

FERNANDO MUÑOZ BULLÓN \*  
EDUARDO C. RODES \*\*

## Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal\*\*\*

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Razones para recurrir a empresas de trabajo temporal. 2.1. Flexibilidad. 2.2. Reducción de costes. 3. El debate. 4. Las ETT como instrumentos de señalización. 4.1. La selección de personal. 4.2. La decisión de la empresa usuaria. 4.3. La decisión del trabajador: la autoelección. 4.4. Evidencia empírica. 5. Datos y variables. 5.1. Base de datos. 5.2. Variables utilizadas en la decisión del trabajador. 5.3. Variables utilizadas para explicar la consecución de un contrato indefinido. 5.4. Estadísticos descriptivos. 6. Modelo empírico. 6.1. Ecuación de selección. 6.2. Ecuaciones de contratos. 7. Resultados empíricos. 8. Conclusión. Referencias bibliográficas

**RESUMEN:** Este artículo estudia la influencia que presentan las experiencias de empleo por medio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) sobre las carreras laborales de los trabajadores. Basándonos en la teoría de la señalización explicamos por qué los contratados por ETT disfrutarán de mejores posibilidades de alcanzar contratos de carácter indefinido en comparación con aquellos que no acuden a estos intermediarios. Esta predicción se confirma para el mercado de trabajo español cuando se tiene en cuenta la endogeneidad en torno a la decisión del individuo de recurrir o no a las ETT para buscar empleo. El análisis se realiza utilizando los registros de la Seguridad Social de dos grupos de individuos, uno de los cuales ha sido contratado por ETT. Los resultados obtenidos son consistentes con el papel de las ETT como mecanismos de señalización de la «calidad» de sus trabajadores. Los potenciales empleadores perciben la experiencia acumulada por los empleados a través de estas agencias en sucesivas cesiones como un indicador de su buena productividad y rendimiento futuros.

\* Sección de Organización de Empresas. Universidad Carlos III de Madrid. C/ Madrid, 126. 28903, Getafe (Madrid). Tel: +34 91 624 58 42. E-mail: fernando.munoz@uc3m.es

\*\* Departamento de Economía y Empresa. Universitat Pompeu Fabra. C/ Ramón Trias Fargas 25-27. 08005, Barcelona. Tel: +34 93 542 25 21. E-mail: rodes@upf.es

\*\*\* Esta investigación ha recibido financiación a través de la CICYT SEC 2002-04471. Los autores agradecen al Ministerio de Trabajo la cesión de la base de datos utilizada en este artículo, a participantes en diversos seminarios y congresos sus comentarios, y, especialmente, a dos evaluadores anónimos sus sugerencias, que han servido para mejorar la versión inicial del artículo.

Fernando Muñoz Bullón y Eduardo C. Rodes

**ABSTRACT:** This paper examines the influence of working through temporary help agencies (known as *Empresas de Trabajo Temporal*, ETT) on individuals' employment opportunities. Based on the theory of labor market signalling we explain why ETT workers will enjoy better opportunities of achieving permanent contracts than those who are looking for a job without the aid of those intermediaries. This prediction is confirmed for the Spanish labor market when the self-selection bias arising from the individual's decision of whether to work or not for an ETT is controlled for. The analysis is tackled with a database containing Social Security records of two groups of workers, one of which has been employed through ETT. These results are consistent with the idea that workers who have been employed through those intermediaries are providing a positive signal to potential employers. The accumulated experience with temporary jobs through the intermediary would, then, be perceived as an indicator of good performance and productivity in the future.

### 1. Introducción

Las empresas de trabajo temporal —en adelante, ETT— representan una forma de contratación atípica que es digna de un estudio exhaustivo. El trabajo gestionado por tales empresas se encuadra en la literatura económica dentro del denominado trabajo «contingente», alejándose de los contratos estándares de empleo propios de las relaciones de trabajo permanente y a tiempo completo. Son intermediarios que ponen en contacto a oferentes y demandantes de trabajo por medio de una peculiar relación triangular: formalmente el trabajador contratado es asalariado de la ETT pero presta sus servicios laborales en empresas diferentes (denominadas empresas usuarias o clientes). La finalidad de esta intermediación consiste en el suministro temporal de trabajadores a estas empresas con el objetivo de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra (Muñoz Bullón, 2002). Su aprobación en España con la reforma laboral de 1994 ha centrado una parte importante de la atención de los analistas del mercado de trabajo en el funcionamiento de estos intermediarios. Desde entonces, la contratación a través de ETT ha sido un área en expansión, representando a finales de los 90 casi un 16% de la totalidad de los contratos temporales (véase Tabla 1).

TABLA 1.— Contratos temporales gestionados por ETT en España

Año	Contratos Temporales (1)	Contratos Temporales gestionados por ETTs (2)	Proporción [(2)/(1)]*100
1995	5.519.350	361.633	6,55%
1996	8.273.175	748.601	9,05%
1997	9.386.084	1.260.524	13,43%
1998	10.692.315	1.707.842	15,97%
1999	12.017.063	1.892.284	15,75%

Sin embargo, las investigaciones desarrolladas hasta el momento sobre ETT se han caracterizado por la ausencia de cualquier intento sistemático de analizar el papel que estas empresas juegan en relación con las carreras de sus trabajadores. Por el contrario, las perspectivas laborales de los trabajadores contratados a través de ETT se han considerado como un subproducto de

la realidad social pernicioso que estos intermediarios están supuestamente ocultando. Se insiste, así, en que la relación triangular que existe en los contratos temporales de las ETT crea riesgos de fraude para el trabajador temporal. De hecho, el debate social en torno a las ETT se centra en su papel de «fomentadores» de la temporalidad en contra de la estabilidad de las relaciones de empleo por medio de contratos indefinidos. Es precisamente a este aspecto al que el presente artículo se dirige. Sin restar relevancia a estos análisis, caben también enfoques complementarios que resulta imprescindible tener en cuenta para valorar en su conjunto la actividad de las ETT. En concreto, estas agencias realizan una tarea de selección con el objetivo de asignar a los individuos a los puestos de trabajo más adecuados a sus características. Es decir, las ETT no sólo proporcionan trabajadores a las empresas usuarias para que éstas puedan absorber más fácilmente las fluctuaciones cíclicas en su demanda, sino que, además, funcionan como servicios de colocación hacia puestos de trabajo de carácter indefinido. Es más, algunas empresas clientes subcontratan directamente a las ETT todos los procesos de selección de sus futuros trabajadores permanentes; así, todos aquellos individuos que la empresa cliente piense incorporar de forma estable en su plantilla deberán antes empezar a trabajar como trabajadores cedidos temporalmente por la ETT.

Nuestro objetivo consiste en contrastar empíricamente la importancia de este papel de filtro o preselección de las ETT, el cual puede interpretarse como señal de garantía hacia el mercado acerca de la capacidad de sus empleados. Analizaremos, por tanto, de qué modo las experiencias de empleo por medio de ETT influyen en las carreras laborales de los trabajadores. El resultado principal consiste en que —cuando se controla por el sesgo de autoselección presente en los datos— la probabilidad de acceder a un empleo bajo un contrato indefinido es mayor en el caso de trabajadores que han entrado en el mercado laboral por medio de una ETT. En este análisis, abordamos, además, dos objetivos específicos: (i) identificar características y circunstancias personales que predicen el recurso de los trabajadores a ETT; (ii) predecir las relaciones entre la probabilidad de conseguir un empleo estable a través de estos intermediarios y ciertas variables individuales seleccionadas.

El estudio se realiza con una base de datos de la Seguridad Social (denominada Fichero de Vida Laboral), provista por el Ministerio de Trabajo español. Se dispone de dos submuestras representativas de trabajadores extraídas de dicho fichero para la década de los 90, una de las cuales contiene historias laborales de individuos que han sido contratados a través de ETT. Esta base de datos presenta una serie de ventajas que es preciso poner de relieve. En primer lugar, es la primera fuente estadística que permite estudiar la intermediación laboral en España: hasta el momento, la falta de estudios empíricos al respecto se debe, fundamentalmente, a la ausencia de bases de datos precisas sobre las historias laborales de los trabajadores. En segundo lugar, el carácter registral de los datos los hace especialmente útiles para el seguimiento exhaustivo de los individuos a lo largo del tiempo, ya que se dispone de las historias laborales completas de estos trabajadores. Por último, la información

sobre estas historias laborales que contiene esta base de datos es de mejor calidad que la que podría contener cualquier otra fuente longitudinal de tamaño similar, puesto que permite determinar con exactitud todos los períodos de empleo de los individuos.

El artículo se estructura en las siguientes partes. En primer lugar, revisamos brevemente las explicaciones económicas convencionales —relacionadas tanto con la demanda como con la oferta de trabajo— que pueden elucidar el papel de las ETT en el mercado de trabajo. En segundo lugar, se presenta el debate en torno a la supuesta precariedad laboral originada por el recurso a esta forma de contratación de trabajo, aportando los indicios que han presentado tanto los defensores como los detractores de estos intermediarios. En tercer lugar, profundizamos en el argumento consistente en que las ETT pueden considerarse como instrumentos de filtro o de preselección en la relación de empleo hacia puestos de trabajo con contratos indefinidos. A continuación, describimos la base de datos y el modelo econométrico utilizado. Por último, estimamos la probabilidad relativa de alcanzar contratos indefinidos por parte de los trabajadores de ETT frente a aquellos individuos que no han trabajado a través de dichos intermediarios, y se presentan las conclusiones del trabajo.

## 2. Razones para recurrir a empresas de trabajo temporal

Las explicaciones económicas convencionales sobre la utilización de ETT han indicado motivos relacionados tanto con la oferta de trabajo—es decir, las ventajas que para los trabajadores representa acudir a las ETT— como con la demanda de trabajo —esto es, los determinantes de la utilización de ETT por parte de las empresas.

En cuanto a la oferta de trabajo, acudir a una ETT suele aumentar las expectativas que tienen los individuos de encontrar empleo a corto plazo. Sin la ayuda del intermediario, los costes de tiempo que tendrían que soportar los parados para salir del desempleo serían, en algunos casos, muy superiores (Belous, 1989; Mills, 1978). Dado, además, que algunos de ellos no tienen claras *a priori* sus preferencias por determinados empleos, acudir a una ETT les permite probar sucesivamente una diversidad de puestos; así, podrán ir esbozando sus preferencias personales sin tanta dilación en el tiempo (Polivka y Nardone, 1989). Hay que tener en cuenta, además, que la ETT suele ofrecer al individuo la posibilidad de elegir su propio horario de trabajo, con lo cual esta forma de empleo resultará especialmente atractiva para determinadas secciones de la fuerza de trabajo; por ejemplo, para mujeres jóvenes con hijos pequeños a su cargo y para estudiantes (Blank, 1998). El intermediario constituye, así, una alternativa factible de acceso al mercado laboral, facilitando la adquisición de nuevas habilidades en el puesto de trabajo y su utilización a lo largo de distintas cesiones temporales en las empresas usuarias (Blank, 1998; Polivka y Nardone, 1989). Por último, muchas de éstas se sirven de la ETT como fuente de candidatos a puestos de carácter indefinido: para los empleados cedidos por el intermediario la cesión no es más que un

período temporal de prueba en la empresa usuaria, al final de la cual ésta decide si conviene o no incorporarlo en su plantilla estable<sup>1</sup>.

Las explicaciones ofrecidas en torno al recurso a las ETT desde la perspectiva de la demanda se engloban en dos: flexibilidad y reducción de costes. Se trata de dos motivos subyacentes a la contratación temporal en general, pero con la particularidad de que el recurso a las ETT aporta ventajas adicionales a la contratación temporal directa en la relación de empleo.

## 2.1. FLEXIBILIDAD

Pueden señalarse dos ventajas esenciales de la utilización de trabajo temporal por las empresas usuarias que hacen referencia al concepto de flexibilidad. Por un lado, cuando la empresa usuaria está sujeta a un grado sistemático y continuado de variabilidad en la demanda del producto o servicio que ofrece al mercado, resulta conveniente asignar determinadas tareas a trabajadores temporales durante los períodos de demanda alta. Con ello, será posible mantener una fuerza de trabajo «regular» —es decir, aquella con contratos indefinidos— más reducida y empleada de forma más eficiente durante los períodos de demanda baja.

