

LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN LA SOCIEDAD ACTUAL: LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

1.INTRODUCCIÓN

La sociedad cuenta con personas que por diversos factores, necesitan de una acción protectora para ser incluidos como parte de la sociedad normalizada. Son los denominados “colectivos en riesgo de vulnerabilidad o exclusión social”

El que un individuo o grupo esté en el área de integración, de vulnerabilidad o de exclusión social depende fundamentalmente de su relación con el empleo y de sus lazos sociales: solidaridad familiar en sentido amplio y sistemas de protección social (Euvrard y otros, 1991, citado en Laparra, Aguilar, Gaviria, 1996, 637).

Se habla de inserción laboral cuando se refiere a acciones para incorporar al mercado laboral a aquellas personas que tienen dificultades para el acceso normativo, personas normalmente, en situación de riesgo de exclusión. El acceso al trabajo es un elemento de autonomía e inclusión social, las iniciativas (públicas o privadas), son imprescindibles en este ámbito

El mercado laboral español presenta una gran singularidad, y es que España es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más vulnerable a los ciclos económicos.

Esto significa que en ciclos económicos expansivos se crea empleo a un mayor ritmo que en el resto de los países europeos y en ciclos económicos recesivos la tasa de destrucción de empleo es mayor que en estos países

También cabe considerar como otra causa importante, la gran importancia que las pequeñas y medianas empresas tienen en nuestra economía. Hay que tener en cuenta circunstancias que rodean al capital humano, entre las que se encuentran los desajustes entre la formación requerida por las empresas y la que los trabajadores ofrecen, la carencia de ciertas formaciones específicas o un envejecimiento en la población que se está haciendo cada vez más partícipe.

A ello hay que sumar ciertos aspectos de las políticas de empleo, en el sentido de que se destinan más recursos a las políticas pasivas de empleo que a las políticas activas, a diferencia de la mayoría de los países de nuestro entorno (De la Rica, 2015).

En este referenciado contexto pueden tomar especial protagonismo las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Son empresas que sirven de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o, paralelamente, un trabajador a un empleador.

Su regulación legal surge de la normativa establecida en el convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo aprobado en 1933 y modificado en 1949, a medida que los diferentes países lo han ido adoptando se han creado las legislaciones nacionales correspondientes.

El concepto de empresa de trabajo temporal se denominó en principio en dicho convenio como «agencia retribuida de colocación», y definía a «toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización» que sirviera de intermediario.

Esto puede hacer que el mercado laboral sea más eficiente, dado que en poco tiempo

oferentes y demandantes se pueden poner en contacto y gracias a ello se ahorren costes como desplazamientos por parte del trabajador o formación por parte del empleador. Sin embargo, desde la aparición de estas empresas ha permanecido inherente el debate de si contribuyen a la contratación temporal frente a la indefinida, con el consiguiente efecto de la precarización del mercado laboral.

2. NATURALEZA Y LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA

Si se analiza el origen de la cesión de trabajadores a otra empresa, podría situarse a finales de los años cuarenta del Siglo XX, cuando la expansión de la economía tras la Segunda Guerra Mundial exigía a las empresas una mayor contratación de mano de obra. A consecuencia de su gran desarrollo, a finales los años 50 estas empresas operaban de una forma destacable en Estados Unidos, Reino Unido, Países Bajos y Suiza. Posteriormente lograron implantarse en otros países europeos como República Federal Alemana, Bélgica y Francia.

En ese gran desarrollo, las referenciadas empresas experimentaron su mayor crecimiento tras los años 80. A partir de esta década se produjo a escala mundial un gran cambio en el modelo productivo y organizativo, que hasta la fecha se fundamentaba en aquel creado por Henry Ford. Esta nueva era de cambio en los campos económico, institucional y tecnológico forzó a las empresas a buscar una mayor flexibilidad en todos los aspectos.

De esta forma, las empresas de cesión de trabajadores podían ser un factor clave para que las empresas consiguiesen ser flexibles en el marco laboral, pues ofrecían una vía para externalizar el trabajo y facilitar la descentralización de la producción.

