

## **LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT**

### **FACTORES QUE JUSTIFICAN EL DESCENSO DE SUS CONTRATACIONES TRAS LA REFORMA LABORAL Real Decreto-ley 32/2021**

#### **RESUMEN**

Según datos publicados por el Ministerio de Trabajo, con la entrada en vigor de la reforma laboral 32/2021, de 28 de diciembre y la eliminación del contrato temporal por obra y servicio se detecta una reducción en la contratación de trabajadores a través de la empresa de trabajo temporal. En este artículo, además, estudiamos otros factores que pueden influir en el descenso de la contratación.

#### **ABSTRACT**

According to data published by the Ministry of Labor, with the entry into force of labor reform 32/2021, of December 28 and the elimination of the temporary contract for work and service, a reduction in the hiring of workers through the construction company is detected, temporary job. In this article, we also study other factors that may influence the decline in hiring.

#### **PALABRAS CLAVE**

ETT, contrato temporal, TIC, descenso de contrataciones mediante ETT, temporalidad, sociedad cambiante, adaptación, empresas, trabajadores, empleados, mano de obra, contratos de obra y servicio, reforma laboral.

#### **KEY WORDS**

ETT, temporary contract, ICT, decrease in hiring through ETT, temporary employment changing society, adaptation, companies, workers, employees, workforce, work and service contracts, labor reform.

#### **CONTEXTO**

El carácter cambiante de la sociedad actual se manifiesta en distintas áreas de comportamiento general centrado en el fenómeno de la globalización, en el acceso masivo de información a través de internet, en la rotación de las relaciones laborales, en el fenómeno del turismo y la movilidad, en las nuevas conexiones interculturales y especialmente en los procesos y necesidades de consumo, así como la inmediatez de la oferta y la demanda de los mismos que afecta a toda la cadena de producción, manufacturera y distribución de bienes y servicios.

En este contexto, como indica Aramendi Sánchez, en “El contrato de trabajo: una realidad cambiante y desprotegida”, se pone de manifiesto como ante una acuciante transformación en las nuevas fórmulas de descentralización productivas se pasa a las contratas y subcontratas, el teletrabajo, la encomienda de trabajos a autónomos, el outsourcing y la contratación a través de ETTs. Todo ello, junto a la también cambiante normativa, actualmente la entrada en vigor de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, con la eliminación del contrato temporal por obra y servicio, pone de manifiesto que determinadas empresas de contratación cuyo eje principal son contratos laborales temporales se ven afectadas a la hora de la puesta a disposición de trabajadores a través de este tipo de relación contractual temporal.

El desarrollo e integración de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) desde los inicios del Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (PNTIC) en 1989, y en las aulas desde los inicios de internet en la educación (2000-2007) y con la incorporación de internet en la metodología educativa y del profesorado (2007-2011) ha favorecido también, esta transformación desde los inicios de la educación de los individuos hacia los agentes y sistemas económicos.

## **INTRODUCCIÓN**

Tras el proceso de reforma laboral de los años 1993 y 1994 las ETT quedaron legalizadas en España mediante la ley 14 / 1994 de 1 de julio, por la que se regula la empresa de trabajo temporal. La legalización en España de las ETT, ha seguido un esquema muy similar al de la mayor parte de los países de nuestro entorno en donde la iniciativa privada ha sido la que se ha adelantado la intervención del legislador. El inicio del proceso fue un régimen jurídico que condenaba cualquier forma de interposición en el mercado de trabajo sin distinción de tipos o finalidades. Esta prohibición recogida en el decreto 3677/1970 de 17 de diciembre imponía una serie de responsabilidades y sanciones a las personas naturales y jurídicas que contrataban o reclutaban trabajadores. Este precepto se trasladó de forma íntegra al artículo 43 del Estatuto de los trabajadores de 10 de marzo de 1980 y permaneció vigente hasta la reforma de 1994.

Sin embargo, los procesos de racionalización y reestructuración productiva que se llevaron a cabo en nuestro país durante ese periodo dieron lugar a la externalización de la actividad productiva y de la gestión del personal por medio de la subcontratación. A esto cabe añadir una cultura de flexibilidad laboral en los mismos procesos y una necesidad empresarial de reducción de costes laborales, además de la necesidad de canalizar una demanda existente de inmediatez en la contratación en muchos sectores sobre todo en el sector servicios. Esta situación de cambio en la percepción legal de la naturaleza jurídica de interposición en el contrato de trabajo se ha justificado tanto por la convergencia de la necesidad empresarial como por el motivo de que la mayor parte de los países europeos regulaban la cesión de trabajadores en esas fechas.