Por otro lado, la contratación temporal facilita que la empresa se adapte no solamente a aquellos cambios sistemáticos en la variabilidad de la demanda, sino también a aquellos otros que no sea posible prever con suficiente antelación. Por ejemplo, cuando parece improbable que un súbito aumento en los niveles de ventas se mantenga en el tiempo, la empresa puede mostrarse reacia a contratar personal permanente desde un principio, incluso a pesar de necesitar fuerza de trabajo adicional. La contratación temporal permitiría gestionar ese aumento en la demanda con trabajadores con los que la empresa no tiene ningún compromiso de largo plazo.

Resulta evidente que estas dos consideraciones son subyacentes a cualquier forma de contratación laboral de carácter temporal (ya sea implementada o no por medio de ETT). Por tanto, llegados a este punto, es preciso revisar qué ventajas adicionales desde el punto de vista de la flexibilidad aporta a las empresas usuarias el recurso a una ETT en comparación a la contratación temporal directa.

En primer lugar, la ETT puede ofrecer un servicio más rápido y eficaz, puesto que dispone de una base de datos de trabajadores potenciales que han pasado previamente por un proceso de selección. Por tanto, se podría denominar a los trabajadores de ETT como trabajadores justo a tiempo o *just-in-time*. Este aspecto resulta muy importante en momentos críticos de la actividad de la empresa, ya que en estos casos se han de cubrir puestos vacantes a la mayor brevedad posible. Así, una encuesta realizada por

<sup>1</sup> Según encuestas realizadas por NATSS (1994), al 38 por ciento de los trabajadores de ETT en Estados Unidos se les ofreció trabajo fijo en las empresas usuarias a las que fueron cedidos.

Houseman (1997) indica que las empresas con una mayor variabilidad en la demanda presentan una mayor tendencia a recurrir a ETT. Existe evidencia, además, de que los cambios en el empleo temporal a través de ETT lideran el ciclo económico: por ejemplo, en la recuperación de la recesión económica en EEUU de principios de los años 80, las contrataciones por medio de ETT aumentaron un 17.5 por 100 de 1982 a 1983, mientras que el crecimiento anual del empleo no agrario fue inferior al 1 por 100 (Appelbaum y Granrose, 1986). Estos hechos muestran la confianza de las empresas usuarias en la rapidez del servicio ofrecido por estos intermediarios.

En segundo lugar, la contratación temporal directa confiere al trabajador un sentimiento de «pertenencia» a la empresa que resulta relevante en los procesos de comparación social. Cuando la empresa —para adaptarse más flexiblemente a los cambios de su entorno— necesite eliminar una parte de la plantilla (temporal o permanente) surgirán problemas internos de moral, problemas asociados a la percepción de equidad interna, y a la motivación intrínseca del personal (Blank, 1998). Por el contrario, la contratación vía ETT facilita la legitimación de diferencias de trato entre los trabajadores provistos por ésta y los trabajadores de la plantilla de la empresa usuaria, puesto que las comparaciones sociales se atenúan. Por tanto, aunque existan altas tasas de rotación entre los trabajadores cedidos por la ETT, es probable que se suavicen sus consecuencias negativas sobre la moral del resto de empleados (Muñoz Bullón, 2002).

## 2.2. REDUCCIÓN DE COSTES

La segunda gran ventaja de contratar mano de obra por medio de ETT reside en la reducción de costes. Además de evitar muchas tareas —pues la ETT se encarga de gestionar la selección y contratación de los trabajadores—, a la empresa usuaria no tiene necesariamente por qué costarle más acudir a una ETT que utilizar la contratación temporal directa. Aunque la ETT carga a la empresa usuaria un margen porcentual sobre el salario con que finalmente aquella remunera al trabajador cedido, la empresa usuaria economizará en una serie de actividades que la ETT desarrollará con más eficiencia, puesto que ésta consigue un mejor aprovechamiento de economías de escala y tiene incentivos a la contención de costes y a la mejora de la calidad de sus servicios. Normalmente, la ETT tendrá mayor facilidad para alcanzar una escala de operaciones adecuada, puesto que puede agregar las demandas de un gran número de empresas clientes. Al estar la ETT especializada en la contratación, selección, motivación y seguimiento de potenciales candidatos, podrá desarrollar estas actividades a unos costes medios muy inferiores a los que tendría que afrontar la empresa cliente si decidiera recurrir a la contratación temporal directa (Blank, 1998, Houseman, 1997, Segal y Sullivan, 1997). En este último caso, la empresa usuaria se encontraría con el inconveniente de que estas actividades pueden resultar alejadas de las de su negocio habitual; por el contrario, el intermediario ofrecerá un servicio más fiable que el que pudiera

llevar a cabo por sí misma la empresa usuaria<sup>2</sup>. En definitiva, subcontratar la gestión de una parte de la plantilla temporal a la ETT, hará que los incentivos de ésta para contener costes y para la mejora de la calidad de sus procesos repercutan de forma positiva en la empresa usuaria.

Adicionalmente, el recurso a una ETT facilitará a la empresa usuaria la implementación de prácticas diferenciadas de gestión de recursos humanos. Así, hay casos en que resulta necesario pagar a algunos trabajadores por encima de los salarios de mercado<sup>3</sup>. Crear y mantener una doble capa de trabajadores permanentes con distintos salarios y privilegios dentro de la empresa abocaría a la empresa a distintos inconvenientes; por ejemplo, la productividad del grupo menos privilegiado podría resultar erosionada ante lo que podría considerarse como una práctica dudosamente equitativa. Algo similar ocurriría en el caso de someter a los trabajadores temporales directos a un trato diferente del otorgado a los empleados permanentes: es muy probable que aquéllos deban recibir también salarios superiores al salario de mercado para cada ocupación debido a las presiones que frecuentemente surgen para reducir las desigualdades salariales internas. Por el contrario, el recurso a una ETT facilitará la implementación de diferencias de trato entre los trabajadores cedidos por ésta y los pertenecientes a la plantilla de la empresa usuaria. Además, ésta tendrá incentivos a contratar la cesión de mano de obra con una ETT, pues ello permitirá aislar a los trabajadores permanentes de los despidos a través del «colchón» de trabajadores temporales pertenecientes a la ETT (Sugarman, 1978; Mangum et al., 1985); de este modo, la empresa usuaria será capaz de salvaguardar mejor las inversiones en el capital humano de sus trabajadores permanentes, y podría, incluso lograr concesiones salariales por parte de éstos, o una mejor disponibilidad para aceptar reasignaciones de puestos de trabajo, con las consiguientes ventajas desde el punto de vista de la eficiencia (Abraham, 1990).

<sup>2</sup> Sin embargo, resulta complicado determinar en la práctica si el coste por hora asociado con el recurso a trabajadores de ETT es inferior al de la utilización de empleados permanentes. Para alcanzar alguna conclusión definitiva, debería tenerse en cuenta cuáles son las productividades relativas, puesto que aunque el coste del uso de una ETT —compuesto por el salario del trabajador más el margen de la ETT— sea inferior al de mantener a un trabajador no temporal, podría ocurrir que el trabajador temporal fuese menos productivo que el permanente, y, por tanto, que los costes laborales finalmente no se reduzcan (Appelbaum y Granrose, 1986).

<sup>3</sup> Esta técnica sería provechosa cuando los costes de contratación y formación sean elevados (ya que reduciría la rotación del personal), si es difícil valorar la productividad de los trabajadores antes de ser contratados (pues permitiría atraer a trabajadores con productividades relativamente elevadas), o cuando el coste de supervisión del trabajo de éstos sea alto (pues pagar salarios suficientemente elevados aumentaría los costes que al trabajador le implicaría una situación de despido).

### 3. El debate

La inusual situación que presenta la relación triangular entre ETT, trabajador y empresa usuaria ha generado una gran controversia. Este debate se centra en analizar si las contrataciones a través de ETT se caracterizan por altos índices de precariedad en comparación a otras formas de empleo. En este apartado exponemos resumidamente los motivos que han llevado a muchos analistas a concluir que el trabajo temporal a través de ETT presenta efectos perniciosos para los trabajadores. Pueden señalarse tres atributos negativos que se asocian en la literatura económica al trabajo a través de ETT.

En primer lugar, los trabajadores de ETT estarían cobrando salarios inferiores a los trabajadores regulares —o no temporales—, y recibiendo menores prestaciones complementarias<sup>4</sup>. Así, esta forma de empleo les ofrecería escasos rendimientos a sus niveles de capital humano. Ciertas estimaciones han encontrado que, en promedio, los trabajadores de ETT cobran salarios inferiores y reciben prestaciones complementarias inferiores que los empleados no temporales<sup>5</sup>. Parecería, entonces, que las empresas usuarias estuvieran persiguiendo una mayor flexibilidad como un fin en sí mismo, simplemente con el objetivo de aumentar el control ejercido sobre la fuerza de trabajo (Golden y Appelbaum, 1992; Pfeffer y Baron, 1988). Sin embargo, como los empleados cedidos por ETT suelen ser más jóvenes que el resto y disponen, en consecuencia, de niveles inferiores de capital humano, las comparaciones salariales entre ambos grupos han de hacerse *ceteris paribus*. Esto es, manteniendo constantes aquellas características relacionadas directamente con sus niveles de capital humano —por ejemplo, edad, nivel educativo, etc.— y que también sirven para explicar esas diferencias salariales. Cuando esto se hace, no se puede afirmar que los trabajadores de ETT reciban salarios inferiores en todos los casos. Por ejemplo, Segal y Sullivan (1997) encuentran que la diferencia salarial entre trabajadores de ETT y los permanentes se reduce de forma sustancial (aproximadamente, en una tercera parte), y resulta prácticamente eliminada para los trabajadores en puestos administrativos, profesionales y de dirección. Cohen y Haberfield (1993) observan que si bien los trabajadores de ETT presentan menores rendimientos a sus inversiones de capital humano en algunas ocupaciones, ocurre lo contrario en otras.

Por otro lado, el empleo a través de ETT crearía una incertidumbre sustancial a los trabajadores cedidos en relación con sus posibilidades de empleo (Bronstein, 1991). Puede que se desconozca si la ETT les conseguirá o no empleo en breve, o cuántas horas podrán trabajar en una determinada sema-

<sup>4</sup> La justificación del menor coste en términos de salario para acudir a una ETT es menos relevante en España en el momento actual como consecuencia de la ley 29/99 de 16 de Julio, pues se exige que los trabajadores cedidos por una ETT reciban la misma retribución que los empleados de la empresa usuaria.

<sup>5</sup> Véanse Appelbaum (1987), Blank (1998), Emerson (1988), Moberly (1987), Nollen (1996), Segal y Sullivan (1997), Williams (1989).

na. Por tanto, la transferencia de estos riesgos desde la empresa usuaria hacia el trabajador se convierte en un aspecto inherente al negocio de las ETT (Blank, 1998; Segal y Sullivan, 1997). De todos modos, se desconoce en qué medida los trabajadores de ETT soportan niveles de incertidumbre económica a causa de la naturaleza no permanente de sus contratos de trabajo: la heterogeneidad observada entre estos individuos sugiere que algunos de ellos alcanzan ingresos económicos por un montante exactamente igual al deseado *a priori*, mientras que otros experimentan dificultades económicas. Por lo tanto, incluso cuando el trabajo temporal a través de una ETT ofrezca en determinados casos, según la evidencia empírica, menor seguridad en el empleo y menores salarios y/o beneficios complementarios, puede que algunos trabajadores, debido a las ventajas que le ofrece, consideren preferible esta forma de empleo a otras con salarios más altos y mayor seguridad en el trabajo<sup>6</sup>.

Por último, a los empleados cedidos por ETT les resultará más complicado adquirir la formación, la experiencia y el desarrollo en su carrera profesional necesarios para construir su *stock* de capital humano con vistas a su empleabilidad futura. Debemos matizar, no obstante, que este argumento no se encuentra sustentado por una evidencia clara. Aunque ciertos puestos cubiertos por las ETT requieren escasas cualificaciones, y sólo una mínima parte de la formación que adquiera el individuo resulta transferible a otros empleos, la disponibilidad de una ETT ofrece a los desempleados un acceso más fácil al mercado de trabajo (Abraham, 1988; Davis-Blake y Uzzi, 1993; Mangum et al., 1985; Pfeffer y Baron, 1988).

