

# ESTUDIOS DE TENDENCIAS

Empresas de Trabajo  
Temporal



[fundaes.es](http://fundaes.es)



## Tabla de contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Caracterización del sector.....	5
2.1.	Ámbito funcional de las empresas de trabajo temporal.....	5
	Subsectores vinculados a las empresas de trabajo temporal.....	7
2.2.	Procesos de las empresas de trabajo temporal.....	8
2.3.	Catálogo de ocupaciones del sector de empresas de trabajo temporal.....	15
2.4.	Alcance de las actividades económicas analizadas en el Informe.....	19
3.	Dimensionamiento del Sector.....	21
3.1.	Volumen de empresas.....	22
3.2.	Datos económicos.....	31
	Ingresos y gastos (cifra de negocio).....	31
	Ingresos y gastos (Gastos de personal).....	38
	Ingresos y gastos (compras de bienes y servicios).....	44
	Inversiones.....	49
	Agregados económicos.....	51
3.3.	Personal.....	71
	Volumen de personal.....	71
	Afiliados a la Seguridad Social.....	78
	Contratos y desempleo.....	81
	Estadística de ETT del Ministerio de Trabajo 2023.....	84
3.4.	Formación.....	92
	Demanda de formación (programada por las empresas).....	92
	Oferta de Formación (Formación subvencionada).....	100
4.	Tendencias del sector.....	107
4.1.	Evolución general del sector.....	107
	Proyección de la evolución de los principales indicadores.....	110
4.2.	Factores que determinan la evolución y tendencias del sector.....	119
	Entorno normativo.....	119
	Las normas que regulan la actividad de las empresas de trabajo temporal tal como se ha recogido en el capítulo de caracterización del sector son las siguientes:....	119
	Transformación digital.....	123
	Globalización.....	133



Factores sociodemográficos.....	135
4.3. Impacto en los procesos .....	138
4.4. Impacto en las ocupaciones.....	141
Anexo I .....	144
Nota metodológica.....	144
Fuentes estadísticas .....	144
Bibliográfico .....	145
Normativo .....	146
Anexo II Estadísticas de ETT .....	148
Índices de gráficas, tablas y figuras .....	166
Índice de gráficas .....	166
Índice de tablas .....	173



# 1. Introducción

Desde finales de los años sesenta del siglo pasado se ha venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación puede canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales. Se entiende, además, que para los trabajadores estas empresas constituyen un mecanismo importante para acceder a la *“actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares”*<sup>1</sup>.

El sector de empresas de trabajo temporal se caracteriza por la contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales. Esta función, está regulada por ley, siendo compatible con otro conjunto de actividades económicas vinculadas como la de agencia de colocación, también regulada.

Este estudio proporcionará una explicación de los ámbitos funcionales y actividades que pueden realizar las empresas de trabajo temporal, examinando los factores que determinan su evolución y el impacto en los procesos y ocupaciones del sector sean de carácter estructural o no. El estudio aborda los siguientes contenidos:

- **Introducción.** Que corresponde a este primer capítulo.
- **Caracterización del sector:** Se presenta una descripción detallada del ámbito funcional de las empresas y los subsectores que lo conforman. Además, se delimita el alcance de las actividades económicas analizadas en el informe y se describen los servicios y procesos de las empresas del sector. También se ofrece una aproximación a las ocupaciones más relevantes dentro de este sector.
- **Dimensionamiento del sector:** Este apartado se enfoca en el análisis cuantitativo, basado en fuentes secundarias, sobre el volumen de empresas, sus ingresos, gastos e inversiones, así como los principales agregados económicos. También se estudia el volumen de personal, afiliados a la seguridad social, número de contratos y altas de demandas de empleo. Igualmente, se analizarán aspectos como la formación de los trabajadores.
- **Tendencias del sector:** Recoge las principales tendencias que afectan a las empresas de trabajo temporal en España, como la evolución de las normas que regulan el sector, el impacto de la economía digital y en especial de la economía de plataformas, y los factores socioeconómicos que impactan en la competitividad

---

<sup>1</sup> Exposición de motivos de la [Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal](#).



del sector. Este análisis incluye previsiones sobre la evolución de los procesos productivos y su impacto en las ocupaciones.



## 2. Caracterización del sector

### 2.1. Ámbito funcional de las empresas de trabajo temporal

El marco regulador de las empresas de trabajo temporal está constituido por las siguientes normas:

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas de trabajo temporal también pueden actuar como agencias de colocación, actividad que regula de forma complementaria el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

El convenio colectivo estatal que regula las relaciones laborales en el marco de las empresas de trabajo temporal está integrado por la [Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.](#)

Dicho convenio al describir el ámbito funcional que define el alcance del convenio se refiere a que afecta a las empresas de trabajo temporal y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa en la empresa de trabajo temporal como si presta en una empresa usuaria. Igualmente indica que se entiende por empresa de trabajo temporal:

*“aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores o trabajadoras por ella contratados.”*

Los trabajadores a los que se les aplica el convenio son: tanto los denominados “puesto a disposición”, que son contratados para ser cedidos a una empresa usuaria en que preste sus servicios, como los “de estructura”, que son contratados para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.

La actividad queda regulada dada la singularidad que constituye la cesión de trabajadores. De este modo, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, indica en su exposición de motivos justo al comenzar que *“la contratación de*



*trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales (...)", justificando la actividad de cesión de trabajadores "por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales".*

Indicado esto cabe una referencia a lo que el legislador define como empresas de trabajo temporal, en el artículo 1 de la citada Ley:

*"Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.*

*Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo (actualmente derogada, estando en vigor la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo). Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.*

*En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas."*

La norma reserva la actividad de cesión de trabajos a terceras empresas a este tipo de empresas que deben estar debidamente autorizadas, e integradas en un registro estatal.

La norma, además, indica que estas empresas pueden ejercer otras actividades económicas, permitiendo su actuación como agencias de colocación, empresas de formación y/o de asesoramiento y consultoría en materia de RRHH, lo que permite delimitar perfectamente las actuaciones de las empresas en función de las actividades o negocios específicos que puedan desempeñar de forma complementaria a la cesión de trabajadores.

Por último, en lo que se refiere al ámbito funcional de estas empresas, cabe indicar que las empresas de trabajo temporal mantienen un epígrafe propio en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, siendo el código de actividad de estas empresas el 7820 que las define como:

*"Esta clase comprende las actividades de dotación de trabajadores a las empresas de los clientes por periodos de tiempo limitados para sustituir temporalmente o complementar su plantilla, siempre que sean empleados de la empresa de trabajo temporal. Ahora bien, las unidades clasificadas en este apartado no se encargan de la supervisión de sus empleados en los centros de trabajo de los clientes."*



Del mismo modo, los servicios de provisión de recursos humanos entendidos como actividad económica cuando no constituyen cesión de trabajadores están vinculados a los códigos de actividad económica 7810 que integra las agencias de colocación, y el 7830 que integra los servicios denominados otra provisión de recursos humanos.

## Subsectores vinculados a las empresas de trabajo temporal

Como se ha referido en el apartado anterior, las empresas de trabajo temporal pueden desempeñar otras tres actividades económicas adicionales a las de cesión de trabajadores a terceros. Estas actividades son las de:

- Agencia de colocación. Fue el Real Decreto Ley 3/2012 el que introdujo esta posibilidad de operar como agencias de colocación, adaptándose a lo que venía ocurriendo en Europa.
- Formación para la cualificación profesional. Actividad compatible desde la publicación del Real Decreto Ley 8/2014
- Consultoría y asesoramiento en recursos humanos, permitida en 2014 por el RD Ley mencionado.

Estas actividades forman parte por tanto de la actividad de las empresas de trabajo temporal siendo sin embargo actividades que no son exclusivas del sector desempeñándose también por otras empresas.

Desde esta perspectiva, cabe indicar que la actividad de agencia de colocación no solo es desempeñada por empresas privadas, sino también por entidades sin ánimo de lucro, así como entidades dependientes de las Administraciones Públicas.

El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, en su artículo 2 indica que se *“entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.”*

Igualmente en el artículo 3 indica expresamente que la actividad se considera un servicio público, por lo que dada esta condición, las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando pretendan realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades Autónomas, o del servicio equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de una Comunidad.

El epígrafe 7810 del CNAE se refiere a que las agencias de colocación comprenden los servicios de información sobre ofertas de empleo disponibles y la selección o colocación de los candidatos a un empleo, siempre que éstos no sean empleados de las agencias de colocación. Indicando que incluiría:



- Las actividades de búsqueda, selección y colocación de personal, incluida la colocación o búsqueda de ejecutivos.
- Las actividades de las agencias y oficinas de casting de actores, como las agencias de casting teatral.
- Las actividades de las agencias de colocación a través de Internet, lo que tiene especial relevancia en la actualidad.
- Los cazatalentos de deportes (febrero 2017).

En lo que se refiere a la denominación de formación para la cualificación profesional, cabe indicar que se entiende que debe interpretarse en sentido amplio, a la luz de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que deroga la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, cuyo objetivo es *la consecución de sistema de formación en el trabajo al servicio de “un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos.”* Y a lo indicado en la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, referido a la formación en el trabajo. Finalmente, la consultoría y asesoramiento en Recursos Humanos desde el punto de vista normativo no se encuentra regulada, quedando integrada en el epígrafe del CNAE 7022 Otras actividades de consultoría de gestión empresarial.

Desde otra perspectiva cabe hacer una mención por su relevancia a la actividad de un tipo específico de empresas de trabajo temporal, que recoge la normativa que son los centros portuarios de empleo. Siendo reconocidos éstos como un tipo de empresa de trabajo temporal.

*“Los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo.”*

Cabe indicar al respecto que la relación laboral en el ámbito del sector de la estiba portuaria, en lo que se refiere al ejercicio de esta actividad está regulada por el convenio colectivo específico de estiba y desestiba.

## 2.2. Procesos de las empresas de trabajo temporal

Los procesos integrados en las empresas de trabajo temporal pueden clasificarse en tres tipos:

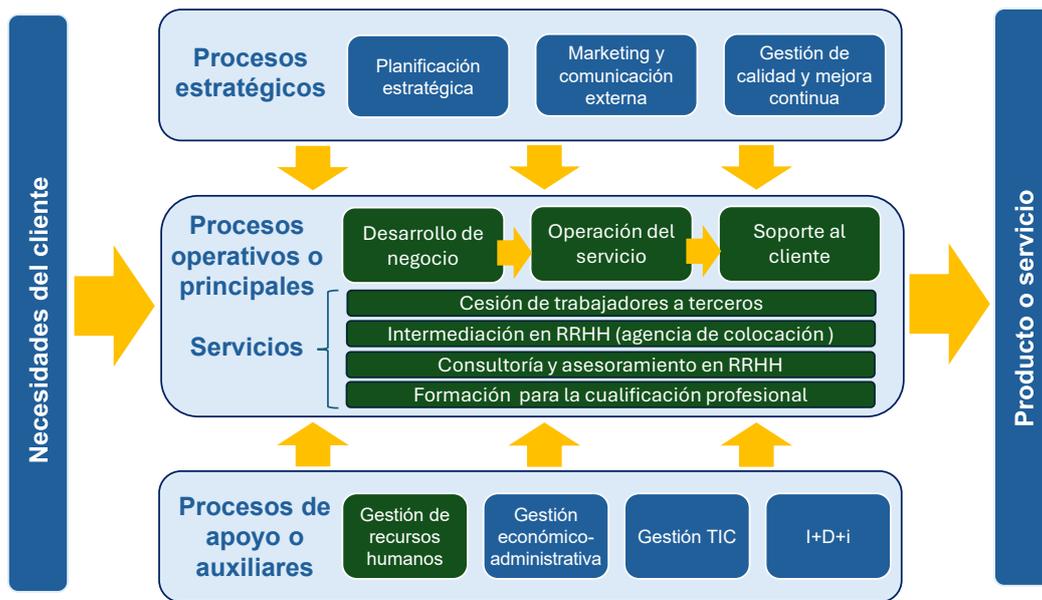
- Procesos estratégicos: aquellos que competen a la dirección y que orientan el desempeño global de la empresa. En este tipo de procesos se integrarían:



- La planificación estratégica de la compañía, donde se incluye el establecimiento de objetivos presupuestarios de ingresos y gastos.
- El marketing y la comunicación externa, entendidas como orientación y proyección de la imagen de la compañía.
- La gestión de calidad y mejora continua, que integraría el análisis de riesgos derivados de no conformidades asociadas a los servicios, entre otros.
- Procesos de apoyo o auxiliares. Son aquellos que dan soporte al conjunto de la empresa, de forma que generan insumos para los procesos operativos.
  - La gestión de recursos humanos, incluida la selección y contratación de personal, formación, administración de personal, prevención de riesgos laborales, comunicación interna, etc.
  - La gestión económico-administrativa, incluida la contabilidad y el aprovisionamiento de medios materiales. Puede integrar un proceso de apoyo a licitaciones públicas en su caso, registros administrativos, etc.
  - Gestión TIC. Agrupa los procesos tales como microinformática, seguridad TIC, gestión documental, gestión del conocimiento, etc.
  - Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), orientada a mejorar los procesos y desarrollar nuevos productos y servicios.
- Procesos operativos o principales.
  - Desarrollo de negocio, que abarca la acción orientada a la comercialización de los servicios, preventa o venta propiamente dicha y actividades relacionadas, como la realización de ofertas comerciales.
  - Operación del servicio. Integra la gestión de la prestación del servicio específico y de los medios necesarios que requiere su prestación.
  - Soporte al cliente o servicio postventa, atiende la gestión de los procesos de garantía, no conformidades, etc. retroalimentando los procesos de gestión de calidad y mejora continua.

En este caso se da la circunstancia de que uno de los procesos de apoyo constituye el grueso de la actividad económica desplegada por las empresas de trabajo temporal. De esta forma la gestión de recursos humanos, y en particular la provisión de recursos humanos en sus distintas fases se convierte en el servicio prestado a los clientes convirtiéndose en un proceso que se realiza, a la vez, para la propia empresa de trabajo temporal, y para terceras empresas usuarias de sus servicios.

La representación gráfica de los procesos en el caso de las empresas de trabajo temporal podría ser la siguiente:



A continuación, se describe la forma en que se despliegan los procesos asociados a la prestación de los servicios señalados mencionado algunos de los aspectos regulados.

### Cesión de trabajadores a terceros

En el trabajo temporal se produce siempre una triple relación. Aquella que se produce entre la ETT y el trabajador (relación laboral); la que se establece entre la ETT y la empresa usuaria (relación mercantil) y la existente entre la empresa usuaria y el propio trabajador, que es una relación funcional.

El capítulo II del convenio de empresas de trabajo temporal se refiere a la organización del trabajo. En este capítulo se hace referencia a como se desempeñan algunos de los procesos vinculados a la prestación de servicios de cesión de trabajadores a empresas usuarias. En particular se refiere a que la organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa de trabajo temporal o a la persona en quien ésta delegue, matizando que con respecto al personal que desarrolla tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por la empresa donde presta los servicios, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal. Esto supone la integración de los trabajadores cedidos en los procesos de la empresa usuaria, quedando para la empresa de trabajo temporal las funciones indicadas, asociadas a la gestión de Recursos Humanos de carácter general, no vinculadas a la operación de los servicios de la empresa usuaria.

Poco más dice el convenio con respecto a cómo se despliegan los procesos asociados a la prestación de servicios, por parte de las empresas de trabajo temporal, dedicándose fundamentalmente, al proceso de gestión de RRHH y los aspectos que regulan las relaciones laborales como son: tipo de contratos que se pueden formalizar, movilidad y modificación de las condiciones de trabajo, clasificación profesional del personal de estructura, régimen salarial, tiempo de jornada, licencias y permisos, etc.

Por su parte la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, se centra fundamentalmente en la descripción del acceso a la actividad por



parte de las empresas de trabajo temporal, indicando igualmente las obligaciones de información que mantienen con respecto a la administración. Así, regula desde el proceso de autorización de la actividad, la garantía que se debe establecer y su registro, hasta la obligación de comunicar con periodicidad anual, la relación de contratos de cesión generados y la masa salarial afectada por dichos contratos, aspectos que desarrolla, posteriormente, con mayor detalle Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, tanto la citada Ley como su Reglamento, avanzan en algunas consideraciones sobre cómo deben producirse la relación entre las empresas usuarias y las de trabajo temporal, al definir el contrato de puesta a disposición, y los supuestos en que se puede producir. De este modo, es relevante la referencia al artículo 6 de la Ley en que se indican dos supuestos de uso, relacionados con el contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y el contrato de trabajo en prácticas o el contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, de forma explícita limita la relación de cesión a estos tipos de contratos.

Por su parte el Reglamento indica que el contrato de cesión siempre se formalizará por escrito, en modelo oficial facilitado por la administración, refiriendo, además, los contenidos que debe integrar:

- a) Datos identificativos de la empresa de trabajo temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- c) Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, según lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
- d) Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- e) La establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- f) Servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.
- g) Duración prevista del contrato.
- h) Lugar y horario de trabajo.
- i) Precio convenido.
- j) Retribución total.
- k) Convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.

Por otra parte, el artículo 8 de la Ley, indica de forma negativa las causas que no pueden generar contratos de cesión de trabajadores, como la sustitución de trabajadores en huelga, la especial peligrosidad de las tareas a desarrollar, la previa amortización de puestos de trabajo por parte de la empresa usuaria, o la cesión entre empresas de trabajo temporal.



## Intermediación (agencias de colocación)

La intermediación en materia de RRHH es otro de los servicios desplegados por las empresas de trabajo temporal. En este caso es el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, el que regula su actividad, indicando en su exposición de motivos que, siendo la intermediación en el mercado laboral, un servicio esencialmente público, fue la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la que regulo por primera vez el ejercicio de la intermediación por parte de empresas privadas con ánimo de lucro.

Es reseñable, a los efectos que nos ocupa, que el citado Real Decreto sigue lo establecido por la Ley 35/2010, en lo que se refiere a la definición de la actividad propia de las agencias de colocación que *“consiste en la realización de actuaciones de intermediación laboral, incluyéndose la mención a las empresas de recolocación como agencias de colocación especializadas en esta actividad. Asimismo, se recoge la distinción entre agencias de colocación autorizadas que actúan de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, con las que actúan como entidad colaboradora de los mismos mediante la suscripción de un convenio de colaboración”*.

El Real Decreto 1796/2010, regula el proceso de autorización para la prestación de este servicio público, indicando sobre los órganos que recae la competencia relativa al procedimiento (Servicio de Empleo Público Estatal, en el caso de que la actividad se ejerza en más de una CCAA, y al de la Comunidad Autónoma, en el caso de que solo se desempeñe en una Comunidad). Igualmente integra la referencia a las obligaciones de las empresas que realizan la actividad.

Desde el punto de vista de la operación del servicio, cabe incidir en este caso en que, al ser un servicio de intermediación, el beneficiario final del servicio es doble, siendo la persona desempleada y la empresa en la que se incorpora la persona desempleada. De esta forma, las empresas de trabajo temporal que además realizan tareas de agencias de colocación mantienen esta doble vinculación desde el punto de vista de su relación con clientes.

La norma, hace hincapié, además, en que la relación con los servicios a las personas desempleadas deben ser gratuitos en todo caso, por lo que los ingresos derivados de la actividad y por tanto el modelo de negocio se debe basar en la relación con las empresas únicamente, o en otros ámbitos específicos diferentes a la generación de ingresos a partir de las personas desempleadas o en búsqueda de nuevo empleo.

Cabe destacar, igualmente, que la intermediación laboral por medios electrónicos es parte de la actividad de intermediación regulada para las agencias de colocación, por lo que el ejercicio de esta actividad por medios electrónicos está siempre sujeta a autorización del Servicio Público de Empleo Estatal. Esta situación sin embargo no es evidente en el caso de los portales de empleo como se verá más adelante al analizar este tipo de actividad en la actualidad.

De forma específica el artículo 5 del Real Decreto 1796/2010, se refiere a las obligaciones de las agencias de colocación que determinan de alguna manera los procesos asociados a la gestión de esta actividad. Cabe reiterar la necesaria autorización y sujeción a las condiciones y requisitos establecidos, incluida la autorización para la ampliación del



ámbito de actividad; la gratuidad de los servicios que se presten a los trabajadores, tanto en la intermediación como en otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo; la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo; el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos; la limitación de la subcontratación; la necesidad de elaborar planes de empleo para personas desempleadas de colectivos prioritarios; el cumplimiento de la normativa en materia laboral, Seguridad Social, accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la necesidad de velar por la correcta relación entre las características de los puestos y el perfil académico y profesional requerido; y el cumplimiento de un conjunto adicional de requisitos en materia de inspección, obligaciones de información, incluida la presentación de memorias de actividad anuales, uso de medios electrónicos, o de gestión separada de la contabilidad relacionada con la actividad de intermediación.

Por otra parte, cabe resaltar, por su relevancia, el contenido de los artículos 7 y 8 de la norma citada. El primero se refiere al seguimiento y evaluación de la actividad por parte de los servicios públicos de empleo de las agencias autorizadas en su territorio, aspecto que se refuerza en el caso de las agencias que hayan suscrito un convenio de colaboración. El segundo referido al derecho a la información de las personas que se inscriban como demandantes de empleo.