Los pioneros fueron los Países Bajos que regularon esta cesión de mano de obra en 1965 y en los años 70 surgieron las primeras iniciativas comunitarias de regulación conjunta. En los años 90 la mayoría de los países ya habían legalizado las empresas de trabajo

temporal salvo Grecia, Italia y España, que lo hicieron a lo largo de esa década. (Rodríguez-Piñero Royo, M., 2000)

Los acontecimientos de las últimas décadas en la economía española han generado una necesidad de transformación a todos los niveles sociales, que lleva a pensar que “el empleo para toda la vida es una en una misma empresa” es cosa del pasado. Las innovaciones tecnológicas, la apertura de la economía al exterior, el aumento de la competencia nacional e internacional, etcétera, son elementos que generan mayor inestabilidad en las relaciones laborales debido a la necesidad de la rápida adaptación de las empresas a las cambiantes condiciones económicas de los mercados.

Distintos estudios realizados, señalan que el cambio en el sistema organizativo laboral actual depende de las estrategias de la empresa respecto a las fluctuaciones de la demanda y a la necesidad de reducir el coste del factor trabajo. (Moneo Perez, J.L, 2014)

Como es sabido nuestro país ha recurrido de forma generalizada a dos prácticas, la externalización de la actividad productiva y de gestión de personal mediante ETT y la subcontratación. La utilización del empleo temporal ha sido la medida utilizada por las empresas para abaratar el coste empresarial usando uno de los tipos contractuales temporales más comunes “el contrato por obra y servicio”.

Analizamos varios factores que pueden influir para que en los últimos datos recogidos por el Ministerio de Trabajo indiquen que el número de contrataciones realizadas por las ETT han decaído hasta un 21% desde enero a agosto de 2023, respecto al mismo período de 2022, cuando en el mismo contexto el número de contrataciones ha crecido un 2,9%.

## **1. REFORMA LABORAL Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medios urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

Desde la legalización de la ETT en 1994 hasta nuestros días, sin contar con la ley 10 /1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación previa, en España ha habido, al menos, 9 reformas laborales de las cuales menos de la mitad han sido pactadas con consenso entre sindicatos y empresarios, con el apoyo del Gobierno en curso. Esto quiere decir, que cada una de las reformas, en su periodo de aplicación, han tenido un objetivo distinto, cuyo interés ha recaído en el fomento de empleo sin duda, pero en ocasiones, salvaguardando aspectos no relacionados con medidas garantistas del bienestar social sino con intereses exclusivamente empresariales o privados.

Los objetivos últimos de las sucesivas reformas, activos o pasivos de empleo han fluctuado entre la creación de empleo y la competitividad empresarial, por lo que los factores como temporalidad, flexibilidad, coste de los despidos, fomento o no de sectores vulnerables, fomento de contrataciones indefinidas entre otros, ha sido eje central de estas reformas.

Para entender la importancia de la reforma la laboral de 2021, hay que definir lo que es un contrato temporal ahora llamado contrato de duración determinada. El contrato

temporal es un tipo de contrato no indefinido que establece una relación laboral entre el empresario y el trabajador por un tiempo concreto. En el marco normativo actual el contrato temporal solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, se restringe así el catálogo de situaciones en que resulta aplicable esta modalidad en favor de otras opciones como el contrato fijo discontinuo, es decir, la nueva ley elimina el contrato por obra y servicio. Los tipos de contratos temporales, según la definición que da el Servicio Público de Empleo Estatal para la nueva redacción del Estatuto de los trabajadores es:

- el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, basado en el incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que aun tratándose de la actividad normal de la empresa genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible, incluido lo dejados ajustes producidos por las vacaciones anuales y atender situaciones ocasionales previsibles que tengan una duración reducida y delimitada. Duración de este tipo de contrato será como máximo de 6 meses ampliable a un año por convenio colectivo.

La duración de este tipo de contratos cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, será de 90 días en el año natural. Esto quiere decir que las empresas solo podrán utilizar este contrato máximo 90 días, independientemente de las personas que sean necesarias para atender durante esos días las labores determinadas que así se detallan en el contrato. Este tipo de contrato no podrá utilizarse de forma continuada.

- el contrato de duración determinada por sustitución se refiere a la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona ha sustituido en la causa de sustitución, el cual también podrá ser celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. También podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora. La duración del contrato coincidirá con la reducción de jornada o de la ausencia que justifique la contratación.