Debería quedar claro a partir de esta discusión que, a pesar de que el empleo gestionado por ETT presente una serie de implicaciones potencialmente negativas, la evidencia no resulta determinante al respecto. Por ello, no es posible derivar con la suficiente seguridad juicio alguno acerca de los efectos netos del mismo, o sobre si sus implicaciones económicas y sociales son en conjunto adversas o beneficiosas. Si esto ocurre para el ámbito estadounidense, en donde ha sido posible extraer orientaciones a partir de investigaciones recientes, el caso español resulta aún más enigmático, puesto que la falta de evidencia empírica disponible ha hecho imposible ofrecer respuestas a muchas preguntas relevantes.

Para el caso español, conocer en qué medida la actuación de las ETT fomenta el mantenimiento de una mayor temporalidad de la mano de obra en el mercado de trabajo constituye una preocupación constante dentro de este debate. Si los individuos que trabajan a través de ETT lo hacen en momentos en que soportan elevadas presiones sobre su tiempo disponible —por ejemplo, cuando están estudiando o tienen hijos pequeños a su cargo—, puede que esta forma de trabajo no suponga ningún problema siempre y cuando sean capaces, pasado cierto tiempo, de volver a las formas «estándares» de contratación y a puestos con mayores beneficios complementarios y rendimientos a sus

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, Albert y Bradley (1997), Albert y García Ruiz (1993), Cohen y Haberfield (1993), Gannon (1984), García del Barrio et al. (2000), Hunter et al. (1993).

niveles de capital humano. Por el contrario, si los trabajadores que ocupan por primera vez puestos de trabajo ofrecidos por ETT se quedan «estancados» en los mismos, entonces habría que observar con mayor preocupación el importante crecimiento de este sector en los últimos años.

A intentar ofrecer una respuesta a esta cuestión dedicaremos el resto del artículo. Nos interesa averiguar hasta qué punto trabajar a través de una ETT puede facilitar la búsqueda de un empleo permanente. El siguiente apartado analiza las aportaciones desde la teoría de señalización, la cual merece un lugar de primer orden en esta discusión<sup>7</sup>.

#### 4. Las ETT como instrumentos de señalización

##### 4.1. LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La «calidad» o productividad de los potenciales empleados constituye la principal preocupación de cualquier empleador durante un proceso de selección. Las empresas han de soportar un cierto grado de desconocimiento *ex ante* sobre dicha productividad, puesto que usualmente resulta imposible observar las características de los individuos de forma perfecta. Debido a ello, el empleador deberá estimar —no sin cierto error— la productividad del futuro empleado a partir de la información que tenga disponible. Se trata de uno de los procesos críticos de la gestión de los recursos humanos, en la medida en que condiciona poderosamente la eficacia de la organización una vez efectuada la selección.

El grado de acierto de la decisión de contratación depende de la fiabilidad y validez de los instrumentos que se utilicen en el proceso de selección. Entre ellos, las ETT sirven de mecanismo de filtro para las empresas clientes, ya que preseleccionan a la mano de obra<sup>8</sup>. Los resultados de los diversos tests o pruebas que utilizan las ETT para filtrar a los posibles candidatos sirven de estimadores sobre su eficacia y productividad. La ETT sólo aceptará a aquellos que aseguren al menos un nivel mínimo de idoneidad al puesto que se está

<sup>7</sup> Como hemos visto, el mecanismo de filtro de las ETT ha sido un aspecto subrayado en distintas investigaciones realizadas para Estados Unidos. En el caso español, la Ley 14/94 de 1 de Junio establecía cuatro supuestos bajo los que debía establecerse cualquier cesión de trabajo desde una ETT, sin que ninguno de ellos contemplara la ETT como mecanismo de selección de personal. Sin embargo, esta ausencia tanto de autorización como de prohibición expresas no ha constituido obstáculo alguno para que las ETT se hayan utilizado como métodos de selección (véase la sección 4 del artículo). Además, la Ley 29/99 de 16 de Julio, ha suprimido la lista de supuestos a los que debía acogerse en todo momento la cesión de empleo por medio de ETT.

<sup>8</sup> Este análisis no implica necesariamente que la razones presentadas en la Sección 2 anterior sobre el recurso a la utilización de ETT sean de escasa relevancia. Así, por ejemplo, como intermediarios en el mercado de trabajo, al asimilar y mantener disponible bases de datos con amplia información sobre posibles candidatos, las ETT permiten, además, reducir el coste y el tiempo que debe asumirse para realizar la citada búsqueda por parte de la empresa. En cualquier caso, mantendremos que el papel de señalización de las ETT resulta relevante, si atendemos a sus efectos sobre las posibilidades de consecución de contratos indefinidos

buscando cubrir. Gracias a la preselección de la ETT, se mejora notablemente la capacidad de las empresas para identificar a los individuos relativamente más productivos, reduciéndose la información asimétrica sobre las habilidades y capacidad de los trabajadores potenciales en el mercado de trabajo. El hecho de que un candidato haya superado la preselección de la ETT *señaliza* a cualquier empresa usuaria su capacidad y suficiencia.

La señal que ofrece la ETT a las empresas usuarias presenta dos grandes ventajas en comparación a otras formas (más tradicionales) de selección. Por un lado, el candidato provisto por la ETT pasa por un período de prueba (implícito) durante los primeros días de la cesión temporal en la empresa usuaria mediante el cual ésta conocerá si encaja en el puesto a ocupar. En caso de que el trabajador no resulte idóneo para el puesto, la empresa usuaria lo devolverá a la ETT inmediatamente, haciéndose ésta responsable de encontrar al momento a un sustituto. La empresa usuaria disfruta, así, de la fiabilidad de los procesos de preselección de la ETT, ya que la señal emitida lleva implícita la garantía propia de las transacciones comerciales: una ETT que defraude sistemáticamente enviando a trabajadores no idóneos a las empresas clientes encontrará muy difícil sobrevivir en el mercado<sup>9</sup>.

Adicionalmente, es de esperar que la ETT pueda estimar la productividad futura del candidato con mayor precisión que la empresa usuaria. La fuente más importante de información sobre las aptitudes de un candidato probablemente vendrá dada por su productividad en anteriores puestos de trabajo. Dado que esta información es recogida por la ETT, el intermediario mejorará la información disponible para la empresa usuaria —en comparación a la contratación temporal directa— y, por consiguiente, la tarea de selección a realizar en cualquier proceso de contratación.

#### 4.2. LA DECISIÓN DE LA EMPRESA USUARIA

Por su parte, los trabajadores contratados por la ETT tendrán, en principio, incentivos para dirigirse a ésta en lugar de buscar empleo por sí mismos. Por un lado, irán ganando experiencia a través de los distintos empleos temporales a los que aquélla les irá cediendo sucesivamente en caso de alcanzar rendimientos satisfactorios en cada uno de ellos. Nótese que éste es un mecanismo implícito de motivación, por el que la ETT premia con nuevas cesiones a aquéllos que alcancen rendimientos satisfactorios en cesiones previas. Por otro lado, y, especialmente, los individuos cedidos por ETT contarán con un mecanismo de señalización que garantizará la posesión por parte de aquéllos de, al menos, un mínimo nivel de habilidad —aquel nivel que se ha contratado con las pruebas a los que han sido sometidos por la ETT previamente a la cesión.

<sup>9</sup> En otras palabras, desde esta perspectiva las ETT proveerían, en cierto modo, un seguro contra el riesgo de una mala selección.

El aspecto más relevante de la señal que provee la ETT es que influirá en la decisión que, al finalizar la cesión, tomará la empresa usuaria concerniente a si conviene contratar indefinidamente al trabajador asignado temporalmente por la ETT. Analicemos esta decisión de promoción que ha de ser tomada por cualquier empresa usuaria que utilice al intermediario como fuente de reclutamiento de trabajadores permanentes. Para ilustrar cómo influye la existencia de la ETT en esta decisión, compararemos esta situación con el caso hipotético en el que la empresa usuaria decidiese desde el principio contratar temporalmente al mismo candidato en el mercado de trabajo sin recurrir a ninguna ETT.

Téngase en cuenta que en este caso la empresa usuaria no sería tal (al no utilizar los servicios de ninguna ETT), sino que, por el contrario, se convertiría en el empleador directo del mismo trabajador. En este caso, la transformación del contrato temporal en otro indefinido sólo ocurrirá si resulta beneficiosa para este empleador directo, y, podemos presumir, será una función creciente de la habilidad del trabajador. El empleador conoce perfectamente la habilidad de éste, puesto que ha estado supervisando su desempeño durante el período que lo ha tenido contratado temporalmente. Aunque esta información es información privada de este empleador —no es conocida por el resto de los potenciales empleadores—, en el caso de que éste decidiera contratar al individuo de forma indefinida, estaría involuntariamente señalizando al mercado laboral que dicho individuo, en realidad, es altamente productivo. Como consecuencia, en base a esa información, el resto de potenciales empleadores estarían también dispuestos a contratarlo. Para contrarrestar a esta competencia potencial la empresa que inicialmente contrató al trabajador temporal puede decidir explotar la información privada que ya tiene sobre su habilidad, y que el mercado laboral desconoce. Para ello, habrá que retener al trabajador, y la mejor forma de hacerlo será no convirtiendo (de forma intencionada) su contrato temporal en indefinido. Así, el mercado no estará dispuesto a apostar por dicho individuo, y el empleador, ofreciéndole un nuevo contrato temporal, seguirá contando con éste en su plantilla (Waldman, 1984).

Consideremos ahora la situación alternativa en la que la empresa usuaria no contrata directamente al trabajador, sino que se hace a través de una ETT. Con la tarea de preselección que realiza ésta, el mercado será consciente de que el individuo dispone de al menos un mínimo nivel de suficiencia (aquel que garantiza la ETT). La señalización de calidad de la ETT reducirá, por tanto, la información asimétrica sobre la capacidad del trabajador en el mercado laboral, y dificultará los intentos por la empresa usuaria de mantener dicha información de forma privada cuando ésta trate de retrasar o impedir la promoción a puestos de trabajo permanentes. El motivo es que en este hipotético caso, si al finalizar la cesión temporal no se incorpora de forma indefinida al trabajador asignado por la ETT, el intermediario tiene incentivos para asignarlo a una nueva empresa usuaria. Siempre habrá ofertas de potenciales empresas usuarias, gracias a la señal de idoneidad, competencia y capacidad del trabajador que emite la ETT al mercado de trabajo.

#### 4.3. LA DECISIÓN DEL TRABAJADOR: LA AUTOSELECCIÓN

Como vemos, la contratación vía ETT permite solucionar ciertos problemas relacionados con la información asimétrica. Ello hará que aumenten las expectativas de los trabajadores cedidos de encontrar un empleo indefinido frente a los que buscan trabajo por sí mismos. Sin embargo, la intermediación de la ETT no está exenta de inconvenientes importantes para el trabajador cedido. Por un lado, como se indicó anteriormente, existe cierta evidencia sobre la existencia de remuneraciones inferiores para los empleados por medio de ETT en comparación a los contratados de forma directa para el mismo puesto en la misma empresa. Adicionalmente, no es seguro que cualquier trabajador supere los dos procesos de selección inherentes a la contratación por medio de ETT: en primer lugar, la preselección que desarrolla el intermediario; posteriormente, el período de prueba en el seno de la empresa usuaria a la que sea cedido.

