

**COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)  
DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT (gtz)**

---

**EMPRESAS DE EMPLEO TEMPORARIO, MERCADO  
LABORAL Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

**PROYECTO CONJUNTO CEPAL/GTZ "POLÍTICAS PARA MEJORAR LA CALIDAD,  
EFICIENCIA Y LA RELEVANCIA DEL ENTRENAMIENTO PROFESIONAL EN  
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. FASE II" (FRG/99/S126)**

**Santiago de Chile, 2001**



Distr.  
RESTRINGIDA

LC/R.2065  
14 de septiembre de 2001

ORIGINAL: ESPAÑOL

---

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

## **EMPRESAS DE EMPLEO TEMPORARIO, MERCADO LABORAL Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

\*/ El presente documento fue preparado por la señora Magdalena Echeverría, consultora de la Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial. Este documento ha sido desarrollado en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ: "Políticas para mejorar la calidad, eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe. Fase II" (FRG/99/S126). Las opiniones expresadas en este documento, el cual no ha sido sometido a revisión editorial, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.



## INDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>V</b>
<b>INTRODUCCION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1. EMPLEO TEMPORARIO Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.....</b>	<b>4</b>
<b>2. EMPLEO TEMPORARIO Y FLEXIBILIDAD .....</b>	<b>6</b>
<b>3. LAS EMPRESAS DE EMPLEO TEMPORARIO .....</b>	<b>11</b>
3.1. Identidad de un giro nuevo.....	11
3.2. Aceptación social y regulación.....	12
3.3. Organización empresarial y expansión de la actividad.....	17
<b>4. EXTENSIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL .....</b>	<b>20</b>
4.1. El empleo temporal en la Unión Europea.....	20
4.2. El empleo temporal en América Latina .....	21
4.3. El empleo temporal en Chile .....	22
4.4. El empleo temporario .....	23
<b>Nº TRABAJADORES .....</b>	<b>26</b>
<b>5. PAPEL DEL EMPLEO TEMPORARIO EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.....</b>	<b>27</b>
5.1. Las posibilidades .....	27
5.2. Sectores usuarios del empleo temporario .....	30
5.3. Perfil de los trabajadores temporarios .....	31
5.3.1. <i>Por edades</i> .....	31
5.3.2. <i>Por sexo</i> .....	31
5.4. Condición ocupacional previa .....	32
5.5. Calificación y formación para el trabajo .....	34
5.5.1. <i>Las ocupaciones disponibles</i> .....	35
5.5.2. <i>Etapas en el desarrollo de la formación y las competencias laborales</i> .....	38
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>43</b>



## RESUMEN

Este estudio busca presentar y evaluar el papel de las empresas formalmente constituidas con la finalidad de proveer personal a otras en el mercado de trabajo, incluida la formación laboral así como su viabilidad futura, en torno de las preguntas siguientes.

¿Cuál es el rol de estas empresas en el nuevo escenario del mercado laboral?. ¿Cuál es el perfil de los trabajadores involucrados?. ¿Qué papel juega el sistema como totalidad y cada una de sus partes en la formación para el trabajo?. ¿Cuánto aportan las propias ETTs?. ¿Cuánto trae el personal mismo?. ¿Cuánto aporta su paso por distintas empresas usuarias?. ¿Qué proyecciones tiene el sistema?.

Este sistema de empleo, ¿es válido sólo para oficios simples, de baja calificación o es factible también y constituye una oportunidad de desarrollo de trabajadores de altas competencias generales y técnicas?. ¿Cuáles son los pre-requisitos para que se evolucione en uno u otro sentido?.

Se constata que hay diferencias de opiniones y la discusión no está zanjada. Pero si en un aspecto existe coincidencia de opiniones: en la valoración que se hace respecto del papel que el sistema juega o debería jugar en la formación profesional, técnica y de desarrollo de habilidades para el trabajo. El punto de acuerdo está en que la viabilidad del sistema y de estas ETTs está en relación directa con su capacidad de especialización y aporte a la calificación de personal. Sea en el plano de la formación técnica específica, desarrollándose empresas que se especialicen en reclutar y formar especialistas; sea en el plano de una formación de habilidades más integrales y de competencias para el trabajo.

\





## INTRODUCCION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante los últimos años se ha desarrollado una figura nueva en el mercado del empleo: Las empresas de empleo temporal (ETT), que son empresas constituidas con la finalidad de proveer personal a otras. No se trata de meras colocadoras, sino de entidades que asumen la condición de empleador de aquellos que trabajan para un tercero. Estas se hacen cargo de administrar la relación de trabajo que se realiza en la empresa donde el personal presta efectivamente sus servicios, suscriben y ponen término al contrato de trabajo, pagan las remuneraciones y las cotizaciones previsionales.

Este sistema de trabajo ha tenido un crecimiento rápido en los países desarrollados; las empresas más grandes como Adecco, Manpower, Olsten-Adyser tienen presencia transnacional, y está creciendo fuertemente también en América Latina. A través ETTs se emplean alrededor de 1 200 000 trabajadores en Brasil y más de 350 000 en Colombia, los dos países latinoamericanos con mayor desarrollo formal de este sistema de trabajo, en Argentina la masa laboral así empleada es de alrededor de 50 000 personas. Según estimaciones de AGEST (Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios), en Chile hay más de 30 000 empleos formales de esta naturaleza.

El adjetivo “temporal” o “transitorio” no es banal. Donde este sistema se ha institucionalizado las legislaciones respectivas han tomado precauciones para que se trate efectivamente de “misiones” temporales y no se convierta en la forma habitual de contratación. Este carácter eventual esté dado por límites en el tiempo (no puede durar más de tres o hasta seis meses) o por las causas del contrato (para reemplazos por licencias médicas, vacaciones, para *peaks* de producción o la ejecución de una obra o servicio extraordinario), o por ambas.

El servicio prestado por estas empresas está asociado al sector más moderno de la economía. No necesariamente a empresas de gran tamaño, pero sí a empresas con un desarrollo tecnológico y organizacional tal que les permita anticipar y/o reaccionar frente a necesidades de ajustes en el empleo o de suplencia de personal y que sean capaces de formular requerimientos precisos a las empresas de servicios. El funcionamiento virtuoso del sistema se produce en la medida en que las empresas usuarias son capaces de demandar trabajadores con una calificación y competencias laborales claramente identificables y en que las empresas suministradoras sean capaces de localizar y ofrecer personal con esas características.

Esta forma de empleo es objeto de polémica y en todos los países donde se ha regulado<sup>1</sup>, su instalación ha generado posiciones encontradas. La polémica se refiere al hecho que esta fórmula pone en jaque el concepto de trabajo dependiente.

Los argumentos a favor de esta forma de empleo advierten que las ETTs sirven de nexo entre oferta y demanda; satisfacen las demandas de empresas con esquemas de empleo flexibles (empleo “*just in time*”); constituyen una oportunidad de empleo para jóvenes y mujeres que no quieren ni pueden acceder a puestos de trabajo permanentes; que puede ser una buena escuela de iniciación en la vida laboral y que mejoran la empleabilidad. En la fundamentación del mensaje,

---

<sup>1</sup> En todos los países de la Unión Europea, con excepción de Grecia, y al menos en todos los latinoamericanos nombrados con excepción de Chile, en el cual se ha iniciado el trámite para la discusión parlamentaria de un proyecto de ley que regula el funcionamiento de estas empresas enviado por el Gobierno.

del proyecto de regulación de las ETTs chileno, se caracteriza al sistema como una forma de fomento al empleo, particularmente en períodos de crisis e incertidumbre económicas.

Los argumentos en contra apuntan a que este sistema genera un circuito semi cerrado de trabajadores de segunda categoría con bajos niveles de calificación, del que difícilmente pueden salirse. Esto contribuye a institucionalizar la inestabilidad y la precariedad como condición permanente del empleo, que empuja a reducir el nivel de las condiciones de trabajo. Y que, finalmente, debilita la organización sindical.

Desde el punto de vista empresarial, existe también una discusión respecto de la contradicción entre la necesidad de las empresas modernas de contar con personal comprometido con la empresa para desarrollar el espíritu corporativo entre sus miembros y la falta de pertenencia que conlleva la figura del empleo temporario.

Existe coincidencia de opiniones con respecto del papel que el sistema juega o debería jugar en la formación y el desarrollo de habilidades para el trabajo. El punto de acuerdo está en que la viabilidad de las ETTs está en relación directa con su capacidad de especialización y contribución a la calificación de personal. Tanto en relación con la formación técnica específica,<sup>2</sup>; como con la formación de competencias genéricas para el trabajo. Por otra parte se sostiene que el paso por diversos puestos de trabajo, el conocimiento de distintas tecnologías, experiencias organizacionales y estilos de trabajo es un proceso de aprendizaje en sí mismo, mejor que cualquier otro.

Respecto de la calificación del personal, las ETTs juegan un papel variado. En un extremo están las simples intermediarias en el mercado de trabajo, que sólo reclutan, seleccionan y ofrecen personal a las empresas usuarias sin agregar ellas nada nuevo al respecto. En el otro están empresas que tienen su propia escuela de formación, como es el caso de las secretarías de alta calificación que forma la empresa Manpower en Chile. Entre medio está la gran masa de intermediarias que aportan algún nivel de formación para el desarrollo de actividades y oficios simples en el área administrativa y comercial.

Este estudio busca presentar y evaluar el papel del sistema en su conjunto en el mercado de trabajo incluida la formación laboral así como su viabilidad futura, en torno de las preguntas siguientes.

¿Cuál es el rol de estas empresas en el nuevo escenario del mercado laboral?. ¿En qué medida promueven y estimulan la generación de empleo?. ¿Cuál es el perfil de los trabajadores involucrados?. ¿Qué papel juega el sistema en la formación para el trabajo?. ¿Cuánto aportan las propias ETTs?. ¿Cuánto trae el personal mismo?. ¿Cuánto aporta su paso por distintas empresas usuarias?. ¿Qué proyecciones tiene el sistema?.

Este sistema de empleo, ¿es válido sólo para oficios simples, de baja calificación o es factible también y constituye una oportunidad de desarrollo de trabajadores de altas competencias generales y técnicas?. ¿Cuáles son los pre-requisitos para que evolucione en uno u otro sentido?.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se recoge la discusión sobre las transformaciones del empleo teniendo en cuenta dos variables, la estabilidad y la

---

<sup>2</sup> Por ejemplo mecánicos, soldadores, electricistas para el área metalmecánica o ingenieros en computación, analistas de sistemas, programadores, digitadores para el área informática, entre otras.

intervención de intermediarios; relacionándolas con los cambios tecnológicos y organizacionales. Enseguida se definen y analizan las empresas de servicios temporarios en los países más desarrollados. El capítulo siguiente está destinado a evaluar la extensión y las proyecciones de crecimiento del empleo temporal y dentro de éste del empleo temporario en países de la Unión Europea, América Latina y Chile.

En el acápite que sigue se discute el papel de este sistema de empleo en el mercado de trabajo, desde el punto de vista de la demanda y del de la oferta, identificando un perfil etario, de género y educacional, así como la situación en el empleo de los trabajadores temporarios. Finalmente, se entrega información y se debate el papel del sistema en la formación para el trabajo y se sacan conclusiones respecto de su proyección futura, asunto que puede contribuir a la elaboración de políticas públicas tanto de capacitación como de regulación y promoción de nuevas formas de empleo.

Para responder a estos desafíos e interrogantes se han utilizado distintas fuentes de información y distintos métodos.

En primer lugar, se recopiló e interpretó el material escrito disponible sobre la experiencia internacional, especialmente el elaborado en la Unión Europea. De especial interés fue el estudio realizado por *Bakkenist Management Consultants*; los estudios e información proporcionada por la *Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire*, CIETT, publicaciones que dan cuenta discusiones en España sobre esta forma de empleo y la información publicada por la revista del *Bureau of Labor Statistics* de Estados Unidos.

En segundo lugar, durante el encuentro de la Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajo Temporario y Afines, CLETTYA, realizada en Santiago en abril de 1999, se sostuvo una reunión con los representantes de los ocho países latinoamericanos miembros: Argentina, Brasil, Uruguay, Colombia, Perú, Ecuador, Uruguay y Chile para recoger información sobre opiniones y planes. Además, los ocho representantes respondieron un cuestionario cuyos resultados se analizan también en este trabajo.

En tercer lugar, se ha hecho una revisión de la fiscalización y estudios de la Dirección del Trabajo de Chile y un análisis del Proyecto de Ley ya mencionado.

## 1. EMPLEO TEMPORARIO Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Entre los múltiples cambios que ha experimentado el empleo en las últimas décadas, dos son de especial importancia para este estudio. El primero se refiere a la estabilidad. El segundo cambio ocurre en la naturaleza del vínculo entre el empleado y su empleador. Así, las relaciones de empleo asalariadas tienden a convertirse cada vez más en relaciones transitorias e intermediadas, lo cual implica nuevas modalidades de trabajo dependiente y, según algunos enfoques, pone en cuestión la esencia misma de su concepto.

Al mismo tiempo, han ocurrido también importantes transformaciones en la calificación laboral. Varían los requisitos que hacen las empresas a la formación para el trabajo junto con el contenido mismo del trabajo moderno.

Los procesos tradicionales, se caracterizan por una marcada división del trabajo, por su organización en torno a puestos de trabajo fijos y ordenados de acuerdo a la ejecución de tareas precisas, estandarizadas y predeterminadas (CINTEFOR, Novick, 1998). En estos procesos las reglas son claras y detalladas, la movilidad interna, y las remuneraciones adscritas a cada puesto. Los procesos modernos han cambiado esta forma de organización buscando adaptarla a la satisfacción de productos variables, de mayor calidad y menor precio en un contexto de alta competencia, lo cual implica procesos de permanente cambio en las estructuras productivas y en las actividades laborales humanas. Las nuevas tecnologías convierten al trabajador de producción en un “analista”, lo cual supone un nivel de conocimientos teóricos diferente de los anteriores.

“Para implementar estos cambios en una estructura empresarial es necesario ‘habilitar’ a los trabajadores. La definición de los puestos de trabajo es flexible y requiere una facultad discrecional mayor. Se pide al personal que trabaje en equipo, y se pretende de él que realice una serie de tareas en el lugar de la producción: las técnicas de producción eliminan algunos puestos de dirección, cuyas atribuciones pasan a los trabajadores. Algunas de esas nuevas tareas requieren un nivel de calificación importante y, en particular, dotes de relación interpersonal. El trabajo de producción cobra, pues, una densidad de conocimientos cada vez mayor”. (OIT, 1998, pp. 45 - 46). Más conocimientos integrales que altamente especializados, que permitan comprender la lógica de funcionamiento de los instrumentos de trabajo, de su tecnología; capacidad de relacionarse con otras personas, de armar y rearmar equipos de trabajo, son las habilidades demandadas y requeridas de los trabajadores en las empresas de la sociedad moderna. Se busca la creación de colectivos de trabajadores que aseguren el mejor uso de las instalaciones y recursos de las empresas y lograr mejor calidad y productividad.

Desde un punto de vista estrictamente técnico, la densidad de conocimientos y de información que requieren los puestos de trabajo modernos hace que no sea siempre indispensable el contacto físico entre los trabajadores y empleados en las oficinas pudiendo existir ya “el lugar de trabajo virtual”. Sin intentar introducirnos en la producción teórica y empírica sobre el nuevo perfil de la formación profesional para el trabajo, es útil para este estudio recoger algunas de las definiciones que se han hecho sobre competencias laborales, que es la concepción que se postula como más adecuada y que reemplazaría al enfoque tradicional de la calificación y capacitación laboral.

