, bien para ser cedido temporalmente a otra empresa, llamada empresa usuaria, o bien para formar parte de la plantilla de estructura de la ETT.

Por su parte los CPD son contratos mercantiles que se celebran entre una ETT y una empresa usuaria y tienen por objeto la cesión de trabajadores y trabajadoras para prestar servicios de carácter temporal en determinados supuestos permitidos por la legislación vigente.

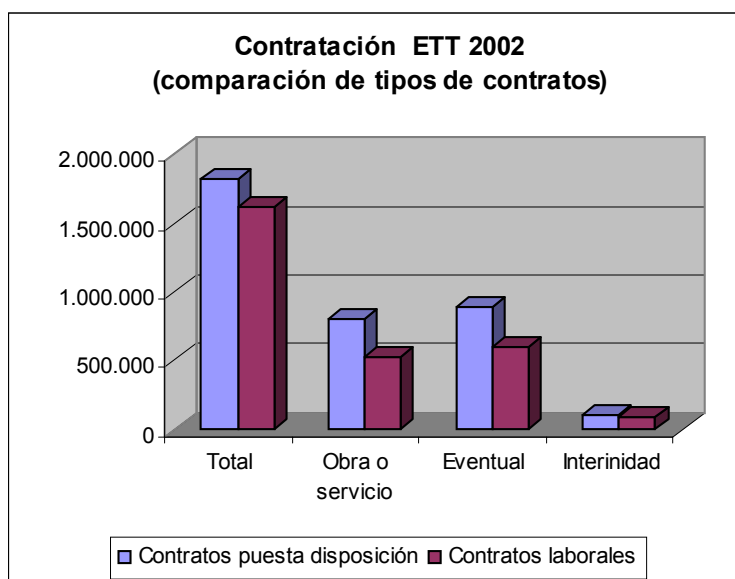


Gráfico 3. Fuente: INEM y MTAS

Según la legislación vigente la causa que da origen a la contratación de una actividad por parte de una empresa con una ETT debe coincidir con la del CL que ésta realiza con el trabajador si este contrato es temporal, por lo que el volumen de unos y otros contratos debería ser similar, así como su evolución en el tiempo. No obstante, comparando el volumen de CPD con los CL, tanto si tenemos en cuenta el total de contratos, como si nos fijamos en las distintas modalidades de contratación temporal que las ETT pueden utilizar, es mayor el número de CPD que el número de CL<sup>14</sup>. Dado que el personal de estructura no llega al 1% del total de la contratación gestionada por

<sup>14</sup> Los datos de contratación registrada a tiempo parcial no están disponibles por modalidades. Si tenemos en cuenta este número de contratos, la diferencia entre contratos laborales y contratos de puesta a disposición sigue existiendo, aunque es menor.



las ETT y que las cifras de contratación indefinida son insignificantes en el total de contratos registrados (0,10%), no debería existir tal diferencia ni influir a la hora de analizar las diferencias en el número de contratos de uno y otro tipo. Sin embargo, tal y como observamos en la siguiente Tabla, estas diferencias han existido durante todo el período estudiado.

**Diferencias entre los CPD y los CL  
según modalidad contractual (en porcentaje)**

	Total	Obra o servicio	Eventual. Circ. Producción	Interinidad
1996	8,0%	22,5%	92,9%	61,1%
1997	3,8%	38,6%	63,0%	59,6%
1998	5,6%	36,1%	65,9%	58,8%
1999	5,8%	17,9%	63,4%	39,2%
2000	13,7%	25,3%	70,5%	41,5%
2001	16,0%	49,9%	57,7%	36,6%
2002	12,4%	52,2%	48,6%	46,8%

Tabla4. Fuente: INEM y MTAS

El que sea mayor el número de CPD que el de CL, se puede explicar:

- por un lado, por el hecho de que una persona contratada por la ETT, sea cedida, es decir, puesta a disposición, en más de una ocasión para distintas empresas o para distintas actividades en la misma empresa; es decir, el CPD celebrado entre la ETT y la empresa usuaria no coincide en su causa y duración con el CL registrado en el INEM –desde el año 2001 (ley 12/2001 de 9 de julio) a las ETT se les permite realizar un solo contrato eventual con el mismo trabajador para cubrir varias puestas a disposición sucesivas con empresas usuarias diferentes-; y,
- por otro lado, que a efectos estadísticos los CPD cuya duración comprenda meses distintos, se hayan contabilizado como un contrato en cada uno de los meses, aunque se trate del mismo contrato.

En todo caso, el estudio de ambos tipos de contrato permite conocer tanto la actividad de las ETT, como el volumen y características de los trabajadores y trabajadoras contratados por éstas.

Para analizar la evolución del volumen y tipo de contratación utilizaremos los datos de los CL y de los CPD, mientras que para conocer las condiciones de contratación y el perfil de los trabajadores y trabajadoras que utilizan las ETT recurriremos a los CL registrados en el INEM.

## 2.1. VOLUMEN DE LA CONTRATACIÓN

En el año 2002 se registraron 1.819.281 CPD y 1.618.881 CL realizados por ETT, un 4,3% y 1,3%, respectivamente, menos que el año anterior.

Es el segundo año consecutivo en que disminuye el número de CPD. Es más, se estimaba que hubiera una disminución en el volumen de contratos, dada la desaceleración creciente de la economía española, pero en un porcentaje inferior, ya que Navidad es una época punta en la actividad de las ETT que genera todos los años un incremento de puestos de trabajo de entre 10 y 40%<sup>15</sup>, sobre todo en las actividades de hostelería, distribución y call center.<sup>16</sup>

El número de CPD aumenta hasta el 2000, aunque a un ritmo decreciente a partir de 1998: mientras que en 1998 crece un 37,8% en 1999 lo hace un 11%, en el 2000 un 0,2 %, en el año 2001 un -5,8% y en 2002 un -4,3%. Por su parte los CL realizados por ETT comienzan a disminuir a partir de 1999: en el año 2000 se registraron un 6,7% de contratos menos que el año anterior, en 2001 un -7,0% y en 2002 el descenso continua aunque en menor medida (-1,3%).

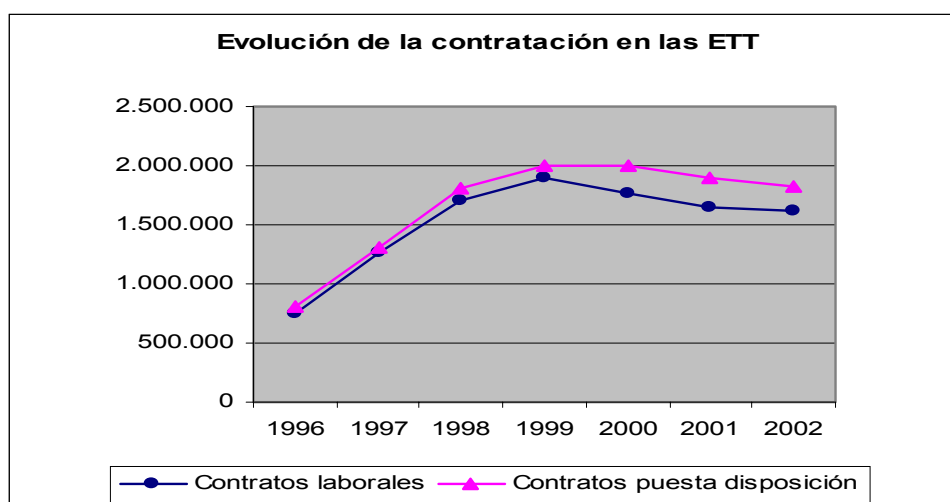


Gráfico4. Fuente: INEM y MTAS

<sup>15</sup> "La movilidad y el euro multiplicarán los contratos en las ETT". Publicado en Heraldo de Aragón el 19 de diciembre de 2001.

### 2.1.1. Contratación ETT respecto General

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución del peso de los CL y CPD realizados por las ETT con sus trabajadores, respecto al total de contratos temporales registrados en el INEM.

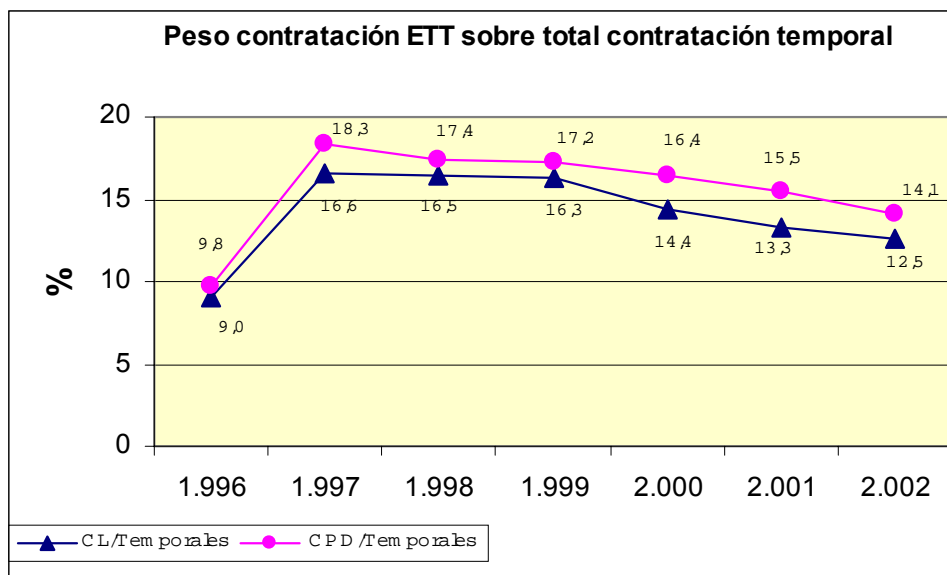


Gráfico5. Fuente: INEM y MTAS

En 1996 los CL y CPD de las ETT representan el 9% y 9,8%, respectivamente, de todos los contratos temporales, porcentajes que crece y se mantiene por encima del 16% en los tres años siguientes.

A partir del año 2000 el peso de los contratos de las ETT sobre la contratación temporal general va disminuyendo y en el año 2002 los CL y CPD se sitúan en el 12,5% y 14,1%, respectivamente.

Por otro lado, si observamos el comportamiento de la contratación temporal registrada en el INEM comprobamos que los contratos temporales en general aumentan todos los años, mientras que en las ETT los CL y CPD tuvieron un fuerte crecimiento de 1996 a 1998, pero en los últimos años disminuyen.

Es decir, la evolución de la actividad de las ETT no se corresponde con la de la contratación temporal registrada, ya que ésta crece aunque a un ritmo decreciente, mientras que el número de CL y CPD desciende de forma importante en los últimos

<sup>16</sup> "La contratación temporal sube por navidad". Publicado en Expansión y Empleo, el 27 de octubre de 2001.

años. De hecho la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad disminuye de forma continuada, es decir tiende a perder cuota de mercado.

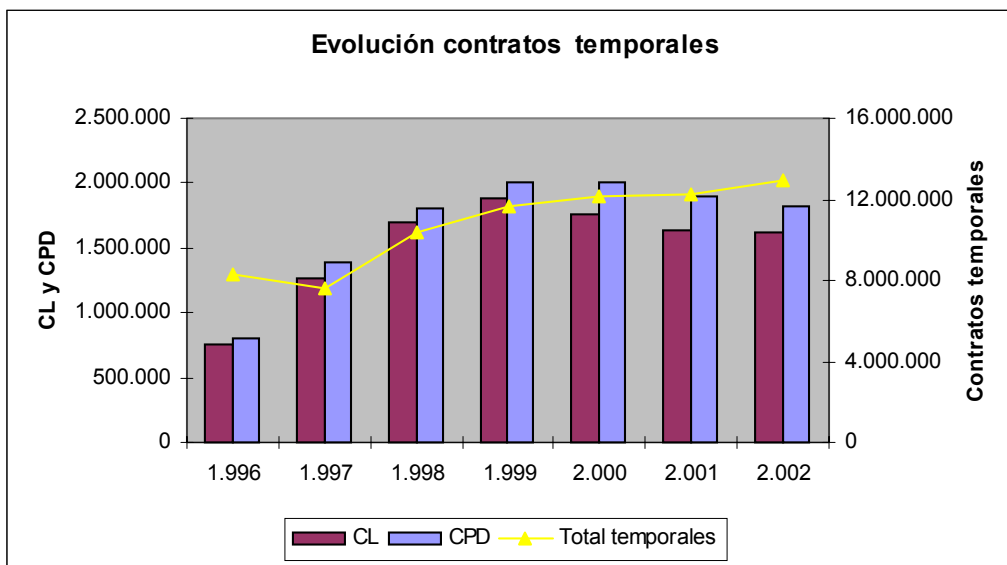


Gráfico6. Fuente. INEM y MTAS

### 2.1.2. Contratos por Comunidades Autónomas

La distribución de los CPD, al igual que la de los CL, presenta una fuerte concentración en un número reducido de comunidades, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico. Cataluña y Madrid concentran el 42% del total de los CPD. Si a ellas sumamos los contratos realizados en la Comunidad Valenciana (10,7%), Andalucía (9,2%), Murcia (7,2%), País Vasco (7,2%) y Castilla y León (5,2%), el resultado es que sólo siete CC.AA. agrupan el 81,5% de los CPD.

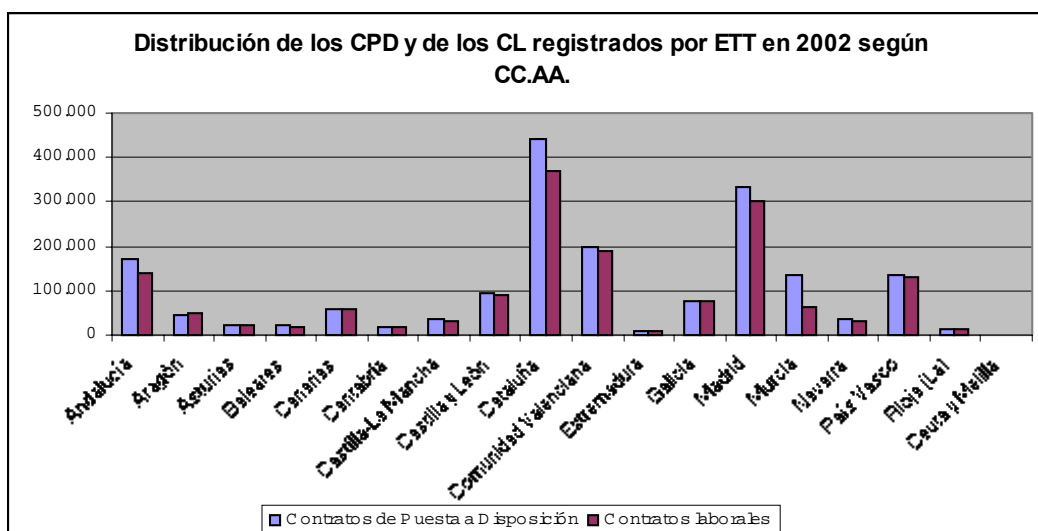


Gráfico7. Fuente: INEM y MTAS

Cabe precisar que no existe una relación directa entre el número de CPD ó CL registrados en una comunidad y el número de ETT asentadas en la misma. Así, mientras que Cataluña registra el mayor número de CPD y CL, Madrid es la comunidad donde hay más ETT. De la misma manera, Andalucía ocupa el tercer lugar por número de ETT, pero es la cuarta por CPD y CL, intercambiando su posición con la Comunidad Valenciana.

Este hecho está relacionado con la cuota media de actividad de las ETT asentadas en cada una de las CC.AA.. En un extremo de la escala se sitúa Murcia (donde la media de CPD gestionado por ETT alcanza la cifra de 3.794), Cataluña (con una media de 3.656 CPD por ETT) o Valencia ( con una media de 3.139); y, en el otro extremo se ubica Ceuta y Melilla y La Rioja, con una media de 100 y 844 de CPD por ETT, respectivamente.

Son pocas las CC.AA. que en el año 2002 ven aumentar la media de CPD gestionados por ETT: Navarra (19,3%), Ceuta y Melilla (13,8%), Comunidad Valenciana (9,7%), Castilla y León (5,1%), Cantabria (4,9%), Baleares (2,1%), Murcia (1,7%) y Galicia (1,6%).