Finalmente, en lo que se refiere a los servicios prestados por las agencias de colocación y en consecuencia las ETT que actúen como tales, el artículo 18 indica que los eventuales convenios de colaboración que suscriban contendrán, como mínimo, los siguientes extremos: ámbito de aplicación; duración, que podrá ser de uno o dos años; descripción de las acciones concretas a desarrollar; forma de financiación de las acciones objeto de convenio, con expresión de su vinculación a los resultados fijados; los medios materiales, humanos y económicos que empleará la agencia para acometer las acciones previstas; colectivos de demandantes destinatarios de los servicios; seguimiento y evaluación; definición de los sistemas de comunicación de la información; mecanismos de comunicación para dar cumplimiento a sus obligaciones; y los indicadores de eficacia definidos en función de lo establecidos en la norma. A este respecto la disposición adicional primera, sobre indicadores de eficacia, determina dichos indicadores que se deben implementar que son:

- Número de personas atendidas.
- Número de personas atendidas perceptoras de prestaciones por desempleo.
- Número de personas atendidas pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción.
- Número de ofertas y puestos de trabajo captados como resultado de su actividad de intermediación.
- Número de ofertas y puestos de trabajo cubiertos con las personas atendidas como resultado de su actividad de intermediación.
- Número de contratos de trabajo suscritos por las personas atendidas.
- Número de contratos de trabajo indefinidos suscritos por las personas atendidas.
- Otros indicadores correspondientes al resto de servicios ofrecidos por la agencia.



Finalmente, indicar tal como recoge Asempelo<sup>2</sup> que el proceso de puesta a disposición o cesión puede ser consecuencia de un proceso de intermediación previo. Es decir, *“una vez que una ETT conoce las necesidades que tiene una empresa usuaria de cubrir temporalmente un puesto de trabajo, inicia un proceso selectivo y especializado hasta conseguir, entre los candidatos a ocupar ese puesto, al trabajador más idóneo para cubrir esa necesidad, atendiendo a las especificidades demandadas por la empresa usuaria, y a la experiencia, formación, actitudes y disponibilidades del trabajador. Una vez seleccionado el candidato y dado de alta en la Seguridad Social a cargo de la ETT, el trabajador pasará a desempeñar sus funciones dentro de la empresa usuaria quien a su vez se responsabiliza de la integración del trabajador en su organización y de evaluar su desempeño o funciones dentro de la misma.”*

### **Formación para la cualificación profesional**

Desde esta perspectiva los servicios de formación que prestan las empresas que realizan actividades económicas relacionados con el empleo, estarían más bien vinculados a otras actividades económicas al margen del epígrafe 78 del CNAE. Así cabe mencionar que el epígrafe 85 recoge las actividades económicas vinculadas a la educación en sentido amplio.

En cualquier caso, independientemente de que las empresas de trabajo temporal presten servicios de formación vinculados al sistema de formación en el trabajo, se entiende que el servicio o proceso de formación también se puede vincular al negocio principal que es la cesión de trabajadores en la medida que la ETT se debe preocupar de que los trabajadores cedidos tengan la formación requerida por la empresa usuaria. Esto supone que en el caso de que no la tenga, debe asegurar su realización con vistas a incorporar a los trabajadores a las empresas usuarias, aspectos que puede valorarse en el apartado dedicado a formación en este informe.

### **Consultoría y asesoramiento en RRHH**

Finalmente, la norma permite a las empresas de trabajo temporal prestar servicios de consultoría y asesoramiento en materia de RRHH, que pueden vincularse a otros métodos de provisión de RRHH recogidos en el epígrafe 783 del CNAE, pero también a actividades relacionadas con la identificación de necesidades de RRHH, formación, u otros servicios que puedan demandar las empresas en general. Esta actividad económica podría vincularse con el epígrafe del CNAE 7022.- Otras actividades de consultoría de gestión empresarial.

En general las empresas de trabajo temporal prestan estos servicios por defecto en la medida que abordan la identificación de necesidades de las empresas usuarias, buscando soluciones específicas para la cobertura de sus puestos de trabajo, incluso podrían asumir la gestión de los procesos de RRHH de una empresa de forma completa, como recoge la Confederación Mundial del Empleo (WEC por sus siglas en inglés World Employment Confederation), en la que se integra Asempelo. Esta organización en su informe

---

<sup>2</sup> Asempelo es la patronal de empresas de trabajo temporal y agencias de empleo.



económico anual de 2024<sup>3</sup> describe los servicios de RRHH prestados por las empresas de trabajo temporal de la siguiente forma:

- Agencias de trabajo temporal que se caracteriza como una relación de empleo triangular definida por la Convención 181 de la OIT<sup>4</sup> como el servicio consistente en la contratación de trabajadores con vistas a ser puestos a disposición de una tercera parte (empresa usuaria).
- Provisión de servicios gestionados (MSP de sus siglas en inglés Managed Services Providers), que representan los servicios en que una empresa especializada en recursos humanos asume la responsabilidad completa de gestionar el conjunto de los procesos de recursos humanos de una tercera empresa. Los procesos que integran estos servicios son la gestión del conjunto de las necesidades de recursos humanos, desde la identificación, selección, y gestión, hasta la formación del personal. Este tipo de servicios pueden prestarlos tanto empresas que se dedican a la provisión de recursos humanos, como otro tipo de empresas de consultoría especializada.
- Servicios directos de intermediación y colocación, asociados a la puesta en relación entre oferta y demanda de empleo, sin que la empresa que presta el servicio de intermediación asuma la relación laboral. Estos servicios incluirían la búsqueda y la selección del personal requerido por la empresa usuaria.
- Externalización del proceso de contratación de recursos humanos para la empresa usuaria. En este caso la empresa especialista en recursos humanos asume el rol que asumiría el departamento de contratación de recursos humanos, sin llegar a gestionar el conjunto del proceso.
- Servicios de gestión de la carrera profesional, que se orientan a alinear y gestionar de forma integrada las necesidades de desarrollo de las capacidades de las personas con las necesidades de empleo de las empresas, orientando el desarrollo conjunto de ambas necesidades a lo largo del tiempo. Todo ello, integra procesos de formación continua, gestión del cambio, etc.

## 2.3. Catálogo de ocupaciones del sector de empresas de trabajo temporal

El convenio colectivo se refiere a que el personal de estructura que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del convenio “*serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.*” Los factores que influyen en la calificación profesional son los siguientes: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. La clasificación finalmente se materializa en virtud de grupos y niveles profesionales. Los grupos profesionales referidos por el convenio son:

---

<sup>3</sup> [Economic Report 2024, World Employment Confederation.](#)

<sup>4</sup> [Convenio número 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Agencias de Empleo Privadas, hecho en Ginebra el 19 de junio de 1997.](#)



- **Técnicos/as:** que integra el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- **Empleados/as:** que integra el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- **Operarios/as:** que integra el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Por su parte el convenio establece 8 niveles profesionales desde el 1 al 7 que se corresponden con capacidades y responsabilidades crecientes en la organización. Además, se establece un nivel 0 como el superior vinculado a funciones de dirección. En la tabla siguientes se recogen las ocupaciones relacionadas con cada nivel profesional referidas en el convenio:

Nivel	Criterios generales y tareas	Formación	Actividades
1	Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, sin periodo de adaptación.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.	Operaciones de limpieza y similares
2	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.	Auxiliares Administrativos/as. Introducidos de datos. Tratamiento de textos básicos. Tareas auxiliares en cocina y comedor. Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros. Teleoperadores. Conserjes y Porteros/as. Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.
3	Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero. Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero. Tareas administrativas de carácter general. Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio.



Nivel	Criterios generales y tareas	Formación	Actividades
			<p>Conductores/as.</p> <p>Grabadores/Verificadores/as.</p> <p>Comerciales.</p> <p>Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión.</p>
4	<p>Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros los trabajadores o trabajadoras.</p>	<p>Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.</p>	<p>Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.</p> <p>Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.</p> <p>Tareas administrativas de carácter avanzado y secretarías y secretarios de departamento.</p> <p>Coordinador de operaciones y técnico de prevención (grado medio), selección y gestión.</p> <p>Comerciales especializados o avanzados.</p>
5	<p>Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.</p> <p>Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.</p>	<p>Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como personas con titulación universitaria sin experiencia</p>	<p>Secretaria/o de dirección con dominio de idioma/s extranjero.</p> <p>Programador/a de informática.</p> <p>Jefes/as de Agencia, Jefe/a Técnico/a y Formadores/as de personal.</p> <p>Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.</p>
6	<p>Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.</p> <p>Tareas complejas, pero homogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.</p>		<p>Jefes/as de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.</p> <p>Responsables de departamento, de producto o Sección.</p> <p>Jefes/as de Formación.</p> <p>Analista de aplicaciones informáticas.</p> <p>Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.</p> <p>Responsable de varias agencias.</p>



Nivel	Criterios generales y tareas	Formación	Actividades
7	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.	Todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.
0	Las personas pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización.	No especificada	Altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

De otro lado, la información facilitada por FUNDAE relacionada con los Códigos CNO11 relacionados con el sector figuran las siguientes ocupaciones que podrían ser en algunos casos de estructura y en otros previsiblemente solo de puesta a disposición. Las ocupaciones que se han indicado como personal de estructura en general podrían ser también ser de puesta a disposición, en la medida que existan demandas asociadas a esos perfiles en las empresas usuarias.

Código CNO11	Denominación ocupación	Personal de estructura
1120	Directores generales y presidentes ejecutivos	Si
1211	Directores financieros	Si
1212	Directores de recursos humanos	Si
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	Si
1221	Directores comerciales y de ventas	Si
2511	Abogados	Si
2599	Profesionales del derecho no clasificados bajo otros epígrafes	Si
2611	Especialistas en contabilidad	Si
2622	Especialistas en administración de política de empresas	Si
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	Si
2625	Especialistas en formación de personal	Si
2712	Analistas y diseñadores de software	Si
2810	Economistas	Si
3326	Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	Si
3403	Tenedores de libros	Si
3510	Agentes y representantes comerciales	Si
3533	Agentes o intermediarios en la contratación de la mano de obra (excepto representantes de espectáculos)	SI
3611	Supervisores de secretaría	Si
3612	Asistentes jurídico-legales	Si



Código CNO11	Denominación ocupación	Personal de estructura
3613	Asistentes de dirección y administrativos	Si
3711	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares	Si
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	Si
3812	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	Si
3813	Técnicos en redes	Si
3814	Técnicos de la Web	Si
3820	Programadores informáticos	Si
4111	Empleados de contabilidad	Si
4112	Empleados de control de personal y nóminas	Si
4223	Empleados de servicio de personal	Si
4301	Grabadores de datos	Si
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	Si
4411	Empleados de información al usuario	No
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	No
4423	Telefonistas	No
4424	Teleoperadores	No
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	No
7191	Mantenedores de edificios	No
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	No
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	No
9310	Ayudantes de cocina	No
9431	Ordenanzas	No
9433	Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	No
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	No
5824	Azafatos de tierra	No
9820	Reponedores	No
9442	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	No
7312	Soldadores y oxicortadores	No
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	No
9700	Peones de las industrias manufactureras	No
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	No
8333	Operadores de carretillas elevadoras	No
7313	Chapistas y caldereros	No
5120	Camareros asalariados	No
5110	Cocineros asalariados	No
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	No
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	No
2482	Diseñadores de productos y de prendas	No
2729	Especialistas en bases de datos y redes informáticas no clasificadas bajo otros epígrafes	No

## 2.4. Alcance de las actividades económicas analizadas en el Informe

Visto lo indicado en los apartados anteriores se entiende que el alcance de las actividades económicas que se van a considerar en este estudio son las tres actividades afectadas por el ámbito funcional integradas en el CNAE 78, que contempla las actividades relacionadas con el empleo, que son:



- Actividades de las agencias de colocación epígrafe CNAE 7810
- Actividades de las empresas de trabajo temporal epígrafe CNAE 7820
- Otra provisión de recursos humanos epígrafe CNAE 7830

Hay que indicar que los datos estadísticos del INE y los de afiliados a la seguridad social, del CNAE 7810 actividades de las agencias de colocación que se muestran en este informe han sido ponderados al 90% con el fin de aproximarlos a lo que representa el negocio de estas empresas exceptuada la actividad de consultoría que estaría vinculada, según lo indicado por Fundae, a otra CPS y otro convenio colectivo.



### 3. Dimensionamiento del Sector

En este capítulo se presentan los datos disponibles que describen el sector económico y su evolución a lo largo del tiempo. Para gran parte de los indicadores económicos se plantea primero la relevancia que cada una de las tres actividades económicas, representan en el conjunto del sector, y posteriormente se desgana el comportamiento de cada una de las actividades económicas por separado para cada indicador. La información se complementa con datos relativos al comportamiento de los distintos tamaños de empresa, así como en el caso de que la fuente lo permita, se alude a la distribución territorial de la actividad.

En todos los casos se refieren las fuentes específicas de los datos., y el nivel de desagregación al que está disponible la información. En el caso de utilizar más de una fuente, se indican las posibles diferencias que se producen entre los datos, abordando, en su caso, una explicación de dicha diferencia que permita su interpretación.

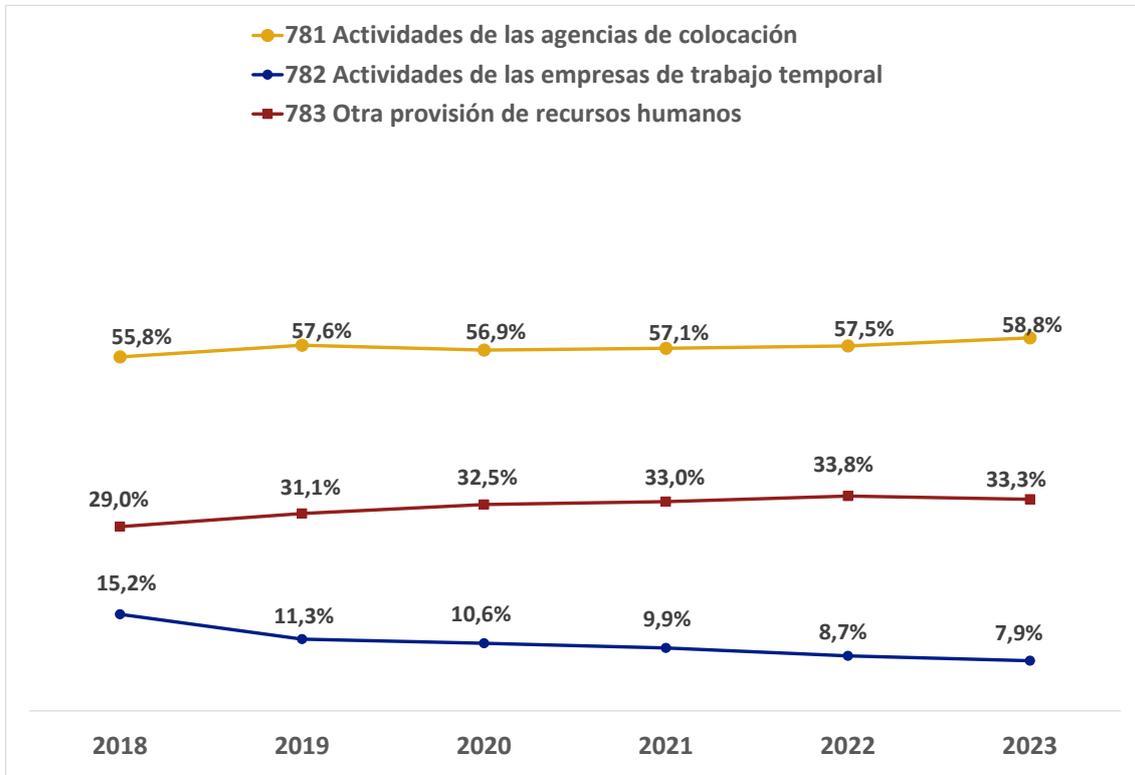
En el anexo se recogen todas las fuentes de datos utilizadas. En este caso, además de utilizar datos de fuentes estadísticas públicas, se han recabado del Sistema Administrativo de Balances Ibericos, vinculado al Registro Mercantil, datos económicos de las ETT. Igualmente se integran datos Estadísticas de las ETT que facilita el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Cabe advertir que en algunos de los datos analizados por tamaño de empresa procedentes de la Encuesta Estructural de Empresas del sector servicios del INE, las series históricas pueden presentar interrupciones por falta de información en ciertos años, debido al secreto estadístico.



### 3.1. Volumen de empresas

Gráfica 1. Evolución de la distribución del número de empresas del sector de empresas de trabajo temporal (%)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Las actividades económicas que se han considerado relacionadas con las actividades de las empresas de trabajo temporal, que constituyen el alcance de este informe, tal como se ha caracterizado, evolucionan de forma diferente. El subsector de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) disminuye desde el punto de vista del número global de empresas, lo que muestra un posible proceso de concentración del sector en un número más limitado de empresas. Por el contrario, se incrementan las entidades que integran las actividades de agencias de colocación (CNAE 781) o que proveen otro tipo de servicios de recursos humanos (CNAE 783).

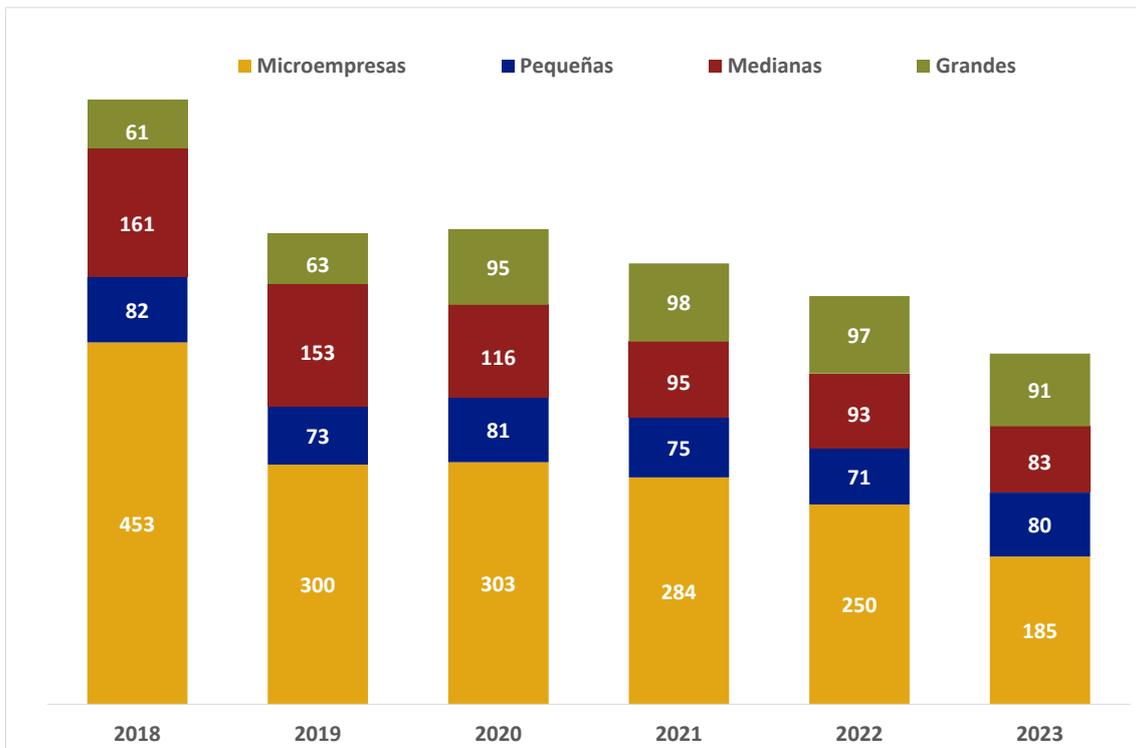


**Gráfica 2. Evolución del número de empresas de actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total)**



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

**Gráfica 3. Evolución del número de empresas de actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos)**



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas



Como se puede apreciar en las gráficas anteriores, en los últimos años se ha producido un descenso del número de empresas de trabajo temporal. El decrecimiento acumulado del número de empresas entre 2018 y 2023 según el INE representa un 40%, alcanzando la cifra de 439 empresas en 2023.

Si se valora la evolución de los distintos segmentos, se puede deducir que todos los segmentos pierden empresas, aunque la mayor pérdida se produce entre las microempresas. Probablemente, esta evolución se debe a un proceso derivado de la desaparición de determinadas empresas o de fusiones y adquisiciones que se hayan producido en el ámbito de esta actividad.

Cabe indicar, en cualquier caso, que el número de empresas de este tipo registradas por el INE no coincide con el número de empresas que registra el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Sistema Integral de Gestión de Empresas de Trabajo Temporal. De este modo, de las 439 que refiere el INE en el DIRCE, el registro del ministerio solo contempla en enero de 2025, 253 empresas autorizadas para realizar esta actividad regulada, según la consulta realizada en enero de 2025 a esta base de datos. Este número, sin embargo, sería menor incluso si se atiende a los datos facilitados por las Estadística de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2023, datos facilitados por Asemplo, en que se reflejan 234 empresas que han informado cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición.

Con el objeto de contrastar los datos del sector a partir de distintas fuentes se ha utilizado en algunos indicadores datos extraídos del Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI)<sup>5</sup> de las empresas acreditadas por el ministerio como empresas de trabajo temporal. Estos datos muestran que de las 253 empresas registradas en el Ministerio informan datos de forma habitual 225, dado que 28 no mantienen ningún dato en los 4 años consultados, lo que permitiría deducir que estas empresas no mantienen actividad o muy limitada no siendo representativas. En la tabla siguiente se recoge la distribución de las empresas de trabajo temporal por tamaño, según los datos de empleo del SABI que reflejarían una proporción muy relevante de medianas y grandes empresas en el sector.

Tamaño	Numero	%
Micorempresas de 0 a 9	31	13,78
Pequeñas empresas de 10 a 49	40	17,78
Medianas empresas 50 a 249	74	32,89
Grandes empresas 250 o más	80	35,56

*Fuente: elaboración propia de datos del registro de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI*

<sup>5</sup> [El Sistema Administrativo de Balances Ibéricos \(SABI\)](#) es el sistema que integra los datos derivados de la obligación que mantienen las empresas españolas de depositar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil. Dado que el número de empresas registradas como ETT en el Ministerio de Trabajo es limitado para la realización de este informe se han adquirido estos datos con el fin de contrastar distintas fuentes para distintos indicadores. Los datos de SABI, no siempre mantienen dato actualizado para todas las anualidades, sobre todo en el caso de 2023, dado que no todas las empresas cumplen puntualmente su obligación de depositar las cuentas, por lo que en los casos en que el dato no estaba registrado en una anualidad determinada, se ha imputado en función de la evolución del crecimiento anual del conjunto de los datos a partir del último dato registrado, esto ha permitido generar unos datos de evolución asociados al empleo y otros indicadores comparables.