Como acudir a una ETT puede implicar costes implícitos para el trabajador, es necesario que éste realice una valoración de los costes y beneficios asociados al recurso a una ETT. Deben examinarse cuidadosamente bajo qué condiciones compensa acudir a una ETT frente a la búsqueda propia de empleo sin la ayuda del intermediario. Es ésta una decisión que ha de ser tomada por todo trabajador, pero cuyo resultado no es independiente de las características del trabajador que estemos considerando, ni tampoco de sus múltiples circunstancias personales. En cuanto a estas últimas, por ejemplo, sería natural que el individuo acuda a una ETT después de haber sondeado otro tipo de alternativas para salir del paro; así, el grupo de trabajadores de ETT estaría compuesto por aquellos que tienen más dificultades para encontrar un empleo estable por sí mismos. De hecho, según los escasos datos disponibles, la mayoría de los trabajadores que se dirigen a una ETT en España lo hacen porque no han sido capaces de encontrar empleo por sí mismos, y sólo un 5 por 100 de los trabajadores de ETT prefieren el trabajo temporal a un trabajo permanente (Suárez *et al.*, 1997). Adicionalmente, para comprender las ventajas y los inconvenientes que están en juego en la decisión que toma el trabajador, es preciso constatar que los costes de la señal dependen de sus características individuales. Señalaremos a continuación tres tipos de trabajadores para los cuales la decisión de acudir o no a la ETT posiblemente diferirá en relación con los costes de oportunidad a los que cada uno deberá hacer frente.

En primer lugar, encontramos aquellos individuos que no reúnen el nivel mínimo de aptitud exigido por la ETT para asignarlo al puesto temporal en la empresa usuaria. Estos individuos no serán contratados por la ETT en ningún caso. Son conscientes de que, en caso de acudir a la ETT, no les será posible disfrutar de la señal de certificación de ésta. Por tanto, puede asumirse que el coste de disfrutar de la señal para estos individuos será prohibitivamente alto.

Por otro lado, aquellos individuos muy capaces no necesitarán incurrir en el coste implícito derivado del recurso a una ETT para hacerse en el futuro con un puesto de trabajo estable. Estos trabajadores se sentirán seguros, ya sea por

sus credenciales previas o dada su capacidad, de que con un empleo temporal que consigan por sí mismos les será suficiente para salir de la temporalidad. Su propia habilidad les asegurará una alta probabilidad de alcanzar un empleo estable al finalizar el contrato temporal directo con cualquier empleador. No necesitarán, por tanto, asumir el coste adicional del proceso de preselección que implica la señal provista por la ETT, pues, al finalizar el empleo temporal que consigan por sí mismos, seguramente no necesitarán ninguna nueva oportunidad otorgada por el intermediario.

Por último, los individuos en posesión de niveles intermedios de productividad serán los más propensos a dirigirse a una ETT. Saben que superarán los requisitos de ésta para ser cedidos a empresas usuarias (a diferencia del primer grupo de individuos indicado anteriormente). Pero, al mismo tiempo, son conscientes de que si con una búsqueda propia consiguen un empleo temporal, su nivel de desempeño en el puesto seguramente no será suficiente para garantizarles la conversión de éste en un contrato estable —como sí ocurre con los individuos relativamente más capaces—, dado el comportamiento oportunista de su empleador directo descrito anteriormente. Por este motivo, les compensará asumir los distintos costes de oportunidad asociados al recurso a la ETT. Su cesión por ésta a cualquier empresa usuaria garantiza un nivel mínimo de suficiencia de estos trabajadores y mejora sus expectativas de salir de la temporalidad.

En definitiva, los individuos se autoseleccionan a partir de ciertas circunstancias y peculiaridades individuales. Es de esperar que, *ceteris paribus*, aquéllos con niveles intermedios de habilidad se sientan relativamente más atraídos por las ETT, dado que los más hábiles tendrán un acceso más fácil a un mercado laboral más amplio, y los menos hábiles no serán capaces de superar el filtro del intermediario. Por tanto, el hecho de que un individuo decida dirigirse a una ETT para buscar empleo no debe considerarse como un proceso exógeno; esto es, como un proceso sin influencia en las características que determinan si el trabajador consigue eventualmente salir de la temporalidad. Por el contrario, habrá ciertas características inobservables de los individuos que les empujarán a dirigirse a una ETT y que podrían, al mismo tiempo, influir en sus probabilidades de alcanzar un empleo estable. En el caso de que la autoselección juegue un papel relevante, resultará insuficiente considerar únicamente las características observables de los individuos cuando se esté tratando de explicar la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido: el proceso que determina la medida en que el individuo trabajará o no cedido por medio de una ETT influirá también en dicha probabilidad.

#### 4.4. EVIDENCIA EMPÍRICA

A partir de la evolución del sector de intermediación en España, es posible extraer algunas indicaciones referentes a la relevancia del papel de preselección que juegan las ETT. Si bien la mayoría de los contratos a través de ETT tiene por objeto trabajos que requieren escasos niveles de cualificación —un 59 por 100 en 1998— no todos los empleados cedidos por ETT poseen

niveles reducidos de cualificación: en 1998, la proporción de contratos a través de ETT para individuos con educación secundaria o superior era de un 76 por 100, en comparación a una proporción de sólo un 64.7 por 100 correspondiente al número total de contratos registrados<sup>10</sup>. Por tanto, además de la mayor flexibilidad y los deseos de contención de costes, es de esperar que el papel de filtro represente una de las motivaciones relevantes para las empresas clientes a la hora de acudir a una ETT. De hecho, la experiencia transmitida por parte de éstas y por las propias ETT según fuentes del sector deja patente la preselección como una de las motivaciones fundamentales para el recurso a estos intermediarios<sup>11</sup>. Además, los analistas del derecho laboral han manifestado que las empresas usuarias se sirven de las ETT para seleccionar con mayores garantías a los trabajadores: es posible, así, averiguar la aptitud de éstos sin anudar ninguna relación jurídica con ellos y sin las limitaciones que usualmente impone la regulación del período de prueba (Durán, 1983). Por último, en España, la ley 29/99 de 16 de Julio —al exigir que los trabajadores cedidos por una ETT deban recibir la misma retribución que los empleados de la empresa usuaria— ha eliminado en gran medida la reducción directa en los costes de contratación vía ETT. Debido a ello, la capacidad de selección de las ETT es probable que sea actualmente uno de los motivos fundamentales para la utilización de los servicios de estos intermediarios.

Por su parte, las empresas usuarias aprecian especialmente que las ETT asuman la responsabilidad de la selección de la plantilla. Se trata de una tarea que a menudo resulta compleja y pesada, especialmente para contrataciones de períodos cortos de tiempo (Bronstein, 1991). De hecho, los datos relativos a la efectividad percibida por las empresas usuarias de los servicios de las ETT indican que la mayoría de aquéllas consideran a los empleados temporales como tanto o más eficientes que los empleados regulares<sup>12</sup>. En definitiva, existe una tendencia creciente a recurrir a las ETT con el objetivo de preseleccionar a trabajadores para puestos de trabajo permanentes (Segal y Sullivan, 1997), que en ciertos casos representan la forma primordial de seleccionar y contratar nuevos trabajadores (Autor, 2001). Según Houseman (1997) alrededor de una quinta parte de las empresas usuarias en EEUU utilizaban los servicios de las ETT como fuentes para preseleccionar candidatos para empleos estables. El intermediario se convierte, así, en una fuente de reclutamiento futuro.

<sup>10</sup> Datos recogidos en el Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales (editado por el Ministerio de Trabajo). De modo similar, Segal (1996) encuentra para EE.UU. que los trabajadores de ETT tienen, en promedio, un nivel de educación superior que el resto de trabajadores que trabajan por horas.

<sup>11</sup> Al respecto pueden consultarse los monográficos sobre ETT editados por las revistas del sector en España (por ejemplo, *Dirección y Progreso*, 1994, no. 138, Noviembre-Diciembre; *Staff Empresarial*, no. 45, Año VIII; *Capital Humano*, 1994, no. 70, Septiembre, Año VI; *Capital Humano*, 1995, no. 81, Septiembre, Año VII).

<sup>12</sup> American Management Association (1991), «Temporary Help Survey Results», *Professional Management Bulletin*, January.

Como se desprende del análisis realizado, sería de esperar que los trabajadores asignados por medio de ETT consigan disfrutar en el futuro de mayores probabilidades de alcanzar empleos bajo contratos indefinidos que aquellos otros que busquen empleo sin la ayuda de estos intermediarios. De confirmarse esta hipótesis, ser cedido a través de ETT sería una forma factible de adquirir la experiencia necesaria para alcanzar la deseada estabilidad en el empleo y salir de forma definitiva de la temporalidad.

## 5. Datos y variables

### 5.1. BASE DE DATOS

Los datos utilizados son dos submuestras representativas de trabajadores extraídas de los ficheros de la Seguridad Social (Fichero de Vida Laboral) por el Ministerio de Trabajo español. Contienen la historia laboral para la década de los 90 de, respectivamente, 9937 individuos que estaban trabajando a través de una ETT el 31 de Diciembre de 1995 (grupo de ETT), y de 9903 individuos que estaban buscando empleo en dicha fecha (grupo de control). Cada observación se corresponde con la afiliación de un individuo en una cuenta de la Seguridad Social y, por tanto, representa un período de empleo en una empresa en concreto. Cada período de empleo viene caracterizado por variables que indican su fecha de inicio y de finalización, la edad y sexo del individuo, la categoría profesional de la contribución del trabajador a la Seguridad Social, el régimen de la Seguridad Social al que pertenece el trabajador, las razones de finalización del empleo (despido o finalización de contrato, baja voluntaria o jubilación), la provincia en que tuvo lugar dicho empleo, un identificador indicando si el empleo se realizó o no a través de una ETT, y, finalmente, el tipo de contrato que el trabajador tiene (temporal o indefinido).

Se eliminan, en primer lugar, individuos con datos incompletos, manteniendo solamente trabajadores afiliados al régimen general de la Seguridad Social y que disfrutaron de empleos que terminan por despido o por finalización de contrato, al objeto de guardar un cierto grado de homogeneidad en las estimaciones y de soslayar los sesgos que se introducirían en las mismas con la inclusión de ciertos regímenes especiales (Agricultura, Pesca, etc.). Se eliminan, en segundo lugar, aquellos individuos que pertenecen al grupo de control y que experimentaron alguna situación de empleo a través de una ETT en el período de estudio; así nos aseguramos de estar comparando grupos de individuos realmente diferentes entre sí. De modo similar, se eliminan los individuos del grupo de ETT que en el período de estudio alcanzan algún empleo temporal sin la mediación de una ETT; con ello nos aseguramos de que no existen movimientos entre grupos durante el período de observación, y, así, poder distinguir con claridad el efecto de la pertenencia a la ETT. En tercer lugar, se eliminan los individuos que han alcanzado un contrato indefinido con una ETT como empleador, puesto que nuestro objetivo consiste en estudiar las oportunidades de empleo de los individuos una vez que abandonan

la ETT y se insertan definitivamente en el mercado de trabajo<sup>13</sup>. En cuarto lugar, se eliminan aquellos individuos cuyo primer empleo observado consistía en un contrato indefinido, ya que el interés de nuestro estudio reside en analizar las posibilidades de alcanzar contratos indefinidos a partir de contratos temporales iniciales. Por último, nos centramos en la historia laboral desde el año 1995 en adelante, dado que las ETT no fueron legalmente admitidas para operar en España hasta mediados de 1994, y que su desarrollo con anterioridad a 1995 fue de escasa relevancia y un tanto anárquico, hasta el punto de no estar seguros de que las experiencias de empleo anteriores a la legalización sean de hecho implementadas por medio de empresas de trabajo temporal —como no estaban legalmente aprobadas, era usual que existieran bajo otras formas jurídicas.

Por tanto, los dos grupos objeto de estudio están constituidos por 2702 empleados a través de ETT, y por 5572 individuos que estaban buscando empleo en el mes de Diciembre de 1995. Estudiaremos la historia laboral de estos dos grupos de individuos desde 1995 hasta 1999. Para el primer grupo, nos centraremos en su experiencia laboral desde su primer empleo observado a través de una ETT en 1995 hasta finales de 1999; para el segundo grupo, de modo similar, nos centraremos en su historia laboral desde 1995 hasta finales de 1999. Se trata, entonces, de comparar la probabilidad relativa de alcanzar un contrato indefinido por parte de ambos grupos de individuos teniendo en cuenta, además, si los individuos han estado o no previamente contratados por medio de una ETT.

A continuación se justifican y describen las variables utilizadas en las ecuaciones que se especifican en el modelo empírico (sección 6).

## 5.2. VARIABLES UTILIZADAS EN LA DECISIÓN DEL TRABAJADOR

### *Factores demográficos*

En primer lugar, incluimos el *sexo*, puesto que, como se indicó anteriormente, es de esperar que las mujeres acudan más a las ETT dada la posibilidad de elegir el horario de trabajo y de compaginarlo con sus obligaciones familiares.