	Variaciones CPD (referidas año anterior, en %)				Variaciones C.Temporales (referidas año anterior, en %)				Tasa de participación (CPD/C.temporales, en %)				
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
<b>TOTAL</b>	11,0	0,2	-5,2	-4,3	12,4	5,0	1,0	1,1	16,9	16,7	15,9	14,9	14,1
<b>Andalucía</b>	4,5	-13,3	3,8	-10,7	10,3	3,1	5,7	2,9	7,5	7,1	6,0	5,9	5,1
<b>Aragón</b>	8,3	9,9	-11,5	-13,7	13,3	10,6	-6,1	-0,7	17,9	17,1	17,0	16,0	13,9
<b>Asturias</b>	23,1	-14,4	2,0	-5,9	13,0	2,8	3,8	5,6	10,1	11,0	9,2	9,0	8,0
<b>Baleares</b>	3,7	-17,3	-10,0	-3,0	15,0	6,6	-1,1	-9,2	10,4	9,3	7,2	6,6	7,0
<b>Canarias</b>	9,4	-11,8	11,0	-5,3	16,8	6,2	3,4	3,3	12,4	11,6	9,6	10,3	9,5
<b>Cantabria</b>	21,6	-3,0	-15,1	4,9	14,0	2,9	-1,7	0,9	15,2	16,3	15,3	13,2	13,8
<b>Castilla-La Mancha</b>	21,7	5,4	-3,2	-12,3	10,7	0,7	0,9	4,6	9,8	10,7	11,2	10,8	9,0
<b>Castilla y León</b>	10,6	-0,8	-6,5	5,1	9,5	1,5	2,7	2,1	19,0	19,2	18,7	17,1	17,6
<b>Cataluña</b>	5,5	-4,0	-6,6	-1,9	10,9	2,2	-3,3	-2,8	27,6	26,3	24,7	23,8	24,1
<b>Comunidad Valenciana</b>	19,0	24,9	-10,4	6,3	14,3	6,1	2,3	4,1	13,8	14,4	17,0	14,8	15,1
<b>Extremadura</b>	-8,3	-24,4	-13,7	-19,8	7,8	1,2	-4,6	4,6	5,7	4,8	3,6	3,3	2,5
<b>Galicia</b>	2,1	1,8	-8,3	-4,5	14,2	6,1	1,3	1,3	15,6	13,9	13,4	12,1	11,4
<b>Madrid</b>	16,8	-0,4	-5,7	-11,2	12,8	12,7	-1,4	-0,5	26,8	27,7	24,5	23,4	20,9
<b>Murcia</b>	65,5	21,4	3,0	4,7	25,1	1,7	2,9	0,2	19,4	25,6	30,6	30,6	32,0
<b>Navarra</b>	-8,0	2,1	-5,3	3,9	17,4	6,3	0,5	2,9	29,5	23,2	22,3	21,0	21,2
<b>País Vasco</b>	4,2	1,7	-8,0	-9,2	12,6	7,4	0,6	0,6	25,7	23,8	22,6	20,6	18,6
<b>Rioja (La)</b>	11,5	-3,6	-8,5	-6,0	17,0	8,1	-1,0	-1,8	23,3	22,2	19,8	18,3	17,5
<b>Ceuta y Melilla</b>	-14,2	-43,6	-33,6	13,8	5,9	13,2	-2,3	13,9	7,1	5,7	2,9	1,9	1,9

Tabla5 Fuente: INEM y MTAS.

La tendencia general al decrecimiento de la actividad de las ETT también la observamos en todas las CC.AA., pero con ciertos matices:

- Los primeros resultados negativos se obtienen en 1999 en tres CC.AA: Extremadura, Navarra y Ceuta y Melilla y no responden a una disminución de la contratación temporal registrada.
- En el año 2000, la disminución del número de CPD se produce de forma casi generalizada y tampoco coincide con el comportamiento de la contratación temporal, que vuelve a crecer aunque con una intensidad inferior a años anteriores.
- Murcia es la única comunidad que presenta un crecimiento continuo a lo largo del período estudiado, aunque a un ritmo decreciente.
- El número de CPD registrados en el año 2002 aumenta en seis CC.AA. (Cantabria, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Murcia, Navarra y Ceuta y Melilla), aunque en una tasa inferior a la de años anteriores. Esta ligera mejora en los datos no está directamente relacionada con la apertura o creación de nuevas ETT, sino con la ampliación y consolidación de la cuota de mercado de las ETT ya existentes, ya que el número de CPD crece con una intensidad mayor que los contratos temporales registrados y el número de ETT se mantiene (como en el caso de Cantabria ó Castilla y León) o disminuye (como en la Comunidad Valenciana o en Navarra).
- En cuanto a la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad en las distintas CC.AA. se observan grandes diferencias. Por un lado, están las CC.AA. donde las ETT tienen una tasa inferior a la media, como Ceuta y Melilla (1,9%), Extremadura (2,5%), o Andalucía (5,1%). Y, en el otro extremo aquellas que tienen tasas de participación muy superiores a la media, como Murcia (32%), Cataluña (24%), Navarra (21%) o Madrid (20,9%).

Si atendemos a la evolución de la participación de las ETT en la gestión de la temporalidad, comprobamos que tan sólo en seis CC.AA. (Baleares, Cantabria, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Murcia y Navarra) aumenta la tasa de participación de las ETT en 2002. Las razones en todos los casos responden a un incremento más intenso del número de CPD en relación con los contratos temporales registrados en el INEM, excepto en el caso de Baleares donde el

número de contratos temporales desciende al igual que los CPD, pero estos últimos en un menor grado.

### 2.1.3. Modalidades Contractuales

Desde 1996 la modalidad contractual más utilizada en la cesión de trabajadores y trabajadoras ha sido la *Eventual por Circunstancias de la Producción*, representando casi la mitad del total de contratos. Le siguen, según orden de importancia, las modalidades *Por obra o servicio determinado* (43,9%), *Interinidad por reserva del puesto de trabajo* (5,6%) e *Interinidad por proceso de selección* (1,3%).

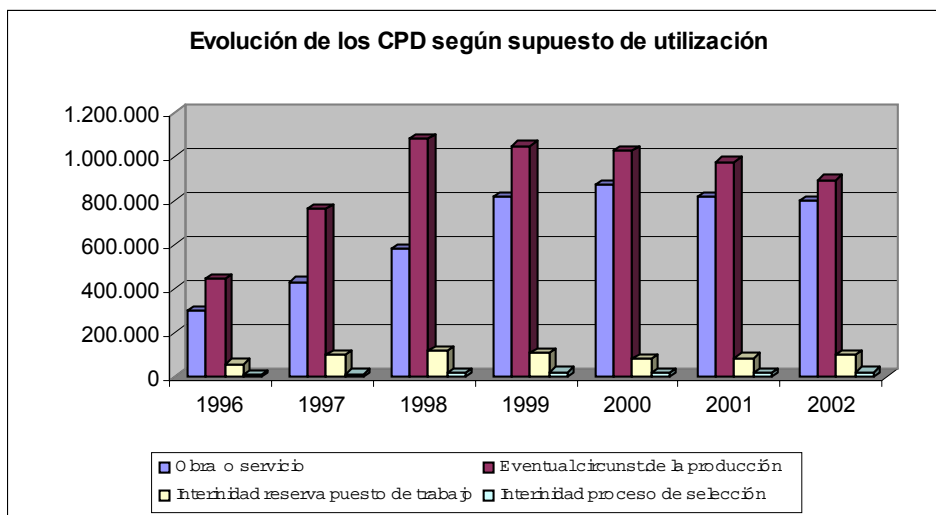
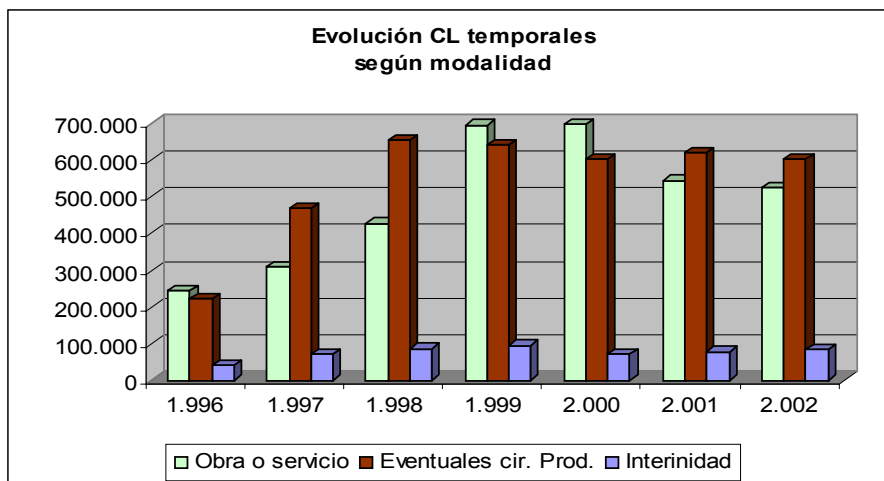


Gráfico8. Fuente: INEM y MTAS

Sin embargo, si nos fijamos en los datos correspondientes a los CL registrados en el INEM por las ETT comprobamos que el número de contratos *Por obra o servicio determinado* ha sido superior al *Eventual por circunstancias de la producción* en varios años: 1996, 1999 y 2000.

Gráfico9. Fuente: INEM y MTAS



El comportamiento de los CL no coincide con el de la contratación general, mientras que el de los CPD sí: desde 1996, en la contratación general, el contrato *Eventual por circunstancias de la producción* ha sido el más utilizado, en ningún año ha sido superado el número de contratos eventuales por el de *Obra o servicio determinado*.

En cuanto a las tendencias en las modalidades contractuales utilizadas en las relaciones mercantiles entre la ETT y la empresa usuaria cabe precisar que:

- Aunque el contrato ***Eventual por circunstancias de la producción*** ocupa el primer lugar entre las modalidades contractuales utilizadas, el número de CPD realizados bajo esta modalidad disminuye ininterrumpidamente a partir de 1998, perdiendo peso en el total de la contratación: pasa de representar el 54,9% de los CPD en 1996 al 49,2% en 2002.
- El contrato ***Por obra o servicio determinado***, que es el segundo más utilizado, tiene un importante incremento en 1999 (41%), tras la prohibición de encadenar prórrogas en el contrato eventual a finales de 1998. Sin embargo, ve ralentizar su ritmo de crecimiento en 2000 (6,7%) llegando a obtener resultados negativos en el año 2001 (-6,7%) y 2002 (-2,1) con respecto al año anterior. No obstante, su peso aumenta en el total de la contratación desde 1996, pasan de representar el 36,9% al 43,9%; y así lo confirma el hecho de que gane peso en 11 de las 18 CC.AA., mientras que el contrato *Eventual por circunstancias de la producción* lo pierde. Es más, en 5 comunidades el peso de los contratos *Por obra o servicio determinado* llega a ser superior al *Eventual por circunstancias de la producción*: Castilla y León (48,7%), Cataluña (57,1%), Extremadura (51,2%), Galicia (53,9%) y Murcia (64,4%).
- El contrato de ***Interinidad por reserva del puesto de trabajo*** sólo representa 5,6% del total de contratos y, al igual que el contrato *Eventual por circunstancias de la producción* disminuye de forma paulatina a partir de 1998, alcanzando las mayores pérdidas en el año 2000 (27.849 contratos menos que en 1999). Sin embargo, es la única modalidad que crece en 2001 y 2002 y se espera que siga creciendo, pues tras la aprobación de la Ley 12/2001 de 9 de julio, estas empresas pueden beneficiarse de la bonificación a los contratos de interinidad para cubrir permisos de maternidad/paternidad ("coste 0").

La normativa impedía a las ETT beneficiarse de las bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social en los contratos de interinidad que se celebraran con personas



desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, y ello incidía en su menor utilización.

Además, a los contratos de interinidad no les es de aplicación el incremento de un 36% sobre la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes establecida para los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, lo que hace prever que el número de contratos de interinidad siga creciendo.

- Por último, el contrato de **Interinidad por proceso de selección** que concentra al 1,3% del total, y que junto al contrato de *Interinidad por reserva del puesto de trabajo* son las únicas modalidades contractuales que crecen en 2002.

CPD según supuesto de utilización (datos anuales acumulados a 31 de diciembre)

	Distribución							Variaciones relativas (%)						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1996/2002
Cesiones de trabajadores	622.709	951.641	1.265.056	1.418.844	1.362.208	1.334.405	1.297.473	52,8	32,9	12,2	-4,0	-2,0	-2,8	108,4
<b>Contratos de puesta a disposición</b>														
<b>Total</b>	809.139	1.309.021	1.803.547	2.002.039	2.005.132	1.901.352	1.819.281	61,8	37,8	11,0	0,2	-5,2	-4,3	124,8
<b>Obra o servicio</b>	36,9	32,9	32,3	41,0	43,6	42,9	43,9	44,2	35,1	41,0	6,7	-6,7	-2,1	167,7
<b>Circunstancias de la producción</b>	54,8	58,5	60,1	52,4	51,3	51,5	49,2	72,6	41,6	-3,2	-2,1	-4,8	-8,5	101,8
<b>Interinidad por reserva del puesto de trabajo</b>	7,5	7,7	6,6	5,5	4,1	4,6	5,6	66,2	17,8	-7,6	-25,4	7,3	16,1	68,3
<b>Interinidad por proceso de selección</b>	0,8	0,9	1,0	1,1	1,0	1,0	1,3	86,5	55,0	20,5	-9,4	-7,8	22,1	255,5

Tabla6. Fuente: INEM y MTAS

En conclusión, casi todas las modalidades contractuales ven disminuir el número de CPD en los últimos años, aunque tendríamos que precisar que es el contrato *Eventual por circunstancias de la producción* el que más disminuye. Las posibles causas del incremento de la modalidad contractual *Por obra o servicio determinado* en detrimento del contrato *Eventual* podrían estar en un conjunto de elementos relativos a la regulación normativa y de jurisprudencia que se han producido desde 1998:

- La limitación a una sola prórroga en el contrato eventual<sup>17</sup>.
- La sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1999 dictada en el recurso 2022/98, que establece que la ETT no puede rescindir la relación laboral establecida mediante un contrato *Eventual por circunstancias de la producción* antes de la fecha consignada, aunque la empresa usuaria de por finalizado, antes de lo fijado, el correspondiente CPD con la ETT.

<sup>17</sup> Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

- La sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1999, que aunque no se refiere expresamente a los CPD realizados por las ETT, establece que es causa válida de extinción del contrato *Por obra o servicio determinado*, la finalización o rescisión de una contrata por parte de la empresa principal.
- La posibilidad de realizar bajo la modalidad del contrato eventual un solo contrato con el mismo trabajador para cubrir varias puestos a disposición sucesivas (con empresas usuarias diferentes)<sup>18</sup>.

Igualmente los cambios legislativos que han afectado al contrato de *Interinidad por reserva del puesto de trabajo*<sup>19</sup> se han traducido en un incremento del número de CPD celebrados bajo esta modalidad.

#### 2.1.4. Los CPD según sector económico

El principal mercado de las ETT es el sector *Servicios*, seguido por *Industria, Agrario y Construcción*. Prácticamente dos de cada tres trabajadores contratados por ETT para ser puestos a disposición, son cedidos a empresas del sector *Servicios*.

Sin embargo, si atendemos a la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad comprobamos que la *Industria* es el sector donde las ETT tienen la mayor tasa, 57%. Le siguen, a gran distancia, el sector *Servicios* en el que, a pesar de concentrar el mayor número de contratos temporales registrados en el INEM y de CPD, las ETT poseen una tasa de participación inferior a la media (12,4%) y con tendencia al descenso; a continuación *Agricultura y Pesca* con una tasa del 6,4%; y, por último, el sector de la construcción (2,4%).

---

<sup>18</sup> RDL 5/2001 de 2 de marzo y la ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

<sup>19</sup> Ley 21/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

	Distribución CPD (%)	Evolución CPD (variaciones relativas, %)	Distribución C.Temporales (%)	Evolución C.Temporales (variaciones relativas, %)	Tasa de participación (CPD/C. Temporales, %)	Tasa de temporalidad (%)
<b>TOTAL</b>						
1998	100,0		100,0		16,3	33,1
1999	100,0	11,0	100,0	12,4	16,3	32,8
2000	100,0	0,2	100,0	5,0	15,5	32,0
2001	100,0	-5,2	100,0	1,0	14,6	31,7
2002	100,0	-4,3	100,0	1,1	14,1	31,0
<b>AGRICULTURA Y PESCA</b>						
1998	5,2	679,7	12,3		7,1	
1999	2,8	-41,5	11,4	4,7	4,0	61,1
2000	4,0	43,8	10,7	-1,7	5,8	59,1
2001	4,4	4,8	11,5	8,6	5,6	61,8
2002	5,4	17,8	11,9	3,6	6,4	58,3
<b>INDUSTRIA</b>						
1998	34,0	23,2	10,8		52,7	
1999	35,4	15,5	10,3	8,0	56,3	27,9
2000	36,1	2,1	10,2	4,4	55	26,5
2001	35,2	-7,6	9,4	-7,1	54,8	24,8
2002	35,8	-2,7	8,8	-6,6	57,1	23,2
<b>CONSTRUCCIÓN</b>						
1998	5,8	41,1	15,1		6,5	
1999	4,8	-9,3	14,8	10,3	5,3	61,8
2000	3,4	-28,1	15,1	6,9	3,6	59,4
2001	3,0	-15,5	15,4	3,5	2,9	57,8
2002	2,7	-16,4	15,9	3,7	2,4	56,4
<b>SERVICIOS</b>						
1998	52,6	33,5	61,9		16,6	
1999	56,4	19,1	63,4	15,6	14,5	28,1
2000	55,8	-1,0	64,0	6,3	13,5	27,7
2001	57,2	-2,7	63,7	0,6	13,1	27,6
2002	55,9	-6,6	63,4	-1,8	12,4	27,5

Tabla7. Fuente: INEM, MTAS y EPA

C. Temporales: contratos temporales registrados en el INEM.

En todos los sectores observamos la tendencia de desaceleración de la actividad de las ETT, ya advertida a nivel global, aunque con distinto grado de incidencia según el sector de que se trate:

- **Agricultura** es el sector que crece más en términos relativos (1.850,8 %) durante el período estudiado y el único en el que aumenta el número de CPD en 2002. Además, gana peso en los últimos años (pasa de representar un 0,6% del total de CPD en 1996 a un 5,4% en 2002).

Paralelamente, la participación de las ETT en la gestión de la temporalidad también aumenta: el número de CPD crece en una mayor proporción que los contratos temporales, y probablemente esto refleje un proceso de sustitución de contratación directa de trabajadores fijos discontinuos, por la contratación de trabajadores y trabajadoras temporales a través de ETT.