La actividad de cesión de trabajadores empezó a ser regulada por la mayoría de los países occidentales en los años 70, aunque otros permitieron la actuación de estas empresas sin fijar una normativa concreta que regulase tal servicio.

En España, esta regulación no llegó hasta el año 1994, con la Ley 14/1994, más tarde modificada por la Ley 29/1999.

La ley establece toda la normativa que existe en las relaciones de las empresas y de los trabajadores siendo las más significativas las que se refieren a continuación:

- A. Contrato de puesta a disposición:** es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

- B. El salario:** cuando un trabajador es contratado por una ETT, percibe el salario y los complementos que le corresponden según lo establecido en el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria. Sobre esta retribución no se efectúa deducción alguna, salvo las establecidas por la Ley de cotización a la SS e IRPF. La ETT se encarga de la retribución al trabajador, así como de otros gastos: SS a cargo de la empresa, formación, sustitución por absentismo, etcétera.

Las empresas de trabajo temporal, necesitan para que sus actividades sean legales cumplir una serie de requisitos y una autorización administrativa concedida por las autoridades correspondientes así como someterse a inspecciones y auditorías

periódicas.

Para poder ejercer esta facultad las empresas de trabajo Temporal, deben estar autorizadas por parte de la administración, así lo recoge el artículo 2 del Real Decreto 417/2015, de 29 de Mayo, por el que se aprueba el reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

Las autoridades competentes son las siguientes.

-El órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen el centro o centros de trabajo de la ETT si en el momento de la solicitud dispone de centros en una sola comunidad autónoma.

-La dirección general de empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si en el momento de la solicitud la ETT dispone de centros de trabajo en dos o más comunidades autónomas.

-Las delegaciones de gobierno de Ceuta y Melilla, en el supuesto de empresas que únicamente cuenten con centros de trabajo en alguna de dichas ciudades.

Paralelamente, para obtener la autorización deben reunir los siguientes requisitos:

Poseer una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social. A estos efectos, el siguiente artículo establece que la empresa debe contar con un mínimo de 12 trabajadores fijos (o la fracción que corresponda) para prestar servicios bajo su dirección por cada 1000 trabajadores que hubiese contratado en el año anterior con el fin de ser cedidos.

- Dedicarse en exclusiva a las actividades propias de este tipo de empresas.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social. Para ello deberán constituir una garantía financiera.
- No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- Incluir en su denominación los términos “empresa de trabajo temporal” o su abreviatura “ETT”.

2.1. ETT-Empresa Usuaria

El contrato de puesta a disposición (CPD) es la figura más representativa dentro de la relación triangular.

El artículo 6 de la ley ofrece la concepción de este contrato, tal que es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar

servicios en la empresa usuaria, quedando sometido al poder de dirección de ésta.

Por el propio carácter “temporal” que se incluye en la denominación de ETT queda claro que el contrato de puesta a disposición ha de ser de naturaleza temporal. En este sentido, la ley limita su utilización a los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- Para atender a exigencias circunstanciales en el mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores en la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

La ley también presenta distintos casos en los cuales queda excluida su celebración:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o salud se determinen reglamentariamente.

Es el caso de actividades o trabajos donde el empleado se exponga a agentes cancerígenos, mutagénicos o a radiaciones ionizantes.

- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir siempre que la amortización se produjese bajo despido improcedente o por extinción por voluntad del trabajador, despido colectivo o despido objetivo, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder trabajadores a otras ETTs.

Por último, la legislación regula también la duración de este contrato, para lo cual toma como referencia lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, la duración máxima será de seis meses cuando su utilización responda a la necesidad de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y de tres meses cuando se trate de contratación para cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección. En los demás casos, la duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa por la cuál se contrató.

Al finalizar la duración del contrato, el trabajador cedido quedará vinculado mediante un contrato indefinido a la empresa usuaria en el caso de que continuase prestando servicios en la misma. Así, será nula la cláusula que prohíba la contratación del trabajador por parte de la empresa usuaria una vez haya finalizado el CPD.

2.2. ETT-Trabajador

El contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador cedido para prestar servicio en la empresa usuaria podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición.