En la tabla siguiente se presenta la distribución de las 253 empresas registrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social agrupadas en tramos según su antigüedad en el Registro Mercantil. Como se puede apreciar el 42,69% de las empresas tienen más de 25 años de antigüedad, siendo empresas muy consolidadas. En cualquier caso, el resto de los tramos muestra cómo van entrando en el mercado nuevas empresas, llegando a representar un 10,67% las empresas de 0 a 5 años de antigüedad.

Antigüedad	Número de Empresas	% total
0 a 5 años	27	10,67
6 a 15 años	65	25,69
16 a 25 años	53	20,95
26 a 35 años	91	35,97
más de 35 años	17	6,72

Fuente: elaboración propia de datos del registro de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

Como se aprecia en la tabla siguiente el código CNAE con el que figuran las empresas en SABI es mayoritariamente el de actividades de las empresas de trabajo temporal, representando el 76,68%. También es relevante el número de empresas que aparecen como agencias de colocación 14,23%. Siguen otras actividades muy menores, y en concreto algunas vinculadas a una tipología muy específica de ETT que entendemos son los centros portuarios de empleo relacionadas con la actividad marítima y el transporte de mercancías.

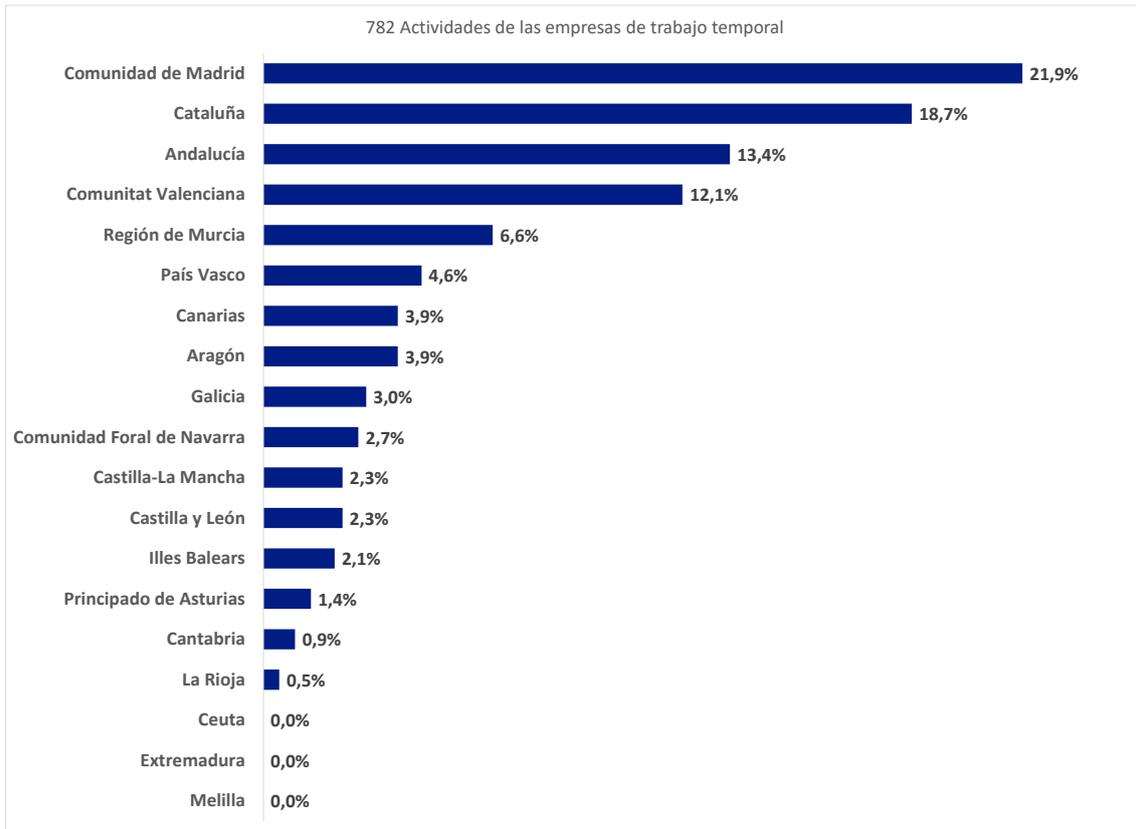
Distribución por CNAE de las empresas registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social			
Código CNAE	Literal CNAE	Total Empresas	%
7820	ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	194	76,68
7810	ACTIVIDADES DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN	36	14,23
0150	PRODUCCIÓN AGRÍCOLA COMBINADA CON LA PRODUCCIÓN GANADERA	3	1,19
7490	OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.O.P.	3	1,19
5222	ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE MARÍTIMO Y POR VÍAS NAVEGABLES INTERIORES	5	1,98
5224	MANIPULACIÓN DE MERCANCÍAS	4	1,58
8299	OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P.	1	0,40
5229	OTRAS ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE	4	1,58
0230	RECOLECCIÓN DE PRODUCTOS SILVESTRES, EXCEPTO MADERA	1	0,40
7112	SERVICIOS TÉCNICOS DE INGENIERÍA Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL ASESORAMIENTO TÉCNICO	1	0,40
9609	OTROS SERVICIOS PERSONALES N.C.O.P.	1	0,40
<b>Total</b>		<b>253</b>	<b>100,00</b>

Fuente: elaboración propia de datos del registro de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

En la gráfica siguiente se puede apreciar cómo, según el INE, las empresas de trabajo temporal se concentran en la Comunidad de Madrid (21,9%), Cataluña (18,7%), Andalucía (13,4%), Comunitat Valenciana (12,1) Región de Murcia (6,6%) y País Vasco (4,6%). La distribución territorial no indica necesariamente el ámbito territorial de actividad de las empresas dado que pueden existir empresas que realizan su actividad en distintos territorios, como se verá más adelante al presentar la distribución territorial de la contratación.



Gráfica 4. Distribución territorial de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (%)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

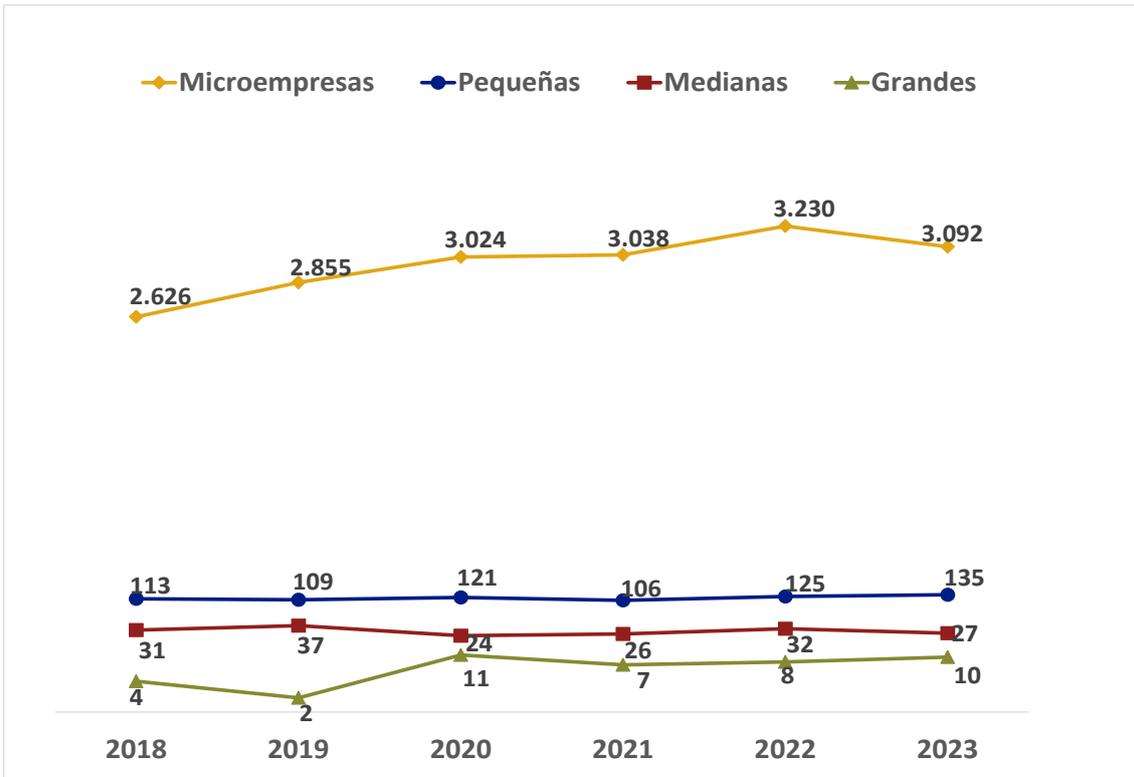
Gráfica 5. Evolución del número de empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total)





Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Gráfica 6. Evolución del número de empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (principales segmentos)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

En las gráficas anteriores se aprecia la evolución positiva en los últimos seis años del número de empresas que mantienen la actividad económica de agencias de colocación, ponderada al 90%. De este modo, la actividad económica muestra un crecimiento acumulado en el período 2018-2023 del 14,33% alcanzando las 3.264 empresas en 2023. Se puede observar que la evolución es creciente en los segmentos de empresas de menor tamaño (microempresas y pequeñas empresas), al igual que en el caso de las más grandes, no siendo así en el ámbito de las medianas.

También en este caso los datos del INE recogidos por el DIRCE son diferentes a los del Sistema Nacional de Empleo<sup>6</sup>, que recoge las agencias autorizadas por las distintas Comunidades Autónomas. De este modo, de las 3.264 empresas que considera el INE, de la actividad ponderada al 90%, solo 1.743 entidades de distinto tipo están recogidas por el Sistema Nacional de Empleo (en adelante SNE).

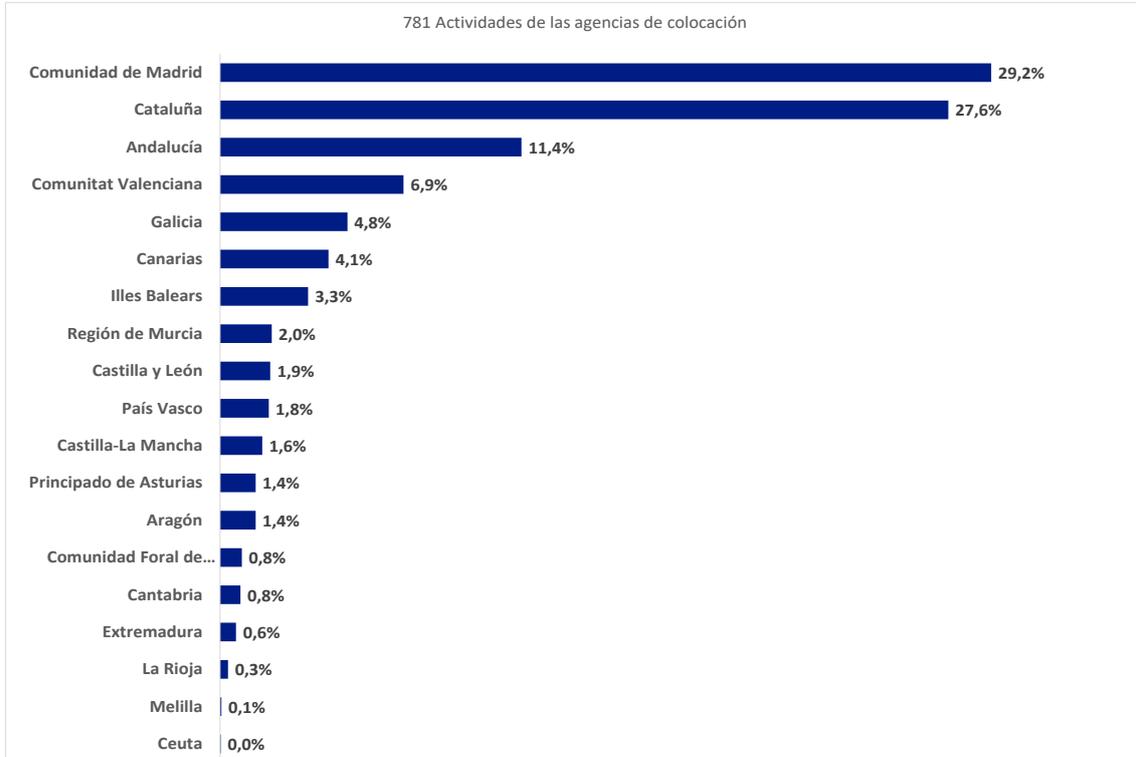
Desde el punto de vista de la distribución territorial la mayor parte de las entidades autorizadas que recoge el (SNE) de este subsector de actividad están localizadas en: Castilla y León (215) País Vasco (185) Cataluña (175) Comunidad Valenciana (171) Madrid (161), Canarias (157) y Andalucía 120, siendo menor en el resto de actividades.

<sup>6</sup> Sistema Nacional de Empleo. Listado de agencias de Colocación.



La siguiente grafica muestra la distribución territorial de las empresas que realizan la actividad de agencia de colocación, según el DIRCE, que no se corresponde con los datos de distribución territorial mencionados con anterioridad sobre entidades autorizadas.

Gráfica 7. Distribución territorial de las empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781) (%)

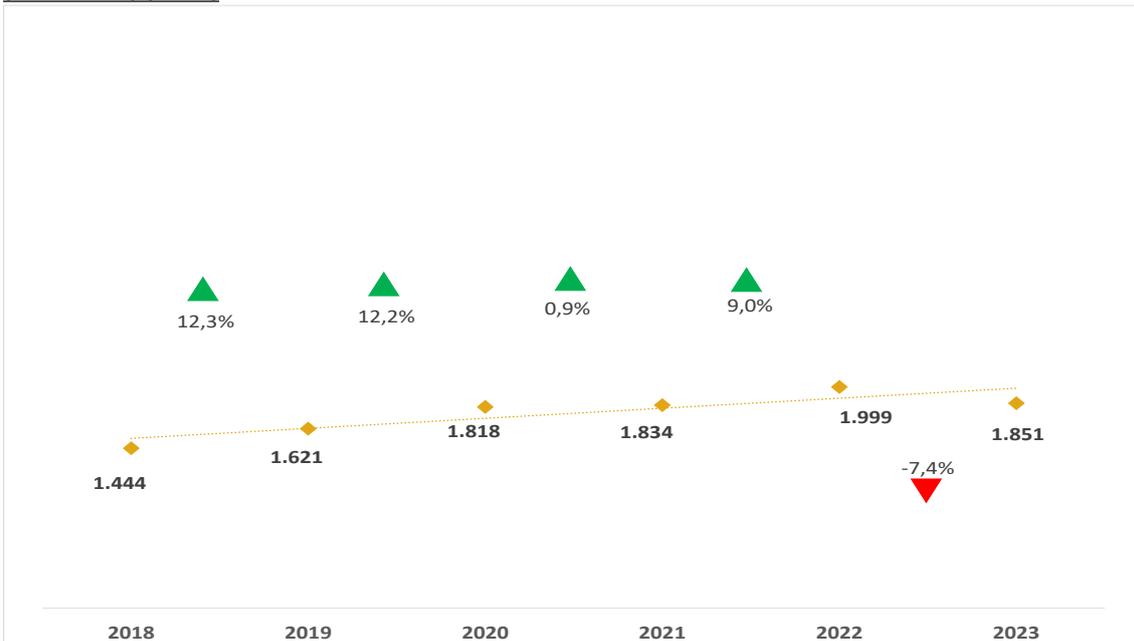


*Fuente: INE. Directorio Central de Empresas*

Cabe indicar que las agencias de colocación pueden haber realizado actividades en el pasado y no mantener actividad actualmente. Por otra parte, la naturaleza de las actividades de una agencia de colocación permite que se consideren como tales entidades sin ánimo de lucro, por lo que los datos del SNE integran también estas entidades.

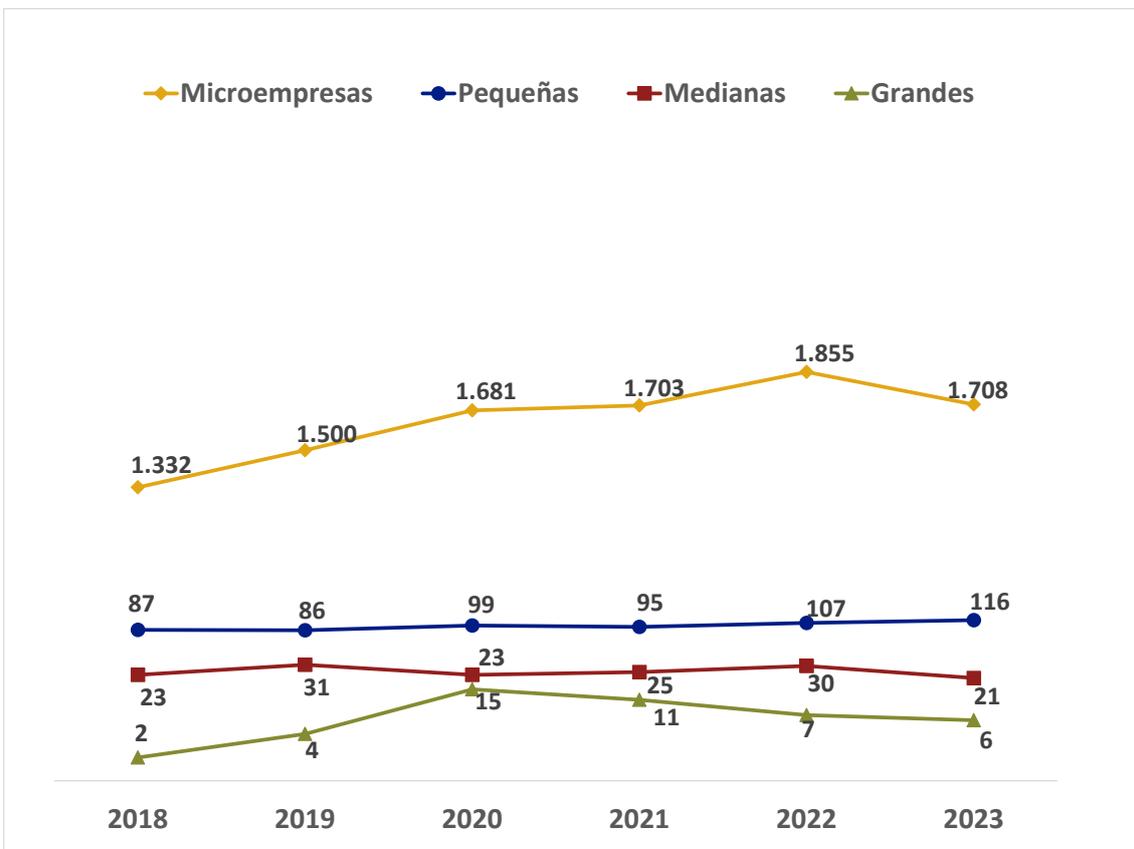


Gráfica 8. Evolución del número de empresas de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

Gráfica 9. Evolución del número de empresas de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (principales segmentos)



Fuente: INE. Directorio Central de Empresas



Por último, la tercera actividad económica analizada constituida por las empresas que realizan otra provisión de recursos humanos (CNAE 7830), muestra también una evolución positiva en cuanto a número de empresas, habiendo crecido un 28,1% en el periodo analizado, hasta llegar a 1.851 empresas en 2023. Todo ello a pesar de la caída del 7,4% de este mismo año. Entre las empresas que realizan esta actividad económica la mayoría (92,3%) son microempresas, siendo el segmento más representativo.

El DIRCE no ofrece los datos de altas, bajas y permanencias desagregados a tres o cuatro dígitos de CNAE, por lo que a continuación se integran los datos a dos cifras (78 Actividades relacionadas con el empleo). De esta forma, se observa que las permanencias se mantienen estables desde 2020, alcanzando las 10.126 en 2023. No obstante, las bajas muestran una tendencia al alza, mientras que por el contrario la tendencia de las altas es a la baja.