En el trabajo “Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencias laborales” (Vargas, 1999), se discuten diferentes enfoques conceptuales al respecto. Hemos recogido aquí dimensiones de tres de las definiciones analizadas, que resultan clarificadoras para el problema planteado en

este estudio. “La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (M.A. Ducci, 1997). Según el INEM de España (1995), “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación”. Y, reafirma la siguiente definición (Bunk, 1994), “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

La pregunta evidente que surge de estas dos demandas simultáneas al trabajador moderno: compromiso y alta flexibilidad para entrar y salir de las empresas es si son o no compatibles entre sí. ¿Es factible pensar en trabajadores que se comprometan con un proyecto que no les garantiza seguridad sino que, por el contrario, promueve su condición de “*stand by*”? A la vez, ¿es racional para las empresas invertir en la formación de las capacidades descritas en sus recursos humanos si estos son necesarios sólo en momentos específicos o si pueden salir de la organización tras otras oportunidades?.

## 2. EMPLEO TEMPORARIO Y FLEXIBILIDAD

El término flexibilidad laboral tiene un uso amplio y poco preciso. En el contexto de los países desarrollados la flexibilidad laboral responde a los fenómenos organizacionales y de formación para el trabajo que hemos estado analizando. En los países en desarrollo, que se caracterizan por su heterogeneidad productiva, tecnológica y organizacional, el término, e incluso el concepto, se aplica a cualquier cambio en las relaciones laborales que rompa con los marcos de la relación de trabajo clásica, aún cuando el sustrato y los contenidos de la relación no se hayan transformado.

Chile se ha caracterizado por haber liberalizado y desregulado hace más de dos décadas, con el Plan Laboral de 1979, el marco normativo de las relaciones laborales. Esto ha sucedido antes de que se produjeran las transformaciones estructurales en el país (Díaz, A. y Martínez, J., 1991) y de que éste se insertara en los procesos de globalización. En el país se ha recurrido reiterada y extensivamente a los conceptos de flexibilidad para identificar variadas situaciones de efectiva desregulación de las condiciones de trabajo, pero que no corresponden, en la mayor parte de las veces, ni a cambios en la matriz tecnológica ni en los procesos de organización ni en el quehacer concreto en la actividad laboral humana.

El suministro de personal de una empresa a otra, se desarrolla en el marco de la flexibilización del mercado de trabajo y de los procesos laborales y de producción. Sin embargo, un fenómeno no es sinónimo del otro. Cabe, por lo tanto, recoger parte de la discusión sobre la flexibilidad laboral para poder precisar desde esta perspectiva los dos ejes del problema en cuestión en este estudio: la transitoriedad en las relaciones de empleo, la movilidad laboral, y el perfil de los requisitos de formación para el trabajo. Son de particular utilidad para ello definiciones de carácter operacionales y las distinciones que se han hecho entre flexibilidad interna y externa o entre flexibilidad cualitativa o cuantitativa, por ejemplo. Una característica relacionada con estas es la exigencia a las empresas de adaptarse continua y rápidamente a la competencia interna e internacional.

La adaptación supone la disponibilidad para cambiar o reorientar en forma permanente la fabricación de nuevos productos así como de variar la oferta de servicios, y supone también la disponibilidad para incorporar modificaciones tecnológicas y la organización de la producción. La necesidad de cambiar los marcos normativos en que operan las empresas, permitiéndoles esa adaptación y liberándolas de las barreras que rigidizan su respuesta se deriva, en parte, de estas exigencias.

Los teóricos de las nuevas formas de economía y de sociedad sostienen que esta revolución tecnológica incorpora la flexibilidad en el centro de los procesos productivos y de prestación de servicios.

“La maduración de la revolución de la tecnología de la información en la década de 1990 ha transformado el proceso de trabajo con la introducción de nuevas formas sociales y técnicas de división del trabajo. La maquinaria basada en la microelectrónica necesitó toda la década de 1980 para penetrar plenamente en la fabricación y sólo en la de 1990 los ordenadores interconectados se han difundido ampliamente por todas las actividades de procesamiento de la información, que son el núcleo del denominado sector servicios. A mediados de los años noventa, el nuevo paradigma informacional asociado al surgimiento de la empresa red ya está bien situado y listo para desarrollarse.” (Castells, 1998)

Para Piore y Sabel (1993) el giro clave para la flexibilización es el paso de la producción masiva en grandes lotes o series, a través de maquinarias estandarizadas y rígidas a la producción en pequeña escala con maquinaria programable y reprogramable, polivalente y altamente flexible. El desarrollo de este modelo es posible con “la reemergencia de las habilidades del trabajo en la producción”, y la participación activa y el compromiso de los trabajadores en este proceso, en el sentido opuesto a la actividad repetitiva, automática y programada desde la administración central, del obrero taylorista, en donde predomina la separación taxativa entre planificación y ejecución del trabajo (Coriat, 1982).

Castells (1998), identifica como cualidad esencial de la empresa en la nueva “era de la información” su condición de estructura integrada en redes: “la empresa red”. Sostiene que en el nuevo sistema de producción de la economía informacional globalizada o capitalismo informacional, los dos pilares fundamentales son la productividad y la competitividad. La primera deriva de la capacidad de innovación, la segunda, de la capacidad de flexibilidad. Las unidades económicas de todo tipo y tamaño dirigen sus relaciones a maximizar la innovación y la flexibilidad. La tecnología informatizada resulta clave en los avances creativos para una mayor productividad, pero en la medida en que exista la capacidad cultural para utilizarla.

En este marco se redefine el papel del trabajo como productor. El trabajo, plantea, es fundamental en la sociedad informacional en tanto contenga una propiedad clave: la educación. Esta aseveración lo lleva a distinguir entre dos tipos de trabajadores: el “trabajador genérico” y el “trabajador autoprogramable”. Lo que distingue a uno de otro es la educación y la capacidad de acceder a niveles superiores de conocimientos e información. El concepto de educación debe distinguirse del de cualificación. Esta última puede quedarse obsoleta en los cambios técnicos y organizacionales. “La educación es el proceso mediante el cual las personas los trabajadores adquieren la capacidad de redefinir constantemente la cualificación necesaria para una tarea determinada y de acceder a las fuentes y métodos para adquirir dicha cualificación. Quien posee educación en el entorno organizativo apropiado, puede reprogramarse hacia las tareas en cambio constante del proceso de producción”. (Castells, 1998, Vol 3, p.375). Por el contrario, el trabajador genérico se caracteriza por su baja calificación, es asignado a una tarea determinada, sin capacidad de reprogramarse. Su actividad no supone la incorporación de información y conocimiento más allá de la capacidad de recibir y ejecutar señales. De esta forma constituyen verdaderos “terminales humanos”, reemplazables por máquinas o por cualquier otra persona de la región, el país o el mundo. Siendo colectivamente indispensables para el proceso de producción, los trabajadores genéricos son prescindibles individualmente, ya que el valor añadido por cada uno de ellos representa una pequeña fracción del generado por y para la organización.

Pero la innovación no surge en individuos aislados, es creación colectiva. “Es parte de un sistema en el que la gestión de las organizaciones, el procesamiento del conocimiento y la información, y la producción de bienes y servicios están entrelazados. Así definida, esta categoría de **productores** informacionales incluye a un grupo muy grande de ejecutivos, profesionales y técnicos, que forman un “trabajador colectivo”; es decir, una unidad de producción compuesta por la **cooperación** entre una variedad de trabajadores individuales. En los países de la OCDE quizá **supongan** cerca de un tercio de la población activa. La mayor parte del resto de los trabajadores **pueden** pertenecer a la categoría de mano de obra genérica, potencialmente reemplazable por máquinas o por otros miembros de la mano de obra genérica” (Castells, 1998, Vol 3, p.379).

Sostiene que en el nuevo sistema de producción, un número considerable de personas carecen de importancia lo mismo como productores que como consumidores, desde la perspectiva de la lógica del sistema. No es lo mismo que decir que hay o habrá un desempleo masivo. Los datos

muestran que en las sociedades urbanas, las personas tienen trabajo. Pero ¿qué trabajo?. “Lo que está sucediendo es que la masa de trabajadores genéricos circulan en una variedad de puestos de trabajo, cada vez más ocasionales, con mucha discontinuidad. Así es que millones de personas están dentro y fuera del trabajo remunerado, participando a menudo en actividades informales. Habiendo perdido gran parte de la red de seguridad, sobre todo para las nuevas generaciones de la era posterior al Estado de Bienestar, los individuos que no pueden mantener la actualización constante de su cualificación y se quedan atrás en la carrera competitiva, se convierten en candidatos a la expulsión de esa “clase media” menguante que constituyó la fortaleza de las sociedades capitalistas durante la era industrial”. (Castells, 1998).

La flexibilidad, expresada organizacionalmente por la “empresa red”, requiere trabajadores en red y a tiempo flexible, así como amplias modalidades de relaciones laborales, incluidas el autoempleo y la subcontratación recíproca. “La geometría variable de estas relaciones laborales conduce a la descentralización coordinada del trabajo y a su individualización” (Castells, 1998).

El último informe de OIT sobre la empleabilidad (OIT, 1998) identifica también como un rasgo sobresaliente del empleo la segmentación del mercado de trabajo. En este informe la variable formación o calificación es considerada igualmente determinante para que las personas tengan posibilidades de acceder o de ser excluidas de las oportunidades de empleo. En el marco de una situación poco alentadora sobre la ocupación en el mundo durante los últimos años, tanto por los índices altos de desempleo como de subempleo y de empleos de mala calidad, se postula que la segmentación entre países estaría fundada asimismo en el acceso a y en la capacidad de aplicación de tecnología nueva y de calidad.

A diferencia de Castells, el estudio de la OIT sostiene que la mayoría de las calificaciones se adquieren en las empresas donde trabajan, sea en la economía formal o informal. Esta es una de las razones que contribuye a que las personas que acceden a buenos empleos tengan mayores probabilidades de seguir accediendo a nuevos puestos de trabajo y, por el contrario, estar fuera de ese circuito, aumenta las probabilidades de permanecer en el circuito de la exclusión.

Así se identifican las categorías sociales que en los distintos países y como tendencia internacional tienen altas probabilidades de ser excluidas de las oportunidades de empleo: los jóvenes desempleados, los trabajadores de mayor edad despedidos, los menos calificados, los discapacitados, los pertenecientes a minorías étnicas y las mujeres.

El problema que nos ocupa se encuentra en el centro de la discusión sobre la flexibilidad laboral. Las distinciones entre modalidades de flexibilización interna y externa (OECD, 1995) nos ayudan a encontrarle el sentido o el sin sentido a este fenómeno del empleo temporal. La flexibilidad laboral interna se refiere a distintas prácticas laborales y de organización del trabajo realizadas dentro de las empresas pero que desbloquean la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Estas incluyen desde la polivalencia hasta la distribución anual del tiempo de trabajo, en contraposición a la distribución diaria o semanal de la jornada.

Las distintas formas de flexibilidad interna se pueden agrupar en las cuatro unidades que se enumeran a continuación:

- 1.- Flexibilidad en las tareas: rotación de tareas y puestos de trabajo; polivalencia/trabajo en equipo; desarrollo de equipos intra empresa
- 2.- Organización variable de las horas de trabajo:



3.- Disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo variables: jornadas parciales; contratos a plazo fijo; acuerdos “*on call*”; teletrabajo

4.- Organización variable del trabajo durante el ciclo vital: permiso sabático; permiso para la educación; permiso por paternidad/maternidad; edad para jubilar; retiro por fases.

La flexibilidad externa, se refiere a las prácticas de continua reducción y ampliación de las plantillas laborales de las empresas, sea haciendo uso frecuente de contrataciones y despidos, sea incorporando y retirando personal a través de terceros.

Se pueden distinguir las siguientes formas de externalización del personal, usando empresas especialmente dedicadas a proveer soluciones de personal “estratégicas”, de largo plazo y/o “tácticas”, de corto plazo bajo la forma de:

- servicios de empleo temporal (las ETTs estarían aquí)
- personal de nivel profesional (*staff*)
- contrapartes estratégicas
- servicios especializados (consultores, “*outplacement*”, “*outsourcing*”)
- desarrollo de destacamentos o equipos inter empresas

Otra clasificación de interés para este trabajo es la distinción entre flexibilidad cualitativa y cuantitativa. La última consiste en la opción de las empresas de aumentar y reducir la cantidad de personal cada vez que se requiera, por el carácter estacional de los bienes producidos o los servicios prestados, por necesidades de la producción, por vulnerabilidad de los mercados etc. La flexibilidad cualitativa consiste en la capacidad de adaptación interna en la empresa, y corresponde a los conceptos de trabajo “autoprogramable”, polivalencia, reconversión, readecuación de tareas y puestos de trabajo.

Es interesante tener en cuenta que frente a concepciones sociológicas o económicas muy globales, existen planteamientos de sintonía más fina que incorporan distinciones a partir de la ergonomía, la tecnología de procesos y la ingeniería. Desde esta última perspectiva aparecen diferencias en relación a la flexibilidad del empleo según sea la naturaleza de los procesos de producción o de las actividades involucradas (Valle, 1998). Se sostiene que los procesos de flujo continuo, como el de la siderúrgica por ejemplo, son poco susceptibles de descomponer o fragmentar y que en ellos la figura de núcleos de trabajadores calificados y estables rodeados de masas periféricas y más prescindibles, no es factible de poner en práctica. Estos procesos requieren de niveles homogéneos de calificación e estabilidad del personal. La situación es diferente en ciertas actividades manufactureras, de montaje de partes, por ejemplo, que son fragmentadas o pueden fragmentarse, en las cuales los niveles tecnológicos de las distintas etapas y los requerimientos de participación directa de trabajo humano y de calificación son diferentes en cada etapa. Ahí sí vale la distinción entre las actividades específicas propias de un proceso y las que pueden externalizarse o realizarse con mano de obra de carácter transitoria.

Como es conocido, los procesos de modernización tecnológica de las empresas en los países en desarrollo son altamente heterogéneos. La incorporación de nueva tecnología se concentra en algunas de las etapas del proceso productivo y no incorpora necesariamente al resto. Por lo tanto, en una misma línea de producción convergen personal de alta competencia técnica, adscrito a los nuevos equipos, con otro poco calificado o con calificaciones de naturaleza diferente, que se encarga de actividades que permanecen con una tecnología más tradicional. Esta particularidad permite combinar personal calificado y que se busca hacer estable, con personal no

calificado y transitorio. La distinción entre operadores (trabajadores adscritos a la tecnología de punta) y operarios (antiguos “obreros”) no es sólo técnica, es crecientemente una distinción social.

Los cambios en los modelos de crecimiento han generado énfasis sobre unas áreas en desmedro de otras, de manera que no hay una línea de continuidad en el desarrollo técnico, ni, consecuentemente, en el de la formación profesional. No sólo ni principalmente es la tecnología la que plantea requerimientos de flexibilidad laboral. Estos provienen también de la necesidad de reducir costos. Y un factor cuyo costo es susceptible de reducir es el trabajo.