La reforma laboral limita la concatenación de contratos de duración determinada, superando estos límites temporales, pasaría a indefinido. Se dan dos supuestos, cuando la persona es contratada de forma temporal más de 18 meses en un periodo de 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo para la misma empresa o grupo empresarial, a través de dos o más contratos temporales por circunstancia de la producción. También se considerará indefinido el trabajador que ocupe un puesto que hubiera estado ocupado previamente durante más de 18 meses en un periodo de 24, con o sin solución de continuidad, mediante contratos por circunstancias de la producción. En ambos supuestos se incluyen tanto los contratos directos a través de una ETT, como los de puesta a disposición realizados con ETT.

A continuación, vemos mediante datos del Ministerio de Trabajo, la evolución de las cesiones de trabajadores y de tipos de contratos de puesta a disposición, a lo largo de los años 2011 a 2023, y la tipología de contratos durante los años 2022, hasta agosto de 2023.

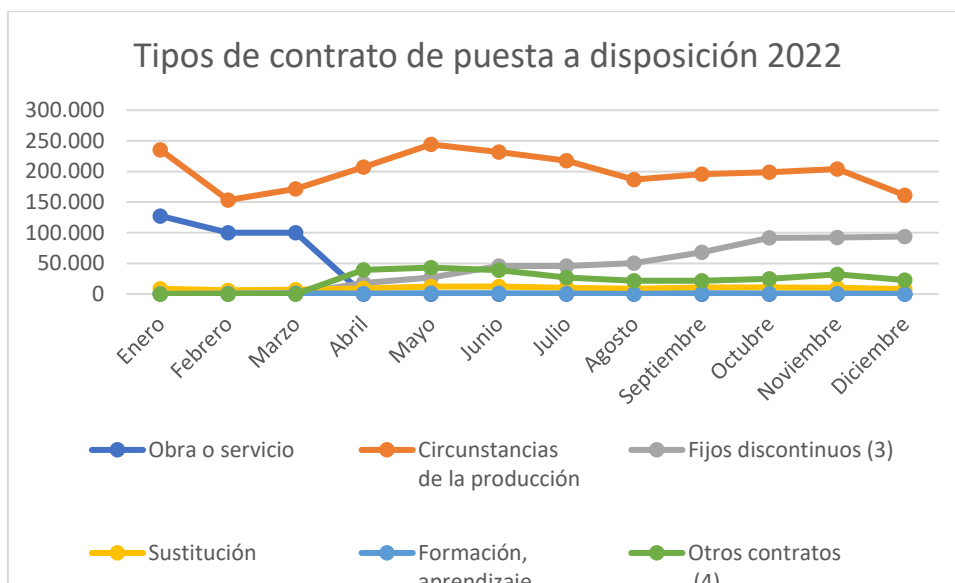
**EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

**ETT**

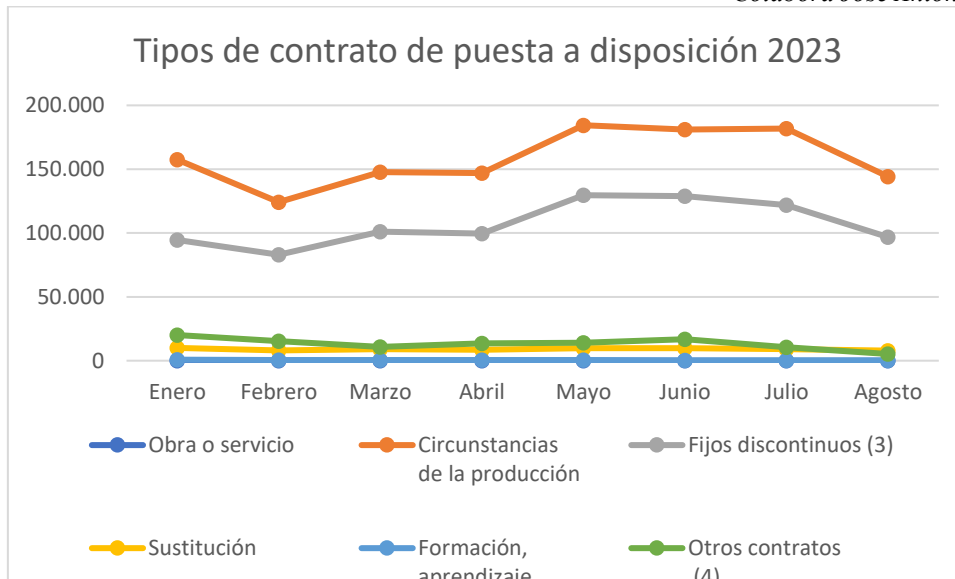
**CUADRO DE EVOLUCIÓN**

ETT-E1. Empresas de trabajo temporal, cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización.