<b>78 Actividades relacionadas con el empleo</b>			
<b>Año</b>	<b>Altas</b>	<b>Bajas</b>	<b>Permanencias</b>
2018	2.404	1.378	8.688
2019	2.256	1.540	9.636
2020	1.744	1.702	10.090
2021	2.368	1.476	10.198
2022	2.134	1.726	9.700
2023	2.164	1.610	10.126

Fuente: INE. Directorio Central de Empresas

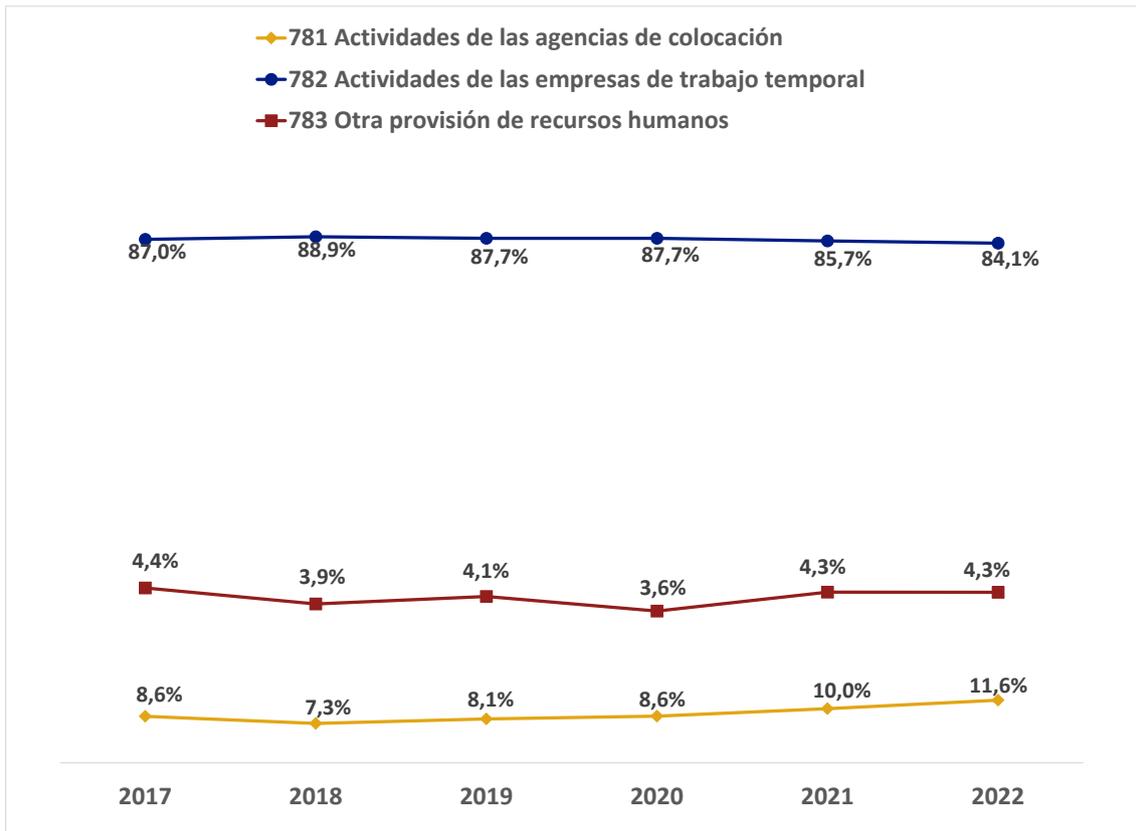


## 3.2. Datos económicos

### Ingresos y gastos (cifra de negocio)

La cifra de negocios comprende el total de los importes facturados por las empresas por las ventas de bienes y servicios suministrados a terceros, considerando tanto los realizados directamente por las propias empresas como los procedentes de eventuales subcontrataciones.

Gráfica 10. Evolución de la distribución de la cifra de negocio por subsectores de actividad (%)



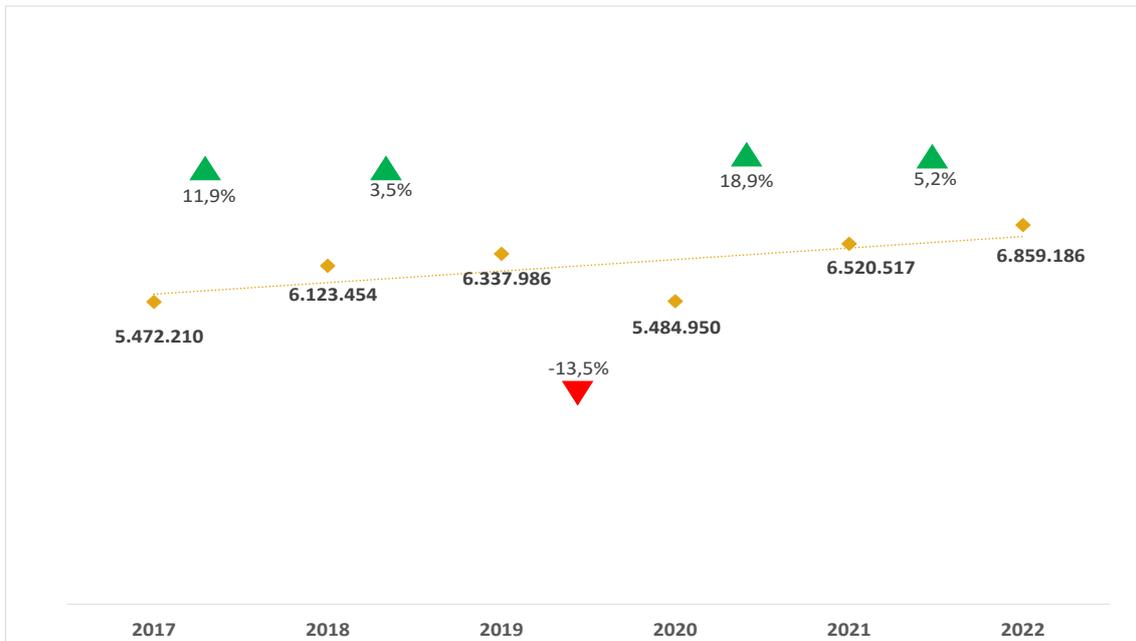
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si se observa la distribución de la cifra de negocios de las empresas del sector, ésta se concentra en el subsector específico de empresas de trabajo temporal (CNAE 782), actividad minoritaria desde el punto de vista del número de empresas, pero mayoritaria con respecto al resto en el marco de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE78). Es decir, a pesar de representar el grupo de empresas menos numeroso supone la mayor parte de la cifra de negocios del sector alcanzando el 83,1% del total. Esta participación ha decrecido en los últimos seis años de datos disponibles 3,1 puntos porcentuales, incrementándose en el caso de otros servicios, lo que muestra una tendencia al crecimiento de los servicios vinculados a la intermediación laboral de las agencias y otros servicios de provisión de recursos humanos.



En lo que se refiere a las actividades de las empresas de trabajo temporal la cifra concreta de negocios en 2022 fue de 6.859,18 millones de euros habiendo mantenido una tendencia creciente paulatina a lo largo de los últimos seis años, excepto en el año 2020, que coincidió con la pandemia. La caída del 13,5% de la cifra de negocio de 2020 se recuperó de inmediato al año siguiente con un crecimiento del 18,9%. Este crecimiento se estancó prácticamente en 2022 dado que apenas llegó al 5,2%, tasa inferior a la inflación del año (5,7%).

**Gráfica 11. Evolución de la cifra de negocio de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes)**

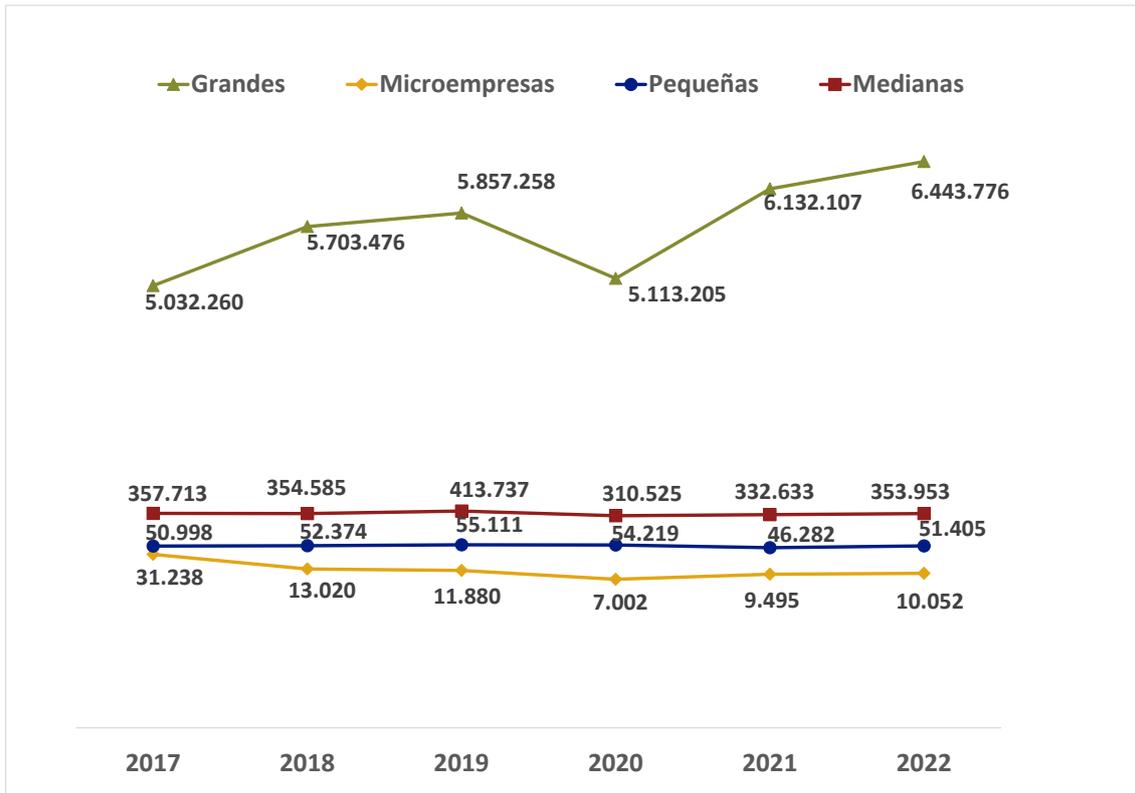


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si se observan los datos de la gráfica siguiente se aprecia que son las grandes empresas las responsables de la mayor parte de la cifra de negocio vinculada a esta actividad económica alcanzando el 94% del total, lo que muestra su relevancia.



Gráfica 12. Evolución de la cifra de negocio de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total y principales segmentos por tamaño) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Las microempresas y pequeñas empresas apenas acumulan cifra de negocio en este segmento de actividad, probablemente por las características de la misma y los requisitos que recoge la normativa para ejercer la actividad.

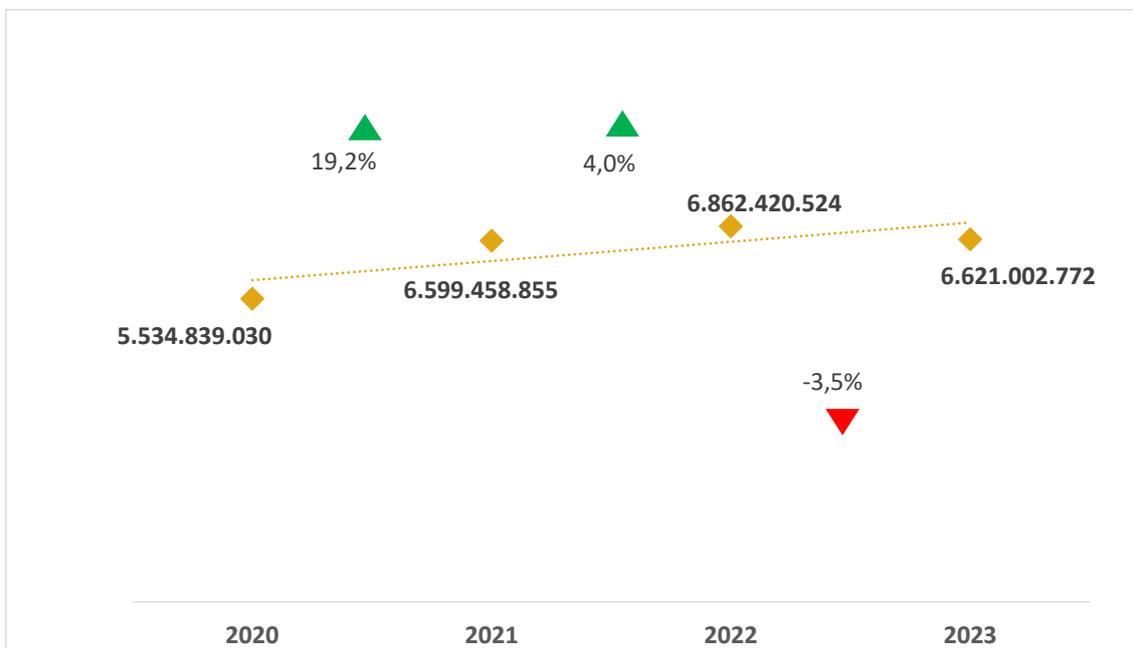
Para el indicador de cifra de negocio de las empresas de trabajo temporal también se ha realizado la consulta a los datos del Sistema Administrativo de balances Ibéricos (SABI)<sup>7</sup>. Atendiendo a los datos de ventas incorporados por SABI de las empresas acreditadas por el registro de empresas de trabajo temporal, la evolución de la cifra de negocio se ha estancado relativamente en 2023, habiéndose ralentizado ya en 2022, año en el que a partir de marzo entro en vigor la reforma laboral. De este modo, según estos datos al crecimiento de dos dígitos (19,2%) de 2021, año de la recuperación después de la crisis

<sup>7</sup> El Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI) es el sistema que integra los datos derivados de la obligación que mantienen las empresas españolas de depositar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil. Dado que el número de empresas registradas como ETT en el Ministerio de Trabajo es limitado para la realización de este informe se han adquirido estos datos con el fin de contrastar distintas fuentes para distintos indicadores. Los datos de SABI, no siempre mantienen dato actualizado para todas las anualidades, sobre todo en el caso de 2023, dado que no todas las empresas cumplen puntualmente su obligación de depositar las cuentas, por lo que en los casos en que el dato no estaba registrado en una anualidad determinada, se ha imputado en función de la evolución del crecimiento anual del conjunto de los datos a partir del último dato registrado, esto ha permitido generar unos datos de evolución asociados al empleo y otros indicadores comparables.



sanitaria, ha seguido un crecimiento de 4,0% en 2022 y una caída de 3,5% en 2023, hasta situarse la cifra de negocio en los 6.621 millones de euros. En este caso los datos del INE son muy similares a los elaborados a partir de SABI.

**Gráfica 13. Evolución de las ventas (ingresos) totales de las empresas de trabajo temporal acreditadas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (euros a precios corrientes)**

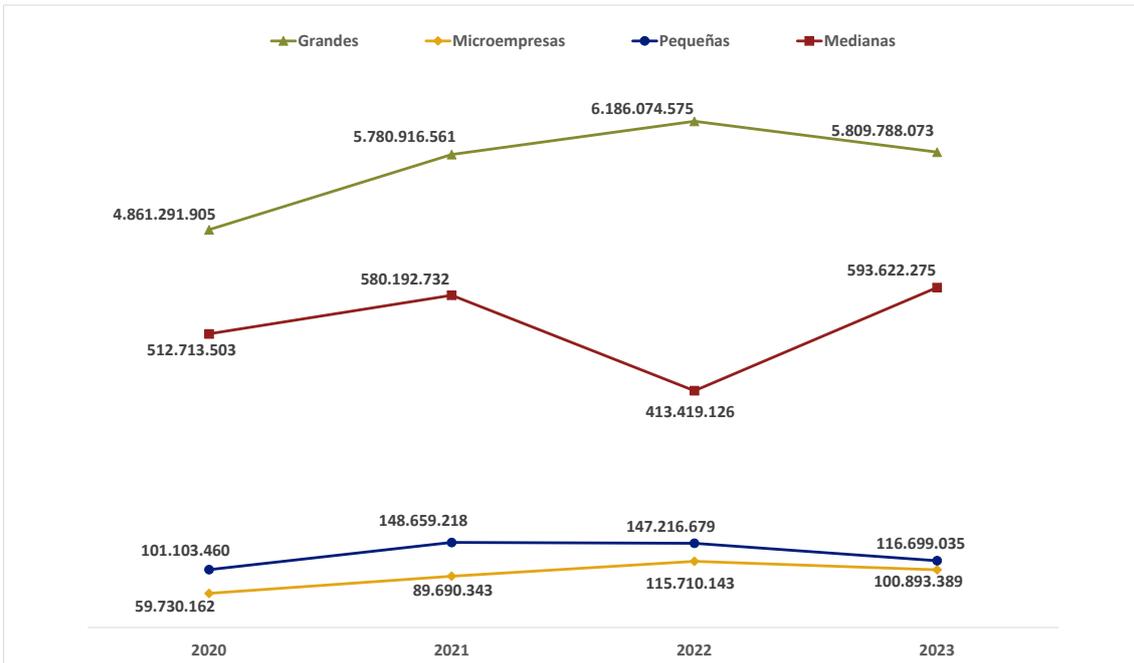


Fuente: elaboración propia, datos del registro de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

Por su parte los datos de evolución de las ventas de las empresas de trabajo temporal en SABI por segmentos de tamaño de empresas muestran también una distribución similar al INE en la encuesta estructural de empresas, con un mayor peso, aunque limitado, de los segmentos de empresas de menor tamaño. Todos los segmentos perdieron ingresos en 2023 excepto el de medianas empresas.



**Gráfica 14. Evolución de las ventas (ingresos) por segmentos de empresas de trabajo temporal acreditadas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (euros a precios corrientes)**



Fuente: elaboración propia, datos del registro de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

Por otra parte, en lo que se refiere a las empresas que integran las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781), ponderada al 90% el volumen total de cifra de negocio ascendió a los 943,6 millones de euros, habiendo acumulado un crecimiento relevante del 74,74% en el período a pesar de la caída de los años 2018 y 2020, del 7,2% y 8,2% respectivamente.

**Gráfica 15. Evolución de la cifra de negocio de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)**

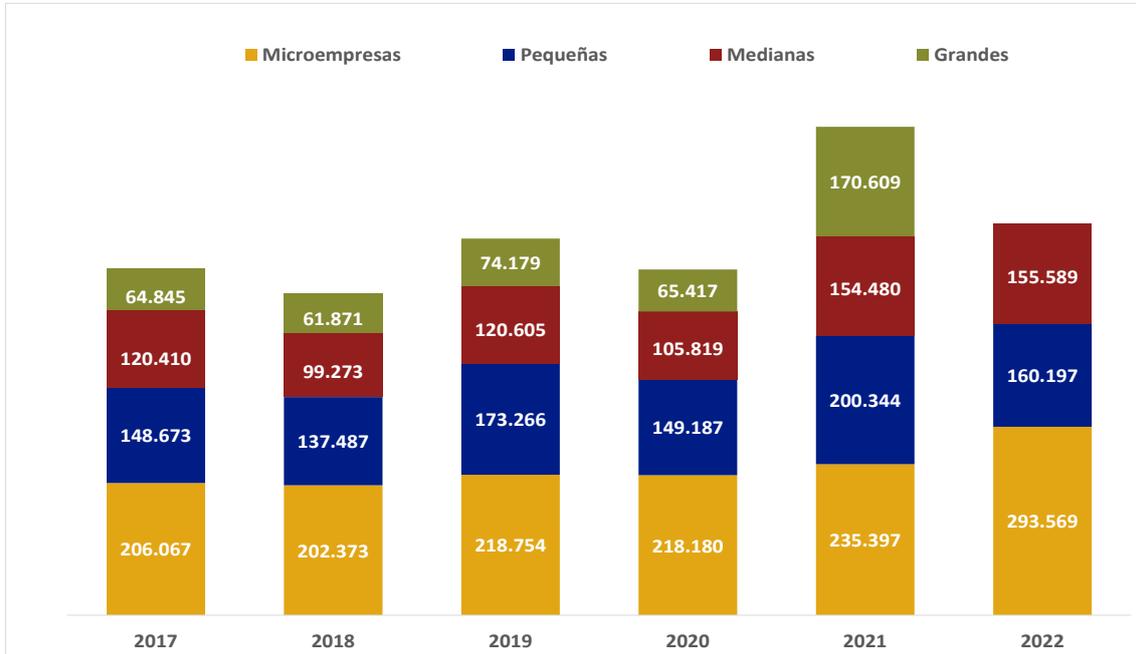


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



La distribución de la cifra de negocio entre los distintos segmentos de tamaño de empresas es bastante homogénea en este caso.

**Gráfica 16. Evolución de la cifra de negocio de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Finalmente, en lo que se refiere a la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) la cifra de negocio apenas alcanza los 348,65 millones de euros. Al igual que en los casos anteriores 2020, año de la pandemia, la cifra de negocio disminuyó recuperándose ampliamente en 2021 (43,0%) y 2022 (7,0%).

**Gráfica 17. Evolución de la cifra de negocio de otra provisión de RRHH (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes)**

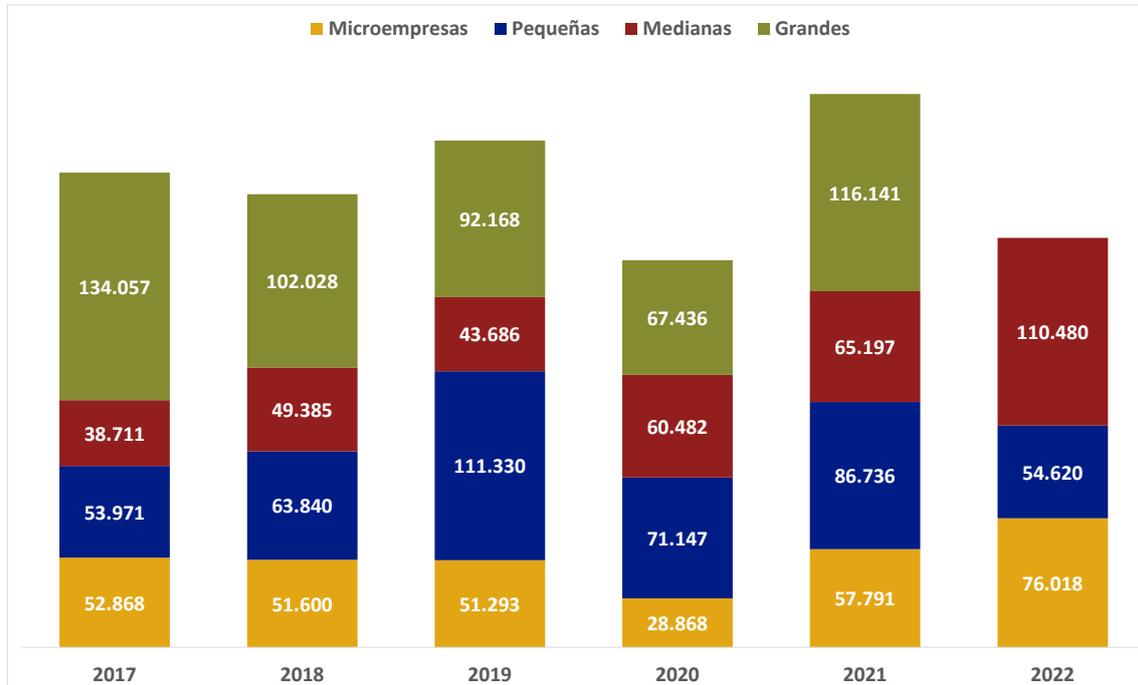


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



De nuevo en este caso la cifra de negocio se encuentra distribuida de forma más o menos homogénea entre los distintos segmentos empresariales.