A juicio de Rifkin (1996), la volatilidad y competitividad de la economía, en el marco de la revolución tecnológica, disminuyen la necesidad del trabajo y cambian su naturaleza. Esto en primer lugar, obliga a las empresas a reducir sus plantillas por la vía de contratar trabajadores temporales. En segundo lugar les lleva a contratar proveedores externos para los bienes y servicios que tradicionalmente producían ellas mismas, lo que adicionalmente les permite disminuir la influencia de los sindicatos. “La realidad es que los trabajadores temporales se utilizan como sustitutos de los permanentes en prácticamente cada industria y cada sector...el empleo profesional también empieza a adquirir las características de temporal”. (Rifkin, 1996, p.230)

Las empresas modernas enfrentan la contradicción de necesitar trabajadores autónomos, responsables y comprometidos con la organización y al mismo tiempo flexibles, disponibles para cambiar y adaptarse. El recurso al empleo temporario puede ser una salida para el personal de reemplazo o el periférico. Pero difícilmente lo es para los núcleos imaginativos y pensantes de la empresa.

El recurso al suministro de personal permanente por una entidad externa a la empresa es una forma de sacar los aspectos “laborales” de la relación de trabajo desde donde efectivamente ocurre y desde donde se organiza y dirige este proceso y de llevarlos fuera, a un campo externo. El del suministrador, donde la relación se arma y desarma con mayores o menores niveles de formalización.

Si se utiliza el término flexibilización, para designar cualquier forma de desbloqueo del carácter “laboral” de la relación de trabajo y que transforma los recursos humanos en un factor que puede entrar y salir del proceso de trabajo como el resto de los otros factores económicos, entonces la figura en estudio sí es una forma de flexibilización. Por el contrario, si por flexibilidad laboral se entiende una respuesta adaptativa a los cambios en la tecnología con nuevos contenidos del trabajo, que suponen compromiso y autonomía del trabajador (flexibilidad cualitativa), entonces, la administración de la relación laboral desde fuera, no apunta hacia esa finalidad. Más que flexibilidad lo que encuentra es desregulación y depuración del carácter laboral o, como se analizará luego, “deslaboralización” de las relaciones de trabajo.

### 3. LAS EMPRESAS DE EMPLEO TEMPORARIO

#### 3.1. Identidad de un giro nuevo

La función económica y social de las ETTs puede evaluarse desde dos puntos de vista. En primer lugar en la capacidad efectiva que demuestran en vincular demanda con la oferta de empleo. Y, en segundo lugar en tanto que satisfaga en forma rápida y adecuada la necesidad de llenar determinados puestos de trabajo.

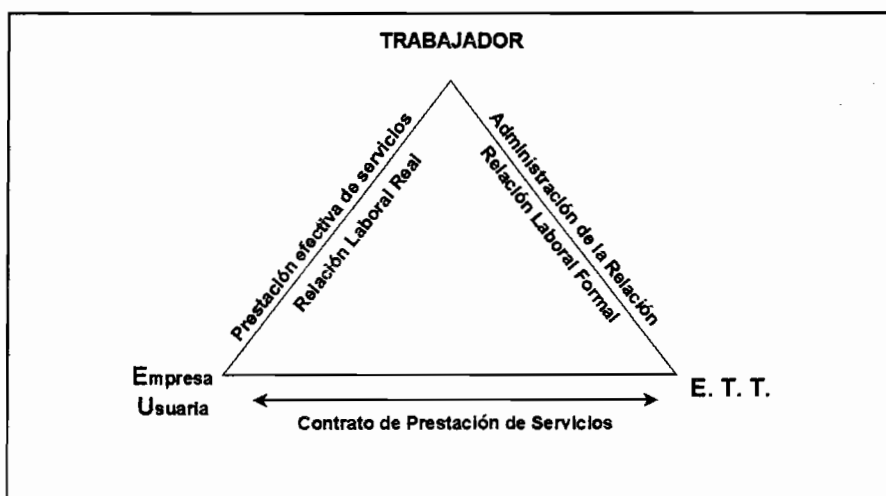
Las empresas de empleo temporal son organizaciones que se constituyen con la única finalidad de suministrar personal a otras empresas, autónomas de sus clientes y que disponen de una estructura para el desempeño de sus actividades. Cabe hacer estas precisiones (Echeverría, M., Uribe-Echevarría, V., Solís, V., 1998) en tanto que las empresas de empleo temporal se perfilan en la actualidad en un marco confuso, no regulado aún, en el que conviven con otras formas de contratación de personal que más que generar un servicio identificable, tienen otros fines: encubridores de relaciones laborales reales, empresas de papel, falsos “contratistas”, enganchadores o simples “palos blancos” o “prestanombres”.

En todos los estudios sobre estas organizaciones realizados en distintos países y en distintos períodos (Ameglio, 1984, Marchand y De Ficquelmont, 1993, Rodríguez-Piñero, 1994), es importante el deslinde con otras figuras. Como se verá, la formalización a través de la regulación del suministro de empleo temporal ha ocurrido en la historia reciente en un contexto de proliferación de uso de contrataciones ilegales e ilegítimas desde el punto de vista del derecho del trabajo y de las prácticas laborales.

Estas empresas se mueven entre dos extremos. Por un lado, las agencias de colocación de empleo, que normalmente son entidades públicas sin fines de lucro o privadas<sup>3</sup>. Las empresas de empleo temporal cumplen este papel también en el mercado de trabajo pero se diferencian de las agencias colocadoras en tanto ponen a un empleado suyo, y que permanecerá administrativamente siendo suyo, a disposición del otro empleador. Esto quiere decir que responden por todas las obligaciones que emanan de la relación laboral. A diferencia de las colocadoras, las empresas de empleo temporal administran al personal que ponen en otra empresa durante el tiempo que dure su quehacer.

---

<sup>3</sup> Las agencias de colocación o bolsas de trabajo nacen antes de la Segunda Guerra Mundial y proliferan enormemente en sus finales, constituyendo un paradigma de abuso en la contratación laboral, en tanto se especulaba con las urgentes necesidades de empleo de las personas. La situación dio origen al Convenio N°34 de la OIT (1933), que dispuso suprimir las agencias retribuidas de colocación.



Las empresas de empleo temporal el personal mismo, con mayor o menor valor agregado, vale decir incorporando mayores, menores o nulas inversiones en su formación. Las fronteras entre el suministro de personal (ETT) y la prestación de un servicio (empresas contratistas) se hacen más difusas en la medida en que las ETTs se hacen o se hagan más especializadas. Es decir, en vez de proveer personal a secas, proveen de programadores, mecánicos, secretarías calificadas, o sea, un trabajador competente para el desempeño de una función. Esta última, distinción es necesaria en tanto las empresas de empleo temporal declaran ser empresas de “servicios temporarios” más que de “empleo temporal”.

### 3.2. ACEPTACIÓN SOCIAL Y REGULACIÓN

Las relaciones triangulares de trabajo no tienen buena reputación histórica. El tráfico de mano de obra o “*marchandage*” fue objeto de fuerte condena social y jurídica. En ese sentido se ha interpretado también el punto de partida del Acta Constitutiva de la OIT, que enuncia que “el trabajo no es una mercancía” (Declaración de Filadelfia, 1944).

Las relaciones triangulares entre un empresario real, que se beneficia del trabajo de los trabajadores, puestos a su servicio; un empresario ficticio o prestamista de mano de obra interpuesto entre el verdadero empresario y el trabajador; y el propio trabajador cedido, han existido prácticamente siempre. Han existido “siempre con una finalidad, por parte del empresario prestamista: para obtener un lucro con esa cesión y, por parte de la empresa usuaria, para, por un lado, evitar la identificación del empresario real a efectos de evitar responsabilidades laborales y, sin duda, para evitar el sobredimensionamiento de la plantilla de la empresa.” (Sala Franco, 1999). En esta forma de prestamismo laboral tanto las remuneraciones como el resto de las condiciones de trabajo de los empleados son inferiores a las de los contratados por las empresas usuarias.

En la evolución de estas relaciones triangulares de empleo se pueden identificar cuatro fases en relación a la aceptación social y a la regulación de que han sido objeto.

La primera, ya descrita, de rechazo y prohibición a cualquiera de sus modalidades.

Una segunda fase se inicia a mediados del siglo XX con la aparición e instalación de las ETTs como organizaciones de facto. Las empresas dedicadas profesionalmente a suministrar trabajo temporal surgen, en Estados Unidos primero y muy pronto en Europa, después de la Segunda Guerra Mundial. Durante la guerra, muchas firmas se vieron obligadas a una rápida reconversión productiva, orientándose hacia la producción de artefactos bélicos. Finalizada la guerra, las empresas reorientaron su producción hacia los bienes y servicios propios de tiempos de paz. Esto generó la necesidad de reclutar personal con calificaciones específicas para cubrir los requerimientos de producción de la nueva economía doméstica. A ello se sumó la necesidad de reinserción laboral de los retornados de la guerra, muchos con discapacidades físicas.

La empresa Manpower en Estados Unidos fue la iniciadora de este nuevo giro empresarial. Se canalizaba de esta forma la mano de obra hacia las empresas que requirieran servicios específicos, conectando oferta y demanda y, cobrándole al empleador. Así, la actividad de las ETTs comenzó a profesionalizarse a pesar de carecer de existencia legal. Su oferta se hizo más explícita y se formalizó en contratos de prestación de servicios entre estas empresas y las empresas usuarias.

Paralelamente se crearon empresas de colocación denominadas “agencias de empleo”, las que prestaban el mismo servicio, pero cobrándole al trabajador por insertarlo en un puesto de trabajo determinado. Esta forma se calificó rápidamente como una práctica ilegal y fue sancionada por la OIT en el marco del Convenio N° 96 sobre Agencias Retribuidas de Colocación, de 1949.

Una tercera fase se abre en la década de los 60s con el inicio de la regulación de esta actividad. Habiéndose extendido de hecho su práctica, durante un buen período ante al vacío legal existió cierta tolerancia administrativa y judicial, frente a las formas consideradas como más legítimas de la misma. Lo que buscaba la regulación en ciernes era establecer distinciones entre las formas lícitas e ilícitas, sin dejar de considerar la importante ruptura que se introducía en el concepción de la relación de trabajo asalariado o dependiente que funda el derecho del trabajo. Las diferencias se establecieron entre relaciones que se creaban para la prestación de un servicio real en contraposición con aquéllas orientadas a encubrir relaciones laborales y/o lucrar con la oferta de mano de obra.

Holanda fue el primer país en el cual se reguló el sistema, en 1965. El resto de los países europeos lo hicieron entre los años 70s y 80s. Irlanda en 1971, Francia y Alemania en 1972, Inglaterra en 1973, Bélgica en 1976, Portugal en 1989. En Grecia está aún prohibido.

La cuarta etapa corresponde con la expansión del trabajo temporal en las economías industrializadas, concomitante con la reorganización del modelo productivo y la crisis del empleo en la mayoría de los países. Coincidiendo, por otro lado, con el fracaso del monopolio estatal del servicio público de colocación que se debilita durante la década de los 90s. La legalización de las ETTs se promovió en los países desarrollados, especialmente en Europa, como uno de los instrumentos de la flexibilización del mercado de trabajo a la vez que protector de los trabajadores tanto de las ETTs como de las empresas usuarias. Faltaba un estatuto jurídico que regulara la triangulación. La legalización del trabajo temporal permitió la definición precisa de esta relación de trabajo diferenciándola de la subcontratación y de la mera cesión de trabajadores.

El empleo temporal con interposición de un tercero divide en dos la figura del empleador. Esto se ha aceptado en América del Norte, en la casi totalidad de los países europeos y en varios países latinoamericanos. Su regulación se dio siempre en el marco de una gran discusión respecto de las implicancias de esta duplicidad y de sus limitaciones.

Las legislaciones han puesto tres exigencias al desarrollo de esta actividad. La primera es que sea ejercida por entidades solventes, con una estructura organizacional adecuada, que garanticen que responderá a las obligaciones salariales y de seguridad social. La segunda, que cuenten con autorización administrativa. Y la tercera, que los servicios que prestará el personal sean efectivamente temporales, transitorios.

Esta última condición, que es clave, se ha buscado asegurar a través de dos formas: definiendo el tipo de actividades que pueden ser realizadas por trabajadores temporales, por ejemplo ejecución de trabajos eventuales por aumentos estacionales; realización de una obra o servicio determinado; sustitución del ausentismo laboral en casos de maternidad, accidente o enfermedad.

La segunda, estableciendo tiempos límites a las prestaciones y los contratos. Por ejemplo, 3 a 6 meses en Bélgica, no más de 3 meses y no renovable en Dinamarca, 9 meses a 1 año en Alemania.

Así, por uno u otro medio, lo que se ha buscado es garantizar que efectivamente se trate de un complemento al empleo estable y no de una competencia con éste. Complemento de carácter extraordinario y no de una práctica habitual.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1997 se adoptó el Convenio N° 181, sobre las Agencias de Empleo Privadas que incluyó a las ETTs. La OIT hizo esta propuesta considerando el papel que las agencias de empleo pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo y teniendo en cuenta que el contexto en que estas agencias funcionaban en la actualidad era muy distinto del existente cuando se procedió a la adopción del Convenio N° 96 de 1949.

En el nuevo Convenio se buscó garantizar la protección de los trabajadores vinculados a estas agencias respecto de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, salarios, no discriminación, jornada laboral, seguridad e higiene, protección a la maternidad y seguridad social. El Convenio N°181 destaca las limitaciones que a la información que estas agencias pueden recabar sobre su personal, así como el libre acceso que éste debe tener a ella. El Convenio especifica que los datos obtenidos deberán limitarse a las calificaciones y la experiencia profesional de los trabajadores y que en todo caso deben “respetar la vida privada de los trabajadores, conforme con la legislación y las prácticas nacionales vigentes”.

Es importante de tener en cuenta esta observación en tanto se ha criticado que las empresas usuarias pueden recurrir a las ETTs para seleccionar personal, el que incluye una suerte de investigación sobre las características personales (físicas y psicológicas), del comportamiento social, político y hasta íntimo de los empleados a reclutar, contraviniendo todos los principios de no discriminación frente al trabajo. La situación es más delicada en aquéllos países en los cuales las discriminaciones no cuentan con un rechazo bien asentado en la sociedad civil ni en el marco normativo nacional.

Desde el punto de vista empresarial, la CIETT (*Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire*) considera las restricciones legales existentes un obstáculo para el más amplio desarrollo del empleo temporario. Así, postula que el particular crecimiento de esta actividad en el Reino Unido, por ejemplo, se debe a la existencia de una mayor liberalización regulatoria. Esta entidad distingue tres tipos de limitantes normativas:

- 1) límites en las causales del contrato, es decir, las acotaciones respecto de las ocasiones en que puede hacerse uso o no de esta forma de empleo (reemplazos por enfermedad, reemplazo de trabajadores en huelga, *peaks* de producción, etc);
- 2) restricciones en la extensión máxima de tiempo que pueden durar los servicios,
- 3) restricciones sectoriales (en muchos países no pueden emplearse en la construcción, el transporte, la administración pública o en rubros que las legislaciones nacionales estimen de alto riesgo para la salud).