AÑOS	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (1)	CESIONES DE TRABAJADORES (2)	CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN						
			Total	Obra o servicio	Circunstancias de la producción	Fijos discontinuos (3)	Sustitución	Formación, aprendizaje y prácticas	Otros contratos (4)
2011	304	1.323.805	2.062.536	916.162	1.051.202	-	95.172	-	-
2012	296	1.269.685	2.023.400	935.543	1.000.715	-	87.142	-	-
2013	271	1.357.466	2.232.649	1.029.892	1.114.943	-	87.723	91	-
2014	248	1.584.618	2.689.892	1.258.577	1.332.998	-	97.358	959	-
2015	255	1.774.336	3.108.791	1.435.319	1.566.792	-	104.206	2.474	-
2016	259	1.925.543	3.481.537	1.569.578	1.830.304	-	77.813	3.842	-
2017	261	2.173.578	3.872.487	1.675.641	2.123.847	-	69.438	3.561	-
2018	268	2.331.346	4.138.242	1.679.153	2.389.275	-	65.761	4.053	-
2019	262	2.375.224	4.342.824	1.682.995	2.595.811	-	60.911	3.107	-
2020	254	2.012.267	3.414.733	1.295.887	2.071.560	-	45.234	2.052	-
2021	247	2.371.813	4.119.203	1.513.621	2.554.372	-	49.355	1.855	-
2022	244	2.301.783	3.666.128	327.695	2.407.190	534.815	114.110	10.518	271.800
2022: (Enero-Agosto)	242	1.524.803	2.416.073	327.695	1.647.192	188.869	74.362	7.398	170.557
2023(*): (Enero-Agosto)	237	1.385.207	2.306.534	-	1.268.056	855.379	72.564	3.899	106.636



(Grafico de elaboración propia con los datos del Ministerio de Trabajo del año 2022)



(Gráfico de elaboración propia con los datos del Ministerio de Trabajo del año 2023)

Según el artículo publicado por Emilio Sánchez Hidalgo en el Diario El País, el 7 de agosto de 2023, los contratos de puesta a disposición desde enero a mayo de 2023 respecto del mismo periodo en el 2022, habían sufrido una caída de aproximadamente un 21%, contrastando con el ascenso global en el número de trabajadores, de un 2,9%, por lo que en explicación del Secretario de Estado de Empleo Joaquín Pérez Rey, está en el “hundimiento de la temporalidad” como consecuencia de la estabilidad del empleo propiciada por la reciente Reforma Laboral.

En un análisis más pormenorizado de los datos de puesta a disposición desde la eliminación del contrato temporal por obra y servicio, en abril de 2022 cuando entra en vigor la ley, podemos ver que los contratos de puesta a disposición caen un -4,5%. También cae el número de trabajadores contratados por la ETT para ser cedidos a empresas usuarias un -17,8%, respecto del mismo período del año anterior.

Respecto a las cifras de la Encuesta de población Activa, este descenso coincide con el aumento en el mismo periodo estudiado (enero 2022 a agosto de 2023) con el aumento del empleo a nivel general, y una caída de asalariados contratados por la ETT en al menos un 0,3%.

Se aprecia además un aumento del contrato fijo discontinuo, y en este sentido, ETTs como Adecco publica en su página web, como afecta la eliminación del contrato por obra y servicio y la introducción de contratos fijos discontinuos de forma eventual a la empresa usuaria, cambiando sustancialmente la antigua cesión temporal por trabajadores indefinidos, los cuales son estacionalmente también eventuales.

Publicaciones del Ministerio de Inclusión y Seguridad Social, aprecian el aumento de este tipo de contratos fijos discontinuos, a través de la ETT, junto con el contrato temporal por circunstancias de la producción. En este sentido sindicatos como UGT alertan del aumento de altas y bajas en la Seguridad Social, viernes, lunes y últimos días del mes, y

comienzo del siguiente, lo que hace sospechar la mala utilización de este tipo de contrato tanto por la ETT como por la empresa usuaria.

## **2. AGENCIAS DE COLOCACIÓN PARA EL EMPLEO**

Las agencias de colocación reguladas en el Real Decreto 1796/2010 de 30 de diciembre, son entidades públicas o privadas que realizan actividades que tienen por finalidad proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Según la definición que hace el Servicio Estatal Público de Empleo, las Agencias de Colocación son un instrumento tanto en el servicio público de empleo estatal, como de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Dentro del marco de la información de los servicios públicos de empleo se ha creado un espacio telemático común para proporcionar el conjunto de información de los diferentes servicios públicos para que una Agencia de Colocación sea considerada o esté coordinada por los medios por los servicios públicos de empleo. A partir del 5 de julio del 2004 ya no será necesaria hoy la autorización de ningún servicio público de empleo para que una agencia de colocación desarrolle su actividad. La agencia de colocación en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo puede desarrollar mediante contratación administrativa la concesión de subvenciones públicas o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica.