La *edad* también es una variable relevante. En un contexto de elevadas tasas de desempleo como el que ha venido soportando España desde finales de la década de los 70, es de esperar que los individuos jóvenes se vean some-

<sup>13</sup> Existe una justificación adicional para eliminar estas observaciones: aunque no es posible comprobarlo con los datos disponibles, podría ocurrir que los individuos que inicialmente tienen un contrato temporal con una ETT y posteriormente disfrutan de un contrato indefinido mientras siguen trabajando para la ETT perenezcan a la plantilla estable de la ETT y no se puedan considerar, por tanto, individuos cedidos temporalmente en empresas clientes. Aunque esta posibilidad resulta bastante remota (puesto que los trabajadores de la plantilla de la ETT que no son cedidos a empresas clientes suelen representar una proporción ínfima de estos últimos), se decidió eliminar estas observaciones.

tidos a una mayor rotación que los individuos de cierta edad y experiencia laboral; por tanto, cabría *a priori* una relación negativa entre edad y probabilidad de acudir a una ETT. De cara a no imponer un impacto simplemente proporcional, se incluye un efecto cuadrático. Así, si bien a mayor edad se esperaría que la probabilidad de recurrir a una ETT fuese menor, esperaríamos que el impacto de la edad fuese decreciente, dadas las dificultades que tienen los individuos parados de cierta edad de salir del paro, los cuales podrían en ciertos casos considerar el trabajo temporal como una alternativa válida.

### *Factores asociados a la historia laboral*

El nivel de *cualificación* exigido para el puesto de trabajo viene recogido por once categorías profesionales correspondientes al grupo de tarifa de cotización del trabajador a la Seguridad Social, las cuales son agrupadas en nuestro análisis en los cuatro grupos siguientes por medio de variables *dummy*: *Cualificación Alta* recoge los grupos de tarifa 1 (ingenieros y licenciados), 2 (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados), y 3 (jefes administrativos y de taller); *Cualificación Media-Alta* recoge los grupos de tarifa 4 (ayudantes no titulados), 5 (oficiales administrativos) y 6 (subalternos); *Cualificación Media-Baja* incluye los grupos de tarifa 7 (auxiliares administrativos) y 8 (oficiales de primera y segunda); finalmente, la *Cualificación Baja* recoge los grupos de tarifa 9 (oficiales de tercera y especialistas), 10 (peones) y 11 (trabajadores menores de 18 años).

Aparte de esta variable, las historias laborales permiten construir otras que pueden tener relevancia en el análisis y que reducen la heterogeneidad inobservable en los dos grupos de individuos considerados. En primer lugar, el tiempo que llevaba cada individuo desempleado previamente al primer contrato temporal considerado en el período de observación (*duración desempleo*) puede ser un determinante importante para acudir a una ETT: si, como se indicó anteriormente, los individuos acuden a estos intermediarios después de haber sondeado otras posibilidades para salir del paro, se esperaría una relación positiva entre duración en el paro y tendencia a acudir a una ETT. Además, dado que es de esperar que la ETT no contrate a individuos que llevan mucho tiempo desempleados, se ha incluido un efecto cuadrático en esta variable.

En segundo lugar, también convendría controlar si los individuos de ambos grupos han experimentado o no alguna experiencia de empleo con anterioridad al primer contrato temporal considerado, y si lo han hecho o no a través de una ETT. Estas observaciones se recogen con variables *dummy* denominadas *experiencia previa* (con valor 1 si el individuo ha tenido alguna otra experiencia de empleo con anterioridad al primer contrato temporal considerado, y valor 0 en cualquier otro caso) y *ETT empleador previo* (que alcanza valor 1 si el empleador anterior al primer contrato temporal considerado es una ETT, y el valor 0 en cualquier otro caso). Parece razonable esperar que aquellos que han tenido alguna experiencia de empleo a través de una ETT sean más proclives a acudir de nuevo a una ETT que aquellos que no han experimentado hasta el momento la intermediación.

En tercer lugar, otro determinante de acudir a una ETT vendría dado por la importancia relativa de los contratos a través de ETT sobre el total de con-

tratos registrados (% *Contratos por ETT*); si en una determinada provincia este porcentaje es elevado, la contratación por medio de ETT será una herramienta importante utilizada por las empresas, de modo que el individuo se sentirá relativamente más atraído por estos intermediarios para encontrar un empleo. Se incluye un término cuadrático en esta variable para no restringir el impacto de esta variable a un mero efecto proporcional.

#### Factores macroeconómicos

Por último, también es posible tener en cuenta el efecto de condiciones macroeconómicas por medio del ciclo económico —medido a través de la tasa de crecimiento del producto interior bruto— y la tasa de desempleo provincial. Es de esperar que estas dos variables presenten un impacto positivo sobre la probabilidad de acudir a una ETT.

### 5.3. VARIABLES UTILIZADAS PARA EXPLICAR LA CONSECUCCIÓN DE UN CONTRATO INDEFINIDO

Para analizar la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido (ecuaciones de contratos detalladas en la sección 6 siguiente), se han tenido en cuenta algunas variables también utilizadas para explicar la tendencia de acudir a una ETT.

#### Factores demográficos

Entre ellas, encontramos el sexo — los hombres pueden tener un comportamiento muy distinto a las mujeres en cuanto a expectativas futuras de empleo—, y la edad —la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido es de esperar que crezca con la edad a una tasa decreciente.

#### Factores asociados a la historia laboral

Incluimos, así mismo, el nivel de cualificación, pues es de esperar que tenga un impacto positivo sobre la estabilidad en el empleo<sup>14</sup>. Además, se han considerado variables propias de la historia laboral del individuo que pueden tener su importancia a la hora de alcanzar un contrato indefinido. Estas variables son, en primer lugar, el tiempo que ha transcurrido desde la finalización del primer contrato temporal considerado y hasta que se alcanza un contrato indefinido o hasta el final del período de observación (*duración hasta indefinido*): cuanto mayor sea el tiempo transcurrido desde la finalización del empleo a través de la ETT, es de esperar un menor impacto de la intermediación de la ETT sobre la probabilidad de alcanzar contratos indefinidos. En segundo lugar, como el tiempo que el individuo haya estado empleado desde

<sup>14</sup> La variable *experiencia previa* no se incluye para explicar la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido, puesto que todos los individuos tienen como mínimo un contrato temporal inicial antes de la observación del contrato indefinido. Tampoco se incluyen las variables *duración desempleo* ni *ETT empleador previo*, puesto que estas variables han sido construidas para el primer contrato temporal considerado con el objetivo de explicar la probabilidad de acudir a una ETT.

que finalizó su primer contrato temporal es de esperar que constituya otro factor que influya en la capacidad de alcanzar contratos permanentes, se incluye la duración media de los períodos de empleo desde el primer contrato temporal considerado hasta que se alcanza un contrato indefinido o hasta el final del período de observación (*duración media de empleo*). Por último, como detrás de la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido se encuentra una decisión empresarial, se han incluido también variables *dummy* indicando la región en que se produjo el contrato indefinido; aún no siendo un indicador preciso, la región ofrecería una cierta indicación de las características de la empresa que toma la decisión, en la medida en que casi todas las regiones tienen algún sector (incluso industrial) que domina la actividad económica.

#### Factores macroeconómicos

Por último, también se han tenido en cuenta las condiciones macroeconómicas por medio de la tasa de crecimiento del PIB y la tasa de desempleo provincial. Por un lado, es de esperar que el ciclo económico —medido a través de la tasa de crecimiento del PIB— incida de forma positiva sobre la consecución de contratos indefinidos. Por otro lado, elevadas tasas de desempleo podrían estar reflejando una situación económica poco estable o favorable, y por tanto las empresas estarían menos dispuestas a ofrecer contratos indefinidos.

TABLA 2.— Principales estadísticos descriptivos

	Todos	Trabajadores de ETT	Grupo de control
Tamaño	8274	2702	5572
Sexo (hombres)	58.04	40.45	66.56
Edad 16-24	24.47	46.67	3.71
Edad 25-29	19.75	24.02	7.68
Edad 30-34	13.46	9.47	5.40
Edad >= 35	42.31	19.84	53.21
Cualificación Alta	3.34	1.92	4.02
Cualificación Media-Alta	10.24	8.96	0.86
Cualificación Media-Baja	37.83	40.56	36.50
Cualificación Baja	48.60	48.56	48.62
ETT empleador previo	2.51	7.51	0.09
Experiencia previa	20.58	33.93	4.11
Duración desempleo	1612.87	1141.38	1841.50
Duración hasta indefinido	1015.95	1386.18	836.42
Duración media de empleo	200.58	149.22	225.49

### 5.4. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

La Tabla 2 presenta las principales características de los datos utilizados. Los trabajadores del grupo de ETT suelen ser mujeres, relativamente jóvenes y con niveles de cualificación Media-Baja o Baja con una mayor probabilidad. Han estado menos tiempo desempleados antes del período de observación que los individuos del grupo de control, y suelen tardar más días en alcanzar un contrato indefinido que éstos últimos. Asimismo, es más probable

que dispongan de experiencia laboral previa que los individuos del grupo de control y experimentan una duración media de empleo inferior a la de éstos últimos.

TABLA 3.— Porcentaje de individuos que alcanzan un contrato indefinido

	Total	Trabajadores de ETT	Grupo de control
Todos	11.82%	9.58%	12.90%
Por cualificaciones:			
Cualificación Alta	18.84%	21.15%	18.30%
Cualificación Media-Alta	14.64%	9.09%	16.86%
Cualificación Media-Baja	12.04%	11.68%	12.24%
Cualificación Baja	10.57%	7.47%	12.07%
Por edades:			
Edad 16-24	11.85%	8.01%	18.19%
Edad 25-29	14.63%	12.63%	15.94%
Edad 30-34	10.50%	10.94%	10.37%
Edad >= 35	10.91%	8.96%	11.26%

La Tabla 3 muestra el porcentaje de individuos que alcanzan un contrato indefinido en el período de estudio. Los trabajadores de ETT presentan una probabilidad inferior a los del grupo de control (un 9.58 por 100 frente al 12.90 por 100)<sup>15</sup>. Se observa, en general, la existencia de una asociación positiva entre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido y los distintos niveles de cualificación. Por edades, son los individuos entre 25 y 29 años los que disfrutan de mayores posibilidades salir de la temporalidad.

## 6. Modelo empírico

A raíz de las consideraciones sobre la teoría de señalización detalladas en la sección 4 anterior, supondremos que los individuos recurrirán a una ETT comparando las expectativas de alcanzar en el futuro un contrato indefinido con los costes de acudir al intermediario. Es decir, el individuo  $i$  acudirá a una ETT si<sup>16</sup>:

$$E[\text{Pr}(Y_{ett,i}=1)] - E[\text{Pr}(Y_{net,i}=1)] > C(Z_i, v) \quad (6.1)$$

<sup>15</sup> No resulta posible identificar si los individuos que están trabajando en una empresa cliente a través de una ETT alcanzan un contrato indefinido en la misma empresa cliente a la que anteriormente estaban cedidos, ya que el identificador de empresa de que se dispone es el de la ETT, y no el de la empresa cliente. En cuanto a los individuos del grupo de control, del total de 5572, hay 330 que alcanzan el contrato indefinido en la misma empresa que inicialmente los tenía empleados bajo un contrato temporal.

<sup>16</sup> Para ser algo más precisos, no sólo importa la decisión del trabajador en relación con acudir o no a una ETT a buscar empleo. Además, la decisión de la ETT sobre si contratarle o no también estará presente, dado que solamente observamos en la base de datos un empleo a través del intermediario cuando de hecho el individuo haya sido contratado por éste.

donde  $Y_{ett,i}$  es una variable *dummy* que indica con valor 1 la consecución de un contrato indefinido por parte del individuo en caso de acudir a la ETT;  $Y_{net,i}$  es otra variable *dummy* que toma valores análogos cuando el individuo no acude a la ETT; y  $C$  representa los costes de acudir a la ETT, los cuales vendrán determinados por características personales del individuo ( $Z_i$ ) y por variables inobservables que afectan a dicha decisión (recogidas por el término de error  $v$ ).