**Cuadro 1**  
**Normativa frente al empleo temporario en algunos países desarrollados**  
**(CIETT/Bakkenist)**

Liberal	Restricciones temporales	Restricciones causales	Restricciones sectoriales
Reino Unido	Austria	Francia	Francia
Suiza	Alemania	Bélgica	Bélgica
Suecia		Italia	Italia
Dinamarca		España	Holanda
Irlanda		Portugal	
USA		Luxemburgo	

En América Latina el empleo temporario y las ETTs se encuentran en una situación similar a la que experimentaron inicialmente los países desarrollados en términos de regulación y aceptación social. En primer lugar, las ETTs se enfrentan con una competencia desleal. Existen suministradores de personal informales que son meras fachadas, caso muy extendido en Chile<sup>4</sup>. O las llamadas cooperativas de trabajo asociado y las empresas asociativas de trabajo en Colombia y otras figuras similares en países como Brasil y Ecuador. En todos los casos se trata de entidades sin real solvencia, que no tributan y que ofrecen precios más bajos a sus clientes (CLETTYA, 1999). Esta realidad conduce a que se tienda a confundir el sector formal de las ETTs con estas otras formas de triangulación y pasen por lo tanto, a ser desaprobadas socialmente. Ahora bien, no es solo un problema de “apariencias”. Esta competencia es una de las razones por las cuales las ETTs en América Latina, incluso en algunos casos empresas transnacionales, utilizan prácticas ilegítimas, como la de poner a disposición de empresas usuarias y administrar la relación laboral de empleados permanentes. O bien, bajan notablemente las remuneraciones, las condiciones de trabajo y el acceso a la seguridad social, para poder competir por precios en el mercado del suministro de personal. Este problema se ve reforzado en los países que aún no han establecido una regulación de este tipo de empleo que prohíba las formas espúreas del suministro de trabajadores por un tercero.

El segundo problema que reclaman fuertemente los empresarios del sector es la obligación de cumplir con cargas tributarias dobles, una por contratar personal y otra por colocar personal.

Y el tercer problema es la obligación de ejercer “un objeto social único”, esto es, la dedicación exclusiva al envío de trabajadores “en misión” para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades del usuario, excluyendo explícitamente otras actividades como la selección y capacitación del personal.

<sup>4</sup> La amplia variedad de figuras fue tipificada en Echeverría, M., Uribe-Echeverría, V., Solís, V., 1998, **El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas**, Cuaderno de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Esta limitación estuvo y está presente aún en algunas legislaciones europeas, en tanto lo que se buscó fue poner a prueba el desarrollo del empleo temporario a través de empresas autónomas dedicadas realmente a ello y de evitar que se utilizara mal el sistema, al dejar una figura amplia. Por ejemplo, que una misma empresa usuaria, se dividiera artificialmente y bajo la función de reclutar y formar personal, realizara artificialmente también las contrataciones laborales reales.

En la actualidad la situación por países en Latinoamérica es la siguiente. En Argentina y Colombia las ETTs fueron reguladas a comienzos de la década de los noventa, cuando se modificó en Argentina (1991) el texto del Régimen de Contrato de Trabajo; y en Colombia (1990) con la reforma del Código Sustantivo del Trabajo. Se han introducido modificaciones y adecuaciones posteriores, encontrándose en discusión actual en Argentina la erradicación de limitaciones y recaudos especiales. Las normas en ambos países son muy protectoras del trabajo temporal y consideran un fuerte intervencionismo de la administración pública laboral, buscando evitar el fraude.

En Brasil el trabajo temporario puede tener una duración máxima de seis meses, prorrogables por tres más. En cambio la "tercerización" o "*outsourcing*" se utiliza por tiempo indefinido y sólo están limitados en el sector público a un máximo de cinco años.

En Perú originalmente se reguló el funcionamiento de estas empresas como intermediación laboral y, posteriormente se amplió sus actividades. Desde 1991 la Ley de Fomento al Empleo regula integralmente las empresas de servicios especiales, a través de la Dirección General de Empleo y Formación Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En la actualidad el gobierno peruano tiene la intención de eliminar la informalidad de las empresas que compiten deslealmente, en tanto ha activado el servicio de inspectoría, que verifica los requisitos de formación de estas. Hoy se exige que las empresas del sector presenten una carta fianza que garantice el pago de los beneficios sociales de los trabajadores.

En Ecuador, según el presidente de ANESEP la carencia de una regulación de la actividad del empleo temporario "ha permitido la proliferación de compañías mal llamadas de Trabajo Temporales que, obviamente, confunden el mercado y no permiten que el sector se desarrolle y crezca profesionalmente, como sucede hoy en casi todos los países del mundo". "Se estima que existen más de 1 200 empresas de este tipo, lo que hace que se produzca una competencia sin ningún profesionalismo, alejada de la ética y las buenas prácticas que deben regir toda actividad de recursos humanos".

En Uruguay no existe una regulación específica de las ETTs. Estas operan de hecho en el marco de la normativa general de la legislación del trabajo y por aplicación del artículo 36 de la Constitución que consagra la libertad de trabajo industrial y comercial (Ameglio, E., 1999). Según el representante uruguayo a la mencionada reunión de CLETTYA, Secretario de CUDESP, la carencia de una reglamentación específica de la actividad diferencia también dos sectores en el mercado uruguayo: "un conjunto de empresas, cuyo número es muy difícil de establecer, que constituyen la llamada "competencia desleal" por trabajar mayoritariamente sin ajustarse a las normas laborales del país", y "las empresas afiliadas a CUDESP, que cumplen estrictamente con las normativas generales del trabajo y vierten, en tiempo y forma, los aportes a la seguridad social, dando garantías absolutas a las empresas clientes y a los propios trabajadores." Debido estas exigencias, sólo existen cinco ETTs que son reconocidas por la Confederación.



En Chile la actividad no está aún regulada. Sin embargo, inicialmente la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios (AGEST) presentó un proyecto de ley en enero de 1999 que fue discutido en la cartera de trabajo y finalmente en 2001, en el marco de la propuesta de reformas laborales, el ejecutivo ha enviado un proyecto de ley para normar el suministro de trabajadores a las empresas y para dar cabida a las empresas de empleo temporario.

### 3.3. ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y EXPANSIÓN DE LA ACTIVIDAD

Las ETTs cuentan con una fuerte organización empresarial en el nivel internacional y regional.

La *Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire* (CIETT), es la organización empresarial internacional. Se fundó en París en 1967 y reúne a las asociaciones nacionales de ETTs. Es la única organización internacional en el sector y cuenta con reconocimiento de los gremios empresariales nacionales y de los gobiernos donde la actividad está normada.

La CIETT define su misión “proteger y promover los intereses del negocio del empleo temporario y de sus asociados nacionales para asegurar su prosperidad y crecimiento en el largo plazo”. Los miembros plenos de la CIETT son veinticuatro, con representaciones de casi todos los países de la Unión Europea, de Estados Unidos, Canadá, Japón, Sud Africa, Australia, Marruecos y, en América Latina, solamente de Argentina y Brasil. Están en vías de incorporarse las federaciones de Rusia y China. Desde 1998, se han incorporado cinco empresas en calidad de miembros corporativos: Adecco, Randstad, Kelly Services, Vedior y Manpower.

Junto con actuar en conformidad con las legislaciones locales, los miembros deben adherir al Código de Prácticas “diseñado para proteger los intereses de sus trabajadores temporarios y de sus clientes” (CIETT, 1998). Interesa señalar algunas de las declaraciones de este Código. En primer lugar se plantea que la aceptación de éste distingue a sus miembros de cualquier otra forma de ejercicio del giro de provisión de trabajadores, buscando diferenciarse de las mencionadas formas espúreas de la actividad. En la Introducción se plantea que los miembros del CIETT están constantemente esforzándose por mejorar la calidad de sus servicios, en particular, a través de la educación y. En las normas generales de conducta, se plantea que los miembros deben asegurar que los trabajadores temporarios sean los adecuados para el desempeño de los cargos para los que se les provee y que deben seguir todos los pasos para proteger la información confidencial obtenida tanto de los clientes como de los empleados temporarios.

Este Código, dedica un capítulo especial a los “Términos y Condiciones de Empleo”, en el cual se lee que cuando un empleado temporario es cedido (suministrado) a una empresa usuaria, la ETT debe informarle con claridad respecto de:

- 1) las condiciones bajo las cuales realizará su trabajo;
- 2) el tipo de actividades que puede realizar;
- 3) la remuneración que recibirá por ese trabajo así como los costos exactos por cualquier otro pago;
- 4) aviso oportuno de cualquier cambio al respecto. En el mismo plano, se establece que la remuneración del empleado temporario debe ser regular y no puede estar sujeta al pago que la empresa cliente haga efectiva o no a la ETT.

Los miembros deben informar a sus empleados temporarios de los posibles riesgos que acarreen para su seguridad y salud las actividades laborales en las cuales se involucrarán. No pueden hacer ninguna acción que impida que los trabajadores temporarios busquen emplearse donde deseen hacerlo. La colocación de trabajadores bajo esta fórmula deberá ser siempre libre de pago alguno para el empleado. Y, finalmente, se establece que: “Cuando sea apropiado, los miembros se comprometerán a proporcionar la capacitación vocacional básica de los trabajadores en concordancia con las calificaciones requeridas” (CIETT, 1998).

En 1994 la CLETTYA, Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajo Temporario y Afines<sup>5</sup>, que reúne a las asociaciones gremiales de seis países: Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET), Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizados e de Trabalho Temporario (ASSERTTEM), Comité de Empresas de Servicios de Personal de la Sociedad Nacional de Industrias, del Perú, CUDESP de Uruguay, ANESEP de Ecuador y Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios (AGEST) de Chile. Al igual que en la CIETT, a la CLETTYA está afiliadas también algunas grandes empresas.

Una de las tareas que esta organización es dar a conocer la particularidad del empleo temporario y la función que cumplen las empresas del sector en el mercado de trabajo con el fin de diferenciarse de las mal valoradas agencias de colocación y de las otras entidades similares que precarizan el empleo.

Las escasas investigaciones realizadas sobre el empleo temporario indican que está en expansión en el nivel internacional. Los estudios de mercado hechos por *Bakkenist Management Consultants* señalan que entre la primera gran encuesta realizada en 1989 y la segunda en 1996, la cantidad de ETTs en Estados Unidos y en los países de la Unión Europea se habían duplicado, alcanzando entre ambos un número cercano a las 18 000 empresas.

A escala mundial, según la misma fuente, “la industria del empleo temporario” tuvo retornos en 1996 valorizados en 83.2 billones de ECU. A partir de las estimaciones hechas en 1988 de retornos de alrededor de 30 billones de ECU, el negocio de las ETTs mostraría un promedio de crecimiento anual en torno del 20%. El mercado en Estados Unidos da cuenta de 34.3 billones de ECU, el europeo de 36.4 billones y Japón de 5.2.

---

<sup>5</sup> “EL OBSERVADOR del empleo y el trabajo temporario en Latinoamérica”, Organó Oficial de la CLETTYA, Año 1, N° 1, enero-abril 1999

**Cuadro 2**  
**Estado de desarrollo de los mercados de las ETTs**

<b>Mercados vírgenes</b>	<b>Mercados emergentes</b>	<b>Mercados maduros</b>
Italia	Suiza	Reino Unido
Europa Oriental	Portugal	Holanda
Lejano Oriente	España	Estados Unidos
Sud Africa	Finlandia	Francia
	Austria	Luxemburgo
	Alemania	Bélgica
	Irlanda	
	Noruega	
	Japón	
	Suecia	
	Dinamarca	
	América Latina	

**Fuente:** Bakkenist Management Consultants (1998)

Es una actividad altamente concentrada. En Holanda, Bélgica y Francia, 10 empresas dan cuenta de más del 80% de las utilidades del sector. En España, considerado mercado emergente, sólo 5 empresas concentran el 65% de las utilidades. Y en el nivel internacional 10 empresas dan cuenta del 30% de los retornos<sup>6</sup>.

La facturación y la tasa de crecimiento del negocio del empleo temporario es mayor, o en todo caso similar al de otras actividades de servicios: contabilidad, servicios legales, seguridad, estudios de mercado.

En términos proyectivos esta consultora señala lo siguiente. Históricamente el destino de la actividad ha estado fuertemente ligado a los ciclos económicos. Esta tendencia ha ido cambiando. En primer lugar cada vez más las grandes empresas recurren a ella como un recurso estratégico. En segundo lugar, los Gobiernos tienden disminuir las restricciones al funcionamiento del mercado de trabajo **que** posibilita que las ETTs exploten mejor sus capacidades. En tercer lugar, la actividad no se limita sólo a colocar personal en actividades de servicios, sino crecientemente también en las actividades industriales Y, finalmente, “este giro está reduciendo también su vulnerabilidad a través de la profesionalización de sus operaciones y a través de innovaciones como la expansión de actividades en áreas de servicios relacionadas” (CIETT/*Bakkenist Management Consultants*, 1998).

<sup>6</sup> En orden de tamaño: Manpower, Adecco, Olsten, Kelly, Randstad, Vedior/BIS, Interim Services, CDI, Accustaf, Pasona.

## 4. EXTENSIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

La medición del empleo temporal es una tarea difícil de realizar y no existen estadísticas internacionales comparables. Diversas razones explican esta carencia. La primera es que no existen definiciones universalmente aceptadas para identificar el empleo temporal, lo que hace que se clasifiquen distintas situaciones ocupacionales bajo esta denominación, o que no se utilice este concepto. Y, por otra parte, y a nuestro juicio es ésta la explicación más de fondo, la emergencia de nuevas relaciones laborales distintas a la clásica ha sido tan rápida y variada, que conduce a confundir ocupaciones permanentes realizadas en jornadas a tiempo parcial (*part-time*) con empleos temporales o a poner en una misma categoría de “trabajo eventual” al empleo proporcionado por un tercero con el empleo de temporada (vinculado a variaciones estacionales en actividades primarias, por ejemplo) contratado directamente por la empresa que utilizará realmente los servicios.

El problema conceptual no es menor. En los últimos cinco años, dos Conferencias Anuales (1997 y 1998) de la Organización Internacional del Trabajo, estuvieron dedicadas al problema del “trabajo en régimen de subcontratación”. La discusión suscitada sobre estos conceptos fue tan amplia y había tal variedad en los contenidos que se suspendió el uso del término “subcontratación” para abocarse, en un plazo de cuatro años (hasta el 2002), a la tarea de investigar y precisar mejor, en cada región, cuáles eran las modalidades concretas de estas nuevas categorías de trabajadores que estaban en una condición de empleo que cabía proteger por el derecho laboral. En este marco los informes estadísticos no separan cada una de las categorías de las nuevas formas de relación laboral<sup>7</sup>, o bien privilegian el análisis conjunto de estas formas de trabajo circunstancial o contingente<sup>8</sup> desdibujando las diferentes relaciones laborales de cada una de ellas.

Hechas estas advertencias analizaremos la información disponible sobre empleo temporal en tres regiones y/o países cuyas fuentes permiten hacer este ejercicio: Unión Europea, América Latina y Chile, para contextualizar la información específica sobre el empleo temporal suministrado por ETTs, objeto de este estudio.

### 4.1. EL EMPLEO TEMPORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

La magnitud del empleo temporal varía fuertemente en los países de la Unión Europea. Según la información de Eurostat (1996) en España representaba al 20% de la fuerza de trabajo, en Alemania, los Países Bajos, Finlandia y Suecia representaba alrededor del 10%, y en Italia y Bélgica solo alcanzaba el 5% y el 4% respectivamente.

Los empleados temporales, representan una proporción menor que el de los empleados por jornadas parciales en el total de la FTO. Existe una relación positiva entre la proporción de empleo temporal y tasas mayores de desempleados, como es en de España, Finlandia y Francia. Apoyando así la afirmación de que el empleo temporal resulta una alternativa paliativa frente a la desocupación.

<sup>7</sup> Un estudio canadiense considera como tres regímenes de trabajo no convencionales, los horarios variables, el trabajo a domicilio (teletrabajo) y los empleos temporales. Ver Lipsett, B. y Reesor, M.: **Flexible Work Arrangements**, Applied Research Branch, Human Resources Development Canada, June 1997.