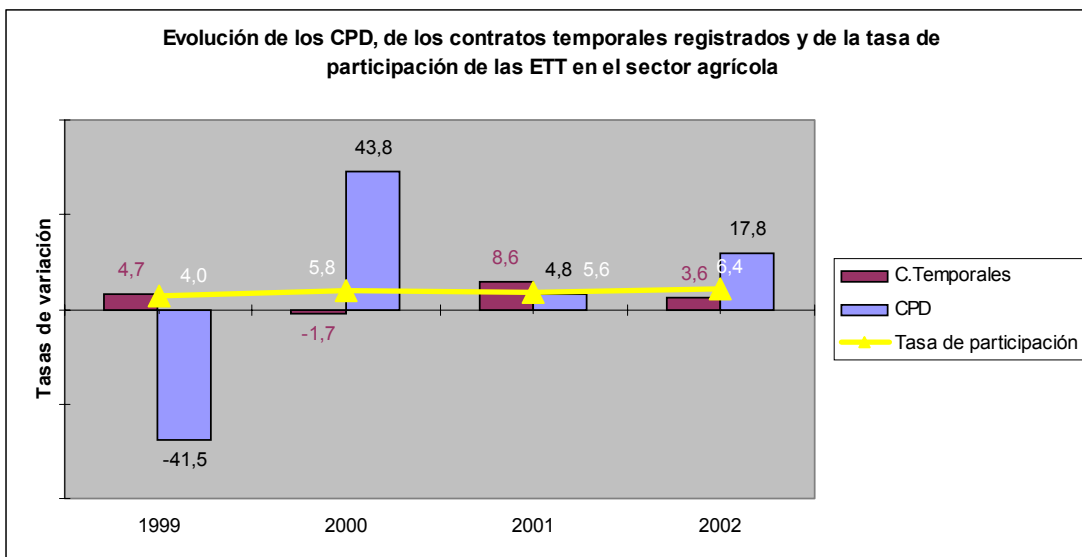


Gráfico10. Fuente: INEM y MTAS.

- La **Industria** supone algo más de un tercio del total de la contratación (35,8%), y es el segundo sector por volumen de CPD celebrados. En este sector el ritmo de crecimiento de los CPD se ralentiza, llega a perder 8 puntos en el año 2001 y 3 en 2002, respecto al año anterior.

A pesar de disminuir la actividad de las ETT, su tasa de participación en las empresas del sector se mantiene estable, con pequeñas variaciones. Esto se debe a que los contratos temporales registrados también disminuyen y en una proporción superior.

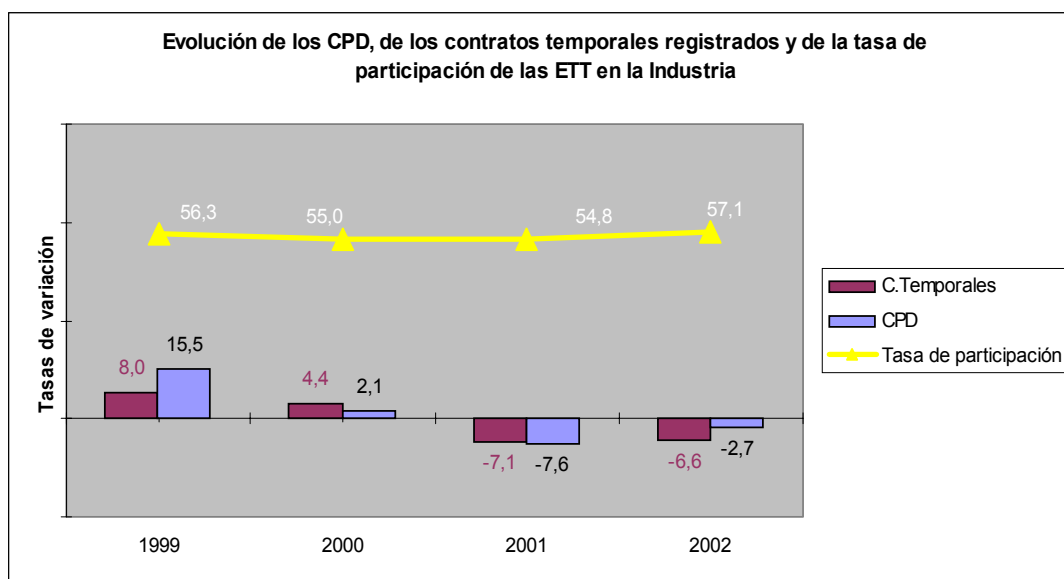


Gráfico11. Fuente: INEM y MTAS

- **La Construcción** es el sector en el que las ETT tienen la menor cuota en la gestión de la temporalidad, y en el que los CPD disminuye más, en términos relativos, y a un ritmo mayor. Sin embargo, la construcción ha sido el sector más dinámico en la creación de empleo, impulsado por el ciclo expansivo que ha registrado la actividad del sector, y con una tasa de temporalidad que supera claramente a la media: 57%.

En un primer momento se podría pensar que el descenso de la actividad de las ETT estuviese relacionada con la prohibición de la contratación de trabajadores y trabajadoras a través de las ETT para la realización de trabajos de especial peligrosidad en obras de construcción, de conformidad con lo dispuesto en el anexo II de Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre. Sin embargo, si atendemos a la evolución de los CPD así como al peso de las actividades en las que se prohíbe la contratación de trabajadores y trabajadoras a través de ETT sobre el conjunto de la actividad del sector, comprobamos que la disminución de CPD sucede un año después de la prohibición y que el peso de las actividades vetadas a la participación de las ETT sobre el conjunto de tareas desarrolladas en este sector es relativamente pequeña. Todo ello nos induce a pensar que la razón de la disminución de CPD en este sector responde a estrategias empresariales encaminadas a reducir costes a través de las contrataciones de obras y servicios, en la que en ocasiones bajo la modalidad de subcontratación se está produciendo una auténtica cesión de mano de obra, cesión que es ilegal y a la que se suele vincular otros problemas como los relativos a la siniestralidad laboral.

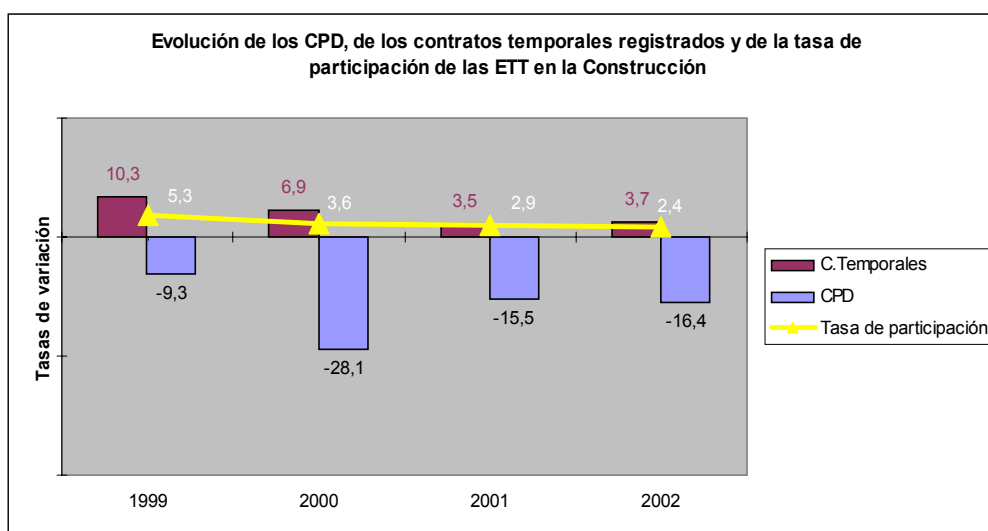


Gráfico12. Fuente: INEM y MTAS

- En el **sector Servicios**, que concentra más de la mitad de las puestas a disposición de trabajadores y trabajadoras (55,9% en 2002), la actividad de las ETT disminuye: pasa de un incremento anual del 65,4% en 1997 a pérdidas del -1,0% en el año 2000, del -2,7% en 2001 y del -6,6% en 2002, respecto al año anterior.

Igualmente, la tasa de participación de las ETT en las empresas del sector desciende, ya que la pérdida de actividad de éstas es más intensa que la tendencia decreciente de la contratación temporal registrada.

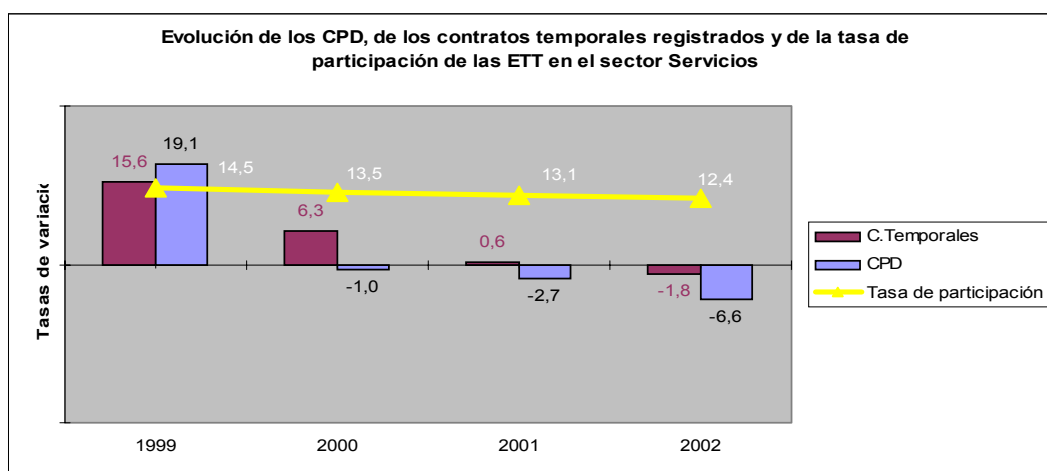


Gráfico13. Fuente: INEM y MTAS

Como hemos visto, sólo en un sector, *Agricultura*, crece el número de CPD, en el resto disminuye.

Si atendemos a la **tasa de participación de las ETT** son dos los sectores, *Agricultura* e *Industria*, en los que la cuota de gestión de la temporalidad tiende a crecer pero por causas diferentes: en el caso del sector agrícola la tasa de participación se incrementa porque el número de CPD aumenta en una mayor proporción que los contratos temporales; mientras que en la Industria disminuyen ambos tipos, pero en una proporción superior los contratos temporales.

Según se desprende de los datos analizados, la cuota de mercado gestionada por las ETT en los diferentes sectores no está relacionada directamente ni con la contratación temporal registrada (el sector con un menor número de contratos temporales registrados, la industria, es donde las ETT tienen una mayor cuota de mercado) ni con las tasas de temporalidad. De hecho, los sectores con mayores tasas de temporalidad,

como *Construcción y Agricultura*, son en los que las ETT tienen una menor tasa de participación.

Por esto consideramos que la disminución de la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad está relacionada con las estrategias empresariales encaminadas a reducir costes y eludir las obligaciones y derechos contemplados en nuestro marco normativo en el caso de los trabajadores y trabajadoras cedidos, utilizando otras vías como las contratas y subcontratas o las empresas multiservicios.

Si descendemos **a nivel de CC.AA.** comprobamos que la utilización de los trabajadores cedidos según sector económico difiere y en casi todos los casos está en consonancia con la actividad productiva predominante:

- mientras que en comunidades como Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Ceuta y Melilla el mayor número de CPD es celebrado en el sector *Servicios*;
- en otras, como Aragón, Cantabria, Navarra y La Rioja es en el sector *Industria*;
- en la Comunidad Murciana es utilizado mayoritariamente en el sector *Agrario*; y,
- en el resto de CC.AA. el CPD es usado casi por igual en el sector *Servicios* e *Industria*: Castilla-La Mancha, Castilla y León y Cataluña.

## Distribución de los CPD en las CC.AA. según sector de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria

(datos anuales acumulados a 31 de diciembre)

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002			1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		0,8	1,0	4,3	2,2	0,5	0,7	2,7	Agrario		0,8	2,6	2,9	2,7	0,9	1,3	1,9
Industria		24,6	24,2	17,8	18,9	25,6	22,8	32,1	Industria		36,3	40,2	38,8	37,0	30,7	32,2	29,3
Construcción		3,4	5,4	5,6	4,8	3,8	3,7	5,0	Construcción		3,9	5,3	4,6	4,8	2,2	2,1	2,1
Servicios		58,9	68,1	69,8	72,8	69,3	72,7	94,8	Servicios		57,5	51,1	52,2	55,2	65,7	64,4	66,6
No clasificables		12,4	1,4	2,4	1,4	0,8	0,2	0,4	No clasificables		1,5	0,8	1,6	0,3	0,3	0,0	0,0
<b>ARAGÓN</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>EXTREMADURA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		1,0	0,8	4,6	3,2	1,0	0,6	0,5	Agrario		1,1	2,5	4,4	2,1	2,2	1,5	0,6
Industria		44,1	45,2	43,1	49,5	54,4	53,5	53,9	Industria		30,9	31,4	23,3	23,7	27,0	27,8	31,4
Construcción		6,5	8,5	7,8	6,5	4,7	4,5	4,0	Construcción		6,5	9,5	13,1	11,1	7,5	6,3	3,7
Servicios		43,3	44,7	41,9	40,1	39,3	41,4	41,4	Servicios		50,2	55,0	53,5	62,2	62,2	64,1	63,7
No clasificables		5,1	0,8	2,7	0,8	0,6	0,0	0,2	No clasificables		11,3	1,6	5,6	0,9	1,2	0,3	0,6
<b>ASTURIAS</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>GALICIA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		0,2	0,7	2,2	2,8	0,3	0,2	0,5	Agrario		1,2	2,0	4,1	2,3	1,9	0,8	0,5
Industria		40,5	37,7	37,1	47,7	48,3	47,6	43,5	Industria		39,3	41,8	40,9	39,8	45,0	43,8	43,1
Construcción		10,0	12,3	17,7	8,6	5,4	5,7	4,7	Construcción		8,8	9,4	9,7	8,0	4,2	4,0	2,6
Servicios		48,0	48,8	41,2	40,8	45,3	46,4	51,2	Servicios		48,2	46,5	44,5	49,8	48,2	50,9	53,3
No clasificables		1,3	0,5	1,8	0,1	0,5	0,0	0,1	No clasificables		2,5	0,4	0,8	0,1	0,7	0,4	0,4
<b>BALEARES</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>MADRID</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	Agrario		0,1	0,1	4,6	1,9	0,0	0,0	0,0
Industria		14,7	9,3	7,8	9,1	9,9	7,1	7,2	Industria		20,4	20,2	19,4	21,6	22,8	23,7	23,6
Construcción		11,5	7,7	4,4	3,2	2,2	1,8	1,8	Construcción		5,1	5,8	5,8	5,0	4,6	4,2	3,7
Servicios		69,2	80,1	83,1	87,2	87,7	91,1	91,0	Servicios		72,9	72,5	67,9	70,5	71,2	71,8	72,5
No clasificables		4,4	2,8	4,6	0,3	0,1	0,0	0,0	No clasificables		1,4	1,3	2,4	1,0	1,4	0,2	0,2
<b>CANARIAS</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>MURCIA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		0,0	0,2	6,3	4,1	0,3	0,1	0,2	Agrario		0,8	1,0	41,2	52,2	55,3	60,3	66,1
Industria		13,1	12,1	12,2	11,0	12,8	12,8	12,9	Industria		49,9	52,6	30,2	23,2	21,2	19,0	15,4
Construcción		1,8	2,6	3,3	2,7	2,4	2,5	2,3	Construcción		4,0	5,8	4,0	1,9	0,8	0,8	0,8
Servicios		83,6	84,5	75,6	81,6	84,2	84,5	84,4	Servicios		39,7	39,4	20,3	22,2	22,5	19,8	17,7
No clasificables		1,5	0,6	2,6	0,6	0,3	0,0	0,2	No clasificables		5,7	1,1	4,4	0,5	0,2	0,1	0,0
<b>CANTABRIA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>NAVARRA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		1,7	0,6	1,5	0,8	0,7	0,0	0,1	Agrario		0,5	0,4	1,4	1,1	0,5	0,0	0,1
Industria		27,0	47,6	40,5	50,9	55,0	57,2	56,3	Industria		54,3	59,1	57,7	61,6	64,8	62,7	65,6
Construcción		4,3	7,7	8,4	5,6	3,0	2,1	1,7	Construcción		5,2	7,2	7,0	6,2	4,0	3,4	2,1
Servicios		64,9	43,6	44,9	41,6	40,5	40,5	41,8	Servicios		36,7	32,6	32,6	30,4	30,4	33,7	32,0
No clasificables		2,2	0,5	4,7	1,1	0,8	0,2	0,2	No clasificables		3,3	0,7	1,4	0,7	0,3	0,1	0,1
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>PAÍS VASCO</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		0,4	1,0	15,7	6,4	1,4	0,8	0,8	Agrario		0,8	0,8	2,7	1,8	1,6	0,2	0,2
Industria		54,4	47,7	35,2	41,3	49,1	49,3	46,3	Industria		45,6	47,2	42,5	47,6	45,1	42,3	41,9
Construcción		3,0	4,1	5,3	4,1	3,6	2,7	2,5	Construcción		4,8	6,3	6,1	4,7	3,1	2,5	2,2
Servicios		37,2	46,5	40,4	48,0	45,5	47,2	50,3	Servicios		44,6	44,9	46,7	44,8	49,1	54,8	55,2
No clasificables		4,9	0,6	3,4	0,2	0,4	0,1	0,2	No clasificables		4,1	0,8	2,0	1,0	1,0	0,1	0,5
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>RIOJA, LA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		1,3	2,1	7,9	5,0	1,3	0,3	0,4	Agrario		0,5	4,0	3,6	1,9	0,1	0,0	0,2
Industria		47,6	47,0	40,8	41,4	44,8	46,5	48,7	Industria		68,1	63,7	65,6	68,1	73,9	76,0	80,5
Construcción		6,3	7,9	9,6	7,5	8,2	7,0	5,1	Construcción		8,6	9,7	10,2	6,6	2,4	1,8	1,4
Servicios		41,5	41,7	39,6	45,2	45,1	46,1	45,6	Servicios		16,4	21,9	19,0	23,0	23,1	22,2	17,9
No clasificables		3,2	1,3	2,0	0,9	0,6	0,1	0,2	No clasificables		6,4	0,8	1,6	0,4	0,4	0,0	0,0
<b>CATALUÑA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>CEUTA Y MELILLA</b>	<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario		0,7	0,7	2,8	0,2	0,2	0,1	0,2	Agrario		0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria		47,0	49,4	45,6	46,2	46,7	45,7	47,9	Industria		3,8	5,0	1,2	1,1	8,7	6,8	4,2
Construcción		3,6	4,0	4,1	3,2	2,3	1,8	1,8	Construcción		6,0	9,2	11,6	8,0	13,8	4,5	9,9
Servicios		41,2	44,8	45,3	48,7	50,1	52,1	49,4	Servicios		88,5	85,1	86,7	90,8	74,8	86,4	85,9
No clasificables		7,6	1,1	2,2	0,4	0,7	0,3	0,6	No clasificables		1,6	0,7	0,5	0,1	2,7	0,0	0,0

Tabla8. Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales



En lo que respecta a las **modalidades contractuales utilizadas en cada uno de los sectores** cabe destacar lo siguiente:

- En todos los sectores el contrato *Por obra o servicio determinado* y el *Eventual por circunstancia de la producción* agrupan alrededor del 90% de los CPD registrados. Sin embargo, el peso de cada una de estas modalidades en los sectores es diferente: mientras que en los sectores *Servicios e Industria* el contrato *Eventual por circunstancias de la producción* concentra al mayor número de los CPD (51,7% y 54,1%, respectivamente); en el *Agrario* y en la *Construcción* es el contrato *Por obra o servicio determinado* (95,2% y 71,4%, respectivamente).