Se asume, además, que la probabilidad de que el individuo  $i$  alcance un contrato indefinido —ya pertenezca al grupo de control o al grupo de individuos que han sido contratados por una ETT— puede expresarse de la manera siguiente:

$$Y_{ett,i} = \beta_{ett}' X_i + u_{ett,i} \quad (\text{para individuos contratados por ETT}) \quad (6.2)$$

$$Y_{net,i} = \beta_{net}' X_i + u_{net,i} \quad (\text{para individuos no contratados por ETT}) \quad (6.3)$$

en donde  $\beta_{ett}$  y  $\beta_{net}$  son dos vectores de parámetros a estimar,  $X_i$  es un vector de características personales, y  $u_{ett,i}$  y  $u_{net,i}$  son términos de error distribuidos según la distribución normal de media cero y varianza uno. Estos términos de error recogerían los efectos que causarían variables de productividad inobservables asociadas al individuo y factores aleatorios que pueden llegar a influir en la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido a lo largo de su historia laboral.

Existirá autoselección cuando alguno de los determinantes de la decisión de trabajar por medio de una ETT sea relevante para el proceso que explica si se consigue un contrato indefinido. Cuando la relación entre la decisión de acudir al intermediario y la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido exista solamente a través de las variables observables, y éstas sean exógenas, la autoselección estará suficientemente controlada cuando incluyamos en la estimación todas las variables observables relevantes. Por tanto, si la elección de acudir o no a una ETT puede asumirse como exógena, podríamos obtener los determinantes de alcanzar un contrato indefinido estimando las ecuaciones (6.2) y (6.3) con un modelo *probit*. Sin embargo, en presencia de autoselección,  $u_{ett,i}$  y  $u_{net,i}$  estarán correlacionados con  $v$ . Es decir, habrá ciertas características inobservables que influyen tanto en la decisión individual de trabajar por medio de una ETT como en la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido. Como los individuos deciden si acudir o no a una ETT en función de determinadas circunstancias personales (observables y no observables) —ecuación 6.1— ni el grupo de individuos de ETT ni el grupo de control se habrá generado a partir de un muestreo aleatorio. Por este motivo, las técnicas de estimación que son adecuadas en muestreos aleatorios darán lugar a estimadores inconsistentes de los parámetros (Maddala, 1977)<sup>17</sup>. Por tanto,

<sup>17</sup> Maddala (1977, pág. 352) hace referencia a la existencia de autoselección al estudiar los efectos que tienen las agencias de empleo sobre los salarios futuros de sus trabajadores. Nuestra explicación de autoselección se fundamenta en los mismos principios expuestos por este autor, aunque aquí nosotros nos interesamos no por los salarios futuros, sino por la probabilidad de salir de la temporalidad de que disfrutaban los individuos tras su paso por las ETT.

tener en cuenta únicamente las características observables de los individuos cuando se esté tratando de explicar la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido en (6.2) y en (6.3) resultará insuficiente. Es imprescindible tener en cuenta que la distribución observada de conversiones de contratos temporales en indefinidos puede venir determinada por la elección individual de acudir o no a una ETT. Resulta, entonces, necesario contrastar si este sesgo de selección es relevante en la estimación.

Para ello, se propone un modelo de regresiones alternadas o *switching regression model* (Maddala y Nelson, 1975) en el que la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido se estima bajo el supuesto de que la asignación de los individuos al grupo de ETT o al grupo de control se lleva a cabo por autoselección (en lugar de constituir una asignación totalmente aleatoria). El modelo consta de una ecuación de selección y de dos ecuaciones de contratos que se estiman a la vez por medio de un procedimiento de máxima verosimilitud<sup>18</sup>.

### 6.1. ECUACIÓN DE SELECCIÓN

La ecuación de selección describe la decisión del individuo de recurrir a una ETT para que ésta lo asigne en cesión a alguna empresa usuaria:

$$I_i^* = \gamma' Z_i + v \quad (\text{decisión de acudir o no a una ETT por parte del individuo}) \quad (6.4)$$

El individuo será contratado por una ETT si  $I_i^* > 0$ . Esta variable  $I_i^*$  representa el valor que el trabajador disfrutaría en caso de ser contratado por el intermediario —determinado por la comparación de los beneficios y costes del recurso al intermediario (ecuación 6.1). La decisión que resultará observada, y que vendrá definida por:

$$I_i = 1 \text{ si } I_i^* > 0 \quad (6.5)$$

$$I_i = 0 \text{ si } I_i^* \leq 0 \quad (6.6)$$

puede utilizarse para estimar la decisión de ser contratado por el intermediario utilizando un modelo *probit*:  $Pr(I_i = 1) = F(\gamma' Z_i)$ , en donde  $F(\cdot)$  es la función de distribución normal acumulativa, y el vector  $Z_i$  recoge las características personales del trabajador.

<sup>18</sup> El uso de métodos de estimación por máxima verosimilitud en modelos de autoselección puede encontrarse, por ejemplo, en Heckman (1974), Nelson (1977), y Griliches, Hall y Hausman (1978).

### 6.2. ECUACIONES DE CONTRATOS

La ecuación de contratos describe la probabilidad de que el individuo alcance un contrato indefinido, una vez que ha tomado la decisión de recurrir o no a una ETT. Es decir, esta última decisión entra endógenamente en las ecuaciones de contratos. Habrá dos ecuaciones de contratos, una para los que han sido empleados por ETT y otra para los que no lo han sido:

$$Y_{ett,i} = \beta_{ett}' X_i + u_{ett,i} \quad (\text{para individuos contratados por ETT}) \quad (6.7)$$

$$Y_{nett,i} = \beta_{nett}' X_i + u_{nett,i} \quad (\text{para individuos no contratados por ETT}) \quad (6.8)$$

Ambas ecuaciones se estiman, análogamente, por medio de un modelo *probit*:  $Pr(Y_{ki} = 1) = F(\beta_k' X_i)$ ,  $k=ett,nett$ .

Por tanto, el modelo implica dos estados para trabajadores de ETT y dos estados para los individuos del grupo de control: aquéllos que corresponden, en cada caso, a los dos posibles tipos de contrato (indefinido versus temporal). Estos estados están condicionados a la decisión inicial dada por la ecuación (6.4) —que describe el comportamiento maximizador del individuo resumido en la condición (6.1).

Si el vector de regresores  $Z_i$  de la ecuación de selección (6.4) no contiene al menos algún elemento que esté excluido de la ecuación de contratos, la identificación del modelo no será satisfactoria. Por ello, hay algunas variables que se incluyen en la ecuación de selección pero no en la ecuación de contratos (*ETT empleador previo*, *Experiencia previa*, y *Duración desempleo*). Además, se puede utilizar algún factor que influya en el valor para el individuo de acudir a una ETT, pero que no afecte significativamente a la transición en el tipo de contrato. Hemos seleccionado una de las variables descrita en la sección 5 anterior que consideramos que no está relacionada con las conversiones del tipo de contrato, pero que sí estaría relacionada con la decisión que toma el individuo. Esta variable es el porcentaje de contratos por medio de ETT sobre el total de contratos registrados en cada provincia en donde el individuo está empleado (*% Contratos por ETT*). Que un trabajador se dirija o no a una ETT podría claramente estar correlacionado con la importancia relativa de los contratos laborales a través de ETT —de manera que a medida que el porcentaje es mayor, se esperaría que más individuos consideren a estos intermediarios como empleadores potenciales. Por tanto, en los análisis realizados, incluimos esta variable como otro determinante más de la *ecuación de selección*, pero la excluimos de las *ecuaciones de contratos*. Asimismo, se ha impuesto el mismo término de error en las ecuaciones de contratos para ambos grupos de individuos de cara a mejorar la identificación del modelo.

## 7. Resultados empíricos

La Tabla 4 muestra los resultados para la ecuación de selección, mientras que las ecuaciones de contratos se recogen en la Tabla 5<sup>19</sup>.

TABLA 4.—Resultados de la estimación: Ecuación de Selección

VARIABLES	Coefficiente	Estadístico-T
Constante	3,5185	8,334
Sexo: Hombres	-0,4142	10,960
(Edad)/10	-3,9387	13,303
(Edad) <sup>2</sup> /100	0,6056	11,941
Cualificación Alta	-0,1958	1,496
Cualificación Media-Alta	0,0202	0,302
Cualificación Media-Baja	0,1281	3,162
Tasa desempleo provincial	0,0123	4,004
Tasa de crecimiento PIB	0,3948	10,811
ETT empleador previo	2,0875	7,088
Experiencia previa	0,5805	4,139
(Duración desempleo)/100	0,3169	17,446
(Duración desempleo) <sup>2</sup> /10000	-0,0155	22,898
% Contratos por ETT	0,1854	10,552
(% Contratos por ETT) <sup>2</sup>	-0,0116	10,032

Notas: La categoría de referencia es: Mujer, Cualificación Baja, No ETT empleador previo, No experiencia previa.

Se hará referencia, en primer lugar, a las variables que influyen en la decisión individual de trabajar por medio de una ETT (véase Tabla 4). Como puede observarse, los signos que presentan las variables coinciden con los esperados, siendo significativos en su mayoría. Tal y como era de esperar, la probabilidad de acudir a una ETT es tanto menor cuanto mayor es la edad del individuo, aunque a una tasa decreciente. Ser hombre tiene un impacto significativamente negativo sobre la posibilidad de llegar a trabajar a través de estos intermediarios. El hecho de que el individuo haya estado empleado a través de una ETT previamente al primer contrato temporal considerado presenta un impacto significativo sobre la probabilidad de acudir de nuevo a una ETT. El nivel de cualificación, en general, está negativamente asociado al empleo por medio de ETT; son los individuos del grupo de cualificación media-baja los que presentan una mayor probabilidad relativa de acudir a una ETT, mientras que los del grupo de cualificación alta son los que presentan una menor probabilidad. Por su parte, el hecho de que el individuo haya tenido previamente experiencia laboral está positivamente correlacionado con el empleo por medio de ETT.

<sup>19</sup> Solamente se muestran los resultados de las estimaciones del modelo que tiene en cuenta el problema de autoselección. Las estimaciones del modelo en el que se impone exogeneidad en la decisión de acudir o no a una ETT (es decir, cuando se restringe a cero el coeficiente de correlación entre el término de error de la ecuación de selección y el término de error de la ecuación de contratos) están disponibles a petición del lector interesado.