<sup>8</sup> En Francia aun cuando existe información separada sobre el trabajo suministrado, los análisis se ocupan de preferencia del conjunto de las denominadas formas particulares de empleo.

**Cuadro 3**  
**Composición de la fuerza de trabajo**  
**según situación de empleo en países de la Unión Europea (1996),**  
**(en porcentajes para cada país)**

Países	Independiente	Empleada jornada completa	Empleada Jornada parcial	Empleada Temporal	Desempleada	Total
Luxemburgo	9	79	6	2	4	100
Irlanda	17	59	5	6	12	100
Finlandia	14	55	5	12	15	100
Dinamarca	8	59	17	10	7	100
Austria	13	64	11	7	5	100
Grecia	40	44	1	6	10	100
Bélgica	16	60	10	4	10	100
Suecia	11	55	16	9	10	100
Portugal	23	59	3	7	7	100
Países bajos	12	47	25	10	6	100
España	19	37	2	20	22	100
Italia	25	56	3	5	12	100
Francia	11	57	9	10	12	100
Reino unido	12	57	17	5	8	100
Alemania	9	61	12	9	9	100

**Fuente:** elaborado a partir de información Eurostat, en CIETT/ *Bakkenist Managment Consultants*, 1997.

#### 4.2. EL EMPLEO TEMPORAL EN AMÉRICA LATINA

En América Latina, el trabajo a tiempo parcial es incipiente, la tendencia central sigue siendo el trabajo en jornadas a tiempo completo y extensas. El Informe de UBS Swiss Economic Research, (2000) señala que entre las ocho ciudades con jornadas laborales más extensas se encuentran tres de países latinoamericanos. La ciudad de Santiago de Chile ocupa el primer lugar con 2.244 horas, Bogotá el cuarto con 2.182 y Ciudad de México el séptimo con 2.150 horas anuales. La información es consistente con la entregada hace unos años por *The World Competitiveness Yearbook* de 1996, en el cual Chile encabeza también el *ranking* de todos los países como aquél en el cual se trabajaban en promedio el mayor número de horas al año 2.400 frente a 1.700 en algunos países europeos.

En el estudio publicado por OIT (Tokman y Martínez, 1999), se postula que las reformas a las legislaciones laborales realizadas en la década actual facilitan la contratación y subcontratación de trabajadores por tiempo determinado y amplían las causales de despido, reduciendo los montos de indemnización. Según los autores, las reformas, al abaratar los costos del empleo, buscaban promover la contratación temporal de las categorías más vulnerables de la fuerza de trabajo: jóvenes, desocupados y mujeres. En segundo término, permitir a las empresas adecuar su plantilla a los cambios en los niveles de actividad. Y, en tercer lugar, reducir el trabajo no registrado (o trabajo "en negro") y fortalecer la formalización de las contrataciones laborales introduciendo nuevas modalidades de contratos y reduciendo los costos laborales no salariales. El estudio en referencia se basa en investigaciones hechas en cuatro países de la región; Argentina, Chile, Perú y Colombia en la década de los 90s.

Respecto de los objetivos buscados por las reformas laborales se concluye lo siguiente: en primer lugar hay una tendencia clara hacia el asalaramiento del empleo privado, cuestión que se refleja en el crecimiento del trabajo dependiente privado por sobre el crecimiento del empleo total. Este crecimiento, con la excepción de Colombia, fue siempre superior en las microempresas.

**Cuadro 4**  
**Composición del empleo asalariado en cuatro países latinoamericanos**  
**según modalidad de contratación, evolución en década 90s**

	Contrato indefinido		Contrato temporal	
	1990	1996	1990	1996
<b>ARGENTINA</b>	96.8	96	3.2	4.1
	<b>1994</b>	<b>1996</b>	<b>1994</b>	<b>1996</b>
<b>CHILE</b>	88.7	82.5	11.3	17.4
	<b>1989</b>	<b>1996</b>	<b>1989</b>	<b>1996</b>
<b>COLOMBIA</b>	88.8	88.0	11.2	12.0
	<b>1989</b>	<b>1997</b>	<b>1989</b>	<b>1997</b>
<b>PERÚ</b>	70.6	44.7	29.4	55.3

**Fuente:** Tokman y Martínez, 1999

En segundo lugar, este proceso se caracteriza por un crecimiento de trabajo sin contrato y un aumento del empleo temporal.

Tomados los cuatro países en conjunto los trabajadores sin contrato y los con contratos temporales representan alrededor del 45% del empleo total. El volumen de trabajadores sin contrato es mayor, en promedio alcanza a los 2/3 de ese total. El crecimiento de distintas formas de subcontratación de personal o de suministro de trabajadores por un tercero puede explicar la alta representación de las relaciones aparentemente sin contrato.

#### **4.3. EL EMPLEO TEMPORAL EN CHILE**

Los antecedentes más recientes al respecto en el país los proporciona la Encuesta Laboral realizada por la Dirección del Trabajo. A partir del Informe de la ENCLA 98, se construye el siguiente cuadro respecto a la magnitud de las relaciones laborales no tradicionales según ramas de actividad económica:

Cuadro 5

Chile. Distribución de los trabajadores asalariados según rama de actividad económica, por régimen laboral, 1998

Rama de actividad económica	Trabajadores propios con contrato indefinido	Regímenes laborales distintos del clásico			
		Total	Con contrato temporal	Con contrato de honorarios	Personal externo
Agricultura	46.1%	53.9%	16.2%	0.6%	37.1%
Minería	67.4%	32.6%	0.4%	0.0%	32.2%
Industria	79.3%	20.7%	12.1%	1.4%	7.2%
Electricidad	72.1%	27.9%	3.1%	1.4%	23.4%
Construcción	14.8%	85.2%	58.7%	1.0%	25.5%
Comercio	81.8%	18.2%	13.1%	1.0%	4.1%
Transporte	91.1%	9.0%	5.3%	2.9%	0.8%
Est. Financieros	87.2%	12.8%	10.3%	1.8%	0.7%
Servicios	84.6%	15.4%	7.6%	5.6%	2.2%
TOTAL	70.2%	29.7%	14.7%	1.4%	13.6%

Fuente: Elaboración Hernández. M. (1999) a partir de Gráficos 11 y 13 de ENCLA 98, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Dos comentarios sobre las diferencias entre estos datos y los que proporciona el estudio de la OIT, recién comentado. En primer lugar, los sujetos son diferentes. En la encuesta ENCLA se trata de los representantes de las empresas, en cambio, en la información OIT la fuente primaria de la información es la encuesta CASEN realizada en hogares, a los empleados y/o al jefe de hogar. Por lo tanto es congruente que en el primer caso (empleador) se responda de acuerdo a los términos formales del contrato (y en ese caso el personal "a honorarios", que es casi por definición temporal, haría aumentar a 16.1 el empleo temporal), en cambio en el segundo (empleado o su familiar más próximo), la respuesta tiene que ver más con los tiempos reales de permanencia en los empleos, más allá de los términos contractuales formales.

De todas maneras para la discusión respecto a la realidad chilena, conviene tener en cuenta este casi 30% de trabajadores dependientes con una relación laboral de carácter no clásico.

#### 4.4. EL EMPLEO TEMPORARIO

La CIETT desde 1996 publica estadísticas anuales del número de trabajadores colocados a través de ETTs, en los países de la Unión Europea, Estados Unidos, Japón y, últimamente, en América Latina y Sud África. La información se refiere al empleo temporal en su versión formalizada. Otras formas de colocación a través de terceros son generalmente rechazadas, explícita o tácitamente, por la normativa laboral de los distintos países. Estas entran en el terreno de la simulación o el fraude laboral y no se registra en estadísticas oficiales. Cabe señalar, asimismo, que esta organización empresarial no alcanza a recoger la información de todos los países, en particular, de aquellos donde el mercado abierto del giro es recién emergente.

**Cuadro 5**  
**Promedio diario de trabajadores temporarios colocados a través de ETTs (1996 – 1998) en**  
**diversos países y regiones del mundo**

Países	Promedio diario 1996	Promedio diario 1997	Promedio diario 1998
<b>Latinoamérica (*)</b>	s.i.	s.i.	2.480.000
<b>USA</b>	2.341.000	2.510.000	2.900.000
<b>Japón</b>	203.000	298.000	358.000
<b>Austria</b>	15.000	15.000	16.000
<b>Bélgica</b>	44.000	51.000	59.300
<b>Dinamarca</b>	5.000	6.000	6.500
<b>Finlandia</b>	9.000	9.000	9.000
<b>Francia</b>	338.000	415.000	437.000
<b>Alemania</b>	149.000	179.000	190.000
<b>Irlanda</b>	3.000	4.000	4.000
<b>Italia</b>	s.i.	s.i.	s.i.
<b>Luxemburgo</b>	2.000	2.000	2.400
<b>Noruega</b>	7.000	13.000	14.000
<b>Portugal</b>	25.000	30.000	33.000
<b>España</b>	60.000	60.000	110.000
<b>Suecia</b>	8.000	11.000	11.000
<b>Suiza</b>	24.000	s.i.	s.i.
<b>Países Bajos</b>	225.000	250.000	300.000
<b>Reino Unido</b>	880.000	1.000.000	878.000
<b>Unión Europea (**)</b>	1.794.100	2.045.000	2.070.200
<b>Total</b>	<b>4.338.100</b>	<b>4.853.000</b>	<b>7.808.200</b>

**Fuente:** elaborado a partir de información de "Report of Activities 1998", CIETT, 1999

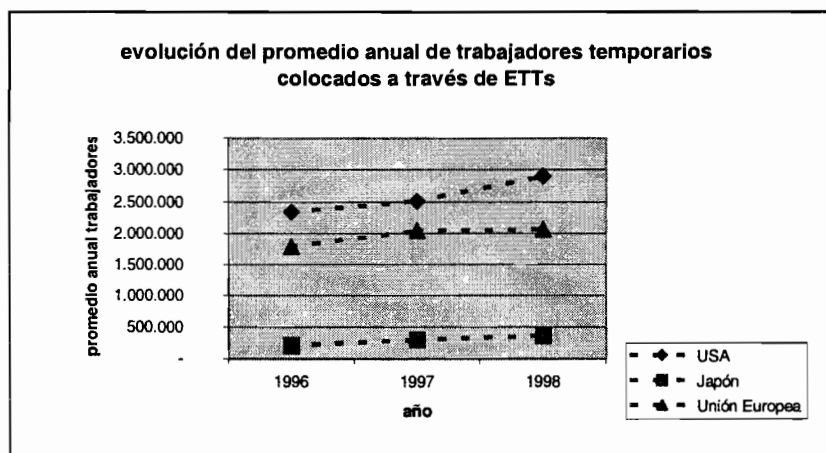
(\*) Considera: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Perú, Uruguay

(\*\*) No considera la información de Italia ni de Suiza para 1997 y 1998

En 1997 la CIETT encargó a *Bakkenist Management Consultants* un estudio sobre el desarrollo de esta actividad que concluyó en el informe: de 1998 ya citado. El objetivo de dicho estudio fue actualizar hechos y cifras respecto del trabajo temporario en 15 países de la Unión Europea Europa. El trabajo se focalizó en el empleo temporario provisto por ETTs (*Temporary Work Businesses, TWBs*). Para efectos comparativos, se incluyeron también Estados Unidos y Japón así como datos básicos respecto del mercado del empleo temporario en Brasil y Argentina.

La primera observación que permite hacer esta información es que el porcentaje del empleo temporal provisto a través de ETTs es bajo. Esta situación no es homogénea. En algunos países como Luxemburgo y el Reino Unido, la proporción de empleo temporario en el total del empleo temporal es significativa (73% y 57% respectivamente). En Holanda y Bélgica las ETTs cubren alrededor 30% del empleo temporal. En Francia el 14%, en tanto, en el otro extremo, en Dinamarca y España, esta fórmula alcanza sólo al 2%.





**Cuadro 6**  
**Promedio diario de trabajadores temporarios empleados a través de ETTs.**  
**10 países de la UE. (1996)**

PAÍSES	NÚMERO	%
Reino Unido	880 000	49.1
Francia	338 000	18.8
Países Bajos	225 000	12.5
Alemania	149 000	8.3
España	60 000	3.3
Bélgica	44 000	2.5
Portugal	25 000	1.4
Suiza	24 000	1.3
Austria	15 000	0.8
Finlandia	9 000	0.5
Suecia	8 000	0.4
Noruega	7 000	0.4
Dinamarca	5 000	0.3
Irlanda	3 000	0.2
Luxemburgo	2 000	0.1
<b>TOTAL</b>	<b>1 794 000</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Con información de CIETT/*Bakkenist Management Consultants* (1997).

Un estudio sobre Francia (Marchand, D. y De Ficquelmont, É. M., 1993, INSEE, 1998) señala que el empleo temporario ha mostrado un comportamiento fluctuante de acuerdo a los ciclos económicos, tal como lo plantean los otros analistas.

Con un crecimiento sostenido el empleo temporario francés muestra su primer descenso con la crisis petrolera. De 1975 a 1980 experimenta un fuerte crecimiento, que corresponde a la externalización del personal poco calificado en sectores industriales. La década de los 80s parte con un descenso fuerte de esta forma de empleo y de la actividad de las ETTs de manera que entre 1980 y 1984 los contratos para misiones temporarias se reducen casi a la mitad. Y, a partir de 1985, el empleo temporario retoma un ritmo de crecimiento sostenido hasta comienzos de la década de

los 90s en que se mantiene estable para retomar la línea de crecimiento después de 1994. Entre este último año y 1998, el número de trabajadores temporarios se duplicó.

En América Latina no existen datos disponibles que permitan estudiar la evolución cuantitativa del empleo temporario, ni la proporción de éste en el empleo temporal total. Sin embargo, la información directa proporcionada por los representantes de los países latinoamericanos en la reunión de CLETTYA mencionada respecto del volumen actual (98-99) de éste es interesante y advierte de un desarrollo de la actividad particularmente fuerte a partir de la década de los 90s y, en particular en los últimos años, alcanzado una cifra (estimativa y con carencia de información para todos los países) de 1.662.000 trabajadores colocados en promedio diariamente.

PAÍS	Nº ETTs *	Nº Trabajadores	Inicio Actividad	Desarrollo actividad
<b>Argentina</b>	146 (105 activas)	50.000	1978	años 90s
<b>Brasil</b>	2.500	1.200.000	1974	años 80s
<b>Uruguay</b>	5 (afiliadas a CUDESP)	s.d.	s.d.	años 90s
<b>Chile</b>	100	30.000	1963 (Manpower)	años 90s
<b>Perú</b>	3.451 (incluye "servicios especiales, temporales y complementarios", formales e informales)	32.000	s.d.	años 90s
<b>Colombia</b>	90 con 60 sucursales en el país (asociadas a ACOSET)	350.000	Años 60s	años 80s
<b>Ecuador</b>	10 afiliadas a ANESEP	s.d.	1979	años 90s

**Fuente:** Encuesta a representantes por países de la CLETTYA y "El Observador"

\* formalmente registradas

\*\* según información de los representantes

## 5. PAPEL DEL EMPLEO TEMPORARIO EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

### 5.1. LAS POSIBILIDADES

Las ETTs pueden cumplir en los países latinoamericanos también un papel importante dentro del mercado de trabajo en la economía moderna, en la medida en que efectivamente constituyan una oportunidad de vincular oferta con demanda de personal en el momento preciso. En primer lugar, en función del carácter flexible de la producción de bienes y de la prestación de servicios y de la consecuente búsqueda de adaptación de las empresas a esta elasticidad. Ella consiste en entregar justo a tiempo al cliente los bienes o servicios comprometidos. En este marco, la tendencia a concentrarse en el corazón del giro o “*core competence*” permite focalizar todos sus recursos en lo que saben hacer, externalizando lo que no es de su propia especialización.