Durante el periodo de prestación de servicios, el trabajador cedido tendrá derecho a que se le apliquen las condiciones esenciales de trabajo y empleo que le correspondería de haber sido contratado directamente por la empresa usuaria.

Dentro de estas condiciones esenciales se recogen la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

De la misma forma, será derecho del trabajador cedido la aplicación de las mismas disposiciones que se apliquen a los trabajadores de la empresa usuaria en el ámbito de la protección de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, así como de la igualdad entre hombres y mujeres, y aquellas disposiciones destinadas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

El CPD también le genera a la ETT las siguientes obligaciones:

- Cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser cedidos.
- Destinar el uno por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores.
- Asegurarse de que el trabajador, previa puesta a disposición, cuenta con la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo que va a desempeñar. En caso contrario, la ETT deberá facilitar tal formación, cuya duración se incluirá en la del contrato de puesta a disposición.
- Será nula toda cláusula que obligue al trabajador a pagar a la ETT cualquier cantidad en materia de formación, selección o contratación

2.3. Trabajador-Empresa Usuaria. Derechos, obligaciones y responsabilidades del trabajador.

En esta relación, destacar el poder de dirección y control de la actividad del trabajador cedido recae sobre la empresa usuaria durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

En esta relación se generan obligaciones para la empresa usuaria y derechos para el trabajador cedido:

En cuanto a las obligaciones de la empresa usuaria, ésta es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como de asumir el recargo de prestación de Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o

enfermedad profesional.

Además, responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad social contraídas con el trabajador durante el periodo de vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica que se derive de una posible extinción del contrato.

Por último, y como previo a la contratación, deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo y medidas protectoras y preventivas adoptadas contra los mismos.

2.3.1. Derechos del trabajador

Los trabajadores tendrán derecho a:

- Presentar reclamaciones a través de los órganos de representación de la empresa usuaria en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

- A utilizar los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa usuaria.

La empresa usuaria deberá informar a estos trabajadores sobre la existencia de vacantes a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo permanentes que a los trabajadores contratados directamente.

2.3.2 Obligaciones y responsabilidades del trabajador

El trabajador debe conocer de primera mano todos los riesgos laborales, y las soluciones en materia de protección que la propia empresa llevará a cabo. No se puede firmar ningún tipo de contrato sin llevar a cabo la respectiva evaluación de riesgos laborales. Si dicho análisis resulta positivo, entonces se celebrará la firma del contrato.

Las empresas de trabajo temporal también cuentan con obligaciones formativas con el trabajador, antes que este se lance al mercado laboral de forma permanente. Todo trabajador debe conocer y contar con la formación necesaria en riesgos laborales.

Si previamente no ha recibido esa formación, la ETT debe desarrollar esos conocimientos antes que este inicie su actividad laboral.

Con todo, si el trabajador inicia su nuevo trabajo y sufre cualquier tipo de lesión, las responsabilidades legales serán para la empresa de trabajo temporal, que deberá correr con los gastos de la consecuente indemnización.

La ETT no es la única que cuenta con obligaciones previas a la celebración del contrato y la incorporación del trabajador a la empresa. La empresa usuaria debe cerciorarse que su presumible nuevo trabajador es apto a nivel médico para desarrollar su actividad laboral, ha recibido la formación necesaria y posee las habilidades para realizar correctamente el trabajo, cuenta con los conocimientos necesarios en prevención de riesgos laborales y conoce de primera mano su función laboral dentro de la empresa. La

ETT es la responsable de suministrar la información a la empresa usuaria.

2.3.3. Limitaciones de los trabajadores a través de empresas de trabajo temporal

El artículo 8 del Real Decreto 216/1999 estipula que los trabajadores contratados a través de ETT no tienen acceso a todos los tipos de trabajadores. Aquellos que prevean un riesgo de carácter alto no serán considerados apto y, por tanto, no está permitido celebrar la firma de un contrato para este tipo de trabajadores.

Aquellas actividades de especial peligrosidad, como instalaciones eléctricas de alta tensión o la manipulación de materiales explosivos, algún tipo de actividades de construcción o también de minería no permitirán contratar a trabajadores de ETT. Tampoco los que tengan el escenario de trabajo en plataformas marinas, o cuenten con agentes de tipo cancerígeno, tóxicos, biológicos, mutagénicos o estén expuestos a radiaciones ionizantes.