Además, los individuos acuden a estos intermediarios cuanto mayor es la tasa de crecimiento del producto interior bruto —lo cual indica que el sector de las ETT presenta una dependencia positiva del ciclo económico— y cuanto mayor es la tasa de desempleo provincial —un resultado consistente con la idea de que las ETT ayudan a los individuos a salir de una situación de paro. Nótese también que no sólo son determinantes estas características macroeconómicas a la hora de explicar si se acude o no al intermediario, sino también circunstancias individuales adicionales. Así, como se explicó anteriormente, se encuentra evidencia de una relación positiva entre la duración que el individuo lleva en una situación de paro y la probabilidad de acudir a una ETT. Resulta natural acudir, por tanto, a la ETT cuando se ha tenido tiempo suficiente para explorar otras alternativas de búsqueda de empleo. Además, dicha relación se produce a una tasa decreciente, lo cual sugiere que las ETT prefieren no contratar a aquellos individuos que llevan mucho tiempo en situación de desempleo. Todos estos estimadores sugieren que la elección de acudir a una ETT depende ampliamente de múltiples características y cir-

TABLA 5.—Ecuaciones de Contratos (estadísticos-T sin signo entre paréntesis)

	Trabajadores de ETT	Grupo de control
Constante	2,4789 (1,728)	-4,9179 (6,65)
Sexo: Hombres	0,1603 (1,005)	0,1991 (3,606)
(Edad)/10	2,7634 (2,933)	3,8153 (7,542)
(Edad) <sup>2</sup> /100	-0,4560 (3,000)	-0,6831 (7,996)
Cualificación Alta	0,4600 (1,519)	0,5102 (4,061)
Cualificación Media-Alta	-0,3043 (1,313)	0,2016 (2,451)
Cualificación Media-Baja	0,0528 (0,295)	0,0813 (1,422)
(Duración media de empleo)/100	-0,7093 (7,917)	-0,1012 (3,380)
(Duración media de empleo) <sup>2</sup> /10000	0,0235 (4,442)	-0,0087 (3,245)
(Duración hasta indefinido)/100	-0,1526 (2,382)	-0,1365 (5,742)
(Duración hasta indefinido) <sup>2</sup> /10000	-0,0160 (3,754)	-0,0065 (3,374)
Tasa de crecimiento PIB	0,0005 (0,003)	0,0831 (1,760)
Tasa desempleo provincial	-0,0840 (2,987)	-0,0009 (0,125)
Andalucía	0,8282 (1,614)	-0,5566 (4,573)
Aragón	-1,2525 (1,137)	-0,4040 (2,125)
Asturias	-1,1938 (0,019)	-0,7339 (3,824)
Baleares	-0,8929 (0,004)	0,3866 (3,152)
Canarias	0,2180 (0,104)	-0,5758 (4,592)
Cantabria	0,0615 (0,017)	-0,2475 (1,039)
Castilla-La-Mancha	0,8453 (1,714)	-0,3098 (1,994)
Castilla-León	0,0562 (0,143)	-0,1561 (1,048)
Cataluña	-0,1256 (0,657)	0,1897 (1,950)
Valencia	0,1228 (0,385)	-0,3379 (3,145)
Extremadura	1,1003 (0,900)	-0,0961 (0,528)
Galicia	-0,6183 (1,879)	-0,3578 (2,632)
Murcia	-0,1155 (0,036)	-0,4069 (2,262)
Navarra	-0,0130 (0,012)	-0,4281 (1,346)
País Vasco	-0,2196 (0,976)	-0,1764 (0,931)
Rioja	-1,5882 (0,013)	0,1076 (0,295)
Coefficiente de correlación ( $\rho$ )		-0,8958 (23,773)
Tamaño		8,274
Pseudo R <sup>2</sup>		0,4101

Notas: La categoría de referencia es: Mujer, Cualificación Baja, Madrid.

cunstances personales. La última variable de la ecuación de selección en esta Tabla 4, indica que la importancia relativa de los contratos de ETT en cada provincia muestra un impacto significativamente positivo sobre la probabilidad de acudir a una ETT, como era de esperar *a priori*.

Las ecuaciones de contratos (Tabla 5) reflejan el impacto de las variables explicativas sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido con posterioridad al primer contrato temporal considerado. Se aprecia que el coeficiente de correlación  $\rho$ —que captura la dependencia entre el término de error de la ecuación de selección y el término de error de las ecuaciones de contratos— resulta ampliamente significativo, lo cual confirma que existe, en efecto, sesgo de selección.

El sexo, la edad y la cualificación no juegan un papel tan importante sobre la probabilidad de salir de la temporalidad en el grupo de ETT como en el grupo de control. En primer lugar, el sexo tiene un impacto no significativo sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido para los individuos cedidos por ETT. La edad, por su parte, presenta un efecto positivo aunque en ambos grupos a una tasa decreciente. Por último, los individuos más cualificados alcanzan contratos estables con una mayor facilidad en el grupo de control, mientras que la cualificación muestra impactos no significativos para los individuos que son cedidos a empresas usuarias por medio de ETT.

En cuanto a los factores asociados a la historia laboral de los individuos, se han introducido la duración media de los períodos de empleo durante el período de observación y el tiempo que transcurre hasta que se alcanza un contrato de carácter indefinido. En ambos grupos, aquellos individuos que han estado en promedio más tiempo empleados bajo contratos temporales tienden a encontrar más obstáculos para alcanzar la estabilidad en el empleo. Por su parte, el paso del tiempo presenta un efecto de «desgaste» en el sentido de que cuanto mayor sea el tiempo que transcurre desde el primer contrato temporal considerado, menor será la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido para ambos grupos de individuos (intensificándose este efecto a lo largo del tiempo).

Finalmente, respecto a las variables que recogen las condiciones macroeconómicas, la tasa de desempleo provincial presenta un impacto significativamente negativo para el caso de los individuos de ETT, esto es, en provincias con mayor importancia relativa del paro resulta más complicado salir de la temporalidad; mientras que la tasa del crecimiento del PIB presenta un efecto positivo para las expectativas laborales de los individuos del grupo de control. La última variable incluida en las regresiones recoge diversos impactos a raíz de las distintas comunidades autónomas en que se encuentre el individuo.

Los resultados de estas estimaciones se utilizan ahora para investigar si el empleo a través de ETT conduce a mejores posibilidades de alcanzar contratos indefinidos que el empleo sin intermediación. Nótese que simplemente con las estimaciones realizadas no es posible comparar las probabilidades relativas para ambas submuestras. Para ello, es necesario calcular la probabilidad estimada media de alcanzar un contrato indefinido en cada una de ellas, utilizando los resultados obtenidos de las estimaciones anteriores. Así, se obtiene una idea de la expectativa *a priori* que, en promedio, cada uno de los

TABLA 6.—Probabilidad estimada media de alcanzar un contrato indefinido

	Trabajadores de ETT	Grupo de control	Estadístico-T
Todos			
Sin corregir por autoselección	9.45%	12.96%	-7.0623***
Corrigiendo por autoselección	14.72%	11.37%	7.5145***
Por grupos de edad			
Sin corregir por autoselección:			
Edad 16-24	8.12%	19.71%	-10.4097***
Edad 25-29	11.74%	18.74%	-5.6029***
Edad 30-34	11.09%	13.36%	-1.5317*
Edad >=35	9.00%	9.18%	-0.2350
Corrigiendo por autoselección:			
Edad 16-24	11.65%	11.73%	-0.0754
Edad 25-29	18.28%	16.19%	1.6729**
Edad 30-34	20.01%	12.98%	4.6647***
Edad >=35	15.08%	8.64%	8.2624***
Por cualificaciones			
Sin corregir por autoselección:			
Cualificación Alta	20.94%	18.37%	0.6950
Cualificación Media-Alta	8.84%	16.31%	-4.7518***
Cualificación Media-Baja	11.48%	12.23%	-0.9012
Cualificación Baja	7.40%	12.18%	-7.1736***
Corrigiendo por autoselección:			
Cualificación Alta	35.42%	17.17%	4.9270***
Cualificación Media-Alta	14.28%	14.89%	-0.3606
Cualificación Media-Baja	16.33%	10.53%	7.1947***
Cualificación Baja	12.61%	10.11%	3.8905***

\* Significativo al nivel 0.10

\*\* Significativo al nivel 0.05

\*\*\* Significativo al nivel 0.01

dos grupos de individuos tendría de acceder a contratos indefinidos. La Tabla 6 muestra estas probabilidades para los individuos de ETT frente a los del grupo de control, bajo los dos métodos de estimación utilizados. Asimismo, se ha realizado un contraste de medias (última columna de la Tabla 6) para comprobar estadísticamente las diferencias de probabilidad por submuestras.

Cuando no se corrige el sesgo de autoselección, no acudir a una ETT permite al individuo disfrutar de una probabilidad media de un 12.96 por 100 de alcanzar un contrato indefinido; mientras que los empleados a través de ETT sólo disfrutarían de una probabilidad esperada del 9.45 por 100. Sin embargo, los resultados cambian sustancialmente cuando utilizamos las estimaciones corregidas por autoselección: entonces, la probabilidad para los individuos que han estado empleados por medio de una ETT asciende hasta el 14.72 por 100, en comparación al 11.07 por 100 para el grupo de control. Además, estas diferencias resultan ampliamente significativas. Por tanto, con la corrección de la autoselección que está presente en la estimación, el empleo a través de ETT arroja, en términos relativos y en promedio, un 32.97 por 100 más de probabilidad de consecución de contratos indefinidos que el empleo sin inter-

mediación. Siendo las cifras de contratos indefinidos aparentemente tan claras a favor de los trabajadores del grupo de control (Tabla 3), en la estimación del modelo se obtiene exactamente lo contrario. Este resultado se atribuye fundamentalmente a la corrección por autoselección. En presencia de autoselección, como se explicó en la sección 4 anterior, aquellos individuos muy capaces no necesitarán recurrir a una ETT para hacerse en el futuro con un puesto de trabajo estable. Los individuos asignados al grupo de control serán, por tanto, aquellos más productivos, mientras que los que recurren al intermediario son menos capaces que éstos. Cuando no se corrigen las estimaciones teniendo en cuenta esta circunstancia —tal y como se comprueba en la Tabla 6— obtenemos que las ETT no ayudarán a sus empleados a mejorar comparativamente sus expectativas laborales en términos de salida de la temporalidad. Sin embargo, este resultado estará necesariamente sesgado, pues los contratados por ETT son comparativamente menos productivos. Nótese que, controlando por autoselección, aquellos individuos que acuden a las ETT verán mejoradas sus expectativas de alcanzar un contrato indefinido (14,72%) en comparación a la situación en que no se tiene en cuenta este sesgo (9,45%). Al calcular esta última probabilidad estamos considerando a los individuos de ETT como si fueran seleccionados aleatoriamente de la muestra, lo cual nos ofrece un resultado incorrecto.

Por último, la Tabla 6 recoge las probabilidades predichas de alcanzar contratos indefinidos por grupos de edad y cualificación. Si no se corrige por autoselección, las diferencias entre los distintos grupos resultan o bien más pequeñas de lo que en realidad deberían ser, o bien arrojan resultados más favorables para los individuos del grupo de control. Por ejemplo, para el grupo de cualificación media-baja, sin corregir por autoselección, no aparecen diferencias significativas entre submuestras, mientras que los resultados se vuelven favorables para los individuos de ETT en este grupo al controlar por endogeneidad. Por tanto, una interpretación correcta exigirá que nos centremos en los resultados que controlan por autoselección. Así, se concluye que los individuos de ETT siempre disfrutan de mayores probabilidades de alcanzar contratos indefinidos, excepto para el caso de aquellos con cualificación media-alta y los más jóvenes, para los que no aparecen diferencias significativas por submuestras. En la Tabla 3 nótese que es precisamente en estos dos grupos en los que los individuos cedidos por ETT alcanzan contratos indefinidos en mucha menor proporción que los del grupo de control. Por ejemplo, los de cualificación media-alta sólo consiguen contratos indefinidos en un 9,09%, en comparación al 16,86% de los del grupo de control. Esta fuerte diferencia en los valores descriptivos de contratos a favor de los individuos del grupo de control explica que en la Tabla 6 los individuos de cualificación media-alta y los más jóvenes no disfruten de mejoras apreciables en la probabilidad estimada de alcanzar contratos indefinidos. Controlar por el sesgo de autoselección incrementa sustancialmente las probabilidades predichas para estos dos grupos, pero no lo suficiente como para que las diferencias resulten significativas.

## 7. Conclusión

¿Es cierto que las ETT bloquean las carreras y la movilidad de sus empleados, o, por el contrario, podrían ayudarles a obtener acceso a un empleo permanente? Transcurridos más de nueve años desde la legalización y puesta en funcionamiento de estos intermediarios, ha sido posible realizar un estudio empírico sobre este aspecto dinámico del mercado de trabajo, que constituye uno de los puntos centrales del debate en torno a la problemática del empleo por medio de ETT en España. Tras revisar las circunstancias en que resulta preferible acudir a las ETT tanto por parte de las empresas usuarias como por parte de los trabajadores temporales, y de presentar el debate en torno a la supuesta precariedad laboral originada por estos intermediarios, se utiliza la teoría de la señalización para abordar una cuestión que hasta la fecha no ha sido estudiada para el mercado de trabajo español.

Con frecuencia a los empleados cedidos por las ETT se les ofrecen contratos permanentes en las empresas usuarias; de hecho, ésta es una de las razones por las que las empresas contratan estos servicios, al ser un conducto relativamente barato y poco arriesgado de realizar un proceso de selección. Además, el hecho de que un trabajador sea contratado por una ETT para cederlo temporalmente a empresas clientes garantizará la calidad de éste. Ello hará que aumenten las expectativas de los trabajadores cedidos de encontrar un empleo indefinido frente a los que buscan trabajo por sí mismos.