**Gráfica 18. Evolución de la cifra de negocio de otra provisión de RRHH (CNAE 783) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)**

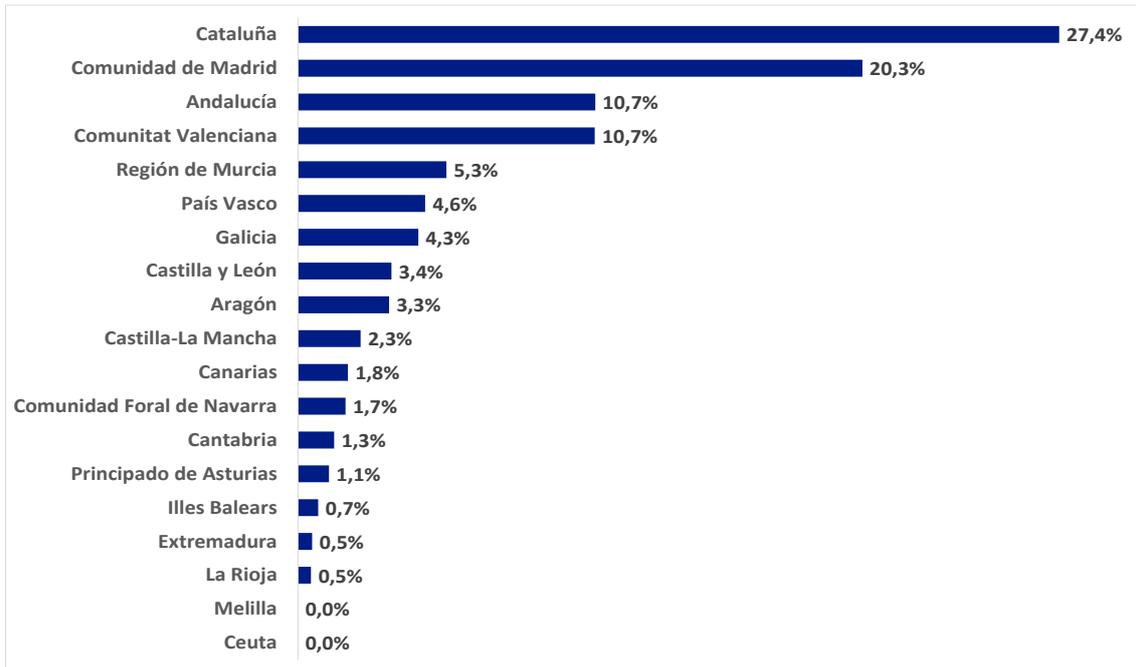


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si atendemos a los datos de la Encuesta Estructural de Empresas del sector de servicios, la distribución territorial de la cifra de negocio del sector de empresas de actividades relacionadas con el empleo se concentra en Cataluña (27,42%) y Madrid (20,33%), a estas comunidades le siguen Andalucía (10,71%) y Comunidad Valenciana (10,69%). Del resto de comunidades solo la Región de Murcia supera el cinco por cien de la cifra de negocio total del sector (5,3%).



Gráfica 19. Distribución territorial de la cifra de negocios de las empresas de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (%)

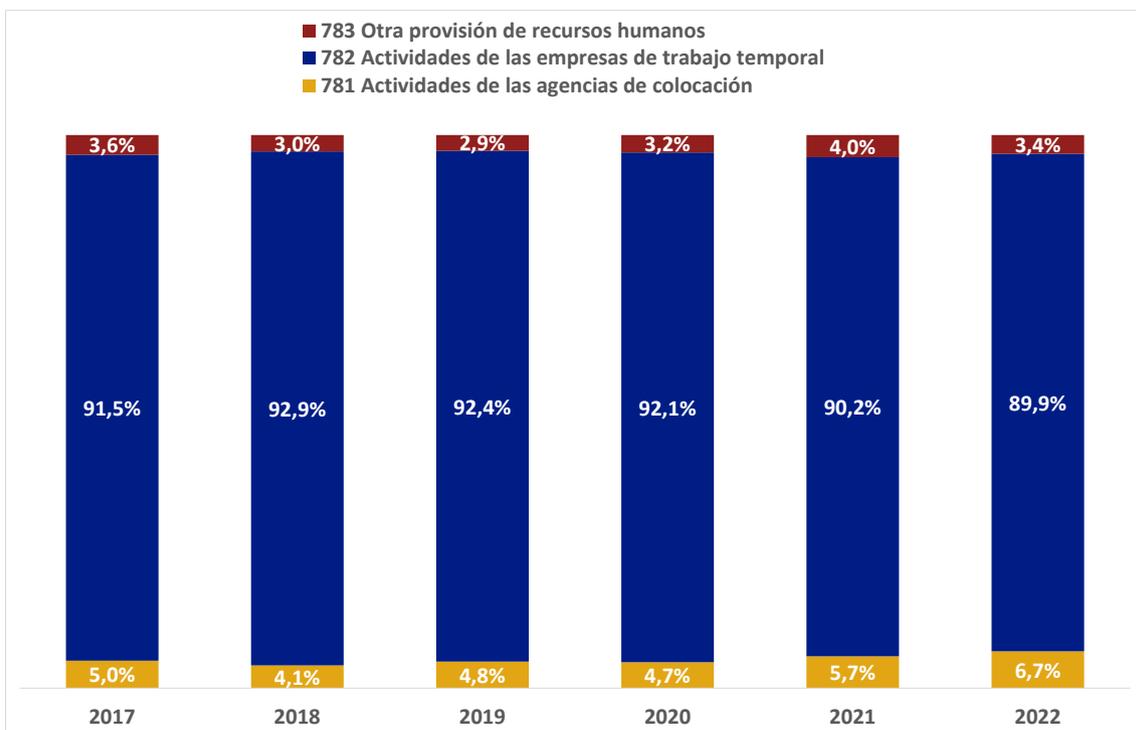


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

## Ingresos y gastos (Gastos de personal)

Integran los gastos de personal, tanto los sueldos y salarios, como los costes patronales de la seguridad social.

Gráfica 20. Evolución de la distribución de gastos de personal por subsectores de actividad (%)

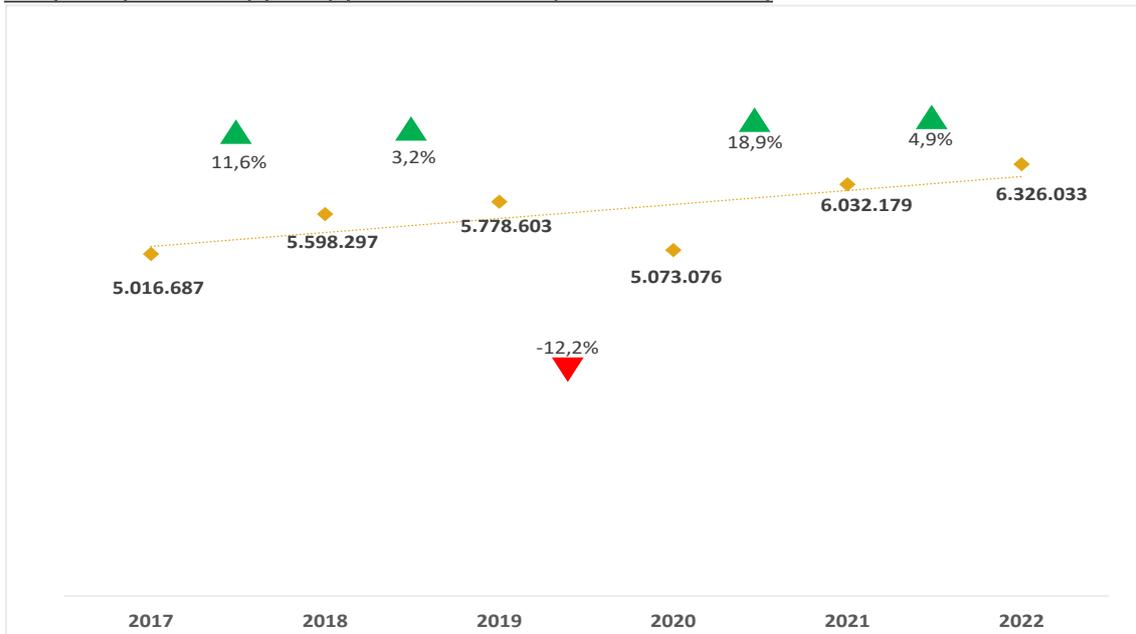


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Los gastos de personal en el sector también se distribuyen de forma similar a la cifra de negocio. De esta forma, prácticamente el 90% del gasto de personal corresponde a las actividades de las empresas de trabajo temporal. Las empresas cuya actividad principal son las actividades de las agencias de colocación representan el 6,7% del total. Esta distribución parece lógica si se entiende que el personal cedido figura como gasto de personal de la empresa de trabajo temporal, constituyendo su principal activo.

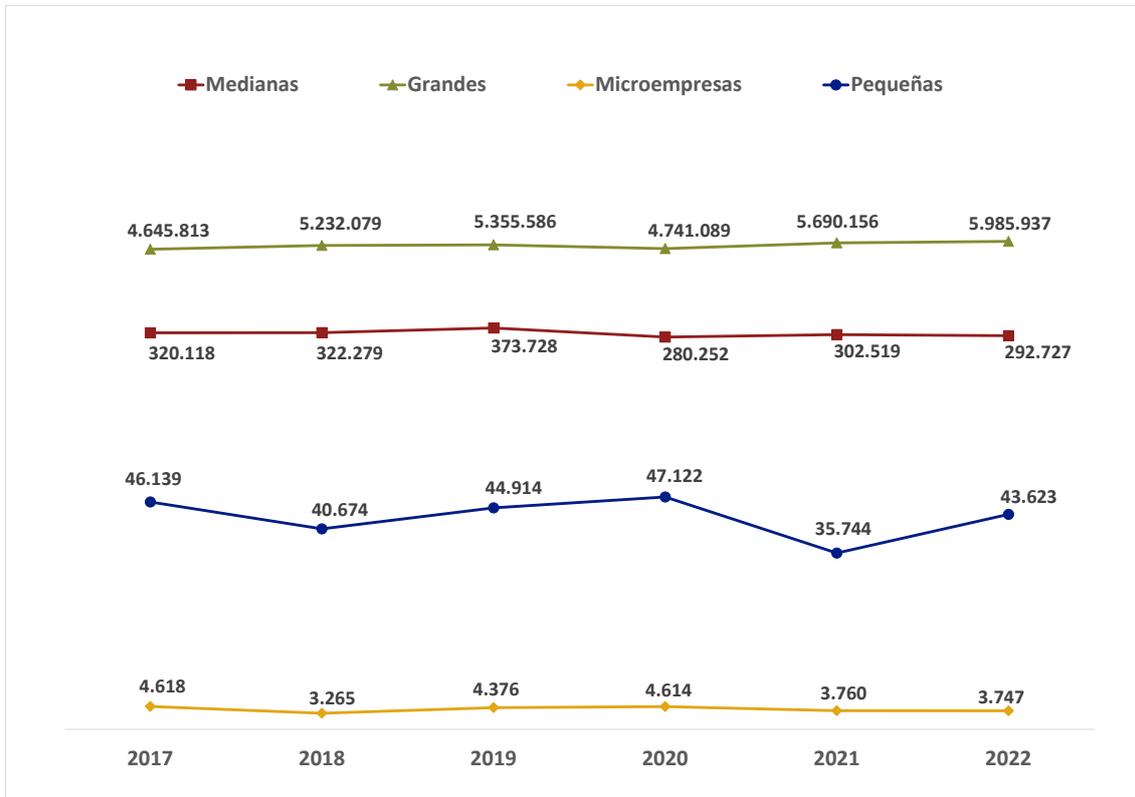
**Gráfica 21. Evolución de los gastos de personal de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (Miles de euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 22. Evolución de los gastos de personal de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (Miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

2020 supuso una reducción del gasto de personal de las empresas de trabajo temporal causada por la pandemia. A partir de 2021, se recupera el volumen de gasto de personal de forma sustancial en un 18,9%, crecimiento que se mantiene en 2022, aunque a un ritmo menor a la tasa de inflación anual (4,9%). En 2022, el gasto de personal de las empresas de esta actividad económica llegó a los 6.206,03 millones de euros. La tasa acumulada de crecimiento del gasto de personal del periodo analizado ha sido del 26%.

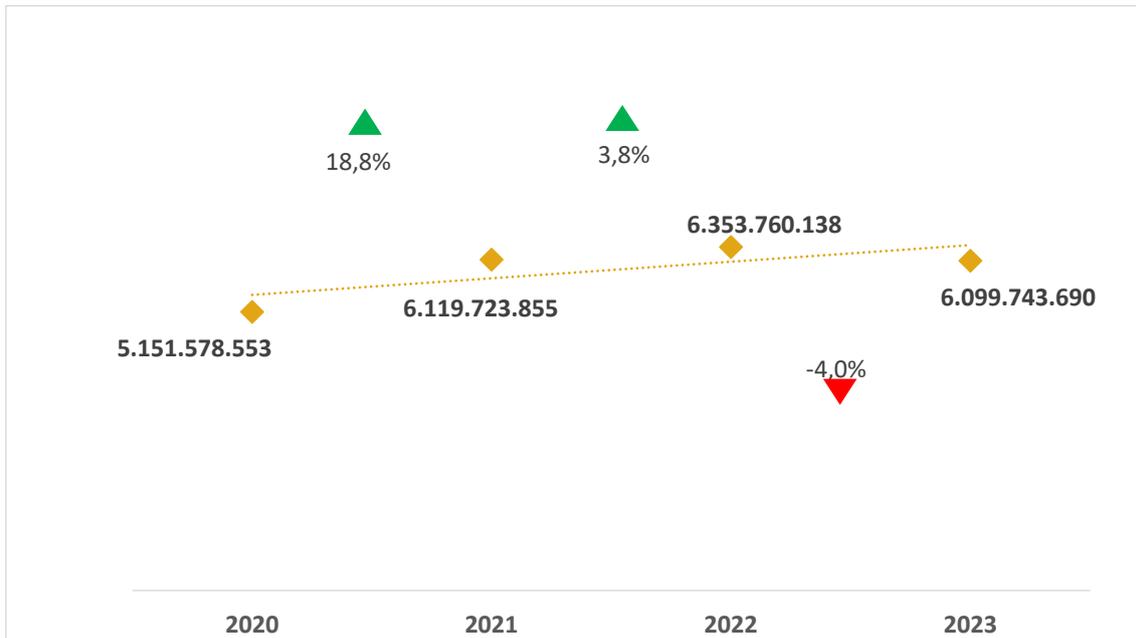
El gasto de personal se concentra en las grandes empresas, alcanzando en 2022 los 5.985,93 millones lo que representó un 94,6% del total.

Si atendemos a los datos de SABI<sup>8</sup> de gasto de personal se observa su incremento a lo largo del tiempo, a ritmos similares a los ingresos, como no puede ser de otra manera en este caso en que el servicio es la cesión de trabajadores. Se observa que, al igual que ocurre en el caso de las ventas el estancamiento (3,8%) producido en 2022, a raíz de la entrada en vigor de la reforma laboral en marzo, que redujo el número de contratos por obra servicio durante el año, y la ligera caída del 4,0% en 2023 cuando desapareció totalmente el gasto en esta tipología de contratos.

<sup>8</sup> [El Sistema Administrativo de Balances Ibéricos \(SABI\)](#) es el sistema que integra los datos derivados de la obligación que mantienen las empresas españolas de depositar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil.



**Gráfica 23. Evolución de los gastos de personal de las empresas de trabajo temporal registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos de SABI (euros a precios corrientes)**



Fuente: elaboración propia, datos del registro de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

En el caso de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%), el gasto de personal, según el INE, se ha incrementado sensiblemente en el período analizado pasando de 244,51 millones de euros en 2017 a 421,06 millones en 2022, lo que representó un crecimiento acumulado del 72,2%.

Hasta 2020, el gasto de personal se distribuía de forma bastante homogénea entre todos los segmentos, siendo, a partir de entonces, durante los años 2021 y 2022, cada vez más relevante el gasto de personal de las 10 grandes empresas que integran esta actividad ponderada al 90%.

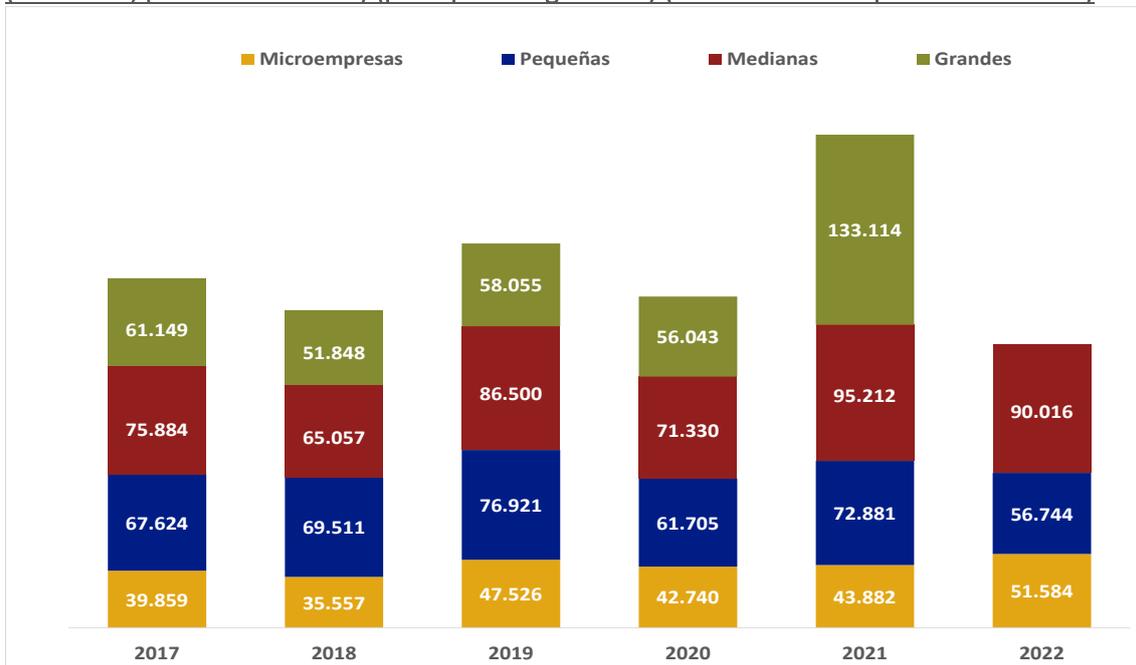


Gráfica 24. Evolución de los gastos de personal de las empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (Miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 25. Evolución de los gastos de personal de las empresas de las agencias de colocación (CNAE 781, ponderado al 90%) (principales segmentos) (Miles de euros a precios corrientes)

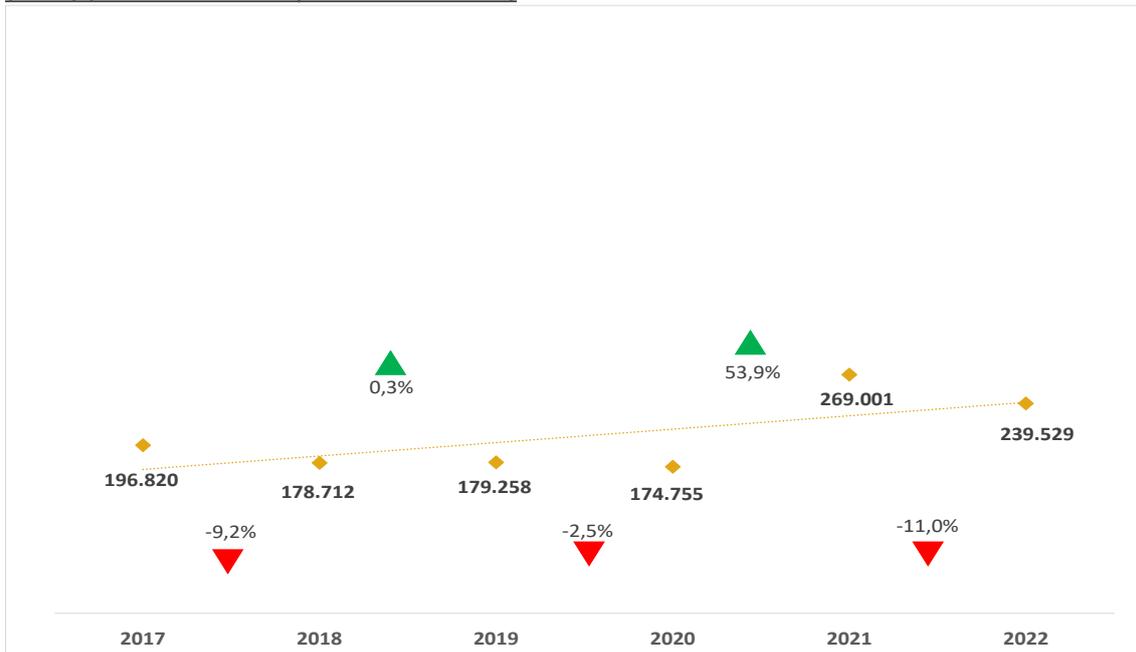


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por otra parte, en el caso de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783), al incremento de gasto de personal en 2021, producido después de la pandemia, del 53,9% siguió una caída del 11% en 2022, situándose el gasto total en los 239.52 millones de euros.