En cuanto a la **evolución de las modalidades contractuales según sector de actividad** cabe precisar que:

- En el sector *Agrario*, la modalidad contractual más utilizada hasta 1998 fue la *Eventual*. Sin embargo desde 1999, año en el que disminuye los CPD realizados en este sector, el contrato *Por obra o servicio determinado* es la modalidad contractual más usada y la única que crece de forma continuada.
- Por su parte, en el sector *Industria*, a partir de 1998, el ritmo de crecimiento es decreciente e incide en todas las modalidades contractuales, pero especialmente en el contrato *Eventual*, aunque sigue siendo la modalidad que agrupa a un mayor número de CPD. En el año 2002 disminuyen todas las modalidades excepto el contrato de *Interinidad por reserva del puesto de trabajo* que crece un 22,7% con respecto al año anterior.
- En el sector *Servicios* observamos cómo el ritmo de crecimiento decreciente afecta a todas las modalidades contractuales. En 2002 las modalidades que agrupan al mayor número de CPD son las que disminuyen. Sólo aumenta el número de CPD realizados por *Interinidad por reserva del puesto de trabajo* e *Interinidad por selección*, que crecen un 10,8% y un 1,2%, respectivamente.
- En el sector de la *Construcción* la disminución de los CPD utilizados es continua e incide en todas las modalidades contractuales pero en un mayor grado, tanto en términos absolutos como relativos, en el contrato *Eventual*. En 2002 la única modalidad contractual que crece es el contrato de *Interinidad por reserva del puesto de trabajo*, un 85%.

Cabe destacar que desde 1999 en todos los sectores económicos existe un trasvase de los contratos *Eventuales* hacia los contratos *Por obra o servicio determinado*: en el sector *Agrario* aumenta el contrato *Por obra o servicio determinado* y disminuye el *Eventual*; en la *Industria* y en el sector *Servicios* el contrato *Eventual* pierde peso mientras que el contrato *Por obra o servicio determinado* lo gana, aunque es el contrato *Eventual* el que sigue agrupando el mayor número de CPD. En la *Construcción* disminuyen ambas modalidades, aunque el *Eventual* lo hace en un porcentaje mucho más alto.

La mejor regulación del contrato *Eventual* y la mayor flexibilidad en la utilización del contrato *Por obra o servicio determinado* hacen que las empresas, tanto las ETT como las usuarias, canalicen la contratación temporal hacia el contrato *Por obra o servicio determinado*, haciendo en la práctica intercambiables ambas modalidades, aun cuando legalmente no lo son.

CPD según supuesto de utilización en los sectores de actividad económica  
(datos anuales acumulados a 31 de diciembre)

	Distribución (%)							Variaciones relativas (%)						1996/2002
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
<b>Agrario</b>														
Total	5.021	12.095	94.306	55.193	79.350	83.143	98.085	140,9	679,7	-41,5	43,8	4,8	18,0	1853,5
Obra o servicio	44,8	41,6	32,7	92,3	90,3	91,3	95,2	123,7	512,7	65,0	40,7	6,0	22,9	4046,2
Eventual Circunst. de la producción	46,3	49,4	62,8	7,6	8,9	8,4	4,5	157,3	889,7	-93,0	70,4	-1,4	-37,0	89,6
Interinidad por reserva del puesto de trabajo	7,8	8,5	4,1	0,2	0,4	0,2	0,3	164,2	277,4	-97,7	284,6	-48,6	73,9	-19,9
Interinidad por selección	1,1	0,4	0,4	0,0	0,4	0,1	0,0	-16,4	702,2	-95,7	1662,5	-80,9	-37,0	-38,2
<b>Industria</b>														
Total	296.472	497.729	613.441	708.372	723.412	668.689	654.927	67,9	23,2	15,5	2,1	-7,6	-2,1	120,9
Obra o servicio	31,5	27,9	27,9	37,4	40,7	37,7	38,4	48,5	23,3	55,0	11,2	-14,4	-0,3	169,1
Eventual Circunst. de la producción	61,1	65,1	65,5	56,8	54,3	55,9	54,1	79,1	23,9	0,1	-2,3	-4,9	-5,3	95,6
Interinidad por reserva del puesto de trabajo	6,7	6,3	5,8	4,9	4,1	5,2	6,5	56,0	13,6	-2,0	-15,1	18,3	22,7	113,9
Interinidad por selección	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	1,2	1,1	79,2	45,4	20,0	0,5	22,9	-15,3	227,1
<b>Construcción</b>														
Total	37.869	74.355	104.911	95.130	68.391	57.760	48.917	96,3	41,1	-9,3	-28,1	-15,5	-15,3	29,2
Obra o servicio	65,7	67,1	68,5	72,5	76,6	76,4	71,4	100,6	44,0	-4,0	-24,1	-15,7	-20,9	40,4
Eventual Circunst. de la producción	30,9	29,5	29,1	25,3	20,2	20,3	22,5	87,6	39,0	-21,3	-42,4	-15,4	-6,1	-6,0
Interinidad por reserva del puesto de trabajo	2,8	2,9	1,9	1,5	2,2	2,4	5,2	98,2	-8,0	-26,6	3,5	-8,2	85,0	135,2
Interinidad por selección	0,6	0,5	0,5	0,7	1,0	0,9	0,9	71,9	51,8	18,0	-0,7	-22,8	-11,5	109,0
<b>Servicios</b>														
Total	429.757	710.917	948.957	1.129.807	1.118.727	1.088.345	1.041.905	65,4	33,5	19,1	-1,0	-2,7	-4,3	142,4
Obra o servicio	37,7	32,6	31,3	37,8	39,9	40,7	41,8	43,1	28,1	43,9	4,5	-0,9	-1,5	168,9
Eventual Circunst. de la producción	52,7	57,1	59,6	54,3	54,5	53,7	51,7	79,2	39,3	8,6	-0,7	-4,1	-7,7	137,9
Interinidad por reserva del puesto de trabajo	8,7	9,2	7,9	6,5	4,5	4,7	5,5	75,4	14,5	-2,3	-31,7	2,7	10,8	52,5
Interinidad por selección	0,9	1,1	1,2	0,1	1,1	0,9	1,0	100,4	53,8	-86,9	734,1	-21,4	1,2	167,0
<b>No clasificables</b>														
Total	40.020	13.925	41.932	13.537	15.252	3.415	5.619	-65,2	201,1	-67,7	12,7	-77,6	64,5	-86,0
Obra o servicio	39,4	34,3	25,9	56,9	62,3	39,7	43,0	-69,7	127,1	-29,0	23,4	-85,7	78,3	-84,7
Eventual Circunst. de la producción	54,8	54,7	65,9	38,7	31,4	45,5	49,9	-65,3	262,8	-81,1	-8,4	-67,6	80,4	-87,2
Interinidad por reserva del puesto de trabajo	5,0	8,8	6,7	4,0	5,2	10,2	5,2	-39,2	128,9	-80,8	46,7	-55,6	-16,6	-85,5
Interinidad por selección	0,8	2,2	1,5	0,4	1,1	4,5	1,9	-3,5	108,3	-90,9	184,2	-4,3	-32,3	-66,3

Tabla9. Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales

### 2.1.5. Los CPD según rama de actividad económica

La actividad de las ETT se concentra en pocas ramas de actividad, tan solo 12 agrupan cerca del 71% de los CPD: *Hostelería* (18,2%), *Industria de alimentos bebidas y tabaco* (8,3%), *Otras actividades empresariales* (7,9%), *Comercio al por menor* (5,4%), *Agricultura* (5,3%), *Comercio al por mayor* (5,0%), *Industria del papel. Artes gráficas y edición* (4,0%), *Actividades anexas a transporte* (3,7%), *Metalurgia* (3,4%), *Transporte marítimo y fluvial* (3,2%) *Transporte terrestre y por tubería* (3,1%), *Industria química* (3,1%).

Esta concentración en ciertas actividades económicas no está relacionada directamente ni con la distribución de la contratación temporal ni con las tasas de temporalidad de las mismas.

Las ramas que registran más contratos temporales no se corresponden en todos los casos con las que concentran más CPD, como por ejemplo *Construcción* o *Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales*. Ni en todas las actividades con tasas de temporalidad altas, las ETT tienen una cuota significativa de participación en la gestión de la contratación temporal.

Existen ramas con tasas de temporalidad muy superiores a la media y la participación de las ETT en la gestión las mismas es mínima, como en la *Industria del cuero y del calzado*. Y ramas cuyas tasas de temporalidad son muy inferiores a la media y sin embargo las ETT gestionan un porcentaje muy elevado de su temporalidad, como la *Industria del papel* o en la *Industria química*.

Las ETT tienen tasas de participación muy dispares entre las distintas ramas. En un extremo se encuentra la *Administración pública, defensa y SS. Organismos extraterritoriales*, con una tasa del 0,5% y en el otro el *Transporte marítimo y fluvial*, con una tasa que alcanza el 343%.

La baja tasa de participación de las ETT en el caso de la *Administración pública, defensa y SS. Organismos extraterritoriales* es probable que esté relacionado con la normativa sobre contratos de las Administraciones públicas<sup>20</sup>, que prohíbe celebrar contratos de servicios con ETT, y con los acuerdos alcanzados en algunas administraciones autonómicas de no utilizar a las ETT como vía de contratación.

---

<sup>20</sup> Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

En la siguiente tabla se recoge la distribución y variación con respecto al año anterior de los CPD y contratos temporales registrados en el año de 2002 según rama de actividad, la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad registrada en el INEM y la tasa de temporalidad en las mismas.

	Distribuc. CPD (%)	Evoluc. CPD (%)	Distribuc. C.Temporales (%)	Evoluc. C.Temporales (%)	Tasa de participación de las ETT en la contrat. Temporal (%)	Tasa de temporalidad
<b>TOTAL</b>	1.819.281	-4,3	12.896.288	1,7	14,1	31,0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,3	17,7	11,8	3,8	6,4	61,1
Pesca y acuicultura	0,0	32,2	0,1	-15,0	4,3	26,2
Extracción y aglomeración de carbón	0,0	57,1	0,0	-15,5	2,0	6,5
Extracción de petróleo, gas natural, uranio y torio	0,0	8,2	0,0	-31,9	14,8	14,7
Extracción de minerales no energéticos	0,0	33,3	0,1	-6,9	2,7	25,8
Industria de alimentos, bebidas y tabaco	8,3	-6,3	1,9	-6,7	62,0	26,6
Industria textil y de la confección	1,7	-7,9	0,8	-13,7	31,3	22,5
Industria del cuero y del calzado	0,2	21,5	0,5	-9,2	5,3	49,5
Industria de la madera y del corcho. Cestería.	0,8	-7,5	0,4	-7,3	30,7	26,8
Industria del papel. Artes gráficas y edición	4,0	-9,6	0,6	-13,9	94,3	19,2
Coquerías. Refinerías. Tratamiento de combustibles nucleares.	0,1	8,5	0,0	-10,8	147,2	15,6
Industria química	3,1	-8,2	0,3	-9,4	171,7	12,6
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	2,6	0,9	0,3	-1,4	109,3	24,1
Fabricación de productos minerales no metálicos	1,1	-8,8	0,5	-8,2	29,4	23,9
Metalurgia	3,4	7,4	0,2	-2,9	258,4	20,1
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria	2,6	0,2	1,2	-1,0	31,7	29,3
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	1,3	-9,3	0,4	-2,6	42,8	19,9
Fabric. de maquinaria de oficina, equipo informático y material eléctrico	0,8	-4,5	0,1	-19,8	171,0	21,3
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	1,0	-8,2	0,3	-8,3	42,5	24,3
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión, óptica y relojería	0,2	-26,2	0,1	-8,2	39,1	6,4
Fabricación de automóviles y remolques	2,1	8,5	0,4	6,3	82,5	16,9
Fabricación de otro material de transporte	0,3	21,4	0,2	-6,6	22,0	22,0
Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje.	1,6	13,5	0,5	-5,3	42,0	29,0
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,5	63,3	0,1	4,5	54,4	15,0
Construcción	2,7	-16,4	15,9	3,7	2,4	56,4
Venta y reparación de vehículos. Venta de combustible	0,6	-21,3	0,8	-1,9	11,1	20,4
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio.	5,0	6,7	3,1	-7,2	22,4	24,4
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas.	5,4	-9,2	6,1	-2,6	12,5	30,6
Hostelería	18,2	-8,7	8,6	-3,3	29,7	39,1
Transporte terrestre y por tubería	3,1	-15,0	1,7	0,2	26,6	20,8
Transporte marítimo y fluvial	3,2	63,0	0,1	5,7	343,0	32,8
Transporte aéreo y espacial	0,4	28,4	0,1	-4,1	41,1	13,9
Act. anexas a transportes. Agencias de viaje. Comunicaciones.	3,7	-10,7	2,8	6,2	18,7	26,0
Instituciones financieras y seguros	2,8	-9,9	0,4	-2,9	96,2	12,4
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles.	0,5	-3,1	0,7	1,3	9,4	26,0
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo.	1,0	20,8	0,4	-17,3	33,3	29,2
Otras actividades empresariales	7,9	-15,4	22,8	-1,8	4,9	28,3
Adm. pública, defensa y S.S. Organismos extraterritoriales.	0,1	53,1	3,5	-7,3	0,5	18,5
Educación	0,3	-6,8	2,2	3,2	2,1	23,8
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales.	0,4	-20,8	4,4	3,4	1,4	29,5
Actividades de saneamiento público	0,3	-10,5	0,5	0,6	7,0	32,4
Actividades asociativas, recreativas y culturales	2,7	5,3	3,8	-1,1	9,9	33,3
Actividades diversas de servicios personales	0,4	-58,2	1,1	-1,1	4,7	33,0
Hoqueres que emplean personal doméstico	0,0	-43,8	0,1	12,3	1,4	47,4

Tabla10. Fuente: INEM y MTAS

A pesar de la disminución continuada, en términos generales, de la actividad de las ETT en el año 2002 en 20 ramas de actividad aumenta el número de trabajadores contratados a través de ETT con respecto al año anterior: 2 forman parte del sector *Agricultura y Pesca*, 6 del sector *Servicios* y 12 de *Industria*. Entre ellas destacan, por su incremento en términos absolutos, *Agricultura* (+23.496 CPD); *Transporte marítimo y fluvial* (+22.364 CPD); *Comercio al por mayor* (+5.633 CPD); *Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua* (+3.514 CPD); *Fabricación de muebles*.

*Otras industrias manufactureras. Reciclaje (+3.460 CPD);y, Fabricación de automóviles y remolques (+2.962 CPD).*

En cuanto a la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad comprobamos como, en 2002, aumenta en 27 ramas: 2 del sector *Agricultura y Pesca*, 6 del sector *Servicios* y 19 de *Industria*. En el caso de las ramas que forman parte del sector *Agricultura y Pesca* y *Servicios* observamos como las ramas en las que crece la tasa de participación se corresponden con aquellas en las que aumenta el número de CPD. Mientras, en el sector *Industria* el incremento de la tasa de participación responde en algunos casos al aumento de los CPD y en otros a que la contratación temporal registrada disminuye con más intensidad que los CPD (por ejemplo, la *Industria de alimentos, bebidas y tabaco* o la *Industria textil y de la confección*).

Un análisis más detallado de la evolución de los CPD en relación a la contratación temporal registrada, en las principales ramas de actividad económica de las ETT, se puede consultar en el Anexo I.