El sector de la construcción, solo se limita algún tipo de actividad. El 31 de marzo de 2011 se justificó las razones por las que no se podían contratar a trabajadores a través de empresas temporales. Sin embargo, el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción diferenció en su Anexo I dos tipos de limitaciones diferentes.

Por un lado, veta algún tipo de trabajos, pero en otro caso, pone a interpretación de los responsables de la empresa definir aquellos trabajos que conllevan un riesgo claro de la salud del trabajador, de aquellos que no.

La Ley 30/2007 del 30 de octubre fue un gran cambio en la reforma laboral de los trabajadores subcontratados a través de ETT. Desde esta fecha, este tipo de trabajadores pueden optar a actividades laborales en la Administración Pública, algo que no era posible anteriormente. Dicha legislación contempla todo tipo de entidades públicas, universidades, agencias estatales, en decir, todo el entramado de organismo público del estado español. No obstante, la ley también contempla que se puedan contratar para actividades que por rango ley estén reservadas a funcionarios públicos.

3. SERVICIOS DE UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Las ETTs han logrado prosperar a lo largo de estos años como intermediarias en el mercado laboral. No sólo las empresas tienen razones para contratar a través de ETTs, sino que también los trabajadores obtienen beneficios.

3.1. Empresa Usuaria

Son dos las razones fundamentales que llevan a una empresa a acudir a un intermediario a la hora de contratar a un empleado: la flexibilidad y la reducción de costes.

3.1.1. Flexibilidad. Existen empresas sometidas a ciclos de variabilidad en la demanda que ellas atienden.

En periodos en los que la demanda sea más alta necesitarán contrataciones temporales, y también con empresas que se encuentran ante cambios en la demanda que han sido difíciles de prever; de este modo, sino están totalmente seguras de que el repentino aumento en la demanda se mantendrá a largo plazo en un primer momento recurrirán a la contratación de trabajadores temporales.

Estas empresas acuden entonces a la ETT atraídas por dos aspectos:

a) Se reducen los tiempos de búsqueda del candidato idóneo ya que la ETT cuenta con una base de datos de trabajadores con perfiles determinados. De esta forma, la empresa podrá atender de una manera más rápida sus necesidades de mano de obra.

b) Se suavizan los posibles conflictos que surgen cuando la empresa decide prescindir de los trabajadores temporales porque ya no existe la necesidad por la cual se les contrató.

La empresa tendrá alta rotación de empleados contratados por ETT, mientras que los directamente contratados por ella (fijos o temporales) no se verán afectados.

3.1.2.Reducción de costes. No obstante tener la obligación de pagar un margen porcentual sobre el salario que recibe el trabajador, la empresa usuaria reduce todos los costes relacionados con la búsqueda de posibles candidatos, selección, contratación y motivación. De este modo, es mayor el montante económico que se ahorra que el que tendría que gastar en la contratación.

3.2. Trabajador

Se pueden diferenciar cuatro razones:

1.Mayores expectativas de encontrar empresas a corto plazo. El coste de oportunidad medido en el tiempo en el que incurre el trabajador para lograr encontrar empleo se ve reducido acudiendo a los servicios de la ETT. Al tener ésta una gran cartera de empresas clientes, podrá encontrar de una manera más rápida a aquella dispuesta a contratar al trabajador.

2. Adquisición de experiencia laboral en distintos puestos. Muchos de los oferentes de empleo no tienen claras sus preferencias; así, la ETT permite que puedan probar en diferentes puestos de trabajo, existiendo la posibilidad de que puedan encontrar aquél que más se adecúe a sus preferencias.

3. Flexibilidad en el horario de trabajo. Es común que en este tipo de contratación el horario se establezca por acuerdo entre trabajador y empresa usuaria y no venga impuesto de antemano, algo realmente atractivo para estudiantes o trabajadores con hijos pequeños a su cargo.