En el marco del sistema de información de servicios públicos de empleo existe un espacio telemático común donde se integra el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas respecto de las Agencia de Colocación en donde se incluyen las ETT, actuando como Agencia de Colocación, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo. Actúan también como Agencias de Colocación las Empresas de Recolocación que son agencias especializadas la actividad de recolocación de personas trabajadoras resultante de excedentes en proceso de reestructuración en empresarial siempre y cuando aquellas hubiera sido acordadas con los trabajadores o sus representantes en los planes sociales o programas de recolocación.

A continuación, aportamos los datos publicados por el Servicio Estatal Público de Empleo, sobre contratos temporales generales y contratos indefinidos a nivel nacional, en donde se aprecia la caída general de los contratos temporales a fecha de octubre de 2023 respecto del 2022 de un -24,83%, siendo para los contratos indefinido en el mismo período de un porcentaje menor -5,11%.

Interpretamos, igual que con las ETT, la afectación de la reforma laboral en la caída significativa de los contratos temporales a nivel general y su reconversión a indefinidos, en unos casos o su sustitución por temporales por circunstancia de la producción en otros.

### Evolución de los contratos indefinidos (\*) respecto del año anterior.

	AÑO 2022		AÑO 2023		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
1 ENERO	238.672	238.672	530.306	530.306	291.634	122,19	291.634	122,19
2 FEBRERO	316.841	555.513	493.200	1.023.506	176.359	55,66	467.993	84,25
3 MARZO	513.677	1.069.190	615.674	1.639.180	101.997	19,86	569.990	53,31
4 ABRIL	698.646	1.767.836	530.537	2.169.717	-168.109	-24,06	401.881	22,73
5 MAYO	730.427	2.498.263	624.853	2.794.570	-105.574	-14,45	296.307	11,86
6 JUNIO	783.595	3.281.858	631.810	3.426.380	-151.785	-19,37	144.522	4,40
7 JULIO	685.992	3.967.850	566.440	3.992.820	-119.552	-17,43	24.970	0,63
8 AGOSTO	506.731	4.474.581	418.927	4.411.747	-87.804	-17,33	-62.834	-1,40
9 SEPTIEMBRE	775.856	5.250.437	623.439	5.035.186	-152.417	-19,65	-215.251	-4,10
# OCTUBRE	697.335	5.947.772	608.769	5.643.955	-88.566	-12,70	-303.817	-5,11
# NOVIEMBRE	615.236	6.563.008						
# DICIEMBRE	464.152	7.027.160						

(\*) Incluye contratos convertidos en indefinidos.  
(Fuente: SEPE, datos nacionales de Contratos registrados)

### Evolución de los contratos temporales respecto del año anterior.

	AÑO 2022		AÑO 2023		VARIACIÓN ANUAL			
	MENSUALES	ACUMULADOS	MENSUALES	ACUMULADOS	DATOS MENSUALES		DATOS ANUALES	
					ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
1 ENERO	1.357.660	1.357.660	670.443	670.443	-687.217	-50,62	-687.217	-50,62
2 FEBRERO	1.127.216	2.484.876	591.602	1.262.045	-535.614	-47,52	-1.222.831	-49,21
3 MARZO	1.158.164	3.643.040	699.421	1.961.466	-458.743	-39,61	-1.681.574	-46,16
4 ABRIL	751.447	4.394.487	626.779	2.588.245	-124.668	-16,59	-1.806.242	-41,10
5 MAYO	910.168	5.304.655	787.208	3.375.453	-122.960	-13,51	-1.929.202	-36,37
6 JUNIO	985.393	6.290.048	860.993	4.236.446	-124.400	-12,62	-2.053.602	-32,65
7 JULIO	969.523	7.259.571	864.943	5.101.389	-104.580	-10,79	-2.158.182	-29,73
8 AGOSTO	777.060	8.036.631	669.904	5.771.293	-107.156	-13,79	-2.265.338	-28,19
9 SEPTIEMBRE	884.936	8.921.567	768.766	6.540.059	-116.170	-13,13	-2.381.508	-26,69
# OCTUBRE	826.804	9.748.371	787.745	7.327.804	-39.059	-4,72	-2.420.567	-24,83
# NOVIEMBRE	809.047	10.557.418						
# DICIEMBRE	725.765	11.283.183						

(Fuente: SEPE, datos nacionales de Contratos registrados)