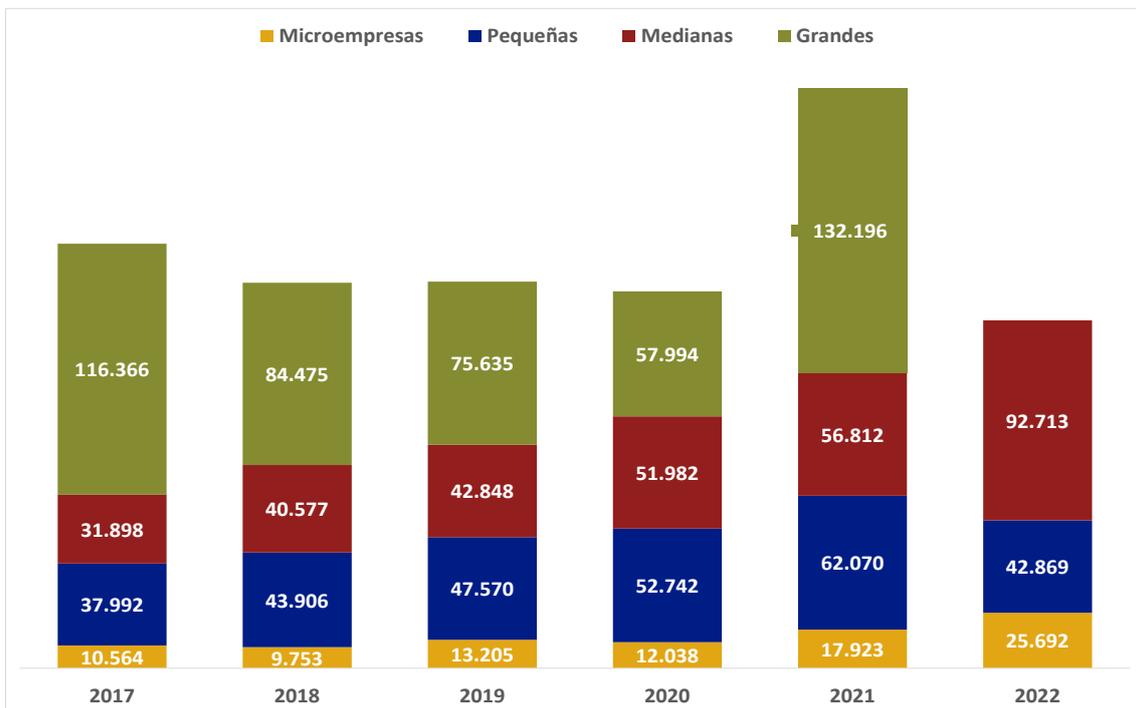


Gráfica 26. Evolución de los gastos de personal de la actividad otra provisión de RRHH (CNAE 783) (Total) (Miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 27. Evolución de los gastos de personal de la actividad otra provisión de RRHH (CNAE 783) (principales segmentos) (Miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

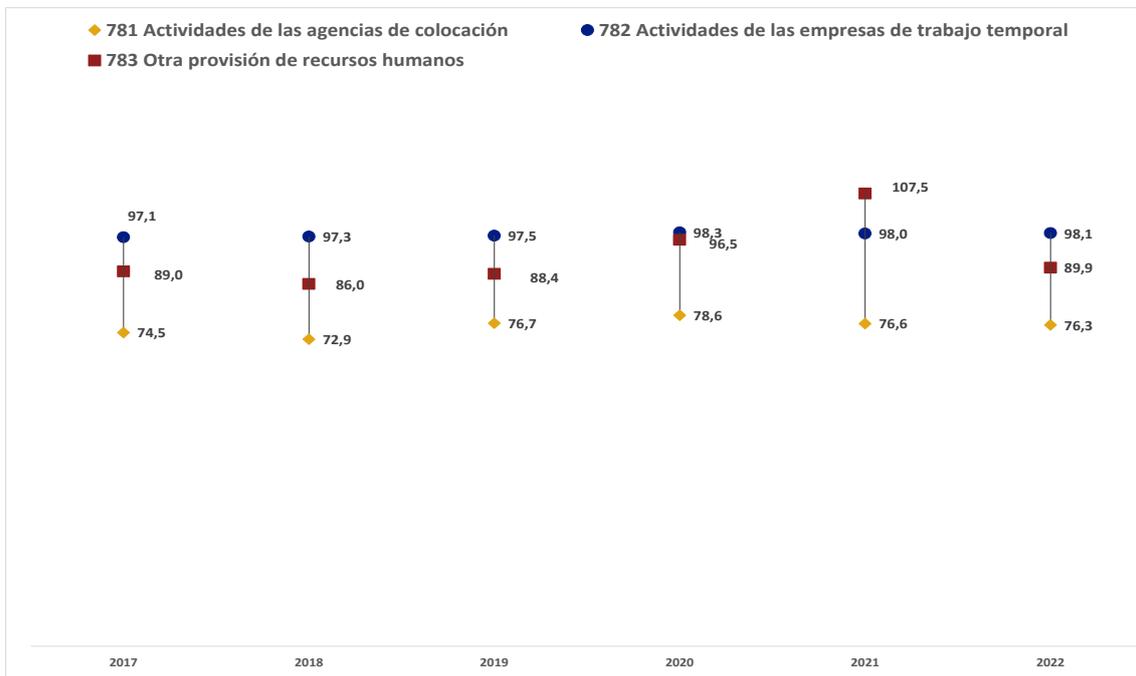


## Tasa de gastos de personal

La tasa de gastos de personal la define el INE como la proporción que los gastos de personal representan respecto al valor añadido generado. Puede considerarse como una medida de la participación del empleo remunerado en el reparto de la renta generada en el sector.

Si observamos los datos de los últimos años se deduce que en las actividades de las empresas de trabajo temporal la tasa de gasto de personal se sitúa muy próxima al 100% lo que viene a significar que es el empleo de estas empresas el que representa prácticamente la totalidad del valor añadido generado.

Gráfica 28. Evolución de la distribución de la tasa de gasto de personal por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

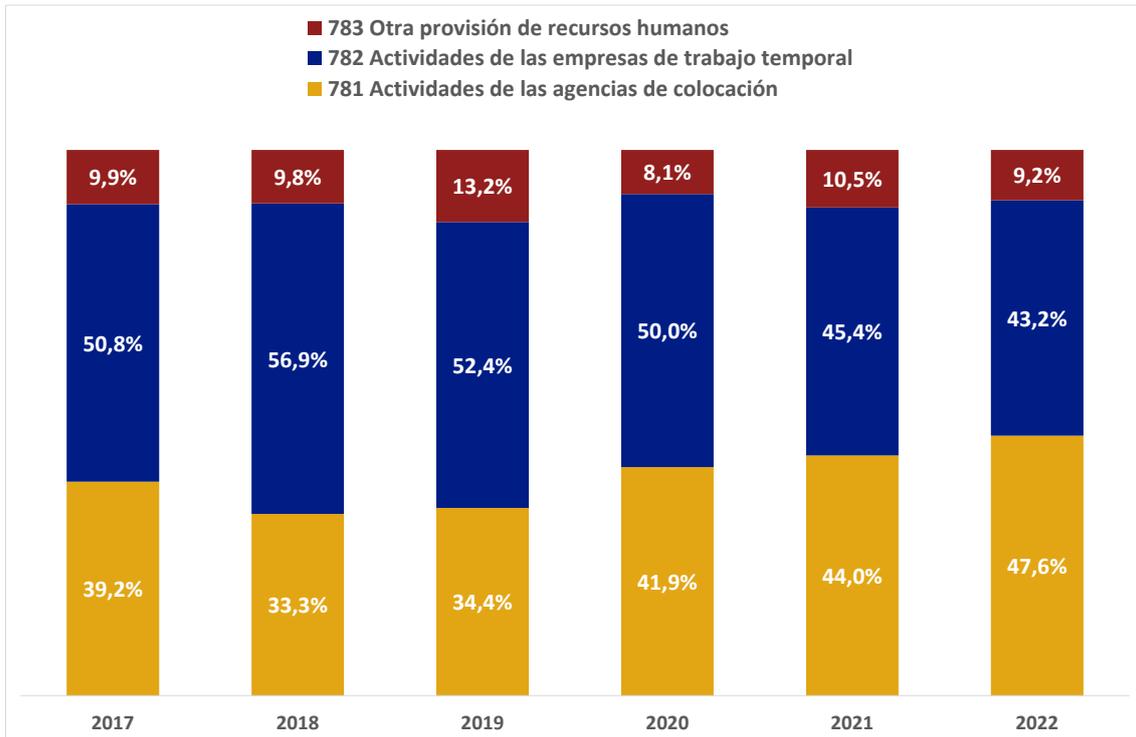
## Ingresos y gastos (compras de bienes y servicios)

El total de compras de bienes y servicios incluye el importe total de los bienes y servicios adquiridos por las empresas, reconocidos en la contabilidad como activos corrientes o gastos durante el período de referencia.

A diferencia del gasto de personal, las compras de bienes y servicios no se concentran tanto en las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782), siendo también relevante entre las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781). La evolución a lo largo del tiempo permanece relativamente homogénea, aunque decrece para la actividad de empresas de trabajo temporal, y crece para las actividades de agencia de colocación.



Gráfica 29. Evolución de la distribución de las compras de bienes y servicios por subsectores de actividad (%)

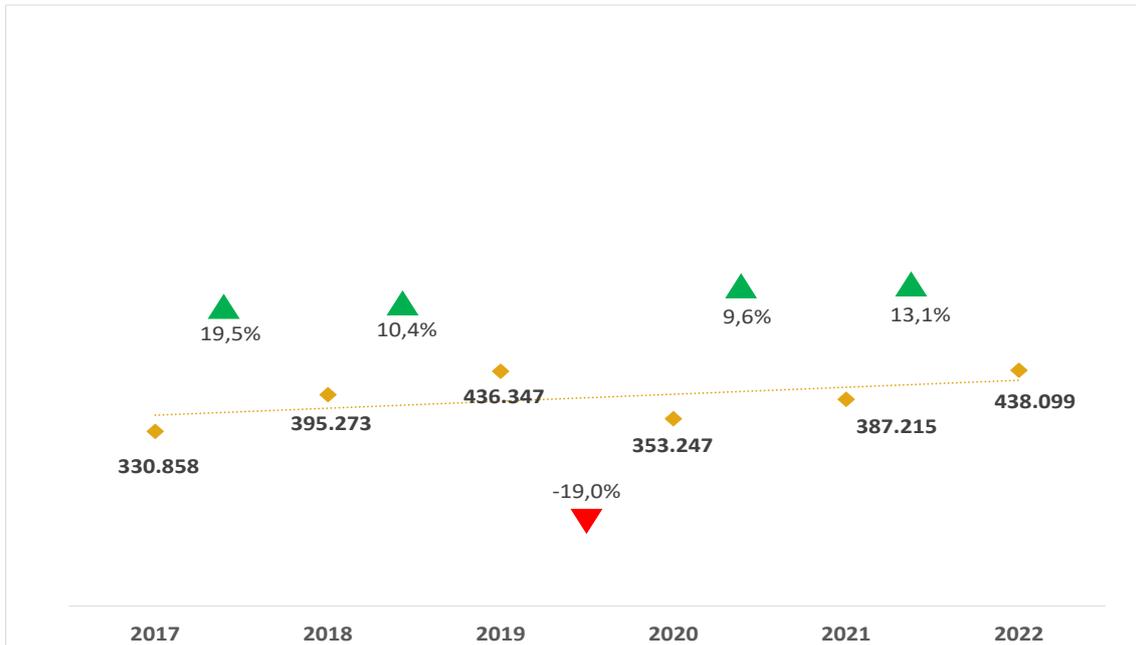


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Las compras totales en las actividades de las empresas de trabajo temporal se mantienen prácticamente estables al nivel de 2019 (436,35 millones de euros), tras caer durante el año de la pandemia 2020 (353,25 millones de euros) y recuperarse a niveles anteriores en los años 2021 (387,21 millones de euros) y 2022 (483,10 millones de euros).



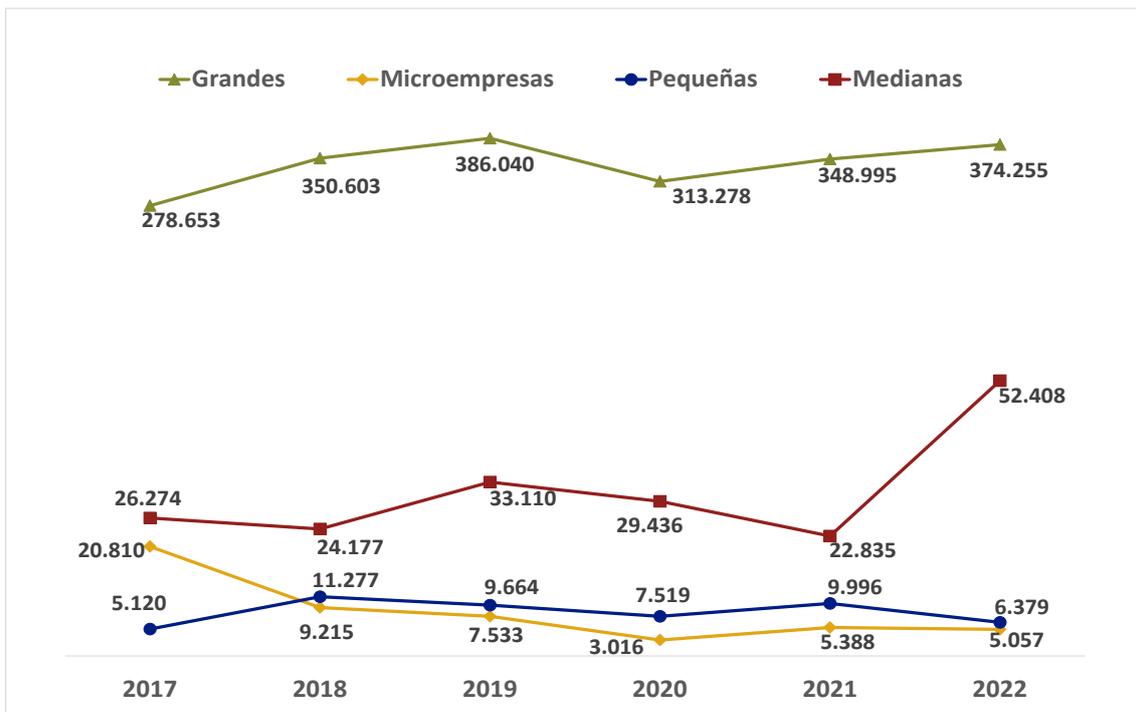
Gráfica 30. Evolución de las compras de bienes y servicios de actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

También se aprecia nuevamente que las compras se concentran entre las grandes empresas mayoritariamente, alcanzando los 374,25 millones de euros, el 79,26 % del total en 2022.

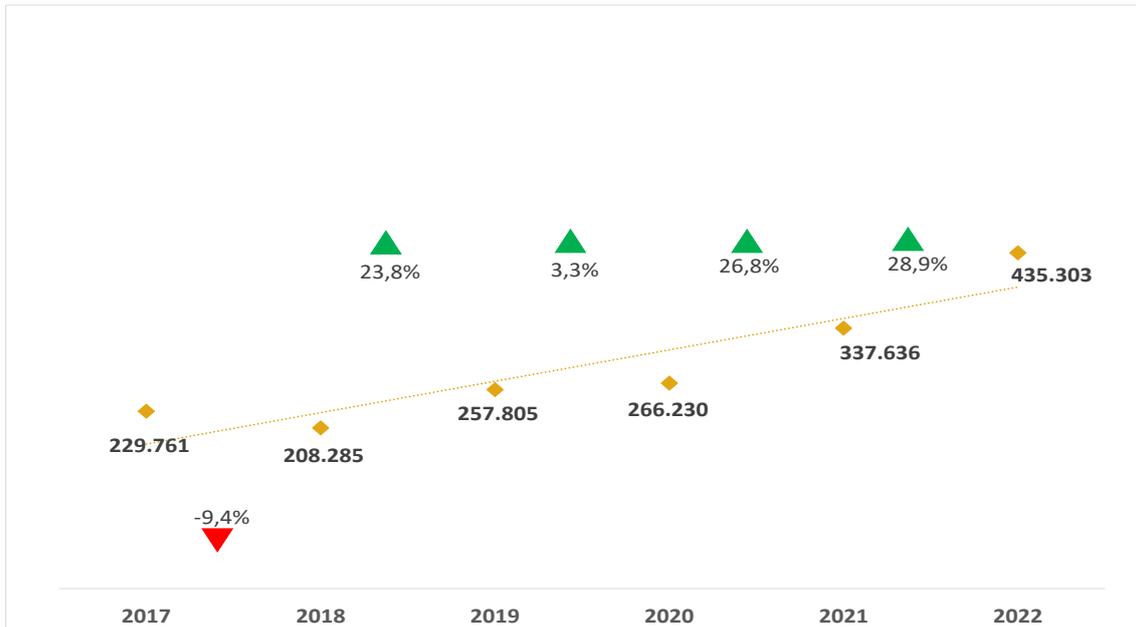
Gráfica 31. Evolución de las compras de bienes y servicios de actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 32. Evolución de las compras de bienes y servicios de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781, ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)

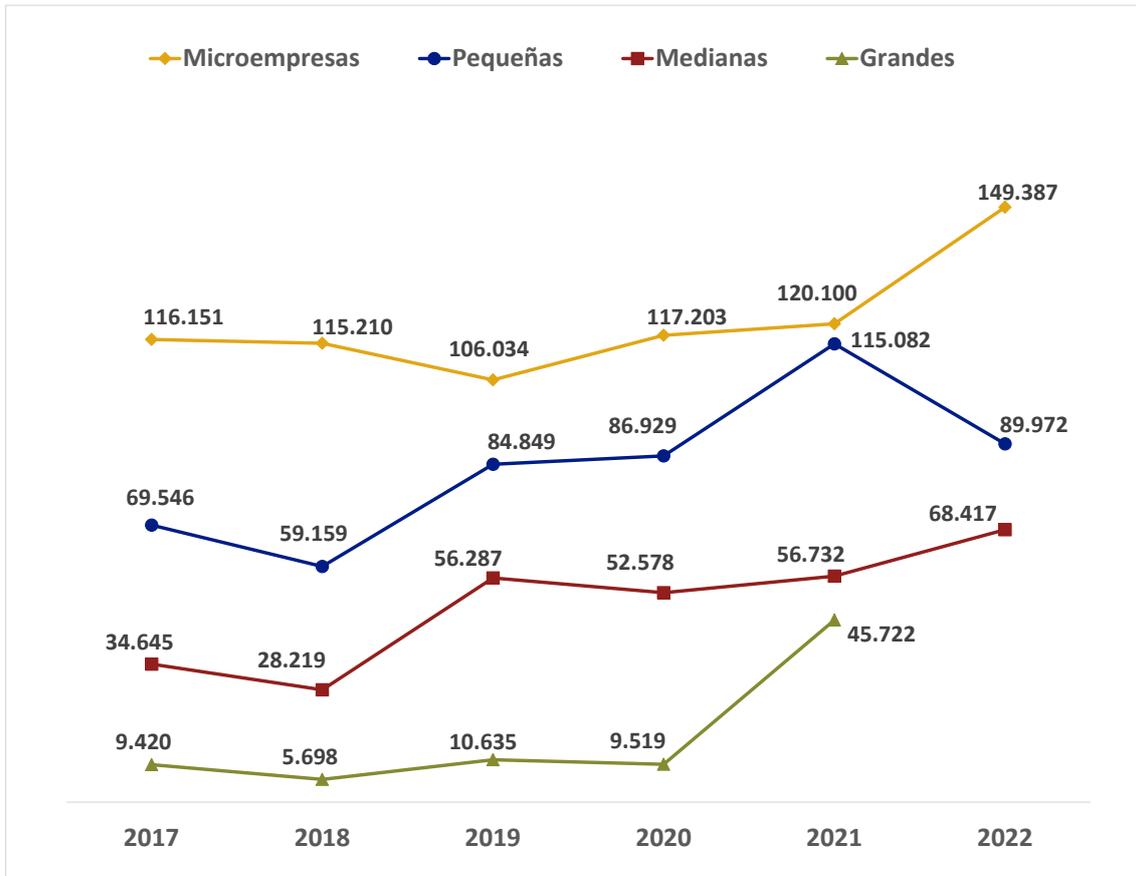


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En lo que se refiere a las actividades de las agencias de colocación ponderadas al 90%, las compras de bienes y servicios han ido creciendo a lo largo del tiempo analizado, situándose en 2022 en los 435,30 millones de euros. La evolución ha sido positiva de forma constante desde 2018, incluso durante el año 2020, creciendo desde entonces a ritmos superiores del 25%.