4. Posibilidad de incorporación a la empresa usuaria de manera estable. Muchas de las empresas usuarias toman el periodo en el cuál el trabajador está bajo su poder de dirección como un periodo de prueba, por lo que si el desempeño de éste ha sido el idóneo pueden decidir contratarlo de manera estable.

3.3. Cuando conviene la contratación por medio de una ETT

– Si necesita un trabajador o trabajadores para cubrir una “pico de trabajo” o para cubrir bajas temporales, es decir, una contratación temporal, no hace falta que la empresa se involucre al completo ni que invierta en consultoras de Recursos Humanos, más apropiadas para procesos de selección de trabajadores “fijos”.

– Una empresa grande y con un departamento de Recursos Humanos potente que tiene personal dedicado a la selección, probablemente no necesite recurrir a una ETT para la selección de perfiles “fijos”. Ahora bien, esta tarea cabe externalizarla con mejores resultados en casos de pequeñas o medianas empresas que no tienen un personal dedicado a la selección de trabajadores para puestos de trabajo estables.

La ETT es en este caso una alternativa a las consultoras de Recursos Humanos. A veces, una empresa está acostumbrada a tratar con una ETT por necesidades de personal para situaciones temporales, y si la relación es buena y la empresa está satisfecha con la profesionalidad y competencia de esa ETT, es muy posible que prefiera acudir a ella para una contratación que a una consultora de Recursos Humanos a la que no conoce bien.

5. CONCLUSIONES

La sociedad española evoluciona en todos los aspectos. La crisis económica ha obligado a buscar nuevas fórmulas de acceso al mercado laboral, y lo mismo ha sucedido con los trabajadores procedentes de ETT, ya que han visto reducidas sus posibilidades en el mercado laboral.

Todo ello se ha encontrado influido por la evolución en el tamaño del mercado laboral, los cambios en la regulación que afecta a tales empresas y la crisis económica que se inició en el año 2008.

Si se realiza un análisis de los factores que influyen, en primer lugar, el número de ETTs existentes se ha mostrado en consonancia con la evolución del mercado laboral.

En el primer periodo, que se puede considerar como expansivo, el número de ETTs crecía al igual que lo hacía el mercado laboral. En el 2007, un año antes de la crisis económica, el número de ETTs empezó a descender debido a que la contratación temporal es la primera afectada cuando se aproxima un periodo de recesión. Desde ese año, la tendencia ha sido negativa, de modo que en el 2014 el número de ETTs representa el 67% de las que se registraron en el último año antes de la crisis económica y laboral.

En relación al número de CPDs, experimentaron un gran aumento hasta el año 2007, año de un periodo de desaceleración económica.

Ello da paso a tres años en los que el número de CPDs cae hasta alcanzar su mínimo en el 2010. La reforma laboral de este año aupó en un 95% la celebración de estos contratos, un crecimiento que, sin embargo, no mostró continuidad al año siguiente. En el 2012 se vuelve a aprobar una reforma laboral que, unida a una recuperación económica, hace que el número de CPDs crezca en los dos años posteriores. Si se compara con la evolución del número de asalariados temporales, se observa cómo después del comienzo de la crisis económica y laboral el número de CPDs celebrados ha crecido a un mayor ritmo que el experimentado por los asalariados temporales.

Todo ello se explica porque cuando las empresas detectan que la economía va a entrar en recesión, y para ajustar costes, despiden en primer lugar a los trabajadores contratados mediante ETTs, seguidamente los temporales contratados por ellas mismas

y en último lugar a los trabajadores fijos. Del mismo modo, en la situación contraria son las contrataciones mediante ETT las primeras en despuntar. Por lo tanto, puede decirse que las ETTs constituyen un elemento importante de flexibilidad en el mercado de trabajo.

Otro punto importante es si se analiza el número de contratos registrados por ETTs según su duración, los contratos de 1 mes o menos son los de mayor importancia relativa. Si bien en los años anteriores a la crisis representaban un 88%, tras el año 2007 esta importancia relativa comenzó a crecer. En los años 2009 y 2010, en pleno periodo de recesión, este porcentaje alcanzó el 94%. Además, en los años en los que la economía muestra signos de recuperación los contratos de un mes o menos alcanzan la cifra del 95% sobre el total.