En un segundo momento se han ido externalizando etapas, o provisionando desde fuera partes, que participan de la composición del producto o servicio. En momentos de permanente movimiento las necesidades de personal, particularmente de aquél vinculado con las tareas de servicios generales y/o muy especializados, son enormemente variables.

Uno de los directivos de la confederación latinoamericana de ETTs entrevistado sostiene lo siguiente. Cuando la economía no tenía la velocidad y competitividad actual, “contratar a un trabajador demandaba un tiempo que hoy las circunstancias no permiten, sin arriesgar perder mercado y el negocio. Primero debía decidirse si se agregaba un costo operativo más; luego se efectuaba la búsqueda y, recién entonces, se procedía a seleccionar al candidato, lo que se hacía superficialmente porque todo el proceso tardaba demasiado y la necesidad apremiaba.”

Una vez incorporado el postulante, “se intentaba capacitarlo en conocimientos básicos del puesto y de la organización pero, por la demora en cubrir la vacante, el trabajo estaba tan atrasado que era imposible hacerlo. Esa excesiva demora se daba también en la exclusión, porque ambos procesos demandaban mucho tiempo y dinero. Y cuando hablo de dinero me refiero al costo de estadía que tienen los recursos humanos cuando no son necesarios. Eran épocas de grandes *stocks* y rigideces, inamovilidad en las técnicas de recursos humanos, que luego se llamaron costos ocultos.”

“Una empresa que por su estructura rígida soporta el costo de estadía de sus recursos humanos atenta contra la propia fuente de trabajo. A su vez, esta reducción o racionamiento de *stocks* no debe impedir la atención inmediata y oportuna de la demanda. Esta es la fórmula del éxito. Por eso se torna vital para la empresa moderna que en el ingreso o egreso del empleado, el tiempo del proceso y su efectividad y costo deben reducirse al máximo posible, respetando principios éticos y los derechos de trabajador.”

“Las ETTs, entonces, se han convertido en una herramienta estratégica porque aseguran la flexibilidad de la fuerza de trabajo, cubriendo rápida y adecuadamente cada vacante por el tiempo que requiera la necesidad productiva, para que la empresa racionalizada pueda adaptarse a las actuales circunstancias. El trabajo no cubierto a tiempo es trabajo perdido e irreparable; por otro lado, la manutención de la fuerza de trabajo no necesaria es un pesado lastre que se traslada a los costos. Ambos hechos se traducen en ineficiencias y desventajas en el mercado, lo que atenta contra la preservación de la empresa y de la fuerza de trabajo”.

En las empresas tradicionales la administración de personal, de una plantilla relativamente fija y estable, podía y debía ser dirigida desde el núcleo de la organización. Llevando la concepción al extremo, algunos empresarios han sostenido que el ideal sería trabajar con personal sobre cuya administración la empresa matriz no tuviera que distraer ningún recurso ni atención. Vale decir, recibir un trabajador "purificado" de los aspectos relacionales y administrativos inherentes a la relación de trabajo. Liberados de "toda la burocracia", dicho despectivamente, o del juego de "deberes y derechos", dicho desde un punto de vista normativo<sup>9</sup>.

Para la forma de flexibilización laboral que nos ocupa las ETTs pueden cubrir los requisitos de personal transitorio. Sea por vacantes accidentales (licencias y otros motivos de ausentismo), sea para cubrir períodos de alza estacional o momentánea de la producción o de los servicios. Evitando así que la empresa demandante distraiga sus propios recursos en algo que le tomaría mucho tiempo resolver y, sobre todo resolver adecuadamente.

Las respuestas de las empresas usuarias de estos servicios a las preguntas formuladas respecto de cuáles veían como las principales ventajas fueron las siguientes:

- capacidad de flexibilizar cuantitativamente el empleo (80%)
- adquisición de especialización (48%)
- sustitución oportuna del ausentismo laboral (42%)
- sustitución de empleados durante el período de vacaciones (31%)
- disponer de un elenco de candidatos para futuras contrataciones (20%)
- control de los costos de los beneficios sociales laborales (12%)
- reducción de los costos de administración (9%)

Desde el punto de vista de la oferta de trabajo las ETTs pueden desempeñar también roles significativos: Cada vez es más frecuente la creación de circuitos semi cerrados de personas que por contar con experiencia previa y calificación tienen altas probabilidades de volver a emplearse. Y, por el contrario, quienes no han accedido por diversos motivos al empleo, ven objetivamente muy reducidas sus probabilidades de hacerlo. Todo el postulado de la "empleabilidad" apunta en ese sentido (OIT, 1998). De este modo (entre otras razones), se explican las altas tasas de desempleo entre los jóvenes, las mujeres que buscan insertarse en el mercado de trabajo, las minorías étnicas, los adultos de mediana edad desplazados de sus ocupaciones y que no encuentran un empleo permanente satisfactorio y los desempleados de larga duración. Las ETTs pueden facilitar el acceso a trabajos más estables, en la medida en que, su intermediación libere a los postulantes de esos grupos de las barreras de entrada que las empresas les oponen de antemano.

Uno de los empresarios entrevistados promotor de las ETTs sostiene al respecto: "La ETT, debe recolocar al trabajador al término de su misión en la empresa usuaria, éste es uno de los objetivos básicos de las ETTs. Y aquí se ve como las ETTs atenúan la inestabilidad laboral. Esta inestabilidad es una característica actual y no existe porque existan las ETTs, sino porque los puestos son cada vez más inestables, por lo cual el trabajador que ocupe ese puesto tendrá más estabilidad si es empleado de una ETT que si es directo. Podríamos decir que la ETT tiende a cubrir puestos inestables con trabajos estables."

Las ETTs tienen un rol orientador en la búsqueda del empleo: informando sobre las especializaciones y competencias demandadas por un mercado laboral cambiante. "La rotación

<sup>9</sup> Ver "¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal", 1999, varios autores, Cuaderno de Investigación N° 10, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

inútil de la mano de obra es un costo para el empresario, y una pérdida de tiempo y desaliento para el postulante.” En cambio, sostienen, el vínculo con estas empresas posibilita al trabajador la adquisición de capacitación y experiencia profesional hasta encontrar el trabajo deseado, en especial, en la búsqueda del primer empleo.

Existen, además, segmentos de la población laboral que desean o sólo pueden trabajar ocasionalmente. En determinados períodos del año, determinados días de la semana, o en circunstancias en que el trabajo es compatible con el desempeño de sus otras actividades. Es el caso de estudiantes de educación media, técnica o superior en sus períodos de vacaciones, de mujeres madres que buscan compatibilizar la actividad laboral con tareas del hogar y cuidado de sus hijos, organizando su tiempo de trabajo de acuerdo a los calendarios escolares, de adultos mayores, de personas con discapacidades físicas recurrentes pero no permanentes.

Por último, a partir de la información proporcionada por los empleadores del sector, existiría otro segmento de la fuerza de trabajo que se caracteriza por su rechazo a atarse a un solo lugar de trabajo y a un solo empleador y al que le satisface precisamente permanecer un tiempo y luego rotar.

En Chile cabe destacar que en el mensaje del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo<sup>10</sup>, presentado recientemente por el Ejecutivo, frente a la necesidad de regular el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el conjunto del problema de la intermediación laboral, se alude de manera central a su papel en el mercado de trabajo.

En primer lugar, se señala, cabe regular “una actividad que adquiere proporciones importantes en el mercado laboral: se trata de las empresas que proveen trabajadores para servicios temporales en diversas empresas”... “El debido resguardo de los derechos de los trabajadores, el carácter promocional del empleo que aporta este rubro y la falta de estructura jurídica adecuada en que se desarrolla esta actividad, hacen necesaria una regulación que entre otras materias, consigna la creación de un registro obligatorio de empresas de trabajo temporal, que contratan trabajadores para suministrarlos a un tercero, para actividades habitualmente transitorias”.

La Directora del Trabajo<sup>11</sup> de Chile al comentar el proyecto de ley enfatiza cómo la regulación de estas empresas permite, por un lado, formalizar el área del suministro de personal frente a situaciones de efectiva desresponsabilización de las obligaciones laborales cuando la identidad de los empleadores es poco clara y por otro, promover la actividad regulada de empresas realmente de empleo temporal que han resultado favorables en otros países para los sectores más vulnerables de la población en relación con el empleo: jóvenes, mujeres jefas de hogar, minorías étnicas y trabajadores menos calificados.

Una cuestión a estas alturas es saber si efectivamente las personas reales que acceden a puestos de trabajo y están en la base de datos de las ETTs responden o no a los distintos perfiles descritos. Otra es retomar las preguntas iniciales que surgen de los enfoques que ven en esta triangulación, una forma de hacer más herméticos los circuitos para las personas que en forma sistemática quedan excluidos de mejores oportunidades de trabajo.

El análisis de algunas cifras dan orientación frente al problema.

<sup>10</sup> Formula indicación sustitutiva al Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo (Boletín N° 2626-13), 20 de marzo 2001

<sup>11</sup> Entrevista a Directora del Trabajo, 16 abril 2001, Suplemento Portal de la PYME del El Diario Financiero

## 5.2. SECTORES USUARIOS DEL EMPLEO TEMPORARIO

Es pertinente considerar qué sectores productivos utilizan este tipo de empleo. Existe la idea en Chile, a partir de la promoción que hacen las ETTs formales que se trataría de personal ubicado sólo en el sector servicios y para desempeñar funciones menores en estos sectores. La información revela una situación más compleja al respecto.

La distribución del empleo temporario en el conjunto países estudiados por *Bakkenist Management Consultants* indica que es muy variable, sin que pueda hablarse de una única tendencia, como lo ilustra el cuadro siguiente

**Cuadro 7**  
**Composición del empleo temporario según sector que lo utiliza (1996)**

PAÍSES	INDUSTRIA	SERVICIOS	OTRO	TOTAL
Dinamarca	10	90		100
Finlandia	20	80		100
Japón	23	77		100
Países Bajos	38	49	13	100
Estados Unidos	40	50	10	100
España	43	52	5	100
Alemania	47	32	21	100
Portugal	50	50		100
Reino Unido	50	48	2	100
Unión Europea (12)	53	41	6	100
Luxemburgo	42	58		100
Bélgica	61	8	31	100
Francia	74	26		100
Irlanda	10	80	10	100
Austria	80	15	5	100
Noruega	80	20		100

**Fuente:** elaborado a partir de información CIETT/ *Bakkenist Management Consultants*, 1997.

El análisis que hacen organismos empresariales del sector en Norteamérica<sup>12</sup>, indica cómo las principales empresas suministradoras de personal han ido ampliando sus actividades en un amplio espectro de alternativas. En telecomunicaciones (SBS Group), en tecnología informática, contabilidad servicios financieros, manufactura (Manpower), en atención a la salud (*Nestor Healthcare Group*), en actividades científicas (*Kelly Scientific Resources*), en industria automotriz y servicios al sector público (It Satffing).

En América Latina, según los representantes empresariales del sector que reúne la CLETTYA la utilización de empleo temporario se hace en prácticamente todas las actividades económicas, pero de modo preponderante en los servicios, la industria y el comercio.

Frente a la solicitud formulada en la encuesta de listar en orden de importancia los sectores de actividad económica que más utilizan esta forma de empleo, las tres primeras opciones seleccionadas por países fueron las siguientes:

<sup>12</sup> "Global Staffing Industry Report", 1999, California, Estados Unidos

	Industria	Servicios	Comercio	Servicios financieros	Telecomunicaciones
Argentina	1	2	3		
Brasil	2		1	3	
Uruguay	1		3	2	
Perú	2	1		3	
Colombia	1		2	3	
Chile			2	1	3

A pesar de no poder contar con cifras para la región, la localización de los empleos temporarios se distribuye igual que en los países desarrollados en las distintas áreas de actividad económica. Es interesante advertir la presencia significativa que tiene en la industria manufacturera el trabajo temporario, especialmente en aquellos países como Colombia, Brasil y Argentina en donde la actividad está más desarrollada.

### 5.3. PERFIL DE LOS TRABAJADORES TEMPORARIOS

#### 5.3.1. Por edades

La distribución de los trabajadores temporarios por tramos de edad muestra, otra vez, heterogeneidad entre regiones y entre países. Claramente no existe una sola tendencia ni puede decirse tampoco que las cifras indiquen que sea ésta una fórmula preponderante de ingreso de los jóvenes al trabajo, aunque en muchos países representen una importante proporción.

**Cuadro 8**  
**Distribución porcentual por edades de los trabajadores temporarios (1996)**  
**(8 países Unión Europea, Estados Unidos y Japón)**

Países	de 25	26 - 35	36 - 45	46- 55	56 y +	Total
España	49	36	10	4	1	100
Alemania	5	62	20	9	4	100
Bélgica	47	35	13	5		100
Francia	35	25	24	10	6	100
Holanda	55	30	10	5		100
Portugal	34	33	33			100
Finlandia	19	42	20	12	7	100
Suecia	17	22	28	19	14	100
<b>Unión Europea (8)</b>	41	32	17	7	3	100
<b>Estados Unidos</b>	23	28	21	18	10	100
<b>Japón</b>	13	55	27	4	1	100

**Fuente:** elaborado a partir de información CIETT/ *Bakkenist Managment Consultants* 1997

#### 5.3.2. Por sexo

Los resultados del estudio transnacional muestran que la distribución por sexo es también variable y que, salvo excepciones, se trata preferentemente de una forma de empleo que incorpora a trabajadores hombres en los centros de trabajo.

**Cuadro 9**  
**Distribución porcentual por sexo de los trabajadores temporarios (1996)**  
**(11 países Unión Europea, Estados Unidos y Japón)**

PAISES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alemania	81	19	100
Luxemburgo	77	23	100
Suiza	75	25	100
Francia	74	26	100
España	62	38	100
Bélgica	60	40	100
Países Bajos	52	48	100
Portugal	50	50	100
Noruega	36	66	100
Finlandia	22	78	100
Suecia	11	89	100
<b>Unión Europea (9)</b>	66	34	100
<b>Japón</b>	7	93	100
<b>Estados Unidos</b>	72	28	100

**Fuente:** elaborado a partir de información CIETT/ *Bakkenist Managment Consultants* 1997

La representación de sexo está estrechamente relacionada con la actividad económica en donde prestan sus servicios. En Estados Unidos el empleo temporario se utiliza de modo significativo en la industria, que tiende a emplear mayor cantidad de trabajadores hombres, en tanto en Japón (lo mismo que en Finlandia) el grueso del empleo temporario se ubica en el sector servicios, que tradicionalmente tiende a ocupar mayor cantidad de mujeres.

#### **5.4. CONDICIÓN OCUPACIONAL PREVIA**

Desde el punto de vista de la demanda de empleo, por el lado de las empresas usuarias, el aporte de las ETTs es relativamente claro. En empresas modernas, con fuertes requerimientos de adaptación rápida a las demandas de mercado el sistema presta una importante utilidad. Sea para cubrir el ausentismo laboral individual accidental o para cubrir necesidades estacionales, de aumentos ocasionales de la producción o frente a determinados eventos.