**Las modalidades contractuales utilizadas según rama de actividad económica** reproducen la tendencia general: incremento de los contratos *Por obra o servicio determinado* en detrimento de los contratos *Eventuales por circunstancias de la producción*. Así, al inicio del período (1996-2002) sólo en 3 ramas del sector *Servicios* el mayor volumen de CPD corresponde a la modalidad *Por obra o servicio determinado*, sin embargo al final del período son nueve<sup>21</sup>. Igualmente ocurre en el sector *Industria*, donde al inicio del período el contrato *Por obra o servicios determinado es mayoritario* en 2 ramas, mientras que al finalizar lo es en 5 ramas<sup>22</sup>.

En cuanto al contrato de *Interinidad por reserva del puesto de trabajo*, comprobamos que es el contrato que crece en un mayor número de ramas y que en algunas de ellas comienza a tener un peso significativo, tanto en términos absolutos como relativos: *Industria de alimentos, bebidas y tabaco* (6,4%), *Industria de papel. Artes gráficas y edición* (6,9%), *Metalurgia* (5,8%), *Fabricación de automóviles y remolques* (12,1%), *Construcción* (5,2%), *Comercio al por menor. Reparaciones domésticas* (5,4%) y *Hostelería* (3,3%).

<sup>21</sup> Transporte marítimo y fluvial (96,1%), Act. Anexas a transportes (52,9%), Actividades informáticas (51,6%), Otras actividades empresariales (50,3%), Adm. Pública (49,6%), Educación (55,5%), Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales (38,6%), Actividades asociativas, recreativas y culturales (56,5%), Hogares que emplean personal doméstico (47,8%).

<sup>22</sup> Extracción de petróleo, gas natural, uranio y torio (48,4%), Coquerías. Refinerías. Tratam. combustibles nucleares (52,4%), Fabricación de maquinaria de oficina, equipo informático y material eléctrico (51,9%), Fabric. otro material de transporte (48,4%), Extracción de minerales no energéticos (46,9%).





La utilización de los CPD en las CC.AA. según las ramas de actividad económica varía en función de las características de la estructura productiva de las mismas, como podemos observar en la siguiente tabla.

**Ramas de actividad económica que agrupan al mayor número de CPD según CC.AA.**  
(a 31 de diciembre de 2002)

<b>Andalucía</b>	Hostelería (32,1%) Comercio al por menor (10,3%) Otras actividades empresariales (7,6%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (7,1%) Instituciones financieras y seguros (4,2%)	<b>Aragón</b>	Otras actividades empresariales (9,2%) Metalurgia (8,6%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (7,9%) Comercio al por menor (7,1%) Fabricación de automóviles y remolques (7,0%)
<b>Asturias</b>	Industria de alimentos, bebidas y tabaco (18,8%) Comercio al por mayor (12,6%) Hostelería (11,3%) Comercio al por menor (7,7%) Instituciones financieras y seguros (6,8%)	<b>Baleares</b>	Hostelería (42,1%) Comercio al por menor (11,9%) Actividades anexas al transporte (11,2%) Otras actividades empresariales (5,2%) Actividades asociativas, recreativas y cult. (4,2%)
<b>Canarias</b>	Hostelería (44,2%) Otras actividades empresariales (10,3%) Comercio al por mayor (9,3%) Comercio al por menor (5,1%) Instituciones financieras y seguros (3,6%)	<b>Cantabria</b>	Industria de alimentos, bebidas y tabaco (22,0%) Metalurgia (9,3%) Comercio al por mayor (7,2%) Comercio al por menor (8,4%) Fabricación de automóviles y remolques (6,6%)
<b>Castilla-La Mancha</b>	Industria de alimentos, bebidas y tabaco (16,9%) Actividades anexas a transportes (11,4) Transporte terrestre y por tubería (9,1%) Metalurgia (6,9%) Otras actividades empresariales (6,8%)	<b>Castilla y León</b>	Hostelería (20%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (18,3%) Otras actividades empresariales (7,3%) Metalurgia (7,2%) Construcción (5,1%)
<b>Cataluña</b>	Hostelería (18,0%) Otras actividades empresariales (8,5%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (7,6%) Industria química (6,7%) Industria del papel. Artes gráf. y edición (6,2%)	<b>C. Valenciana</b>	Transporte marítimo y fluvial (23,5%) Hostelería (9,2%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (8,3%) Otras actividades empresariales (7,6%) Comercio al por menor (6,5%)
<b>Extremadura</b>	Hostelería (22,2%) Comercio al por menor (17,3%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (13,6%) Actividades asociativas, recreativas y cult. (7,5%) Construcción (3,7%)	<b>Galicia</b>	Industria de alimentos, bebidas y tabaco (18,3%) Otras actividades empresariales (10,5%) Hostelería (8,0%) Actividades asociativas, recreativas y cult. (7,7%) Instituciones financieras y de seguros (7,1%)
<b>Madrid</b>	Hostelería (27,5%) Otras actividades empresariales (10,3%) Actividades anexas al transporte (5,8%) Comercio al por menor (5,7%) Transporte terrestre y por tubería (5,1%)	<b>Murcia</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (66,1%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (8,8%) Comercio al por mayor (4,7%) Hostelería (4,5%) Comercio al por menor (3,2%)
<b>Navarra</b>	Industria de alimentos, bebidas y tabaco (9,5%) Fabricación de automóviles y remolques (12,4%) Metalurgia (9,4%) Otras actividades empresariales (7,9%) Fabricación de prod. de caucho y materias plásticas (7,2%)	<b>País Vasco</b>	Hostelería (20,2%) Transporte marítimo y fluvial (8,2%) Metalurgia (7,7%) Industria de alimentos, bebidas y tabaco (7%) Fabricación productos metálicos excepto maquinaria (6,4%)
<b>Rioja (La)</b>	Industria de alimentos, bebidas y tabaco (32,0%) Fabricación de prod. Metál. Excepto maquinaria (16,7%) Fabricación de prod. de caucho y materias plásticas (7,7%) Otras actividades empresariales (5,7%) Comercio al por menor (3,8%)	<b>Ceuta y Melilla</b>	Hostelería (75%) Comercio al por menor (10,5%) Construcción de maquin. y equipo mecánico (9,9%) Industria química (2,6%) Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua (1,6%)

Tabla12. Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales

## 2.2. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE LAS ETT

Tal y como hemos indicado anteriormente, para analizar las condiciones de contratación y el perfil de los trabajadores y trabajadoras de las ETT nos basaremos en los datos de los contratos laborales registrados en el INEM por estas empresas.

### 2.2.1. Duración de los contratos

Los contratos indefinidos, realizados principalmente con el personal de estructura, representan una mínima parte del total de contratos registrados en el INEM.

La incidencia de la Ley 29/1999 que en el artículo 2 establece la obligatoriedad de contar con un número de trabajadores fijos para el personal de estructura, en la práctica no ha supuesto un incremento del personal fijo en la ETT. En 1999, tras la publicación de esta Ley, hubo un ligero incremento de los contratos indefinidos (304 contratos más que en 1998), en el año 2000 estos contratos descienden un 32% y en 2001 se alcanza la menor cifra desde 1997, tan sólo 543 contratos indefinidos, el 0,03% de los contratos registrados. En 2002 la contratación indefinida se incrementa significativamente, aunque los contratos indefinidos en este último año tan sólo suponen el 0,10% de los contratos laborales realizados por las ETT.

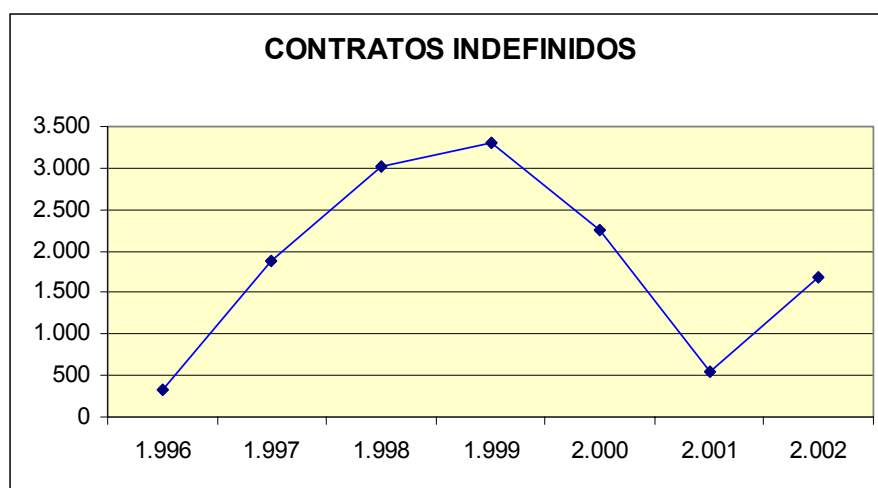


Gráfico14. Fuente: INEM y MTAS

Por su parte la contratación temporal experimenta el mayor crecimiento de 1996 a 1997 (68%). A partir de 2000 comienza el descenso de los contratos temporales (-7%).



CONTRATOS TEMPORALES		
	variaciones absolutas	Variaciones relativas
1.997	510.034	68%
1.998	446.199	35%
1.999	184.138	11%
2.000	-128.451	-7%
2.001	-121.300	-7%
2.002	-22.014	-1%

Tabla 13. Fuente: INEM y MTAS

Al analizar los datos de duración de los contratos registrados por las ETT, el primero que llama la atención es el gran volumen de contratos de duración indeterminada, especialmente desde el segundo semestre de 1999 hasta finales de 2000, coincidiendo con la mayor utilización del contrato por obra o servicio. En este período en más de la mitad de los contratos registrados no figura la duración.

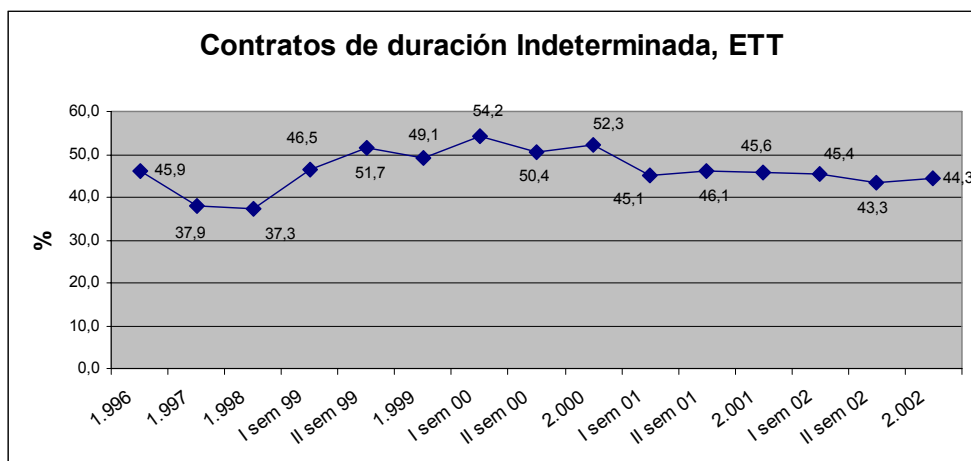


Gráfico15. Fuente: INEM y MTAS

Si consideramos los contratos cuya duración está identificada hay que destacar que desde 1997 hasta 2000 los contratos de menos de 5 días suponen más de la mitad de los contratos registrados. En 2001 este número desciende situándose en torno al 45%, volviendo a aumentar en 2002 (46%). Los efectos que ha tenido la Ley 12/2001<sup>23</sup> sobre la reducción de los contratos temporales de muy corta duración, según se desprende de los datos analizados, parecen haber sido muy limitados al igual que en la contratación general.

<sup>23</sup> Hay que tener en cuenta que La Ley 12/2001 establece un incremento del 36% de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes para los contratos temporales de duración inferior a 7 días; por otro lado esta misma ley permite a las ETT celebrar un contrato de trabajo para cubrir varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que estos contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y sean por circunstancias del mercado o acumulación

	% contratos cuya duración es conocida			
	< 5 días	< 1 mes	1 a 3 meses	> 3 meses
<b>1.996</b>		87,5	8,4	3,9
<b>1.997</b>	63,1	88,9	7,8	3,1
<b>1.998</b>	63,9	89,5	7,6	2,6
<b>I sem 99</b>	49,0	84,5	11,8	3,4
<b>II sem 99</b>	60,4	86,9	10,5	2,3
<b>1.999</b>	54,4	85,6	11,2	2,8
<b>I sem 00</b>	50,9	84,8	11,6	3,2
<b>II sem 00</b>	60,2	86,2	11,8	1,8
<b>2.000</b>	55,7	85,6	11,7	2,4
<b>I sem 01</b>	48,2	83,1	12,7	3,4
<b>II sem 01</b>	43,0	84,8	13,5	2,8
<b>2.001</b>	45,5	84,0	13,1	3,1
<b>I sem 02</b>	46,1	85,0	11,7	3,0
<b>II sem 02</b>	46,2	86,3	11,5	2,1
<b>2.002</b>	46,2	85,7	11,6	2,5

Tabla 14. Fuente INEM y MTAS

El grueso de los contratos registrados, cuya duración figura en el contrato, tienen una duración inferior a un mes –por encima del 83% en todo el período estudiado- y con una duración mayor de 3 meses no se llega al 3% de los contratos de promedio desde 1996.

### 2.2.2. La contratación a tiempo parcial

En la evolución de la contratación temporal a tiempo parcial hay que prestar especial atención a dos momentos clave en el período analizado en los que influye la modificación normativa de esta forma de contratación.

Por un lado la Ley 49/1998 de PGE para 1999 incrementó la cotización para el trabajo a tiempo parcial temporal, por otro lado, el R.D. Ley 15/98 fijó la jornada máxima de trabajo a tiempo parcial en el 77% de la jornada máxima fijada por convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal. En el gráfico podemos observar que a partir de 1999 se produce un descenso significativo de la contratación a tiempo parcial, pasando de representar alrededor del 31% del total de la contratación temporal a valores por debajo del 25%.

Por otro lado el R.D. Ley 5/2001 de 2 de marzo (posteriormente Ley 12/2001) elimina el tope de jornada establecido por la norma anterior y, a partir de este momento se considera trabajo a tiempo parcial el que se realiza con una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. A partir del segundo semestre de 2001 empieza a incrementarse el uso de la contratación temporal a tiempo parcial (un 15% del primer al segundo semestre de 2001), incremento que continúa en 2002; en este año se registraron un 5,2% más de contratos a tiempo parcial que en 2001.

---

de tareas, lo que permite alargar la duración del contrato laboral.

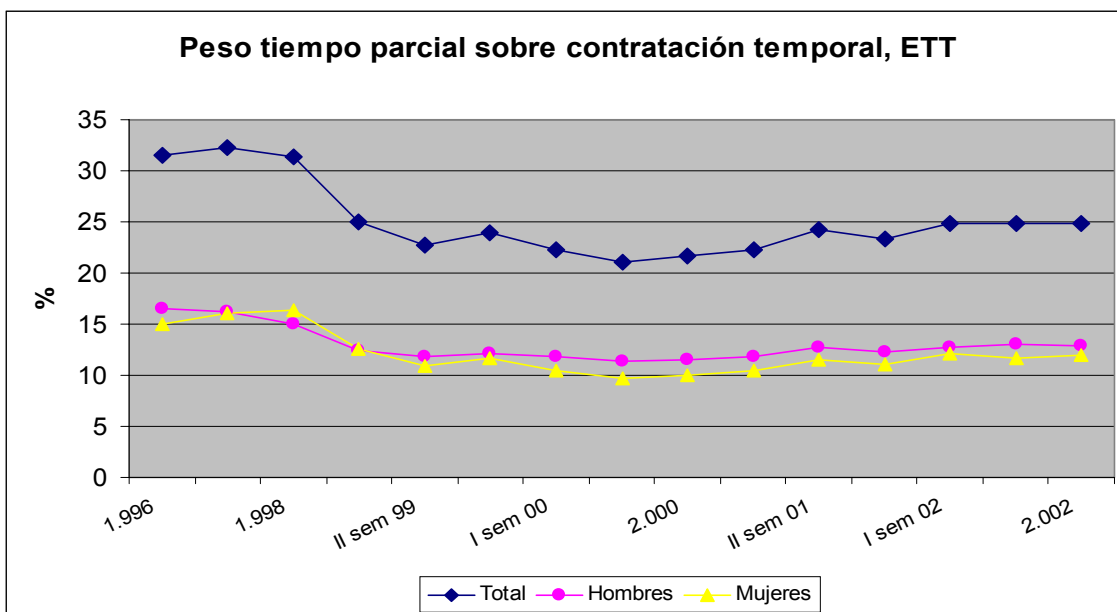


Gráfico16. Fuente: INEM y MTAS

Tomando los datos por sexos, la utilización de la contratación a tiempo parcial sigue la misma tónica que hemos visto con los datos globalmente.