Finalmente, los contratos por obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción representan el grueso de los contratos registrados por las ETTs. Si atendemos a la evolución de su importancia relativa se observan dos periodos: uno antes de la crisis y otro tras el comienzo de la crisis. En el primer periodo el registro de los contratos eventuales aumentó en mayor medida que el de contratos por obra o servicio.

En el segundo periodo, y sobre todo a partir del año 2010, los contratos por obra o servicio empiezan aumentar en mayor medida que los contratos eventuales, reduciendo así la brecha que les separaba.

Según lo referenciado en el presente artículo, para una empresa, la contratación por medio de una ETT tiene varios beneficios:

1. Ahorro de tiempo en la búsqueda y selección: La búsqueda de candidatos idóneos la realiza la ETT y reduce la cantidad de currículums y entrevistas que supone el proceso de reclutamiento.

2. Todas las gestiones administrativas, el papeleo de Seguridad Social y Paro lo lleva la ETT.

3. Ahorro de dinero: La delegación del proceso de contratación a una ETT resulta más económico cuando los recursos y personal de la empresa se dedican a hacer sus actividades propias. Parece contradictorio, ya que la empresa debe pagar el coste del trabajador y a más a más los servicios de la ETT, pero no es así, porque se delega esta función que de otra manera tendría un coste para la empresa superior en horas de personal de la empresa que tendría que dedicarse a ello.

4. Asesoría laboral: Las ETTs conocen por su actividad los contratos y pueden facilitar así la labor de contratación de la empresa, que no siempre tiene claro qué modalidad de contrato le va mejor.

5. Evita conflictos de despido e indemnización. Cuando la empresa decide prescindir de algún trabajador por el motivo que sea, el servicio de preparar el finiquito, comunicárselo al trabajador y pagarle la indemnización correspondiente es tarea de la ETT. Es esta la que tendrá que acordar las condiciones del despido y la cuantía de la indemnización con el trabajador.

En conclusión, la contratación por medio de una ETT tiene diversos beneficios para una empresa, aunque a diferencia de lo que algunos creen, no le reporta un menor coste a la empresa por ofrecer un salario menor al trabajador contratado mediante una ETT, sino que dichos beneficios vienen dados por los servicios que ofrecen a la empresa.

5.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albizu, E. (1997): "Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos". Editorial Ariel, Barcelona.
- Bullón Muñoz, F. y C. Rodes, E. (2004): "Temporalidad y señalización en el

mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal”. Cuadernos de economía y dirección de la empresa, nº18, pp. 35-67.

- De la Rica, S. (2015): “Políticas activas de empleo: Una panorámica”. Fedea Policy Papers, pp. 24.

- Departamento de Relaciones Laborales de CEOE (2015): “Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español” [Internet]. Confederación Española de Organizaciones Empresariales-CEOE. pp. 1 [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-60-singularidades-socioeconomicas-del-mercado-laboral-espanol.pdf

- España. Ley Orgánica 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal [Internet]. Boletín Oficial del Estado, 2 de Junio de 1994, núm. 131, pp. 17408-17412. [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1994/06/02/pdfs/A17408-17412.pdf>

- España. Ley Orgánica 29/1999, de 16 de Julio, de Modificación de la Ley 14/1994 [Internet]. Boletín Oficial del Estado, 17 de Julio de 1999, núm.170, pp. 27063-27066. [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1999/07/17/pdfs/A27063-27066.pdf> 31

- España. Real Decreto-Ley 417/2015, de 29 de Mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal [Internet]. Boletín Oficial del Estado, 20 de Junio de 2015, núm.147, pp. 51530-51542. [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/20/pdfs/BOE-A-2015-6838.pdf>

- Lázaro, J.L. (2012): “Las agencias de colocación”. Universidad de Huelva, pp. 5.

- Rodríguez Caballero, J.C.; Moral de Blas, A.; Martín-Román, Á.L.; (2013): "El papel de las ETTs en la reducción del riesgo moral asociado al seguro por accidentes de trabajo: El caso de España". Estudios de Economía Aplicada, pp. 497-522.