En el artículo se encuentra evidencia a favor de esta hipótesis. Se utiliza una base de datos provista por el Ministerio de Trabajo español que contiene las historias laborales completas de dos grupos de individuos: uno de ellos empleados a través de ETT y el otro compuesto por individuos que estaban buscando empleo. Al controlar la endogeneidad existente en cuanto a la decisión de trabajar a través de ETT, se obtiene que los individuos que han estado empleados por medio de estos intermediarios disfrutan de una probabilidad media de salir de la temporalidad que resulta significativamente superior a la de los trabajadores que buscan empleo por su propia cuenta. El trabajo, además, identifica las características y circunstancias personales que predicen el recurso de los trabajadores a ETT. Por último, se predicen las relaciones existentes entre la probabilidad de conseguir un empleo estable a través de estos intermediarios y ciertas variables individuales seleccionadas, encontrándose que las diferencias significativas a favor de los individuos cedidos por ETT se mantienen, en general, para la mayor parte de los grupos de edad y de cualificación considerados.

El artículo recoge la tesis de que las ETT consiguen información precisa sobre la capacidad de la fuerza de trabajo, información que no se obtiene únicamente de los procesos de selección al hacer pasar al trabajador por una serie de tests o por programas de formación, sino también (y especialmente) a través de cesiones previas en las empresas usuarias en las que el trabajador ha estado asignado. Con dicha información, la ETT ofrece implícitamente una garantía sobre el personal puesto a disposición de las empresas usuarias. Las mejores expectativas para salir de la temporalidad gracias al papel de señalización

zación que juegan las ETT en el mercado de trabajo representan, por tanto, uno de los principales atractivos que su funcionamiento tiene de cara a los trabajadores temporales.

### Referencias bibliográficas

- ABRAHAM, K. (1988): «The Role of Flexible Staffing Arrangements in Short-Term Workforce Adjustment Strategies», en Robert A. Hart (ed.), *Employment, Unemployment and Hours of Work*, Londres, George Allen and Unwin, págs. 288-311.
- (1990): «Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market Mediated Work Arrangements», en Abraham, K. y R. McKersie (eds.), *New Developments in the Labor Market: Toward a New Institutional Paradigm*, Cambridge, Mass., Massachusetts Institute of Technology, págs. 85-119.
- ABRAHAM, K. y TAYLOR, S. (1996): «Firm's Use of Outside Contractors: Theory and Evidence», *Journal of Labor Economics*, 14 (3), págs. 394-424.
- ALBERT, S. y BRADLEY, K. (1997): *Managing Knowledge: Experts, Agencies and Organizations*, Reino Unido, Cambridge University Press.
- ALBERT, S. y GARCÍA RUIZ, P. (1993): «Temporalidad y Segmentación en el Mercado de Trabajo. El Papel de las Empresas de Trabajo Temporal», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, octubre-diciembre, págs. 133-154.
- APPELBAUM, E. (1987): «Restructuring Work: Temporary, Part-Time and At-Home Employment», en Heidi I. Hartmann (ed.), *Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women's Employment*, Washington, D.C., National Academy Press, págs. 268-310.
- (1989): «The Growth in the U.S. Contingent Labor Force», en R. Drago y R. Perlman (eds.), *Microeconomic Issues in Labor Economics*, Nueva York, Harvester Wheatsheaf.
- APPELBAUM, E. y GRANROSE, C. (1986): «The Efficiency of Temporary Help and Part-Time Employment», *Personnel Administrator*, enero, págs. 71-83.
- AUTOR, D. H. (2001): «Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?», *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), noviembre, págs. 1409-1448.
- BARNETT, W. P. y MINER, A. S. (1992): «Standing On The Shoulders of Others: Career Interdependence and Job Mobility», *Administrative Science Quarterly*, 37, págs. 262-281.
- BELOUS, R. S. (1989): «How Human Resource Systems Adjust to the Shift Towards Contingent Workers», *Monthly Labor Review*, 109, págs. 7-12.
- BLANK, R. M. (1998): «Contingent Work in a Changing Labor Market», en R. B. Freeman, y P. Gottschalk (eds.), *Generating Jobs. How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- BLAU, F. (1977): *Equal Pay in the Office*, Lexington, Massachusetts, D.C., Heath and Company.
- CALLAHAN, P. y HARTMANN, H. (1991): *Contingent Work: A Chart Book on Part-Time and Temporary Employment*, Washington D.C., Economic Policy Institute.
- CAREY, M. L. y HAZELBAKER, K. L. (1986): «Employment Growth in the Temporary Help Industry», *Monthly Labor Review*, abril, págs. 37-44.
- CARRASCO, R. (1998): «Binary Choice with Binary endogenous Regressors in Panel Data: Estimating the Effect of Fertility on Female Labour Participation», CEMFI Working Paper No. 9805.
- COHANY, S. R. (1998): «Workers in Alternative Employment Arrangements: A Second Look», *Monthly Labor Review*, noviembre, págs. 3-21.
- COHEN, Y. y HABERFIELD, Y. (1993): «Temporary Help Service Workers: Employment Characteristics and Wage Determination», *Industrial Relations*, 32 (2), págs. 272-287.
- DAVIS-BLAKE, A. y UZZI, B. (1993): «Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary and Independent Contractors», *Administrative Science Quarterly*, 38, págs. 195-223.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1983): «Las Empresas de Trabajo Temporal», *Revista de Trabajo*, núm. 69, págs. 19-42.
- FRANK, R. H. (1984): «Are Workers Paid Their Marginal Products?», *American Economic Review*, 74, págs. 549-571.
- FREEDMAN, A. (1985): «Speech to the American Productivity Center», *Daily Labor Report, Bureau of National Affairs*, A4-A6 (julio).
- (1988): «How the 1980's Have Changed Industrial Relations», *Monthly Labor Review*, mayo, págs. 35-38.
- GANNON, M. (1984): «Preferences of Temporary Workers: Time Variety and Flexibility», *Monthly Labor Review*, 107 (8), págs. 26-28.
- GARCÍA DEL BARRIO, P. y CARDENAL CARRO, M. (2000): «El Éxito de las ETT. Una Revisión de la Literatura Económica», *Documentación Laboral*, núm. 61, vol. I, págs. 39-69.
- GARCÍA-FONTES, W. y HOPENHAYN, H. (1996): «Flexibilización y Volatilidad del Empleo», *Moneda y Crédito*, vol. 201, págs. 205-227.
- GOLDEN, L. y APPELBAUM, E. (1992): «What Was Driving the 1982-88 Boom in Temporary Employment?», *American Journal of Economics and Sociology*, 51 (4), págs. 473-493.
- GRILICHES, Z.; HALL, B. H. y HAUSMAN, J. A. (1978): «Missing Data and Self-Selection in Large Panels», *Annals de l'INSEE*, 30-31, págs. 137-176.
- GROSHEN, E. (1986): «Sources of Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?», Doctoral Dissertation, Harvard University.
- HECKMAN, J. J. (1974): «Shadow prices, market wages and labor supply», *Econometrica*, vol. 42, págs. 679-694.
- HOUSEMAN, S. N. (1997): «Temporary, Part-Time and Contract Employment in the United States: New Evidence from an Employer Survey», Kalamazoo, Mich., W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- HUNTER, G. P.; MCGREGOR, A.; MACINNES, J. y SPROULL, A. (1993): «The «Flexible Firm»: Strategy and Segmentation», *British Journal of Industrial Relations*, 31 (3), págs. 383-407.
- KAUFMAN, B. (1989): «Labor's inequality of Bargaining Power: Changes Over Time and Implications for Public Policy», *Journal of Labor Research*, 10 (3), págs. 285-298.
- (1991): «Labor's Inequality of Bargaining Power: Myth or Reality?», *Journal of Labor Research*, 12 (2), págs. 151-166.
- LEIGHTON, P. (1984): «Observing Employment Contracts», *Industrial Law Journal*, vol. 13, págs. 84-106.
- LEVITAN, S. A. y CONWAY, E. A. (1988): «Part-time Employment: Living on Half Rations», Graduate Institute for Policy Education and Research Working Paper, Washington, George Washington University, Graduate School of Arts and Sciences, págs. 10-15.
- MADDALA, G. S. (1977): «Self Selectivity Problems in Econometric Models», en G. S. Maddala (1994), *Econometric Methods and Applications, Volume II*, págs. 351-366.
- MADDALA, G. S. y NELSON, F. (1975): «Switching Regression Models with Exogenous and Endogenous Switching», *Proceedings of the American Statistical Association (Business and Economics Section)*, págs. 423-426.
- MANGUM, G.; MAYALL, D. y NELSON, K. (1985): «The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market», *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (4), págs. 599-611.

- MILLS, D. Q. (1978). «Labor Market Intermediaries: An Overview». *National Commission On Manpower Policy Labor Market*, págs. 13-54.
- MOORE, M. A. (1965): «The Temporary Help Service Industry: Historical Development, Operation and Scope». *Industrial and Labor Relations Review*, 18, páginas 554-569.
- MUÑOZ BULLÓN, F. (1999): «Análisis Económico y Empresas de Trabajo Temporal». *Documentación Laboral*, núm. 60, vol. III, págs. 39-75.
- (2002): «La Estrategia de Subcontratación». en J. Bonache y A. Cabrera (dir.), *Dirección Estratégica de Personas*, Madrid, Ed. Prentice Hall, págs. 453-488.
- NATIONAL ASSOCIATION OF TEMPORARY SERVICES (1994): *1994 Profile of the Temporary Workforce*, Alexandria, Va., NATS.
- NELSON, F. D. (1977): «Censored Regression Models with Unobserved, Stochastic Censoring Thresholds», *Journal of Econometrics*, vol. 6, págs. 309-327.
- NOLLEN, S. D. (1996): «Negative Aspects of Temporary Employment», *Journal of Labor Research*, 17 (4), págs. 567-582.
- OSTERMAN, P. (1988): *Employment Futures: Reorganization, Dislocation and Public Policy*, Nueva York, Oxford University Press.
- PEZZINI, L. y SCHONE, B. S. (1999): «Intergenerational Household Formation, Female Labor Supply and Informal Caregiving: A Bargaining Approach», *Journal of Human Resources*, vol. 34(3), págs. 475-503.
- PFEFFER, J. y BARON, J. N. (1988): «Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment», en M. Barry Staw y L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, vol. 10, JAI Press, Inc., págs. 257-303.
- POLIVKA, A. E. (1996): «Are Temporary Help Agency Workers Substitutes for Direct Hire Temps? Searching for an Alternative Explanation Growth in the Temporary Help Industry». *Bureau of Labor Statistics*, mayo.
- POLIVKA, A. E. y NARDONE, T. (1989): «On the Definition of "Contingent Work"», *Monthly Labor Review*, 109, págs. 9-16.
- PRESCOTT, D. y WILTON, D. (1992): «The Determinants of Wage Changes in Indexed and Nonindexed Contracts: A Switching Model», *Journal of Labor Economics*, vol. 10 (3), págs. 331-355.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (1992): *Cesión de Trabajadores y Empresas de Trabajo Temporal*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- (1994): *Las Empresas de Trabajo Temporal en España*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- SEGAL, L. (1996): «Flexible Employment: Composition and Trends», *Journal of Labor Research*, 17 (4), págs. 525-542.
- SEGAL, L. y SULLIVAN, D. G. (1995): «The Temporary Workforce», *Economic perspectives, Review from the Federal Reserve Bank of Chicago*, marzo-abril, 19 (2), págs. 2-19.
- (1997): «The Growth of Temporary Services Work», *Journal of Economic Perspectives*, 11 (2), págs. 117-136.
- SUÁREZ, E.; PIN, J. R.; HUERTAS, F. y SÁNCHEZ, E. (1997): «La Motivación en los Trabajadores Cedidos a Través de una Empresa de Trabajo Temporal», *IESE Working Paper*, núm. 339.
- SUGARMAN, M. (1978): *Employer Dualism in Personnel Policies and Practices: Its Labor Turnover Implications*, Informe preparado para la *Region IX Employment and Training Administration*, U.S. Department of Labor, bajo contrato núm. 06-7110-36, por el *California Employment Development Department*.
- WILLIAMS, H. B. (1989): «What Temporary Workers Earn: Findings From New BLS Survey», *Monthly Labor Review*, 109, págs. 3-6.