Gráfica 33. Evolución de las compras de bienes y servicios de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781, ponderado al 90%) (segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

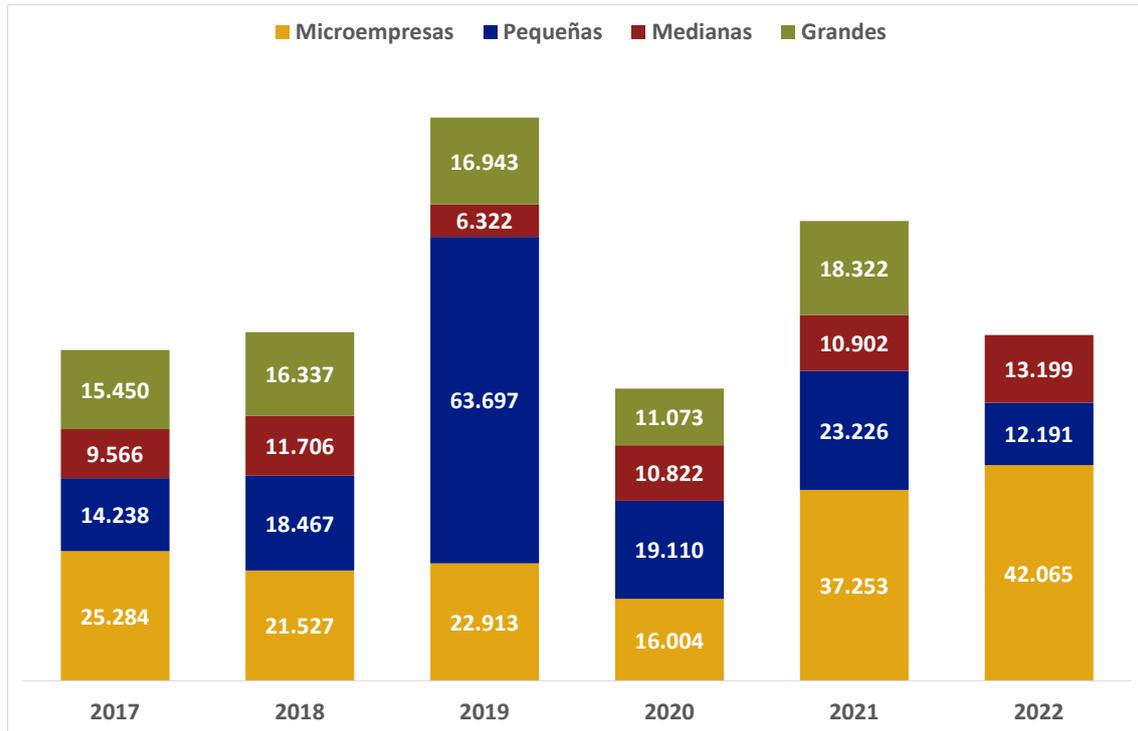
Gráfica 34. Evolución de las compras de bienes y servicios de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 781) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



**Gráfica 35. Evolución de las compras de bienes y servicios de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 781) (segmentos) (miles de euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Para la actividad otra provisión de recursos humanos, el comportamiento es diferente. De este modo, habiendo sido muy relevante el crecimiento de las compras de bienes y servicios en 2019 (61,5%), cayeron un 48,1% en 2020, volviendo a crecer en 2021 (57,4%) y 2022 (4,1%), pero sin alcanzar aun el nivel excepcional de 2019. Cabe indicar que fueron las pequeñas empresas las responsables de la mayoría del crecimiento del gasto en bienes y servicios indicado de 2019, comportamiento que no se ha vuelto a repetir.

## Inversiones

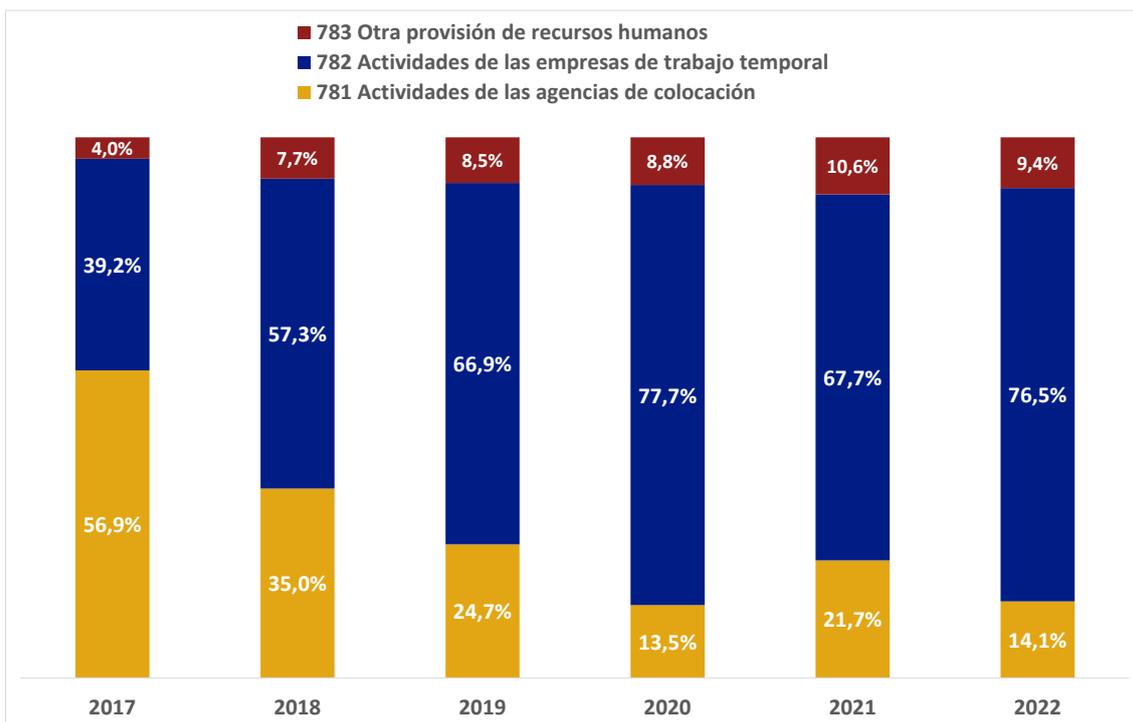
### Total de inversión

Se define la inversión total como los incrementos reales en el valor de los recursos de capital realizados por las empresas en el año de referencia, se trata de inversión bruta.

Si atendemos a su evolución a lo largo de los seis años analizados se observa que la distribución de la inversión entre las distintas actividades se aproxima a la de 2017. De esta forma, si bien la inversión en la actividad de las empresas de trabajo temporal ha crecido en los últimos años, llegando a representar el 69,4% del total, en 2022 se ha situado próxima al 49,4% del total. Por su parte el hueco dejado por esta actividad lo ocupa la actividad de agencias de colocación.

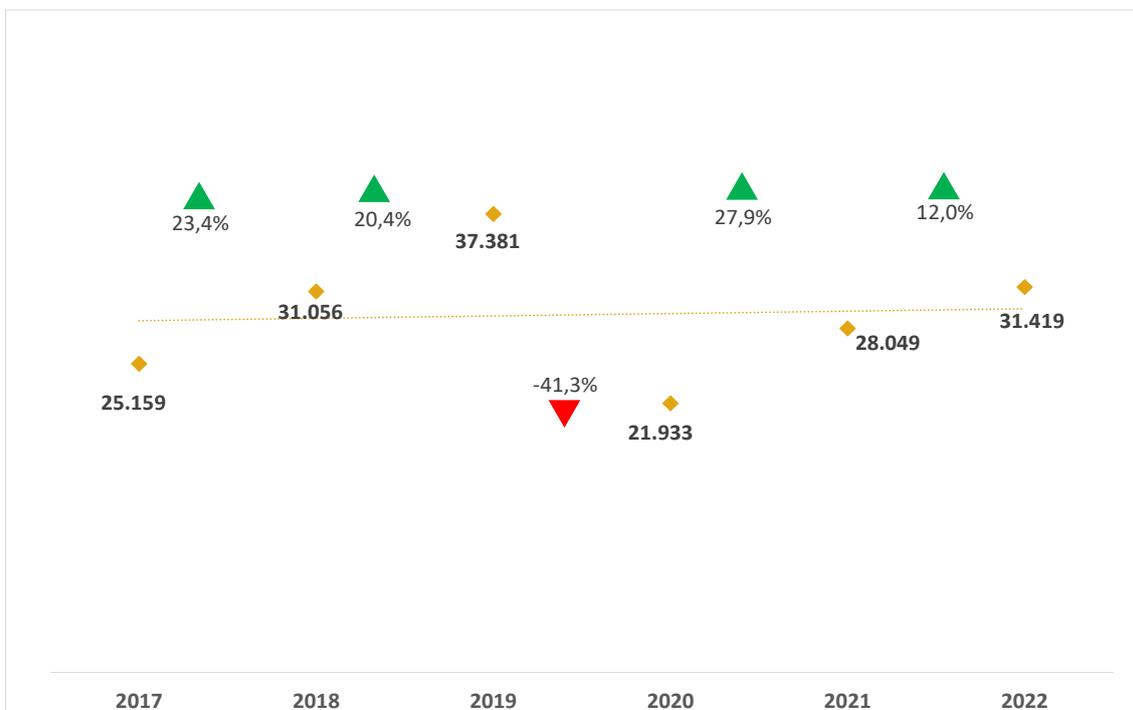


Gráfica 36. Evolución de la distribución de la inversión total por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 37. Evolución de la inversión total de las actividades de las empresas de trabajo temporal CNAE 782 (Totales) (En miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Tras el descenso significativo durante el año 2020, la inversión de las actividades de las empresas de trabajo temporal se ha ido recuperando de forma paulatina, hasta llegar a los 31,42 millones de euros, aunque aún no alcanzó aun en 2022 el nivel prepandemia (37,38 millones de euros). Las inversiones se mantienen muy por debajo de las compras de bienes y servicios representando apenas el 6,6%.

**Gráfica 38. Evolución de la inversión total de la actividad de agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (En miles de euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En el caso de las actividades de las agencias de colocación la evolución de las inversiones ha sido diferente dado que decrecieron significativamente en 2018 para volver a caer en 2020, y crecer tímidamente en 2021. Llama, sin embargo, poderosamente la atención el crecimiento de las inversiones del 169,6% en 2022 hasta alcanzar la cifra de 24,74 millones de euros. Este volumen de inversión, sin embargo, apenas alcanza el 5,6% de las compras totales de bienes y servicios.

## Agregados económicos

### Valor de la producción

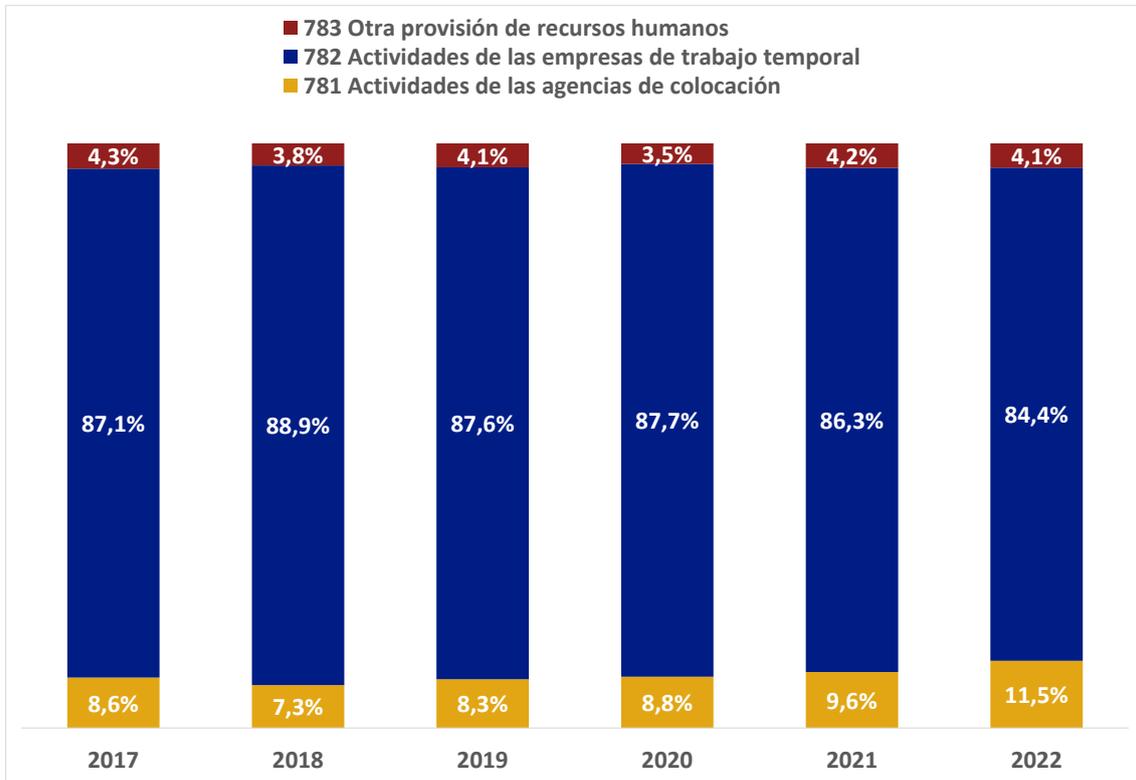
El valor de la producción mide el importe de los bienes y servicios producidos por la empresa durante el ejercicio económico. El valor de la producción se define como la cifra de negocios, más o menos las variaciones de las existencias (en el caso de los servicios las existencias son los trabajos en curso), menos las compras de bienes y servicios para la reventa, más los trabajos realizados por la empresa para su activo (producción capitalizada) y los otros ingresos de gestión (excluidas las subvenciones).

De nuevo, en el caso del valor de la producción, el valor se concentra en las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) representando el 84,4 % del total del sector. Las actividades de agencias de colocación (CNAE 781) representan el 11,5% del



valor de la producción del sector y las empresas dedicadas a otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) el 4,1%.

**Gráfica 39 Evolución de la distribución del valor de la producción por subsectores de actividad (%)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

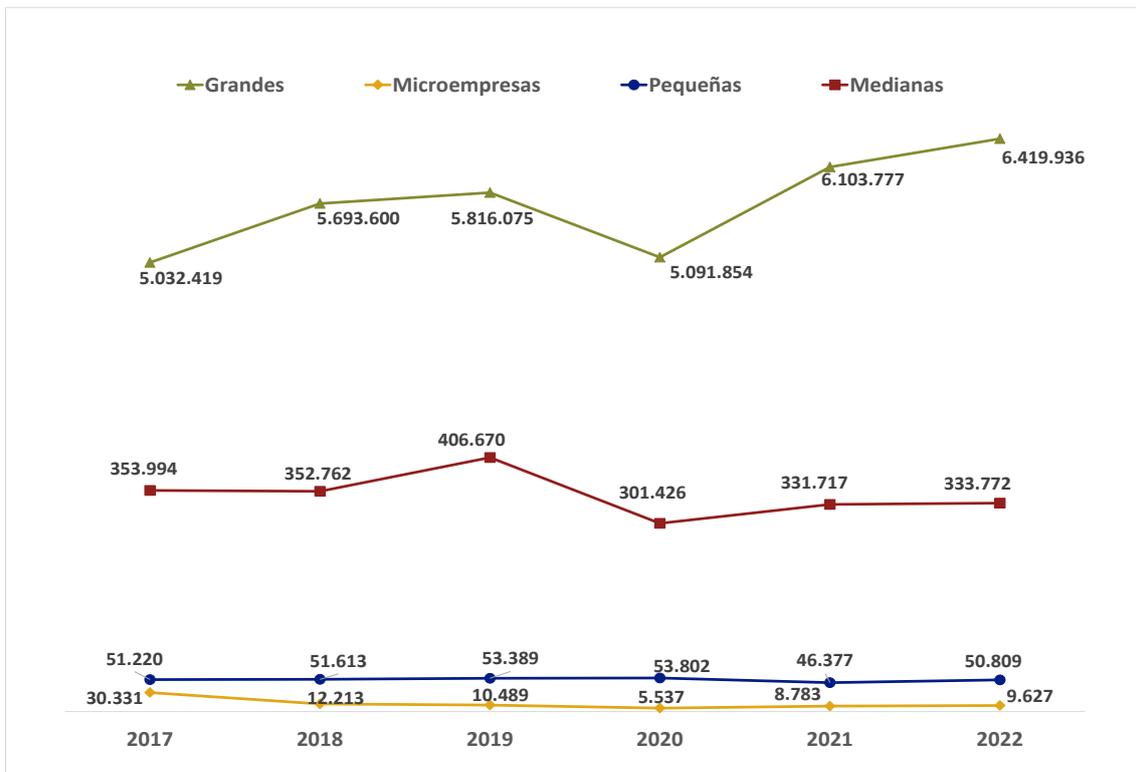


Gráfica 40. Evolución del valor de la producción de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 41. Evolución del valor de la producción de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



En lo que se refiere a las actividades de las empresas de trabajo temporal el valor de la producción ha alcanzado los 6.814,14 millones de euros en 2022, superando cifras prepandemia. La evolución ha sido positiva durante todo el período excepto en 2020, en que se produjo un decrecimiento del 13,3% a causa de la crisis sanitaria. No obstante, se aprecia una ralentización del crecimiento en 2022, dado que la tasa de crecimiento del 5%, se sitúa por debajo de la tasa de inflación, este menor crecimiento podría estar relacionado con la desaparición de los contratos por obra y servicio derivada de la reforma laboral.

Por segmentos se aprecia de nuevo la relevancia de las grandes empresas relacionadas con esta actividad económica, dado que acaparan el 94,21% del valor de la producción.

En lo que se refiere a las actividades de las agencias de colocación, ponderada al 90%, la evolución del valor de la producción también ha sido positiva en el periodo analizado alcanzando la cifra de 835,13 millones de euros en 2022, tras dos años consecutivos de crecimiento a un ritmo del 32,0% y 28,7% en 2021 y 2022 respectivamente.

**Gráfica 42. Evolución del valor de la producción de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (En miles de euros a precios corrientes)**

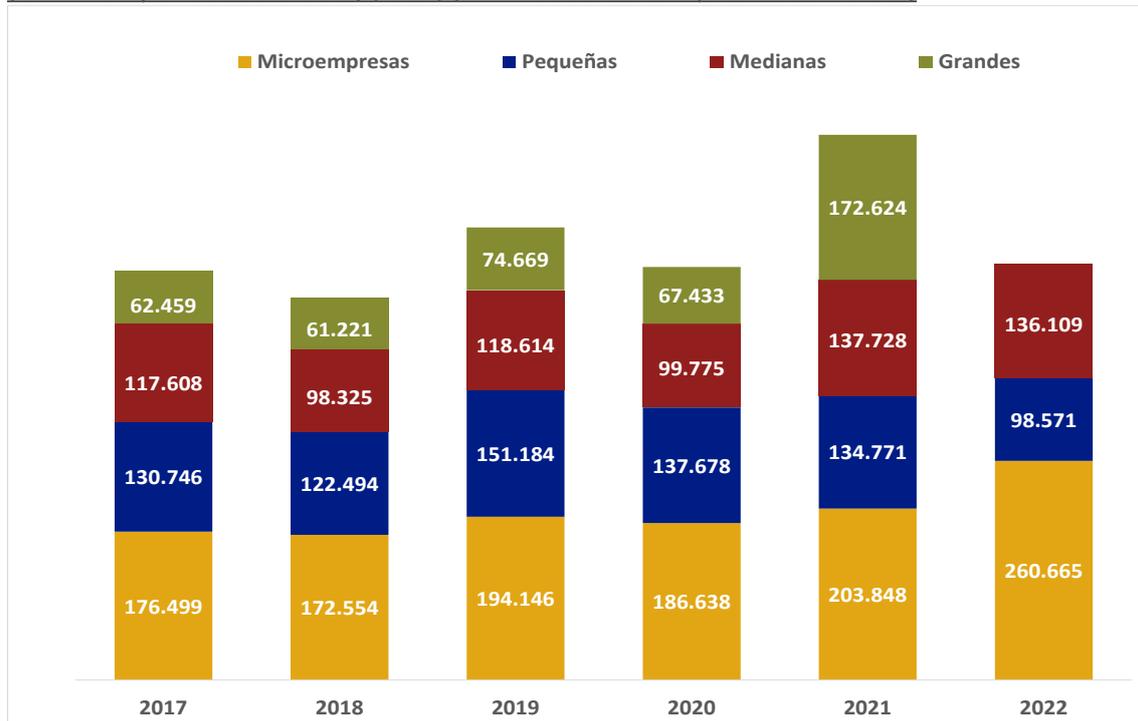


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si se observan los datos por tamaño de empresa las grandes empresas muestran un comportamiento muy positivo en 2021 y 2022 de forma que, de representar los años anteriores el segmento minoritario en volumen pasa a ser, en 2022, el segmento mayoritario alcanzando los 359,79 millones de euros lo que representa el 35,97% del total.



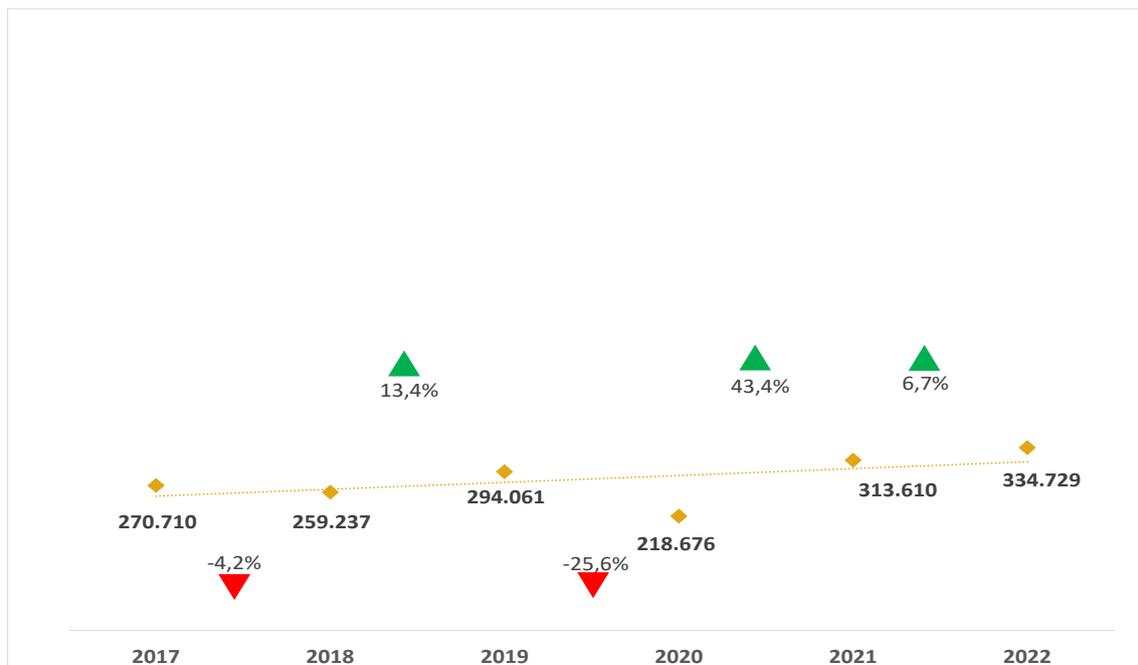
Gráfica 43. Evolución del valor de la producción de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (En miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Esta progresión ha significado un incremento del 476,12% desde 2017, lo que supone prácticamente quintuplicar el valor de la producción de las grandes empresas que realizan actividades de agencia de colocación.