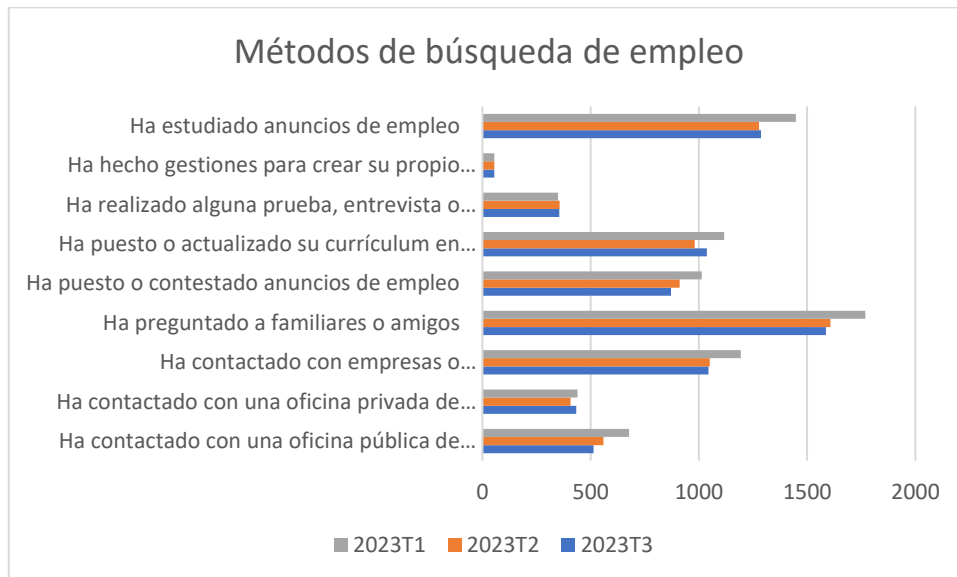


### 3. MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DE DESEMPLEADOS EN ESPAÑA

Según un estudio realizado por la Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal, ASEMPELO, cuyo objeto social es la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas del sector del empleo en España, y cuyos fines son el desarrollo y la expansión de la industria del trabajo temporal y de la intermediación laboral, los demandantes de empleo afrontan la búsqueda de empleo en solitario, siguiendo una pauta común, según los datos del I.N.E que hemos ampliado hasta nuestros días, en un estudio sobre la Encuesta de Población Activa durante el año 2023. Primero preguntan a familiares y amigos, estudian anuncios y perfeccionan su perfil en redes sociales, la penúltima opción es buscar ayuda profesional mediante una oficina pública o privada, y la última opción es la creación de su propio puesto de trabajo.

Ambos sexos			
	2023T3	2023T2	2023T1
Total	2.855,20	2.762,50	3.127,80
Ha contactado con una oficina pública de empleo	512,8	558,7	677,9
Ha contactado con una oficina privada de empleo	433,1	406,7	439,8
Ha contactado con empresas o empleadores directamente	1.043,70	1.050,40	1.193,10
Ha preguntado a familiares o amigos	1.586,60	1.607,80	1.768,60
Ha puesto o contestado anuncios de empleo	871	911,2	1.012,50
Ha puesto o actualizado su currículum en internet	1.037,20	980	1.116,60

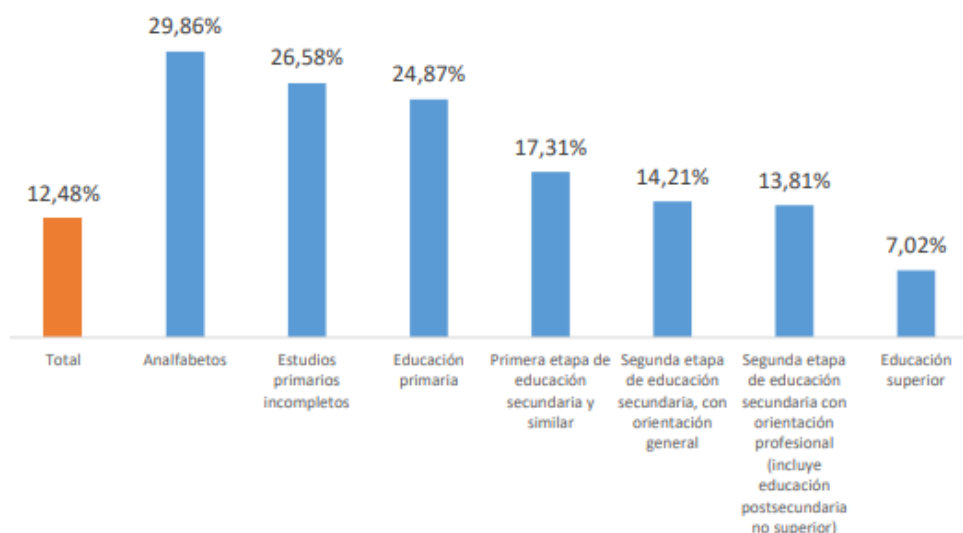
Ha realizado alguna prueba, entrevista o participado en un proceso de selección	355,8	356,8	348,9
Ha hecho gestiones para crear su propio negocio	55	54,3	54,4
Ha estudiado anuncios de empleo	1.286,90	1.277,90	1.448,00



(Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2023)

Los datos recogidos de la EPA, indican que esta situación se ha mantenido prácticamente invariable en los dos últimos años en el marco de la nueva reforma laboral, es decir, la empleabilidad va a depender más de la formación del candidato que de la vía de acceso de este. En este sentido los datos que presenta la Encuesta de Población Activa, para el año 2022-23, el grueso de desempleados está formado por personas analfabetas o con estudios primarios incompletos. Esta circunstancia va a determinar los medios de accesibilidad de la población desempleada al mundo laboral, coincidiendo los perfiles más bajos con métodos de accesibilidad no complejos como el boca a boca, anuncios de empleo, o directamente contactando con una empresa.

Nivel de estudios de los solicitantes de empleo.



#### 4. NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Según los datos presentados en el apartado anterior, publicados por el INE, solo el 35% de los demandantes de empleo lo realizan a través de internet, mediante empresas de colocación on line, redes sociales o envíos de currículos a empresas a través de sus páginas webs.

Un artículo publicado por, Irene Gil, el 11 de enero de 2022 en el blog de la fundación Adecco, nos habla de la tendencia de búsqueda de empleo a través de Internet.

En un momento en el que las acciones más cotidianas en nuestras relaciones interpersonales están basadas en la interacción a través de plataformas online, Gil plantea la posibilidad en unos años de exclusión del mercado laboral quien no esté familiarizado con las nuevas tecnologías. En los últimos años el distanciamiento social provocado por el coronavirus ha propiciado la accesibilidad al entrono web en todos los ámbitos: ofertas de empleos, entrevistas de trabajo tanto por teléfono como por ordenador, e incluso se teletrabaja.

La digitalización implica varios aspectos que desarrollar, como la conexión a internet, bien por móvil, Tablet, ordenador personal. Tener competencias digitales, conocer determinados buscadores, tener correo electrónico, manejar herramientas digitales (Word, excell, power Point), usar plataformas de video conferencias (Zoom, Team, Skype.) son ahora más que nunca necesarias para acceder al ansiado mercado laboral. El uso de las redes sociales profesionales (LinkedIn), se está haciendo cada vez más indispensable para la localización de personal con determinado perfil profesional, no solo “hipercualificados” sino también cualquier tipo de perfil profesional.

Para la empresa de trabajo temporal Randstad, la tecnología en el trabajo puede suponer un arma de doble filo, en cuanto a el propio avance de este. Ejemplo de ello es la aplicación de programas de Inteligencia artificial, tanto en los procesos de selección de personal como en los mismos trabajos realizados por determinados programas que antes requería del factor analógico y humano.

En este sentido J.A. Jiménez López indica que algunas de las tecnologías utilizadas para la búsqueda de empleo incluyen plataformas en línea, inteligencia artificial y redes sociales, destacando las siguientes:

1. Plataformas en línea: como LinkedIn, Indeed y Glassdoor han ganado popularidad en la búsqueda de empleo. Estas permiten a los usuarios crear perfiles profesionales, cargar currículos y conectarse con reclutadores y empleadores.
2. Inteligencia Artificial (IA): algoritmos de inteligencia artificial se utilizan para analizar grandes cantidades de datos y ayudar a emparejar a los candidatos con las oportunidades laborales más adecuadas. Plataformas de reclutamiento como Jobscan utilizan IA para mejorar la coincidencia entre los currículos y las descripciones de trabajo.
3. Redes sociales: especialmente LinkedIn, son utilizadas para construir redes profesionales y buscar oportunidades laborales. Los empleadores también utilizan plataformas de Mega como X (antiguo Twitter) y Facebook para promover sus ofertas de trabajo.
4. Aplicaciones móviles: como Monster Jobs y ZipRecruiter han desarrollado versiones móviles que permiten a los usuarios buscar y aplicar a trabajos desde sus dispositivos móviles.