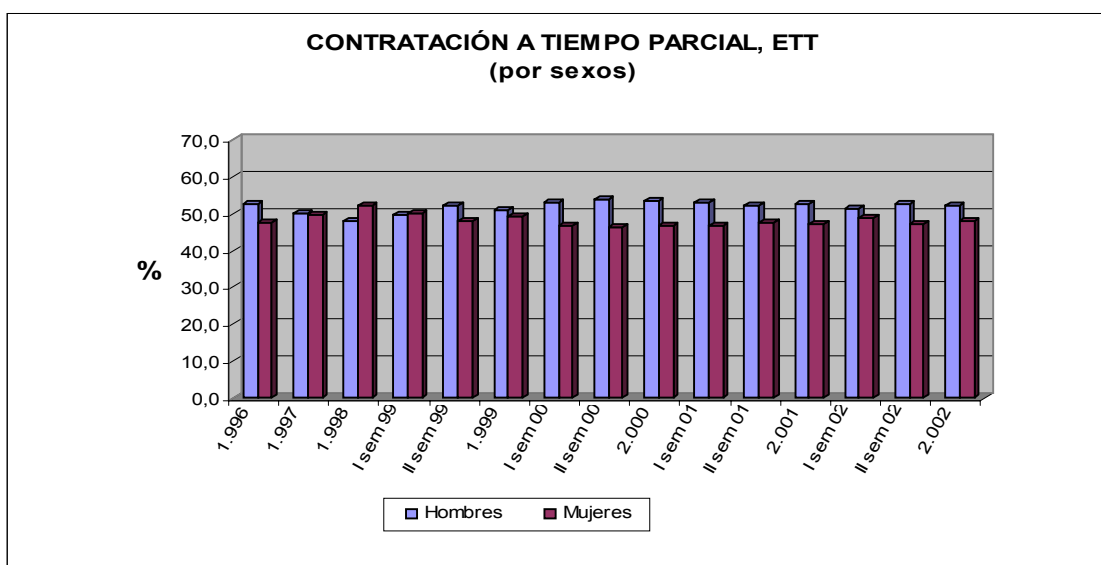


Gráfico17. Fuente: INEM y MTAS

Más de la mitad de los contratos a tiempo parcial se realiza con hombres (contrariamente a lo que sucede en la contratación general), sin embargo entre los contratos temporales celebrados con hombres y los celebrados con mujeres el peso de la contratación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

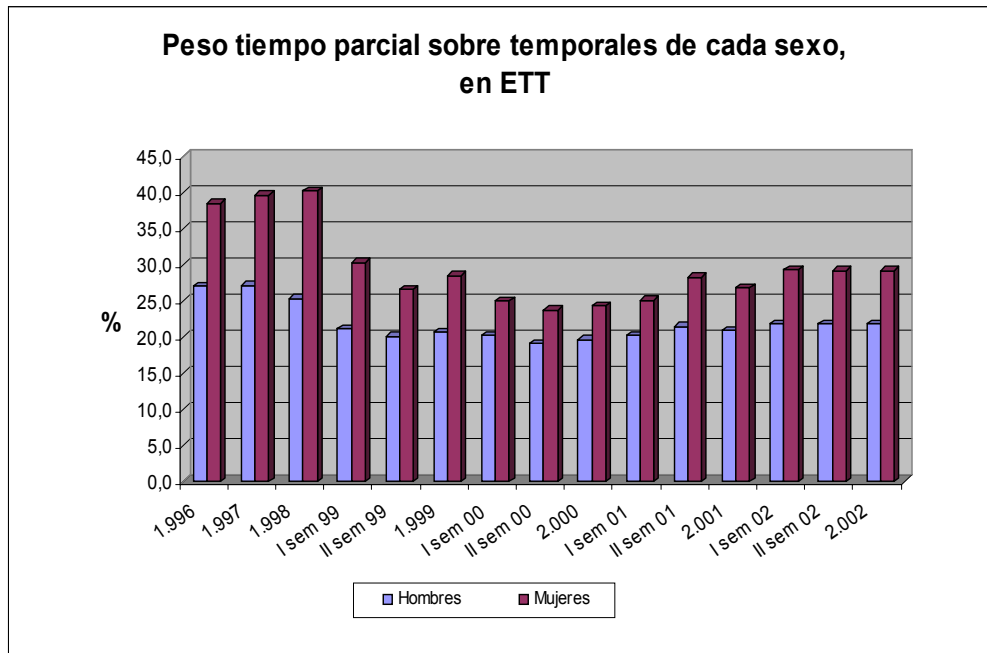
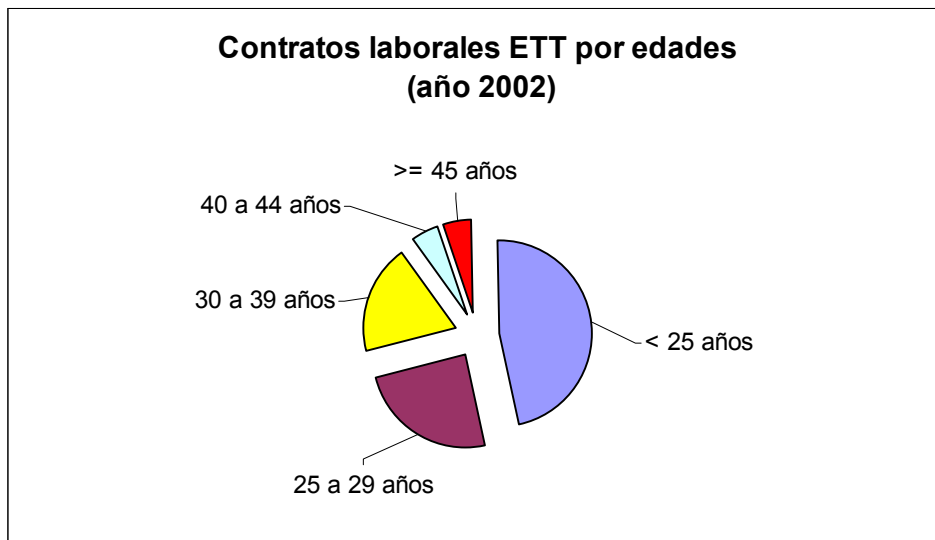


Gráfico18. Fuente INEM y MTAS

### 2.2.3. Contratos por sexo y edad

El 70% de los trabajadores y trabajadoras de las ETT son jóvenes menores de 30 años, el 46% tienen menos de 25 años, mientras que los mayores de 40 años sólo representan alrededor del 10%.

Gráfico19. Fuente INEM y MTAS



Esta distribución por edades no ha variado sustancialmente desde 1996 y, en todo caso, lo que se detecta en los últimos 3 años es un ligero incremento del peso de los trabajadores mayores de 40 años, en concreto de mujeres mayores de esta edad.

Por sexos, también son las personas más jóvenes, las menores de 25 años, las más contratadas por las ETT, aunque las mujeres jóvenes no superan el 47% en ninguno de los años, mientras los hombres jóvenes siempre están por encima del 50%.

Estos datos agravan, si cabe, las condiciones de trabajo de los jóvenes en el mercado laboral. Además de tener la mayor temporalidad, son los que sufren los contratos más cortos, lo que lleva aparejado peores condiciones laborales, ausencia de especialización y formación y problemas para cubrir los períodos que dan derecho a prestaciones por desempleo.

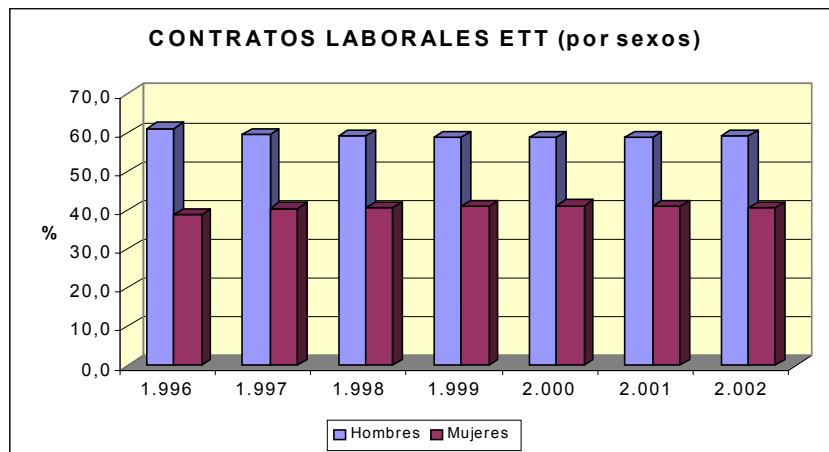
Tabla 15. Fuente: INEM y MTAS

	1.996	1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002
<b>Ambos sexos</b>							
< 25 años	366.954	635.347	871.194	974.847	908.180	819.352	752.881
25 a 29 años	184.160	299.955	389.691	420.514	390.649	371.522	389.126
30 a 39 años	135.765	217.751	294.332	325.220	303.561	291.946	313.203
40 a 44 años	29.829	50.612	72.069	83.389	77.811	76.199	81.222
>= 45 años	32.215	56.859	80.556	88.314	82.579	80.745	82.449
<b>TOTAL</b>	<b>748.923</b>	<b>1.260.524</b>	<b>1.707.842</b>	<b>1.892.284</b>	<b>1.762.780</b>	<b>1.639.764</b>	<b>1.618.881</b>
<b>Hombres</b>							
< 25 años	232.268	395.557	546.437	611.644	569.797	521.451	n.d.
25 a 29 años	108.445	171.459	218.879	234.984	219.559	212.315	n.d.
30 a 39 años	81.422	121.778	166.306	179.823	165.826	157.374	n.d.
40 a 44 años	15.693	24.938	35.798	39.659	36.353	33.723	n.d.
>= 45 años	20.384	33.225	45.503	47.892	44.697	39.916	n.d.
<b>TOTAL</b>	<b>458.212</b>	<b>749.957</b>	<b>1.012.923</b>	<b>1.114.002</b>	<b>1.036.232</b>	<b>964.779</b>	<b>959.492</b>
<b>Mujeres</b>							
< 25 años	134.686	239.790	324.757	363.203	338.383	297.901	n.d.
25 a 29 años	75.715	128.496	170.812	185.530	171.090	159.207	n.d.
30 a 39 años	54.343	95.973	128.026	145.397	137.735	134.572	n.d.
40 a 44 años	14.136	25.674	36.271	43.730	41.458	42.476	n.d.
>= 45 años	11.831	23.634	35.053	40.422	37.882	40.829	n.d.
<b>TOTAL</b>	<b>290.711</b>	<b>510.567</b>	<b>694.919</b>	<b>778.282</b>	<b>726.548</b>	<b>674.985</b>	<b>659.388</b>

En relación a los datos de contratación por sexos, al igual que el resto de empresas las ETT contratan más a hombres que a mujeres (el 40% de los trabajadores son mujeres, el resto hombres). Sólo en la contratación temporal a tiempo parcial el número de mujeres es superior al de hombres, contrariamente a lo que sucede en la contratación realizada por las ETT, donde más de la mitad de los contratos a tiempo parcial se realiza con hombres.

Si nos fijamos en los datos atendiendo al sexo, entre los hombres los contratos eventual y por obra o servicio se vienen utilizando en cifras muy similares, tan solo se registraron 3.815 contratos eventuales más que por obra o servicio; por el contrario en el caso de las mujeres en 2001 se suscribieron 72.000 contratos eventuales más que por obra o servicio.

Gráfico20. Fuente: INEM y MTAS

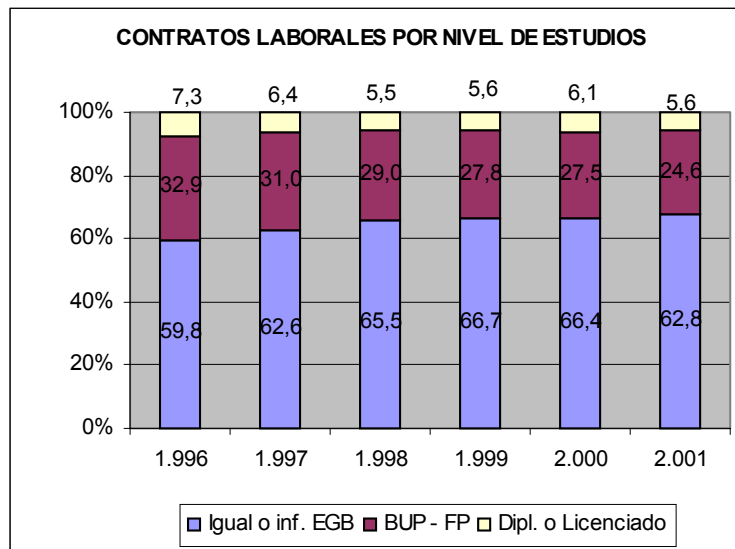


### 2.2.4. Nivel de estudios y ocupación

La mayor parte de los contratos de las ETT se realizan con trabajadores no cualificados y/o con bajo nivel de estudios. Entorno al 64% de promedio de las personas contratadas por ETT tienen estudios iguales o inferiores a EGB; rondan el 29% las que han terminado BUP o FP y muy por debajo (6%) están las personas diplomadas o licenciadas; es decir no se avanza hacia una mayor especialización.

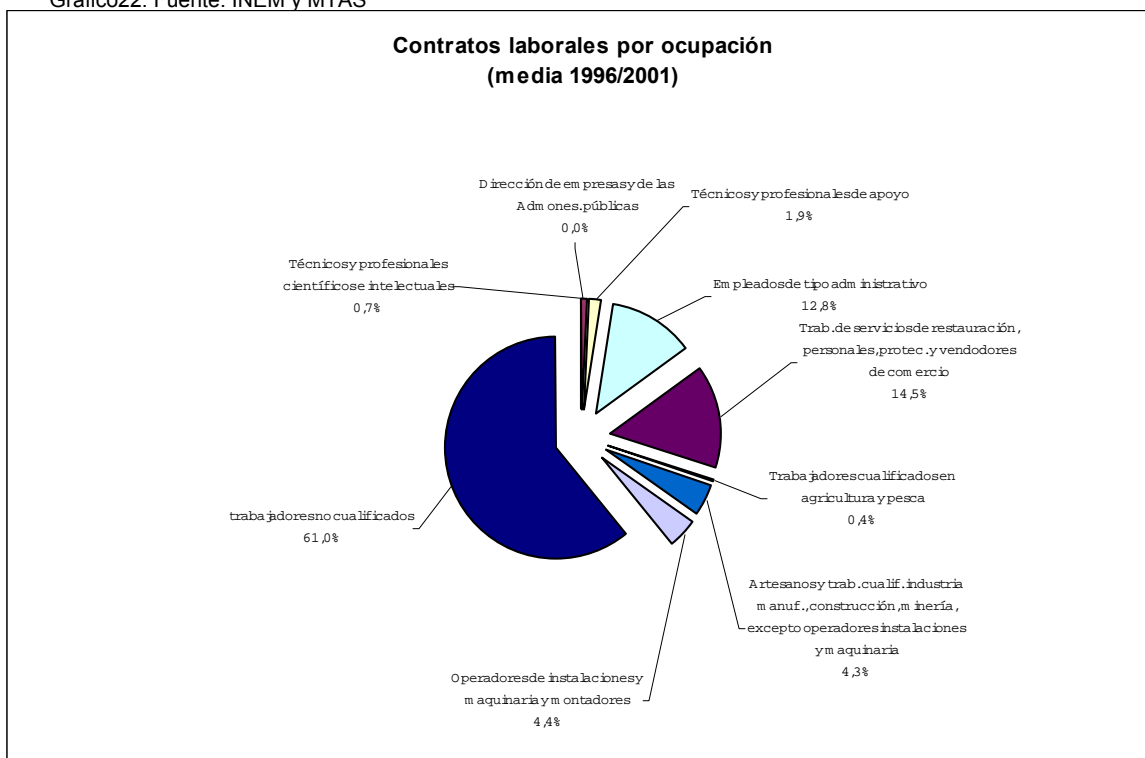
Gráfico21.

Fuente: INEM y MTAS



Si atendemos a los datos sobre ocupación, el 61% de las personas contratadas por ETT se engloban en el colectivo de trabajadores no cualificados, porcentaje ligeramente superior entre los hombres (68%) e inferior entre las mujeres (51%).

Gráfico22. Fuente: INEM y MTAS



Las personas que trabajan en servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercio (14,5%) y los empleados de tipo administrativo (12,8%) forman el otro gran grupo de las ocupaciones.

Los técnicos sólo suponen el 2,6% de las personas contratadas y el 4,4% son operadores de instalaciones, maquinaria y montadores.

## **ANEXO I**



## **INDICE**

### **I. PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LAS QUE CRECE EL NÚMERO DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN**

<b>Transporte marítimo y fluvial</b>	<b>58</b>
<b>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</b>	<b>58</b>
<b>Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio</b>	<b>59</b>
<b>Metalurgia</b>	<b>59</b>
<b>Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua</b>	<b>60</b>
<b>Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje</b>	<b>60</b>
<b>Actividades informáticas. Investigación y desarrollo</b>	<b>61</b>
<b>Fabricación de automóviles y remolques</b>	<b>61</b>
<b>Actividades asociativas, recreativas y culturales:</b>	<b>62</b>
<b>Transporte aéreo y espacial</b>	<b>62</b>
<b>Fabricación de otro material de transporte</b>	<b>63</b>

### **II. PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LAS QUE DISMINUYE EL NÚMERO DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN**

<b>Hostelería</b>	<b>63</b>
<b>Otras actividades empresariales</b>	<b>64</b>
<b>Industria de alimentos, bebidas y tabaco</b>	<b>64</b>
<b>Transporte terrestre y por tubería</b>	<b>65</b>
<b>Comercio al por menor. Reparaciones domésticas</b>	<b>65</b>
<b>Actividades diversas de servicios personales</b>	<b>66</b>
<b>Construcción</b>	<b>66</b>
<b>Act. anexas a transportes. Agencias de viaje. Comunicaciones</b>	<b>67</b>
<b>Industria del papel. Artes gráficas y edición</b>	<b>67</b>

**Instituciones financieras y seguros 68**

**Industria química 68**

## I. PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD DE LAS ETT EN LAS QUE CRECE EL NÚMERO DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN.

### TRANSPORTE MARÍTIMO Y FLUVIAL.

El *Transporte marítimo y fluvial* es la rama en la que más aumenta el número de CPD tanto en términos relativos (63%) como en términos absolutos (22.364). La actividad de las ETT crece en una mayor intensidad que la contratación temporal registrada, lo que indica que el ámbito de actuación de éstas aumenta y se afianza en esta rama.