Responder, desde el punto de vista de los trabajadores, en forma sistemática y consistente a la doble pregunta: dónde estaban las personas antes y dónde quedan después de emplearse a través de una empresa de empleo temporario, permitiría dar cuenta en forma cabal del impacto y del papel en el mercado de trabajo del sistema. Lamentablemente no hay información disponible suficiente al respecto. El bajo nivel de asociatividad gremial de los empleados temporarios, en tanto no comparten entre ellos una situación material de empleo común, así como sus características migratorias, no contribuyen tampoco a hacer seguimientos.

En los países del norte, en donde el sistema ha madurado y los estudios de seguimiento y los observatorios del empleo son obligatorios y regulares, es posible conocer las tendencias del fenómeno. En los países latinoamericanos la respuesta se obtiene sólo a partir de la percepción que tienen al respecto los representantes de las propias ETTs.

Para una empresa suministradora de trabajadores los registros de información sobre el personal disponible son un activo. De manera que sus archivos son pieza clave para el ejercicio



acertado de su quehacer. Sin embargo, los estudios regionales y nacionales, si los hay, no han sido accesibles para esta investigación.

La información estadística, recogida por CIETT/Bakkenist, para los países europeos y Estados Unidos, respecto de la situación previa a la ocupación de los empleados temporarios se presenta en la siguiente tabla.

**Cuadro 10**  
**Situación previa a la ocupación de los empleados temporarios (1996)**

Países	Desempleados			Estudiantes	Otra	Total
	Corta duración	Larga duración	Total			
Unión Euro. (7)	51	2	53	22	25	100
Suecia	-	-	20	18	62	100
Países Bajos	23	5	25	41	31	100
Portugal	-	-	25	25	50	100
Finlandia	45	5	50	15	35	100
Dinamarca	-	-	50	20	30	100
Alemania	-	-	53	11	36	100
Francia	-	-	72	21	7	100
Estados Unidos	-	-	10	21	69	100

**Fuente:** elaborado a partir de información CIETT/ *Bakkenist Managers Consultants* 1997.

La diferencia entre Estados Unidos y Europa en relación con la condición anterior de empleo o desempleo resulta consistente con la promoción o restricción que se haga del recurso al empleo suministrado por empresas externas en los diversos países. En Estados Unidos, en donde esta fórmula es ya antigua y opera sin restricciones, la captación del desempleo es proporcionalmente menor (10%), y segmentos mayores vienen desde la inactividad (69%) o son estudiantes (21%), en tanto en países como Francia, en donde la regulación del sistema lo restringe a determinados ramas o sectores de actividad y por determinadas razones, el sistema se ocupa más como una forma de captar desempleo que de provisión regular de empleo para personas en distintas condiciones de actividad.

Existe una relación natural entre el perfil etario de los empleados temporarios en los distintos países y la situación previa en la ocupación. En Suecia, como se vio en el punto anterior, en donde una parte importante del empleo temporario (33%) corresponde a personas mayores de 45 años, el 62% proviene de "otra" situación en el empleo, en la cual se encuentra la condición de inactividad. En cambio en los Países Bajos, en los cuales la proporción de jóvenes menores de 25 años bordea la mitad, la proporción de estudiantes que ingresa a esta forma de trabajo es alta.

Una correspondencia similar se observa también entre la distribución por sexo y la situación anterior en el empleo. En los países en donde la proporción de mujeres es significativamente mayor como en Suecia, Finlandia y Portugal lo es también la proporción de empleados que vienen de la inactividad.

En los países desarrollados las ETTs se han incorporando a programas nacionales que facilitan la reinserción en el mercado laboral de los grupos "en desventaja". Algunos de estos

programas son extensión de planes de capacitación para trabajadores temporarios, otros se orientan hacia las necesidades de las personas “en desventaja”.

En Francia se ha desarrollado un programa especial de formación para los jóvenes temporarios que se orienta a ayudar a los menores de 26 años a obtener experiencia y entrenamiento en el trabajo, desarrollado por la asociación de ETTs en cooperación con las contrapartes sociales y el gobierno.

En los Países Bajos casi el 35% de todos los trabajadores temporarios pertenecían a la categoría de “deventajados”: mayores de 45 años, personas con discapacidades parciales, desempleados de larga duración y pertenecientes a minorías étnicas. En 1998 un programa iniciado por dos ETTs y agencias públicas de empleo lograron la colocación de 30 000 personas “difíciles de ocupar”. Otra ETT ha desarrollado programa que ofrece rebajas a las empresas usuarias que permitan dar la oportunidad de obtener experiencia laboral como empleados temporarios a estos segmentos de la población.

En Estados Unidos algunas ETTs participan voluntariamente de programas en los niveles locales administrados por los Estados. Y en algunas ocasiones se les ha permitido establecerse en oficinas de programas para el desempleo.

En síntesis, entonces, el sistema de colocación a través de ETTs puede servir como un medio de incorporación al trabajo de desempleados y otras categorías sociales con mayores dificultades para acceder al empleo. En determinados contextos, la inserción inicial por medio de ellas puede servir de trampolín para acceder a mejores puestos de trabajo y a empleos más estables.

Respecto de las tendencias de actividad posteriores y en la calidad de los empleos no se conocen estudios de una amplitud similar a los ya citados. A partir de dos investigaciones parciales, una hecha en Francia<sup>13</sup> y otra en Estados Unidos<sup>14</sup>, se destacan algunas observaciones que no van en un solo sentido.

En el estudio francés se estableció que un 35% de los trabajadores temporarios en 1991 lograron un empleo estable en 1992. Y esta tendencia se revertía de ahí en adelante para llegar por debajo del 20% en 1998, después de siete años de trabajar a través de este sistema. En la encuesta en Estados Unidos, un tercio de los trabajadores de ETTs preferían esa modalidad a la de un empleo tradicional. El resto lo asumía porque era la alternativa que tenía o que conocía para insertarse laboralmente. La diferencia entre hombres y mujeres al respecto no era sustantiva, en tanto 31% de los hombres prefería esta fórmula a una estable, en el caso de las mujeres aumentaba sólo a un 35%, lo cual resulta marginal frente a la observación de que este sistema resulta particularmente ventajoso para trabajadoras mujeres.

## **5.5. Calificación y formación para el trabajo**

Respecto de la formación y las competencias para el trabajo, el problema se ha analizado desde dos perspectivas. La primera se refiere a los niveles de calificación del personal involucrado en el empleo temporario. Si se trata de personas con bajas calificaciones, que por eso mismo no tienen mayores alternativas para poder insertarse en el campo laboral o de trabajadores especializados, que poseyendo un buen nivel de calificación, desconocen los caminos que les permitan acceder a

---

<sup>13</sup> France Portrait Social-Dossier de Presse- Edition 1998, en [www.inse.fr](http://www.inse.fr)

<sup>14</sup> Contingent and alternative employment arrangements, U.S. Department of Labor, 1997 en [www.bls.census.gov/cps](http://www.bls.census.gov/cps)

buenas oportunidades de empleo, o que, frente a sus calificaciones, no haya una demanda de empleo suficientemente conocida como para que puedan acceder de modo directo a ella. Con calificaciones bajas o altas, puede tratarse también de personas que quieran rotar por distintos lugares de trabajo.

El segundo aspecto toca al papel que cumplen tanto las ETTs como las empresas directamente usuarias de las prestaciones laborales en el proceso de formación para el trabajo de sus empleados. ¿Otorga este sistema mayores habilidades o capacitación laboral que la que poseen al momento de ingresar a él? Si la respuesta es afirmativa, ¿en cuál de las dos empresas se concentra la formación?

### **5.5.1. Las ocupaciones disponibles**

Frente al contenido de las ocupaciones u oficios que desempeñan los trabajadores temporarios los antecedentes son:

El mayor despliegue del empleo temporario coincide con los procesos de terciarización de las actividades económicas. Y efectivamente, en momentos de instalación de la actividad se ha orientado a la captación y colocación de personal para desempeñar actividades administrativas, financieras, comerciales. Cajeras y cajeros de banco y de supermercado, promotores de productos y de servicios, vendedores en grandes tiendas, son frecuentemente colocados por una ETT. Este sector es el más visible en Chile, donde la actividad está en proceso de crecimiento, pero está lejos de ser mayoritario y el único.

La tendencia del desarrollo de la actividad en las últimas décadas muestra una trayectoria desde este tipo de ocupaciones hacia actividades más complejas. Sobre esta materia específica no ha sido posible obtener información estadística, pero todas las observaciones tanto de las organizaciones empresariales de sector así como de expertos apuntan en ese sentido. “El destino del negocio está marcado por la capacidad que tenga para ofrecer personal con alta competencia técnica y de que distintas empresas diversifiquen su oferta” “Se trata crecientemente de ubicar nichos de mercado para cada una de ellas”<sup>15</sup>.

El estudio realizado en Francia (Marchand, D. y De Ficquelmont, É. M., 1993), hace un análisis sobre cómo el sector va diferenciando y especializando los servicios de acuerdo a la demanda general y local, llegando a ofrecer personal “a la carta” de las necesidades usuarias. A inicios de los 90s las ETTs francesas habían orientado su oferta a tres tipos de servicios:

- 1) sectores de punta: paramédicos, aseguradoras, bancos, hoteles, electrónica industrial, robótica
- 2) calificaciones “raras”: secretarías bilingües, enfermeras especializadas, correctores de texto
- 3) profesiones tradicionales de alta competencia: automotriz, construcción, obras públicas

En América Latina, se produce una situación ambivalente al respecto. Por una parte, las empresas de empleo temporario están permanentemente incursionado en diversas áreas, sea porque inician hace poco su actividad, sea porque, en un terreno de desregulación o de falta de control de las normas, compiten por costos con una masa de formas espúreas y fraudulentas, lo cual las induce a ofrecer también personal “más barato” que coincide con que sea de menor calificación. Al mismo tiempo, sin embargo, las mismas empresas, o algunas de ellas, se especializan en ciertas áreas de

<sup>15</sup> “Global Staffing Industry Report”, 1999, California, Estados Unidos

mayor complejidad técnica: servicios informáticos, geólogos y otras especialidades para la minería, profesionales y técnicos pero bien formados, como los servicios administrativos y de contabilidad o el personal para actividades bancarias.

Según la información proporcionada por CLETTYA, los oficios temporarios se concentran por países del siguiente modo.

En Brasil las ocupaciones más frecuentemente empleadas son en orden de importancia: 1.- vendedores, demostradores, promotores de ventas, 2.- personal de informática; preparador de datos, digitadores, 3.- operadores telefónicos, personal de telemarketing, 4.- personal de servicios generales y administrativos como recepcionistas, porteros secretarias.

En Argentina, en cambio, se utilizan en primer lugar los oficios empleados en la industria manufacturera; automotriz, metalúrgica y alimentaria. En segundo lugar, promotores y vendedores. Y, en tercer lugar personal de informática.

En Uruguay, tienen también prioridad las ocupaciones de la industria manufacturera; operarios de laboratorios y embotelladoras y, secundariamente, técnicos y administrativos.

En Perú los servicios de seguridad y vigilancia, personal administrativo, operarios calificados, técnicos y trabajadores no calificados.

En Colombia las ocupaciones más frecuentes siguen el orden siguiente: 1.- secretarias, 2.- operarios industriales calificados, 3.- auxiliares de contabilidad, 4.- vendedores de comercio.

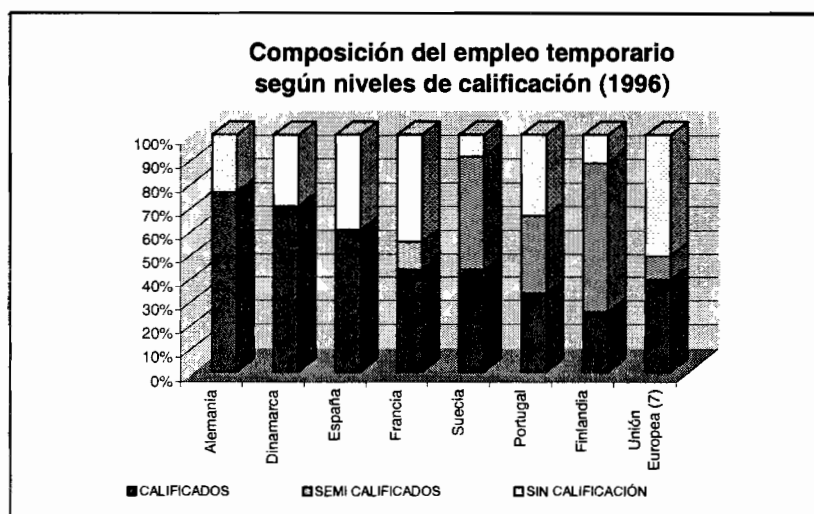
En el estudio realizado en Chile (Echeverría, M., Uribe-Echevarría, V., Solis, V., 1999) las ocupaciones más frecuentes colocadas por ETTs pertenecían al área administrativa: secretarias, contadores, auxiliares; al área de las comunicaciones: operadores telefónicos; personal de seguridad: guardias, vigilantes; personal de bancos y financieras: cajeros, vendedores de seguros. Sólo dos transnacionales proveían operarios industriales de calificación baja y media y ello era una incursión reciente en el área. En el mismo estudio, sin embargo, el personal suministrado por entidades distintas a las ETTs, comprendía prácticamente a toda la gama ocupacional con particular énfasis del área operaria, que ejecuta trabajos con alto contenido manual.

La información que arroja el informe de mayor alcance internacional muestra que en 7 países de la Unión Europea 51% de los trabajadores temporarios son trabajadores sin calificación, mostrando una distribución alta especialmente en Francia y España y, secundariamente, en Portugal.

**Cuadro 11**  
**Composición del empleo temporario según niveles de calificación (1996)**

Países	Calificados	Semi calificados	Sin calificación	Total
Alemania	76		24	100
Dinamarca	70		30	100
España	60		40	100
Francia	43	12	45	100
Suecia	43	48	9	100
Portugal	33	33	34	100
Finlandia	25	63	12	100
Unión Europea (7)	39	10	51	100

**Fuente:** elaborado a partir de información CIETT/ *Bakkenist Managers Consultants* 1997.



Por el contrario, en Alemania y Dinamarca el personal ocupado es principalmente de altas calificaciones.

El análisis según nivel educacional (primario, secundario y superior "terciario"), muestra que en Estados Unidos y en Japón, el personal ocupado a través de este sistema posee educación de tercer nivel (alrededor de un 70%). En Suecia los empleados temporarios tenían un nivel educacional alto (45% educación de tercer nivel) y, en el otro extremo, en Portugal y España se empleaba la proporción de trabajadores con menores niveles educacionales (30% y 21% con educación primaria, respectivamente).

En la consulta realizada a los representantes de empresas latinoamericanas, sólo en el caso de Brasil respondieron que reclutaban personal semicalificado y calificado, los cinco restantes señalaron que incorporaban indiferenciadamente trabajadores de todos los niveles de calificación.

**Cuadro 12**  
**Calificación del personal temporario en 6 países latinoamericanos**

Países	No calificado	Semi calificado	Calificado	Altamente Calificado	De todo tipo
Argentina					X
Brasil		X	X		
Uruguay					X
Chile		X			X
Perú					X
Colombia					X

**Fuente:** encuesta a representantes de CLETTYA, 1999

### 5.5.2. Etapas en el desarrollo de la formación y las competencias laborales

El sistema desde el punto de vista de las competencias laborales que las personas adquieren en su vida profesional tiene un potencial muy grande. El asunto es que pueda efectivamente ser socialmente reconocido así en tanto se trata de competencias que no cuentan aún con sistemas formales de evaluación.