## **CONCLUSIONES**

1. La eliminación del contrato de duración determinada por obra y servicio coincide con la caída en contrataciones de puesta a disposición de contratos a través de ETT durante el 2022 de un 11% respecto del año anterior a una caída del 44% respecto del año 2021 con el contrato de duración determinada por obra y servicio en vigor.
2. Las ETT caen en número de establecimientos, de 247 antes de la Reforma Laboral a 237 dos años después de su entrada en vigor.
3. El aumento de la contratación de fijos discontinuos y contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, así como los contratos por sustitución no han compensado el descenso de contratación temporal por obra y servicio, ya que tanto unos como otros sufren descensos en total del 25,80%.
4. La eliminación de este tipo de contrato también ha afectado a la evolución general de contratos temporales con una variación relativa del -24,83% en el mes de octubre de 2023, respecto del mismo mes del año anterior.
5. Otro factor que afecta al descenso en la búsqueda de empleo a través de la ETT es el desarrollo de las nuevas tecnologías y la accesibilidad a través de dispositivos móviles de forma generalizada en la población.

6. El método de búsqueda de empleo está directamente relacionado con el nivel de estudios de los solicitantes de empleo.
7. El uso de empresas mediadoras de empleos como ETT, supone el método de búsqueda de empleo que utiliza, al menos, el 15% de los demandantes de empleo.
8. Datos de 2023 indican que un 55,56% de los demandantes de empleo acceden al mercado laboral a través de familiares y amigos.
9. El 44,44% de las búsquedas de empleos se realizan utilizando algún recurso tecnológico que implica conocimientos básicos de internet y herramientas informáticas.
10. El uso de las nuevas tecnologías impacta en el sistema de búsqueda de empleo junto a los programas de desarrollo e integración de las TIC, en los currículos formativos y empresariales.

- (1) ETT con autorización al término del período de referencia de los datos
- (2) La información sobre cesiones de trabajo recoge, según mención expresa en la página del Ministerio de Trabajo, para períodos mensuales, el número de trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias en el mes de referencia, y para períodos superiores a un mes, un acumulado de los correspondientes datos mensuales, contabilizándose tantas veces aun mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en dichos períodos a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.
- (3) Desde abril de 2022 se incorporan los contratos de “Fijos discontinuos” de acuerdo con el apartado 1 del artículo 16 del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medios urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- (4) Incluye no contemplados en otro epígrafes o no clasificados.

(\*\*) Datos provisionales

Fuente de la fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal

## **BIBLIOGRAFIA**

Aramendi Sánchez J.P. (1999) “Social, Contrato de trabajo una realidad cambiante y desprotegida”. Dialnet. Universidad de La Rioja.

Monereo Pérez, J.L - Moreno Vidal M.N “Las Empresas de Trabajo Temporal: Estudio de su régimen jurídico” 2014, Ed. Comares.

Rodríguez Fernández, M. (2000) “Las ETT, Análisis de su implantación, funcionamiento y utilización por el sector malagueño”. Universidad de Málaga

Rodríguez Piñero-Royo, Miguel. “El Impacto de las Empresas de Trabajo Temporal en España: De la legalización a la Reforma” 2000. Ed Tecnos.

## **SITIOS WEB**

Adecco.es

ASEMPLEO, [asempleo.com](http://asempleo.com) “Radiografía del desempleo en España 2022”.

Fundación Adecco. Irene Gil, 2022 “Tendencia en la búsqueda de empleo para el año 2022” ([fundacionadecco.org](http://fundacionadecco.org))

Instituto Nacional de Estadística. INEbase, mercado laboral, actividad, ocupación y paro. Encuesta de población activa. Últimos datos.2023

Instituto Nacional de tecnologías educativas y de formación del profesorado (INTEF) “Breve historia de las TIC educativas en España”, mayo 2017, publicado por el Ministerio de educación Cultura y Deporte.

Vicepresidencia Segunda. Ministerio de Trabajo y Economía Social. ([www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajoETT](http://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajoETT)).

Randstad, 13 de marzo 2023 “Los efectos de la tecnología en el trabajo” ([Randstad.es](http://Randstad.es))

## **BIBLIOGRAFÍA (FORMATO APA)**

Glassdoor. (2022). Glassdoor Job Search | Find the job that fits your life. <https://www.glassdoor.com/>

Indeed. (2022). Job Search | Indeed. <https://www.indeed.com/>

Jobscan. (2022). Jobscan | Get Hired. Love Your Job. <https://www.jobscan.com/>

LinkedIn. (2022). LinkedIn: World’s Largest Professional Network. <https://www.linkedin.com/>

*Realizado por María Cristina Díaz López  
Colabora José Antonio Jiménez López*

Monster Jobs. (2022). Monster Jobs: Jobsite & Job Search.

<https://www.monster.com/>

ZipRecruiter. (2022). Job Search - Millions of Jobs Hiring Near You | ZipRecruiter.

<https://www.ziprecruiter.com/>