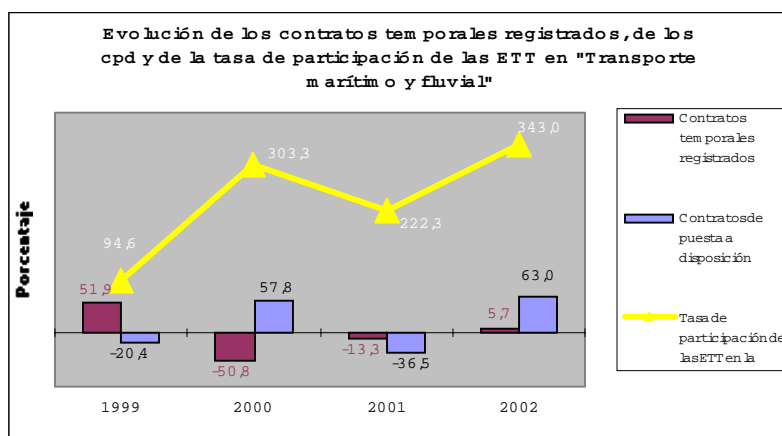
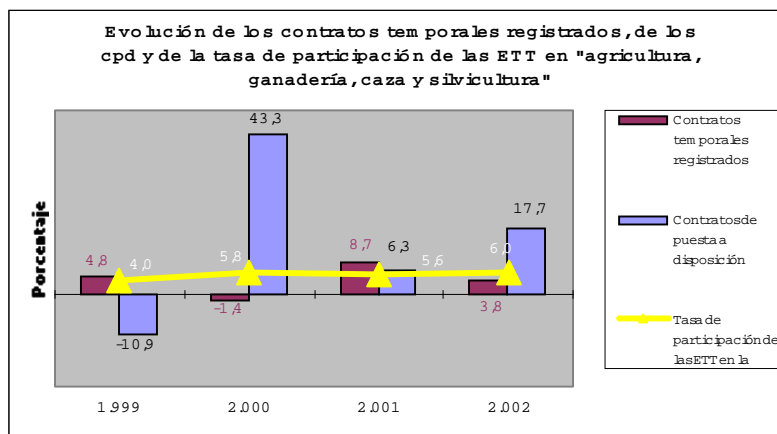


Gráfico1. Fuente: INEM y MTAS

### AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA.

El número de CPD en las ramas agropecuarias crece a lo largo del período estudiado y en una mayor intensidad que la contratación temporal registrada. La actividad de las ETT en la gestión de la contratación temporal aumenta año tras año, aunque su tasa de participación sigue siendo muy baja (6,4%).

Gráfico2. Fuente: INEM y MTAS

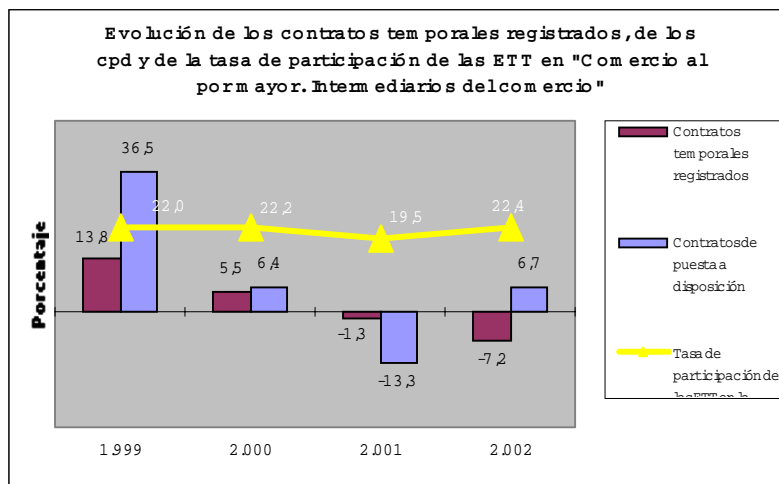


**COMERCIO AL POR MAYOR. INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO.**

Tras el leve incremento de los CPD en el año 2000 y su descenso en el año 2001, los resultados alcanzados en el año 2002 presentan indicios de recuperación de la actividad de las ETT en el Comercio al por mayor.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la contratación temporal registrada tiende a disminuir mientras que la cuota de gestión de las ETT sobre la temporalidad se mantiene.

Gráfico3. Fuente: INEM y MTAS

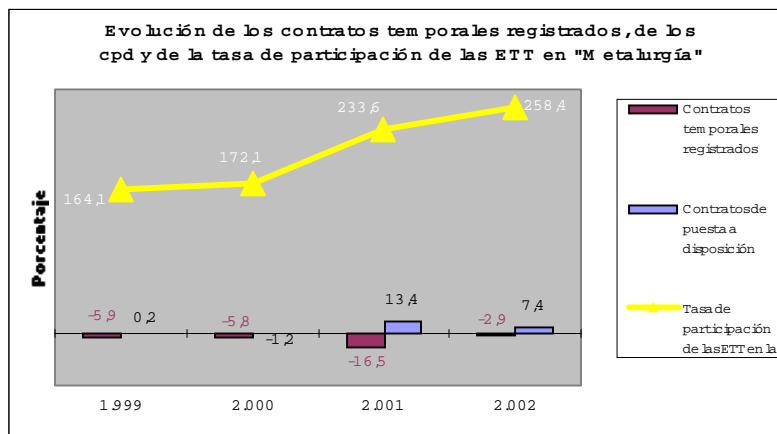


**METALURGIA.**

Esta rama es, tras hostelería, la actividad donde se gestiona un mayor número de contratos temporales a través de las ETT.

En esta actividad, la tasa de participación de las ETT crece ininterrumpidamente como consecuencia del descenso continuado de los contratos temporales registrados y del aumento del número de CPD realizados.

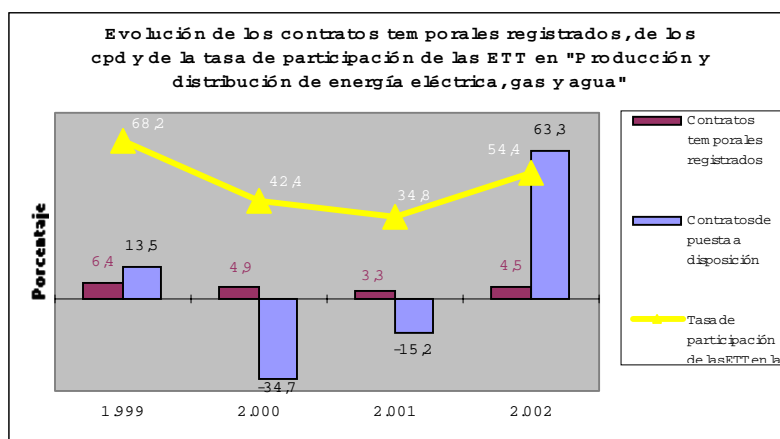
Gráfico4. Fuente: INEM y MTAS



## PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA.

A lo largo del período analizado la contratación temporal registrada en esta rama se ha mantenido relativamente estable. Por su parte, la actividad de las ETT experimenta un espectacular crecimiento en el año 2002, tras un importante descenso en el año 2000 y 2001. El incremento del número de CPD en una mayor intensidad que los contratos temporales registrados en 2002 ha permitido recuperar a las ETT parte de su cuota de participación en la gestión de la contratación temporal en el sector de *producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua*.

Gráfico5. Fuente: INEM y MTAS

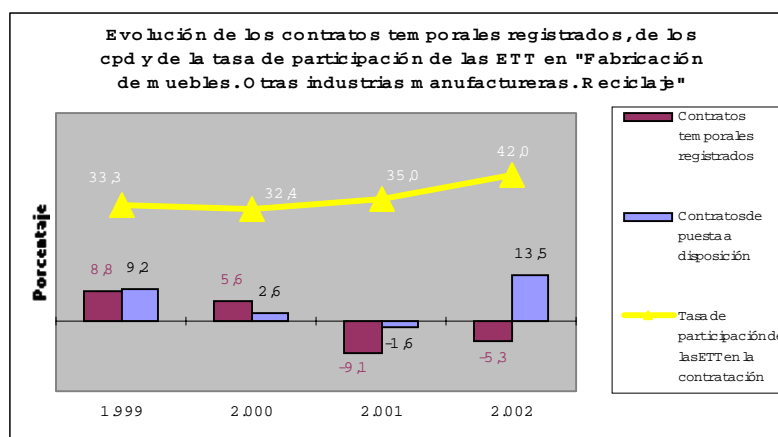


## FABRICACIÓN DE MUEBLES. OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS. RECICLAJE.

En el año 2002 aumenta de forma importante la actividad de las ETT en la *fabricación de muebles*, en *otras industrias manufactureras* y en el *reciclaje*, tras el bajo crecimiento de los CPD en el año 2000 y las pérdidas en el año 2001.

La evolución del número de CPD coincide con el comportamiento de los contratos temporales registrados, excepto en 2002: que disminuye la contratación temporal mientras que aumenta el número de CPD. De hecho, la participación en la gestión de la temporalidad aumenta, llega a gestionar en 2002 el 42% de los contratos temporales registrados en el INEM.

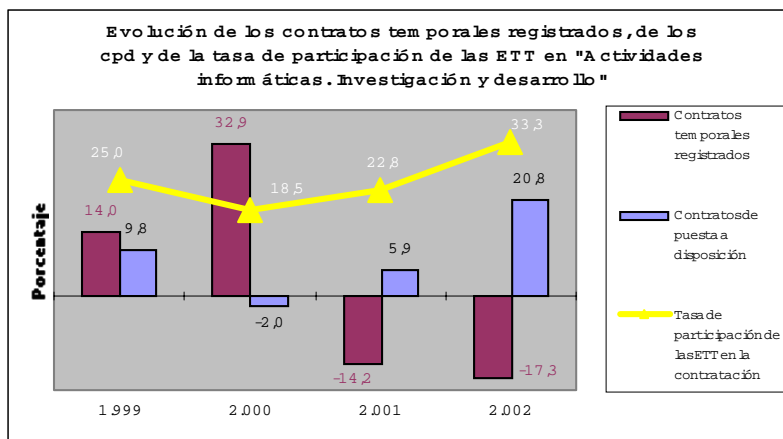
Gráfico6. Fuente: INEM y MTAS



### ACTIVIDADES INFORMÁTICAS. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.

La actividad de las ETT en esta rama ha crecido en los últimos años, al tiempo que la contratación temporal ha disminuido. Esto ha permitido consolidar y aumentar la actividad de las ETT en las empresas del sector.

Gráfico7. Fuente: INEM y MTAS



### FABRICACIÓN DE AUTOMÓVILES Y REMOLQUES.

Como podemos observar en el siguiente gráfico, la participación de las ETT en la gestión de la temporalidad es alta y crece de forma continuada, esto se debe a que cuando crece la contratación temporal los CPD lo hacen en una mayor proporción, así como cuando disminuye la temporalidad registrada, también desciende el número de CPD pero en una menor intensidad. Esto nos indica que la cuota de mercado de las ETT en la *Fabricación de automóviles y remolques* está más consolidada que en otras ramas.

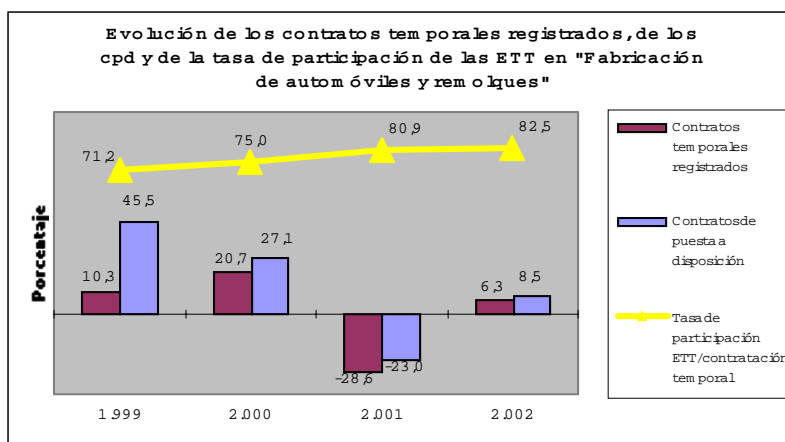
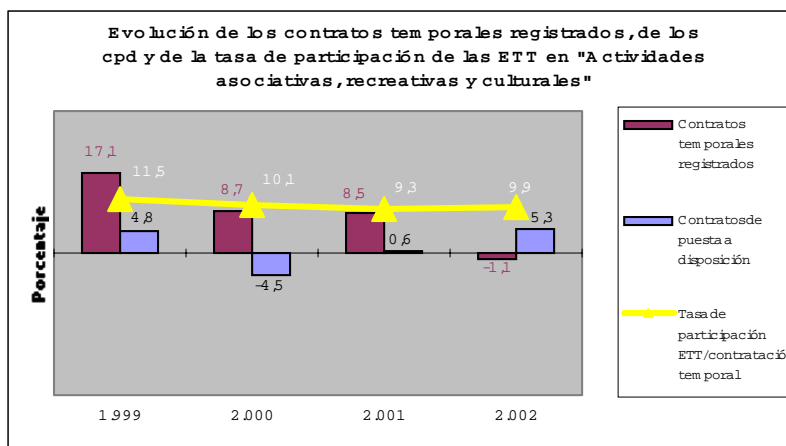


Gráfico8. Fuente: INEM y MTAS

**ACTIVIDADES ASOCIATIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES.**

La tasa de participación de las ETT en este sector es inferior a la media, y tiende a disminuir. La actividad de las ETT no se corresponde con el comportamiento registrado por la contratación temporal. En el último año el número de CPD celebrados aumenta significativamente, sin embargo la contratación temporal disminuye, esto ha provocado que la tasa de participación se haya estabilizado y no siguiera disminuyendo como había ocurrido en años anteriores.

Gráfico9. Fuente: INEM y MTAS



**TRANSPORTE AÉREO Y ESPACIAL.**

En el *Transporte aéreo y espacial* la tasa de temporalidad (13,9%) es muy inferior a la media y la contratación temporal registrada tiende a disminuir; sin embargo, la actividad de las ETT aumenta. De hecho, la participación de las ETT en la gestión de la contratación temporal crece a lo largo de estos años, llegando a gestionar cerca del 41% de la contratación temporal en 2002.

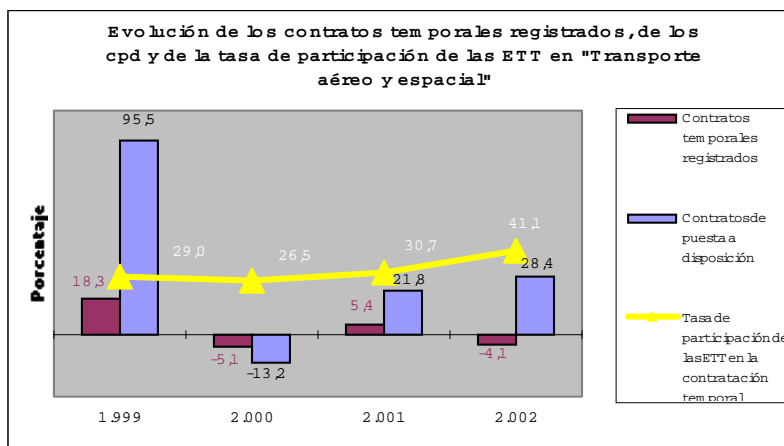


Gráfico10. Fuente: INEM y MTAS

### FABRICACIÓN DE OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE.

A pesar de la disminución continuada de la contratación temporal desde el año 2000 la actividad de las ETT aumenta considerablemente en el año 2002, al igual que su participación en la gestión de la contratación temporal.

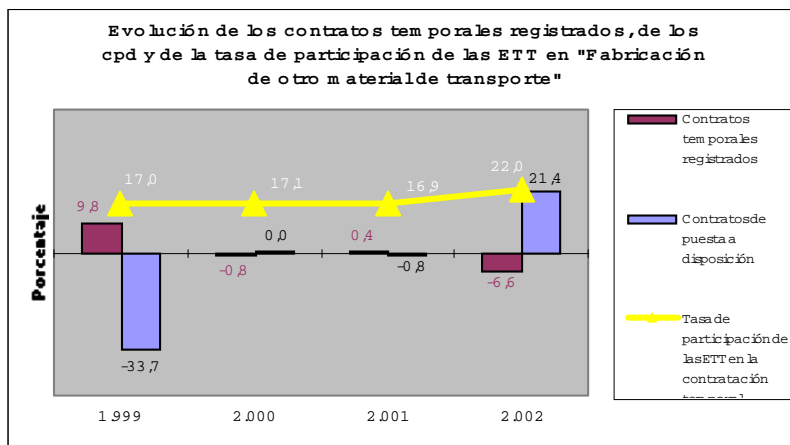


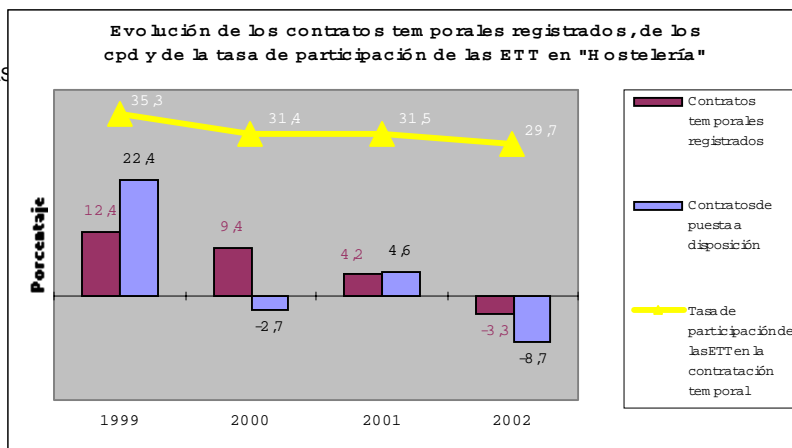
Gráfico 11. Fuente: INEM y MTAS

## II. PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD DE LAS ETT EN LAS QUE DISMINUYE EL NÚMERO DE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN.