La incorporación sucesiva a distintas empresas obliga a los empleados a desarrollar su capacidad de relacionarse con distintos modelos de empresas y con culturas organizacionales variadas. Las habilidades para ser capaz de identificar los ejes de cada sistema, de incorporarlos con rapidez y de adecuar el esquema individual de desempeño laboral a esas pautas, pasa a ser un requisito tan importante como sus propias competencias técnico-operativas.

Los conocimientos laborales se ven puestos a prueba cuando las personas deben adecuarse a distintas tecnologías y formas de organización del trabajo. Este proceso se vuelve efectivamente virtuoso en la medida en que las empresas usuarias cuenten con canales de acogida y manejo efectivo de las nuevas situaciones. De este modo las facilidades para incorporar y sacar personal de las plantillas fijas de las empresas y trasladarlas a las variables, las obliga a generar sistemas capaces de responder activamente a esta flexibilización.

Se pueden distinguir tres etapas significativas en el entrenamiento y la formación para el trabajo.

La primera y más elemental es la simple conexión entre demanda y oferta de empleo. Aquí las empresas de servicios temporarios operan como simples agencias de colocación de personal, con la particularidad de hacerse cargo de la administración de la relación laboral y este es el único valor que agrega la ETT a la empresa usuaria.

En esta etapa el sistema no se ha consolidado bien. El personal disponible pasa por una y otra ETT y de una a otra empresa usuaria, sin quedar registro de ello. La situación le resta méritos, más que otorgárselos. El trabajador en términos de certificación no acumula créditos. Esta etapa coincide con la existencia no regulada del sistema y se presta para el uso indebido de las carencias de oportunidades de empleo para las personas.

Al funcionar fuera de la legalidad y la institucionalidad, no se dispone de organismos que regulen, certifiquen, fiscalicen y apoyen esta forma de socialización laboral. Esta pseudo

marginación institucional, va amarrada con una marginación en los centros de trabajo. Los trabajadores temporarios son mirados como personal extraño en las empresas e incluso amenazadora para la estabilidad laboral del personal estable y de los sindicatos. Los procesos de aprendizaje no son reforzados y sus efectos en la formación para el trabajo son débiles.

En la segunda etapa el sistema adquiere una consolidación mayor. Las empresas de empleo temporal tienen un giro propio y se dedican profesionalmente a él. Aparecen y desaparecen con facilidad y dependen de los ciclos económicos. En muchos casos mantienen una relación cautiva con determinadas empresas usuarias, éstas son sus clientes principales y pueden haberse creado a partir de ellas, para venderles como "servicio externo" la colocación y administración de una parte del personal.

Esta etapa coincide con los procesos de descentralización de la producción, de externalización y especialización de las empresas. Desde el punto de vista de las empresas usuarias, la compra de servicios que no son de su competencia es bien evaluada y así las empresas usuarias prueban el sistema de administración del personal, sin mayor compromiso.

En este momento el personal se ubica en distintos centros laborales y prueba de manera espontánea e informal sus propias aptitudes. La ETT, a su vez, debe comenzar a incorporar otras dimensiones en su quehacer. Define las características de sus empleados, sus conocimientos y habilidades. Es parte de la compra que le solicita la usuaria. Desaparece el traspaso anónimo de competencias y los procesos de selección y clasificación del personal cobran mayor importancia.

En este momento el paso por distintas empresas y la evaluación del desempeño que éstas hacen cobra interés para el curriculum de los postulantes. De manera que haber estado empleado en una firma de prestigio y haberse desenvuelto en ella adecuadamente, pasan a ser situaciones buscadas y valoradas por los postulantes. El asunto del aprendizaje tanto de estilos de trabajo como de los aspectos eminentemente técnicos, cobra interés. Se va a las empresas no sólo a obtener una remuneración sino como una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos.

Este espacio de aprendizaje en las empresas usuarias es capitalizado por las ETTs. Disponer de empleados que se hayan desempeñado en empresas grandes, con un alto nivel tecnológico les reditúa beneficios a ellas mismas. El empleado desarrolla sus destrezas laborales en las empresas donde presta servicios. La ETTs no agregan mayor valor, salvo que van afinando su capacidad de ir vinculando las personas adecuadas con el puesto de trabajo que debe ser llenado.

Pero estas relaciones tienen un límite. Las ETTs de cada país compiten con empresas transnacionales que han hecho la mayor parte del recorrido y, a su vez, las empresas usuarias son más conscientes de sus necesidades específicas y exigen con mayor claridad un determinado perfil del empleado. El que incluye no sólo conocimientos técnicos, sino también aptitudes relacionales.

En una tercera etapa, las ETTs están obligadas a invertir en la capacitación técnica y en las otras habilidades que requiere el desempeño del trabajo moderno; la capacidad de aprender, de identificar los vacíos en el conocimiento, la disponibilidad para poder llenarlos.

Las limitaciones legales que han puesto los países que han legislado con el objeto de asegurar la dedicación exclusiva a la colocación de personal de estas empresas, en muchos casos han excluido explícitamente la capacitación. Esto va en contra las tendencias de la actividad económica y del empleo que exigen niveles de especialización, que debería llevar a que las ETTs contribuyan en este ámbito.

Frente a la pregunta formulada en la encuesta: ¿cuentan las ETTs con escuelas y/o programas de capacitación?, los representantes de países en los cuales el sistema ha tenido un desarrollo importante del sistema, como Brasil y Argentina, respondieron que no. Los representantes de Uruguay y Perú respondieron: sólo algunas. Y respecto de dónde adquiere formación el personal que colocan las respuestas se ordenaron según se presenta en la siguiente tabla.

<b>Países</b>	<b>Se recluta ya formado</b>	<b>Se forma en las ETTs</b>	<b>Se forma en las empresas usuarias</b>
<b>Argentina</b>			X
<b>Brasil</b>	X		X
<b>Uruguay</b>	X	X	X
<b>Chile</b>		X	X
<b>Perú</b>			X
<b>Colombia</b>	X		X

**Fuente:** encuesta a representantes de CLETTYA, 1999

Una información interesante muestra el proyecto de legislación chilena de las empresas de servicios transitorios y del contrato de trabajo de servicios transitorios. Junto con asegurar y promover que se trate de empresas dedicadas a esas funciones y que puedan acreditar su solvencia para responder de las obligaciones con sus empleados, obliga a proporcionar capacitación al menos al 10% de los trabajadores que suministren durante cada año<sup>16</sup>. Promueve además la formación de personas discapacitadas y muy especialmente la formación del personal en nuevas tecnologías.

<sup>16</sup> En el Párrafo 6, artículo 152 bis, se establece además que "Las empresas de Servicios Transitorios podrán imputar provisionalmente la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, en los pagos provisionales mensuales a la renta que realizaren durante el respectivo ejercicio" y más adelante, que podrán imputar también "gastos en capacitación que excedan en el año el equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas a su personal en el mismo período, siempre y cuando tales gastos financien programas dirigidos a trabajadores con discapacidad o se orienten al aprendizaje de nuevas tecnologías. Para tal efecto, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo estará especialmente facultado para determinar cuáles programas se refieren a nuevas tecnologías".



## CONCLUSIONES

1.- Las empresas de empleo temporario se han extendido en las últimas décadas en el nivel internacional, tienen una presencia significativa en países de América Latina, en particular en algunos de ellos, incluido Chile. En este último está en discusión su regulación como parte del paquete de reformas laborales y, por lo tanto, pasará a ser un tema de interés para la elaboración de políticas públicas, como lo ha ocurrido en los otros países en donde se han regulado esta actividad.

2.- El empleo temporario, que se inscribe en una relación triangular de trabajo, plantea un conjunto de problemas, de desafíos y también de oportunidades para el empleo, los trabajadores, las empresas, los organismos estatales y la institucionalidad laboral en su conjunto.

3.- El primer problema es la situación, jurídicamente inédita, de división en dos del empleador. Uno que utiliza directamente los servicios y bajo el cual los empleados están en situación de subordinación y dependencia técnica y organizacional, y otro, que los recluta, selecciona, suscribe el contrato de trabajo, paga las remuneraciones y administra la relación laboral. Esta característica del sistema puede hacer poco claras las obligaciones de cada parte, generándose un vacío de responsabilidades, que deja al trabajador en "tierra de nadie", asunto que las propuestas de regulación del sistema deben prever y resolver con claridad.

4.- El acceso al empleo a través de este sistema abre puertas a grupos de la población con particulares dificultades para ingresar al mercado de trabajo: jóvenes, mujeres, discapacitados, minorías étnicas. Desde esta perspectiva puede tener un efecto "trampolín" para puestos de trabajo estables o simplemente inaccesibles para las personas sin esta intermediación. Puede servir también para la colocación temporal para personas que no pueden trabajar en forma permanente.

5.- El sistema contribuye, en principio, a que las personas que circulan por él mejoren sus competencias laborales, potenciando sus capacidades para establecer distintas relaciones de trabajo, familiarizándose con tecnologías diferentes, poniendo a prueba sus conocimientos en distintos puestos de trabajo y enfrentarse periódicamente a la resolución de nuevos problemas.

6.- Para que ocurran efectos realmente virtuosos para el empleo se requiere que las empresas de empleo ofrezcan personal temporario y las empresas usuarias recurran a este sistema para cubrir necesidades transitorias de personal. Cuando se las utiliza para el empleo permanente, normalmente se lo hace con fines de encubrimiento de las verdaderas relaciones de trabajo, incorporando al suministrador como fachada y precarizando el empleo. En materia de formación para el trabajo no hay mayores ganancias para nadie.

7.- En un primer momento las ETTs recurren a las calificaciones y formación técnica que el personal que captan trae consigo. Posteriormente, estas empresas se van beneficiando de la formación que los trabajadores van recibiendo en las empresas donde prestan sus servicios. Pero ambas vertientes tienen un límite. De manera que el funcionamiento de esta fórmula, para que se desarrolle en forma sustentable requiere de formación otorgada por las empresas de empleo temporario.

8.- La discusión en los países desarrollados y la evolución de las empresas más exitosas del sector así lo señalan. Las grandes colocadoras de personal más valoradas en el mercado de trabajo son las especializadas. Asimismo el personal que ofrecen tiene una alta demanda. Más aun, los trabajadores mejor valorados son los que cuentan con las calificaciones entregadas por la ETT. De

este modo la trayectoria va desde la colocación de personal de escasa calificación y más bien “comodín” hacia la de personal de altas competencias técnicas incluida su potencial polivalencia.

9.- Hasta ahora, en los países latinoamericanos, no existe un sistema que registre las trayectorias laborales. Por lo tanto la “certificación” ocurre de manera informal y no está incorporada de manera clara en los mecanismos de oferta y demanda de empleo.

10.- Las políticas de empleo en los países de la región deben incorporar mecanismos que reconozcan, estimulen y normen esta modalidad de trabajo. Creando mecanismos que logren calificar la formación otorgada por la ETTs y oportunidades para certificar el tránsito de las personas por distintos empleos. El aporte de la propuesta chilena parece interesante al respecto en el sentido de, no sólo de no impedir que los intermediarios laborales tengan sus propias escuelas de capacitación del personal, sino de obligar a que haya dedicación a ello.

## BIBLIOGRAFÍA

- CINTEFOR (OIT) y Ministerio para la Cooperación Económica y Desarrollo, República Federal Alemana (1999), Vargas, Fernando, Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, en disco, inédito.
- CINTEFOR (OIT), (1998), Novick, Marta y otros, Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales. Un análisis cualitativo en el sector metalmecánico argentino, Montevideo.
- Ameglio, Eduardo, 1984, Las empresas suministradoras de mano de obra temporal, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, Uruguay.
- Bakkenist Management Consultants para CIETT, (1998) *Temporary Work Businesses in the Countries of the European Union*, Bélgica.
- Bunk, G. P. "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA". Revista CEDEFOP No. 1. 1994, citado por Vargas (1999).
- Castells, Manuel, 1998, La era de la información. Economía, sociedad y cultura, tres volúmenes, Alianza Editorial, España.
- CIETT, 1998, 1999, *Report of Activities*, dos últimos años, Bélgica.
- CLETTYA, 1999, "El Observador del Empleo Temporal en Latinoamérica", Órgano Oficial de la Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajo Temporal y Afines, Año 1, N° 1, Argentina.
- Coriat, Benjamin, 1982, El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, Siglo XXI Editores, México.
- Díaz, A y Martínez, J., 1991, *Chile: the great transformation*.
- Dirección del Trabajo, 1999, Varios autores, ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de empleo temporal, Cuaderno de Investigación N° 10.
- Ducci, María Angélica. "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", en: Formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT. Montevideo, 1997, citado por Vargas (1999).
- Echeverría, M. y Herrera, G., 1995, "Innovaciones y trabajo en empresas manufactureras chilenas: la visión sindical", Proyecto OIT-ACDI, OIT, Santiago.
- Echeverría, M. y Uribe-Echevarría, V., 1998, "Condiciones de trabajo en sistemas de subcontratación", Documento de Trabajo N° 81, OIT, Santiago.
- Echeverría, M., Uribe-Echevarría, V., Solís, V., 1998, El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas, Cuaderno de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- ENCLA 98, 1998, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Global Staffing Industry Report*, 1999, California, Estados Unidos.
- Hernández, M., 1999, Antecedentes para un estudio cuantitativo del suministro de trabajadores, en ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal, Cuaderno de Investigación N° 10, Dirección del Trabajo.

- INSEE, *Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, Insee Première*, <http://www.insee.fr/vf/produits/pub/prem/index.htm>.
- INEM, Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional, Madrid 1995.
- Lipsett, B. y Reesor, M.: *Flexible Work Arrangements, Applied Research Branch, Human Resources Development*, Canada, June, 1997.
- Marchand, D. y De Ficquelmont, É. M., *Le travail temporaire*, 1993, Colección *Que sais-je?*, Presses Universitaires de France, París.
- Novick, M., Gallard, M.A. (Coordinadoras), 1997, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, Red Educación y Trabajo CIID-CENEP, OIT CINTEFOR.
- OECD, 1995, *Flexible working time, collective bargaining and Government intervention*.
- OIT, 1991, *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO – 88*, Ginebra.
- OIT, 1998, *Informe sobre el empleo en el mundo 1998 – 1999. Empleabilidad y mundialización. Papel fundamental de la formación*, Ginebra.
- Rifkin, J., 1996, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Editorial Piados, Buenos Aires.
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel C., 1994, *Las empresas de trabajo temporal en España*, Tirant lo Blanch, Colección Laboral, Valencia.
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel C., 1992, *Cesión de trabajadores y empresas de empleo temporal*, Madrid.
- Sala Franco, T., 1999, *Las empresas de trabajo temporal tras cuatro años de su implantación en España*, en *¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal*, Cuaderno de Investigación N° 10, Dirección del Trabajo.
- Saldaña, L., Weintraub, M., 1997, *“Satisfacción Laboral de los Trabajadores Subcontratados en el Sector Metalúrgico”*, Taller de Titulación, Instituto de Sociología, Universidad Católica de Chile.
- Tokman, V.E., Martínez, D., editores, 1999, *Flexibilización en el margen. La reforma del contrato de trabajo*, Lima.
- UBS *Swiss Economic Research*, (2000) *“Prices and Earnings around the Globe. An International Comparison of Purchasing Power”*.
- Valle, R., 1998, en ponencia inédita en *Taller de Estudios del Trabajo*, OIT, Dirección del Trabajo y Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, Chile.
- Vilas, Carlos, en febrero 1999, *“The decline of the steady job in Latin America”*, en *NACLA Report on the Americas*, Vol.XXXII, N°4.