### HOSTELERÍA.

Hostelería, es la rama de actividad que cuenta con el mayor número de CPD. El comportamiento de la actividad de las ETT a lo largo del período estudiado coincide con el tenido por la contratación temporal, tiende a disminuir aunque afecta con mayor intensidad a los CPD, por lo que la tasa de participación de las ETT también desciende.

Gráfico 12. Fuente: INEM y MTAS





### OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

La actividad de las ETT en la rama *Otras actividades empresariales* es inversa al comportamiento de la contratación temporal desde el año 2000: cuando aumenta la contratación temporal disminuye el número de CPD y a la inversa. Durante el período analizado la tasa de participación de las ETT en la temporalidad es muy inferior a la media y tiende a disminuir, a pesar de que la tasa de temporalidad en esta actividad es alta (28,3%).

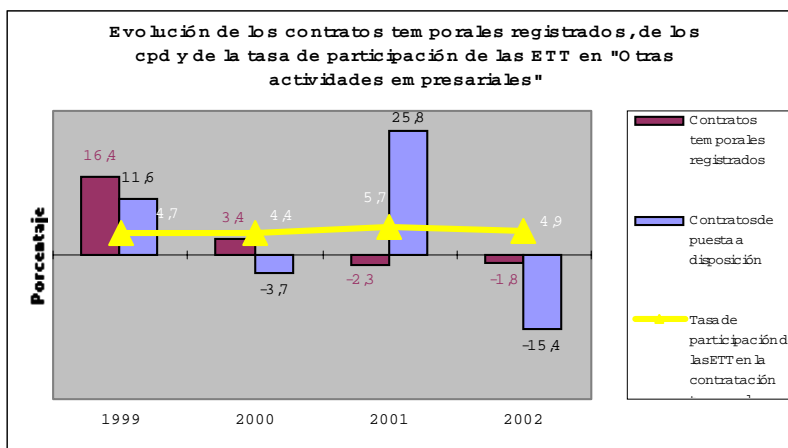


Gráfico13. Fuente: INEM y MTAS

### INDUSTRIA DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.

La rama *Industria, bebidas y tabaco* concentra una parte importante de la actividad de las ETT (una media del 8% a lo largo de todo el período estudiado); sin embargo, su actividad disminuye de forma continuada desde el año 2000. Por su parte, el número de contratos temporales registrados también desciende en proporciones similares a la de los CPD, pero desde 2001. Esto ha permitido que la tasa de participación de las ETT se mantenga estable.

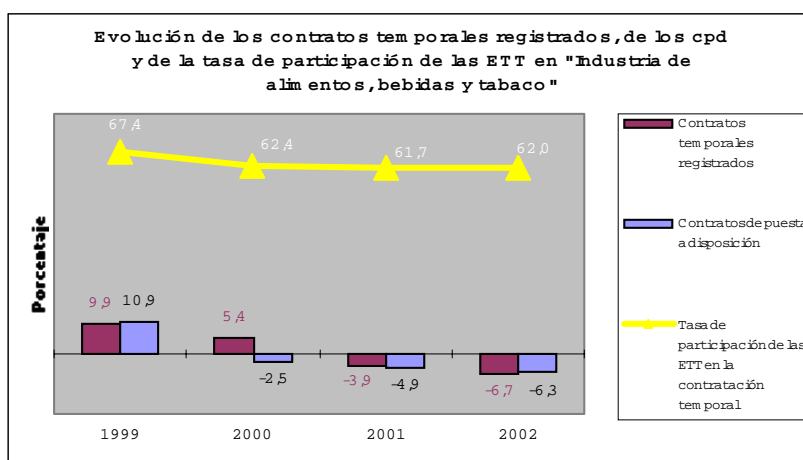


Gráfico14. Fuente: INEM y MTAS

### TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA.

En el *Transporte terrestre y por tubería* la actividad de las ETT desciende de forma continuada e importante, por su parte la contratación temporal crece pero a un ritmo decreciente. De hecho se puede afirmar que la reducción de la contratación temporal está afectando principalmente a la cuota de mercado gestionada vía ETT.

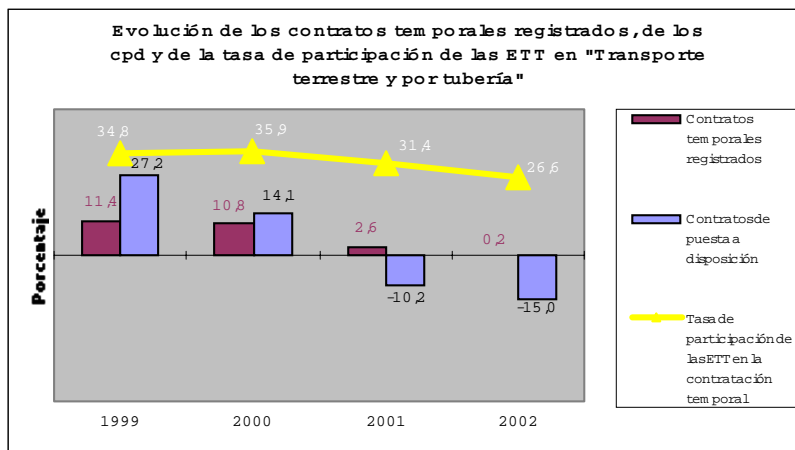


Gráfico 15. Fuente: INEM y MTAS

### COMERCIO AL POR MENOR. REPARACIONES DOMÉSTICAS.

Esta rama agrupa un número importante de las puestas a disposición que se realizan, aunque su participación en la gestión de la temporalidad tiende a disminuir, llegando a alcanzar una tasa de participación inferior a la media. El número de CPD decrece desde el año 2000 de forma considerable, comportamiento que no se corresponde del todo con el de la contratación temporal, que también tiende a disminuir pero con menor intensidad.

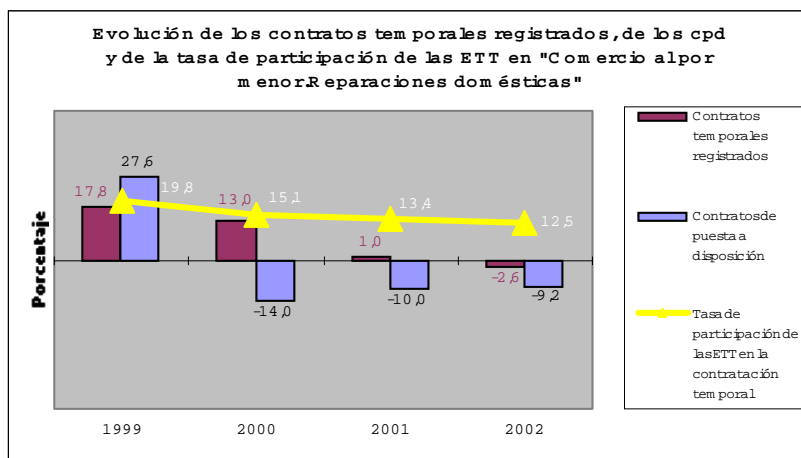


Gráfico 16. Fuente: INEM y MTAS

**ACTIVIDADES DIVERSAS DE SERVICIOS PERSONALES.**

La tasa de participación de las ETT en las *Actividades diversas de servicios personales* es inferior a la media y tiende a disminuir de forma importante: en el último año descendió cerca de 7 puntos. Esto se debe a que la actividad de las ETT decrece en una proporción superior al de la contratación temporal registrada.

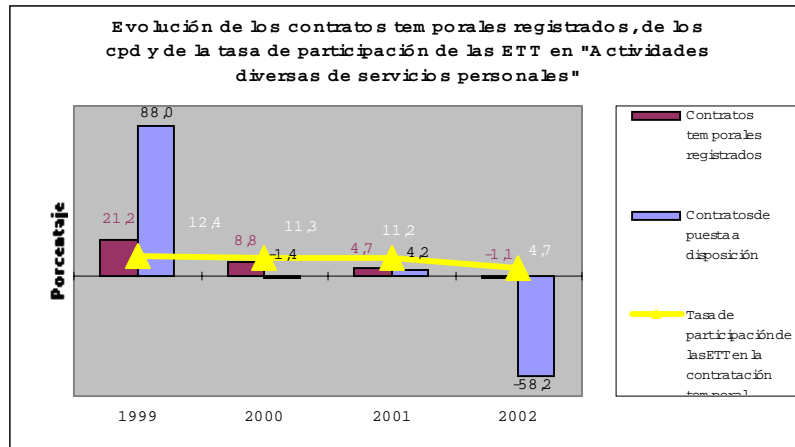


Gráfico 17. Fuente: INEM y MTAS

**CONSTRUCCIÓN.**

El empleo temporal crece de forma continuada y además tiene un peso considerable sobre el empleo total 56,4%. Sin embargo, la participación de las ETT en la gestión de la temporalidad disminuye continuamente: pasa de un 5,3% en 1999 a un 2,4% en 2002.

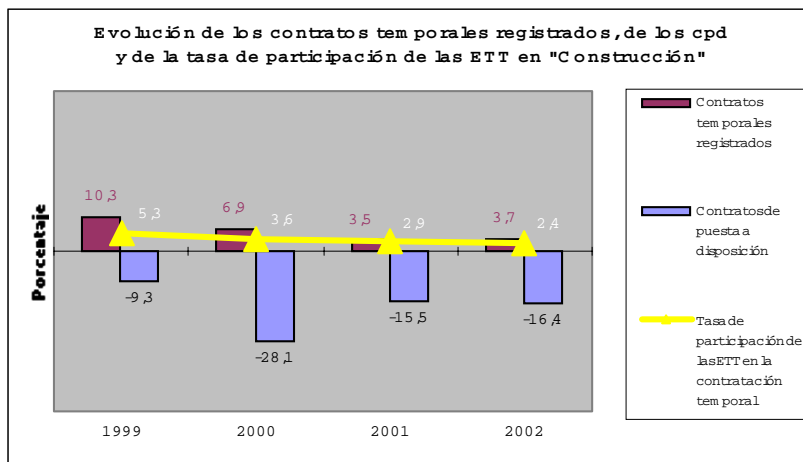


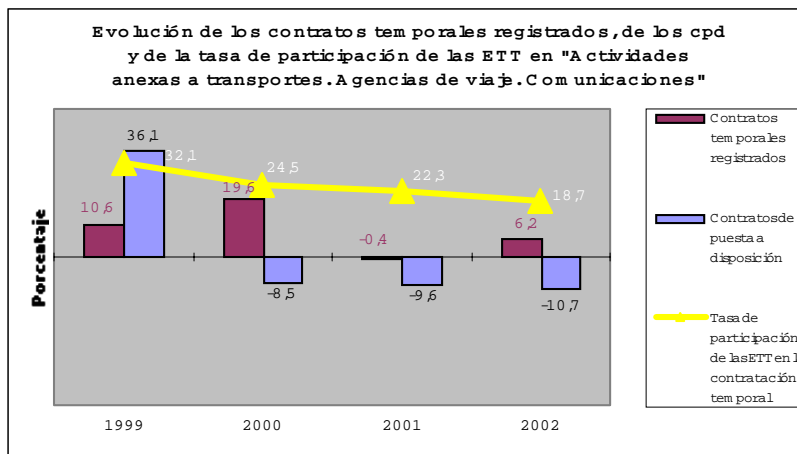
Gráfico 18. Fuente: INEM y MTAS

**ACT. ANEXAS A TRANSPORTES. AGENCIAS DE VIAJE. COMUNICACIONES.**

En esta rama se realiza un número importante de los CPD, sin embargo disminuye de forma continuada e importante desde el año 2000.

La participación de las ETT en la gestión de la temporalidad en esta actividad es superior a la media, aunque tiende a disminuir, porque los CPD disminuyen mientras que la contratación temporal crece. Es decir, parte de cuota de los contratos temporales que se gestionaban vía ETT, están siendo gestionados por otros cauces.

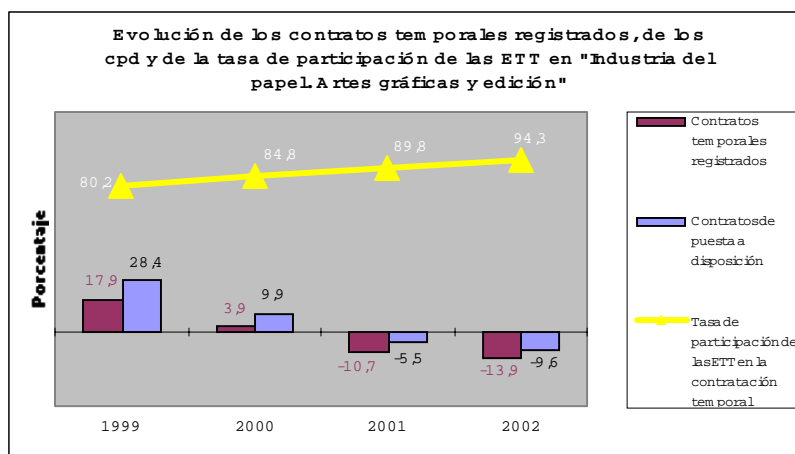
Gráfico19. Fuente: INEM y MTAS



**INDUSTRIA DEL PAPEL. ARTES GRÁFICAS Y EDICIÓN.**

La actividad de las ETT en esta rama decrece al igual que la contratación temporal. Sin embargo, la tasa de participación de las ETT en la gestión de la temporalidad crece, ya que el descenso de los contratos temporales registrados se produce en una mayor proporción que los CPD. Ello nos indica que la reducción del número de contratos temporales, está afectando en menor medida al cupo de contratos gestionados por ETT. Esto se puede deber a que la presencia de las ETT en este sector está más consolidada, y que la reducción de la contratación temporal está afectando en mayor medida a aquella que se gestionaba fuera del ámbito de las ETT.

Gráfico20. Fuente: INEM y MTAS



### INSTITUCIONES FINANCIERAS Y SEGUROS.

La actividad de las ETT al igual que la contratación temporal registrada decrece, pero afecta con mayor intensidad a los CPD. Esto se traduce en la disminución de la tasa de participación de las ETT en el sector de *Instituciones financieras y seguros*.

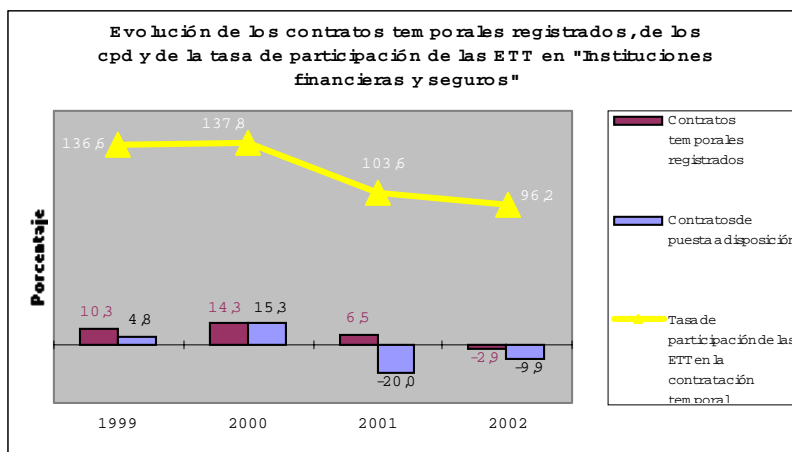


Gráfico 21. Fuente: INEM y MTAS

### INDUSTRIA QUÍMICA.

Es una de las ramas que tiene una de las tasas de temporalidad más bajas, en la que se celebran una parte importante de los CPD y en donde las ETT tienen una considerable participación en la gestión de la temporalidad. Sin embargo, los CPD al igual que los contratos temporales registrados tienden a disminuir, aunque con una mayor intensidad los contratos temporales, por lo que la tasa de participación de las ETT tiende a crecer.

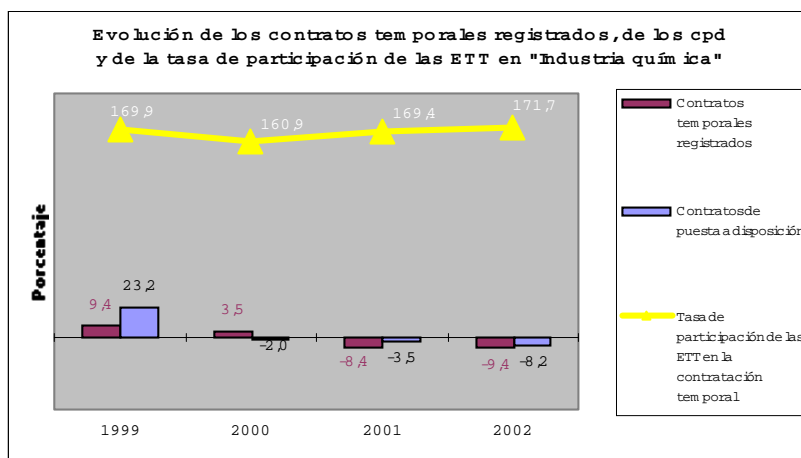


Gráfico 22. Fuente: INEM y MTAS