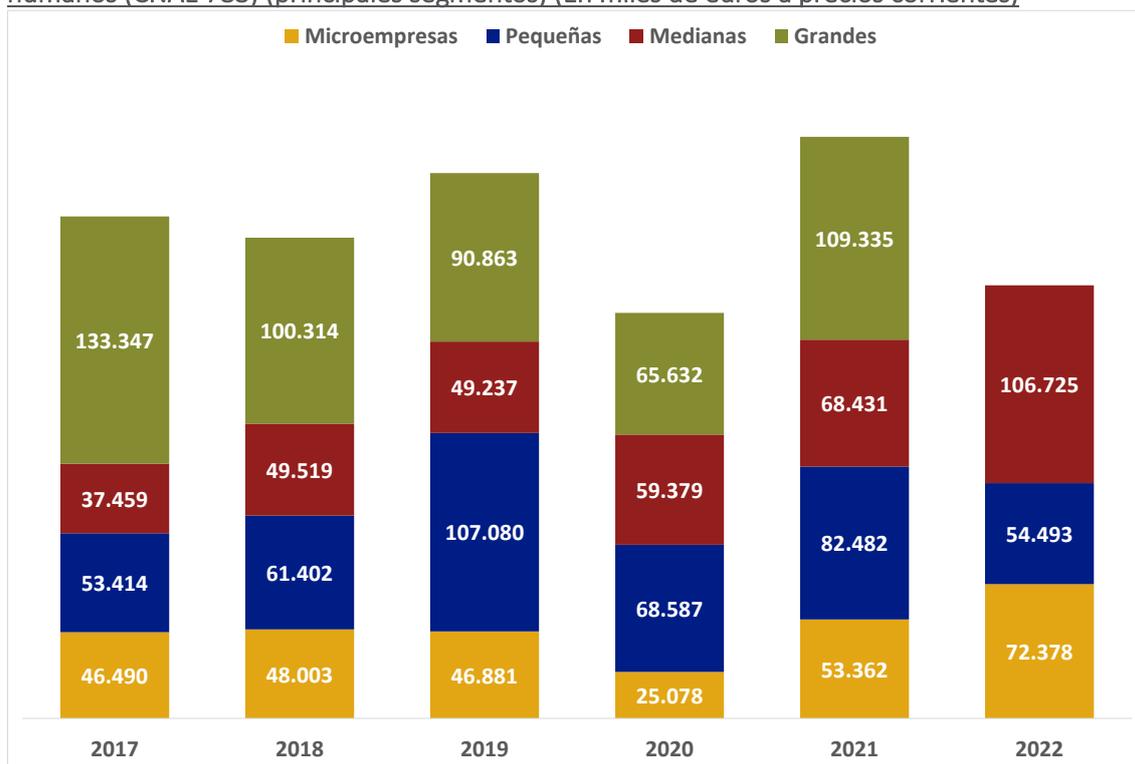
Gráfica 44. Evolución del valor de la producción de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (En miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 45. Evolución del valor de la producción de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (principales segmentos) (En miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En lo que se refiere a la actividad económica otra provisión de recursos humanos, la evolución en el período analizado ha sido más moderada. De este modo, tras la caída relacionada con la crisis sanitaria en 2020 (25,6%), se produjo un fuerte repunte, con una tasa de crecimiento en 2021 del 43,4%. Sin embargo, en 2022 el crecimiento se frenó de forma abrupta quedando la evolución prácticamente estancada (6,7%), si se tiene en cuenta la tasa de inflación (5,7%). Analizados los datos por segmentos se observa que son las grandes empresas y las microempresas de esta actividad económica las que más sufrieron a crisis sanitaria, siendo las medianas las que muestran un mayor dinamismo en este caso.

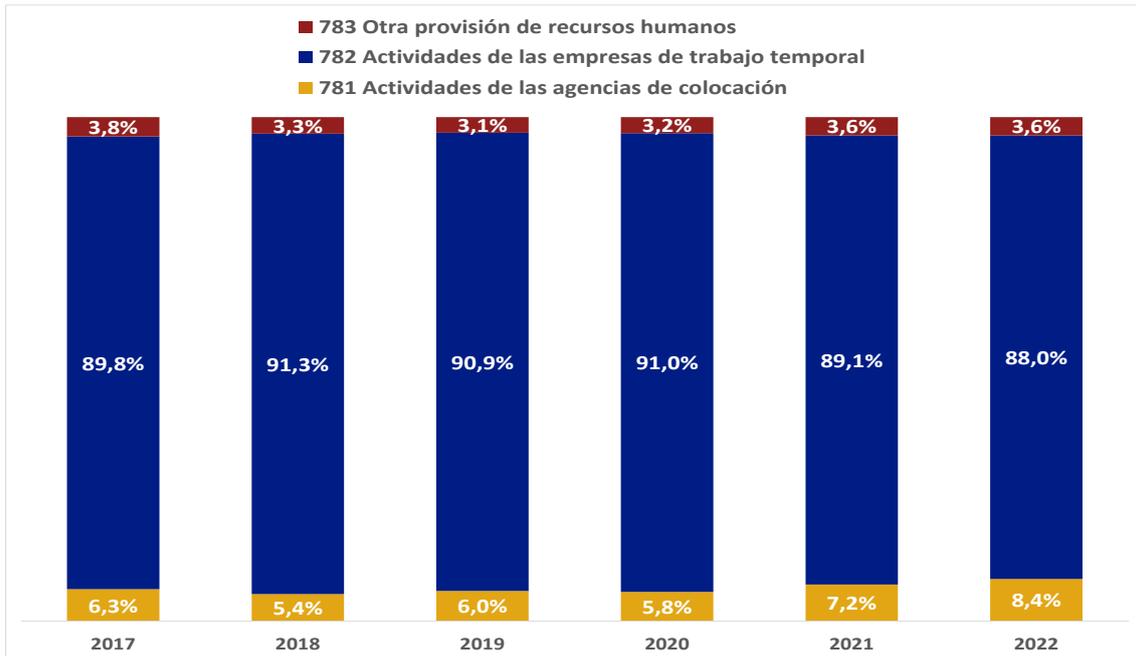
### Valor añadido a coste de los factores

El valor añadido a coste de los factores es la renta bruta de las actividades de explotación tras ajustar el efecto de las subvenciones de explotación y los impuestos indirectos. Se calcula a partir del valor añadido bruto a precios de mercado, deduciendo todos los impuestos ligados a la producción y a los productos y sumando las subvenciones a la explotación.

La distribución del valor añadido a coste de los factores entre las tres actividades que integran el epígrafe de actividades relacionadas con el empleo, muestra la relevancia de las actividades de las empresas de trabajo temporal, que alcanza el 88% del total. Esta proporción ha permanecido prácticamente igual a lo largo del tiempo mostrando las agencias de colocación una ligera tendencia al alza.



Gráfica 46. Evolución de la distribución del valor añadido a coste de los factores por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Para las actividades de las empresas de trabajo temporal, el valor añadido a coste de los factores, es decir la renta bruta generada por la actividad, se situó en 2022 en 6.449,31 millones de euros, de los cuales el 94,5% corresponde a las grandes empresas. La evolución durante los seis años analizados ha sido creciente a lo largo del tiempo excepto el año 2020 a causa de la pandemia.

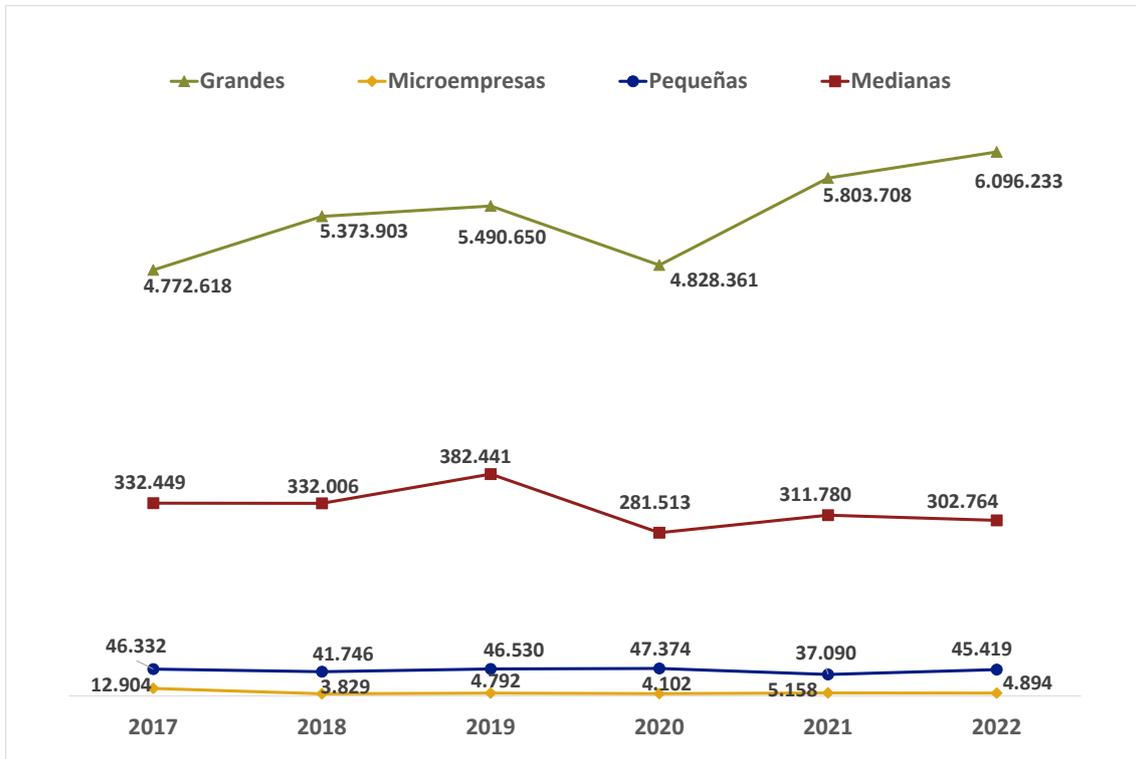
Gráfica 47. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 48. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total y principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

La tendencia entre las grandes empresas supera al resto de los segmentos de empresas dado que en ninguno de ellos se alcanza en 2022 valores significativamente superiores a los que se dieron en 2020. Mas aun, entre las empresas medianas el valor añadido a costes de los factores ha disminuido desde 2019, siendo éste el segmento que más sufrió la pandemia, aunque puede haber ocurrido que determinadas empresas medianas pasaran a formar parte de las grandes.

Con el fin de dimensionar lo que representa la actividad económica de las actividades de las empresas de trabajo temporal en el conjunto del sector servicios, en la tabla siguiente se recoge la evolución de este dato desde 2017 a 2022.

Como se puede apreciar el peso de estas actividades en el conjunto ha pasado del 2,26% en 2017 a 1,98% en 2022. Esta participación es menor dado que a pesar del crecimiento de las actividades de las empresas de trabajo temporal, el sector servicios ha crecido a un ritmo sensiblemente más rápido.



Año	Total sector servicios (Miles de euros)	CNAE 782 (Miles de euros)	Porcentaje del total
2017	228.528.487	5.164.301	2,26%
2018	238.513.695	5.751.484	2,41%
2019	258.243.198	5.924.412	2,29%
2020	209.493.693	5.161.350	2,46%
2021	277.572.502	6.157.735	2,22%
2022	325.291.852	6.449.310	1,98%

Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 49. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)

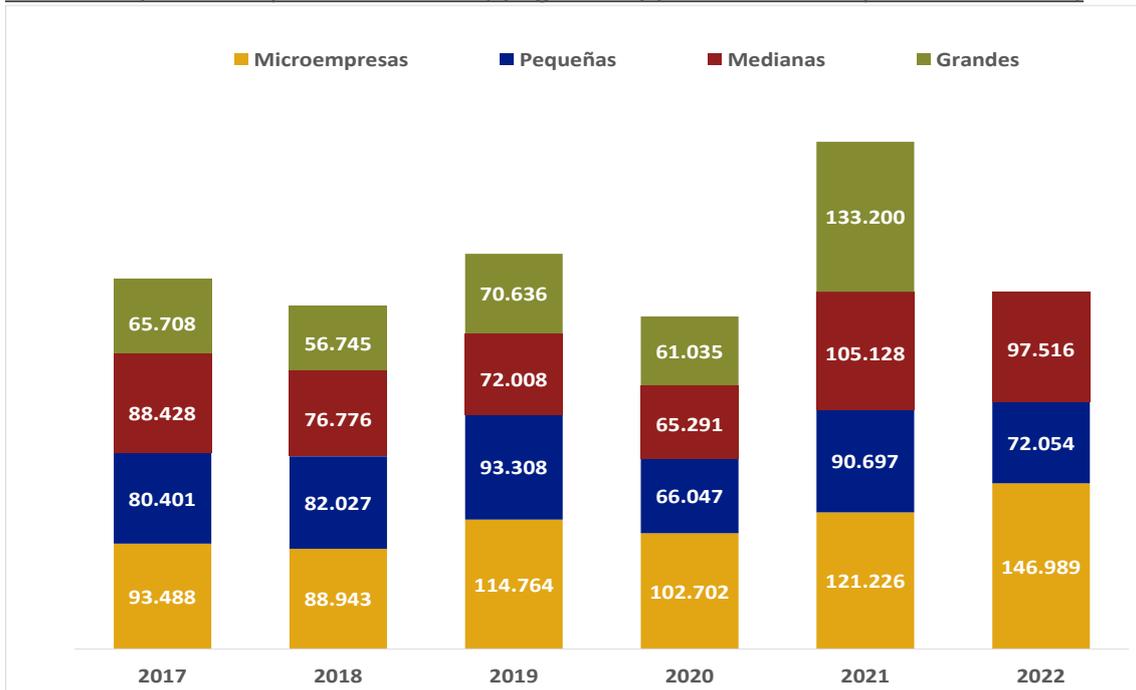


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Entre las actividades de las agencias de colocación, la evolución del valor añadido a coste de los factores es creciente habiéndose incrementado entre 2017 y 2022 un 68,2% de los 328,02 millones hasta los 551,90 millones de euros, siendo las grandes empresas, que representaron en 2022 el 42,64% del total, las mayores responsables de este crecimiento. De nuevo ha sido después de la pandemia cuando la evolución de estas actividades entre las grandes empresas creció a mayor ritmo.



Gráfica 50. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si comparamos lo que representa las actividades de las agencias de colocación, ponderadas al 90% en el total del sector servicios, se aprecia que apenas alcanzó el 0,17% del total en 2022. En este caso, sin embargo, esta proporción creció con respecto al conjunto del sector servicios ligeramente en el período analizado.

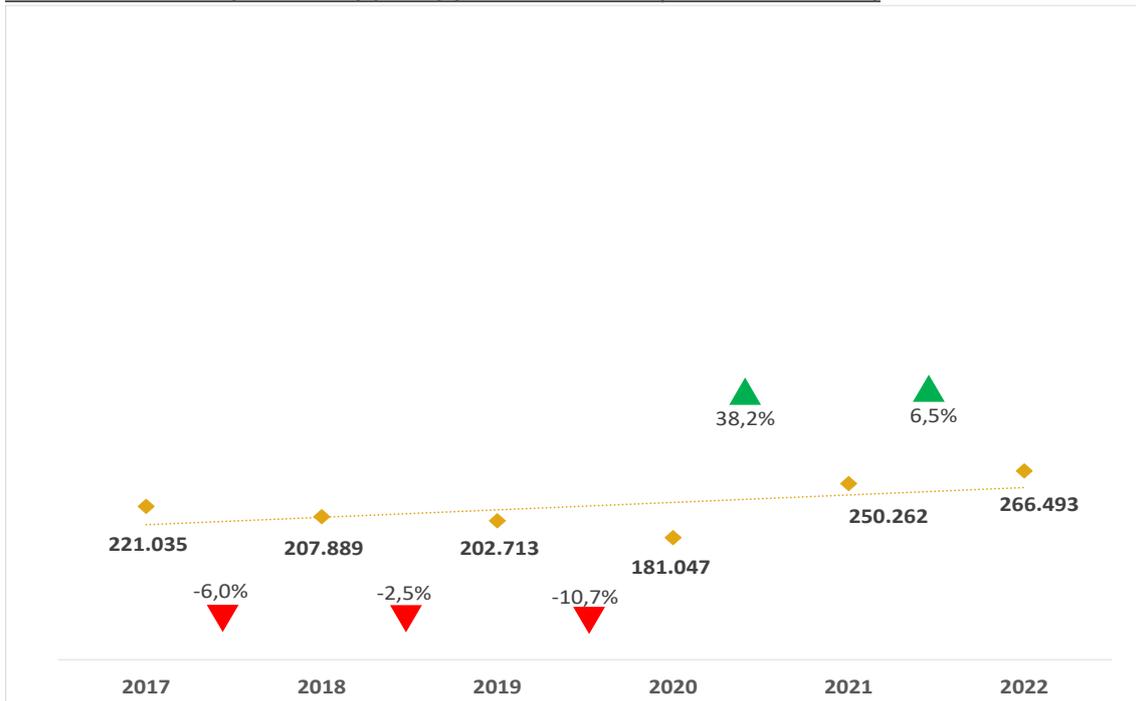
Año	Total sector servicios (Miles de euros)	CNAE 781 (Miles de euros)	Porcentaje del total
2017	228.528.487	328.023	0,14%
2018	238.513.695	304.492	0,13%
2019	258.243.198	350.715	0,14%
2020	209.493.693	295.075	0,14%
2021	277.572.502	450.250	0,16%
2022	325.291.852	551.900	0,17%

Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por su parte la actividad de otra provisión de recursos humanos muestra una evolución del valor añadido a coste de los factores menos relevante. De hecho, en 2017 inicia una evolución decreciente de este indicador, para volver a crecer un 38,2% en 2021 y un 6,5% en 2022. En este caso, el segmento de empresas que muestra mayor dinamismo es el de las medianas empresas.

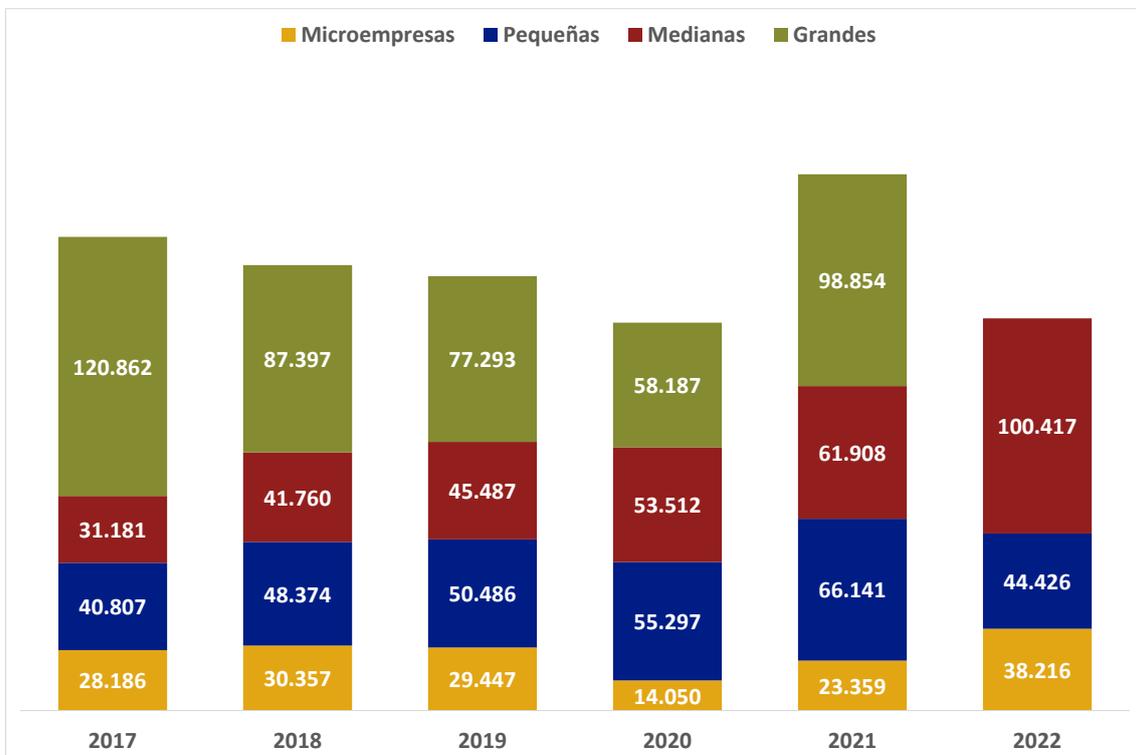


Gráfica 51. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 52. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Si comparamos el valor añadido a coste de los factores de la actividad económica de otra provisión de recursos humanos, con el del sector servicios en su conjunto, nos encontramos que en 2022 representó menos de una décima de punto porcentual (0,08%) del total.

Año	Total sector servicios (Miles de euros)	CNAE 781 (Miles de euros)	Porcentaje del total
2017	228.528.487	221.035	0,10%
2018	238.513.695	207.889	0,09%
2019	258.243.198	202.713	0,08%
2020	209.493.693	181.047	0,09%
2021	277.572.502	250.262	0,09%
2022	325.291.852	266.493	0,08%

Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

### Excedente bruto de explotación

El excedente bruto de explotación es el excedente generado por las actividades de explotación una vez recompensado el factor trabajo. Puede calcularse a partir del valor añadido a coste de los factores, menos los costes de personal. Constituye el saldo disponible para la empresa que le permite recompensar a sus proveedores de fondos propios y deuda, pagar los impuestos y, eventualmente, financiar toda su inversión o parte de ella.

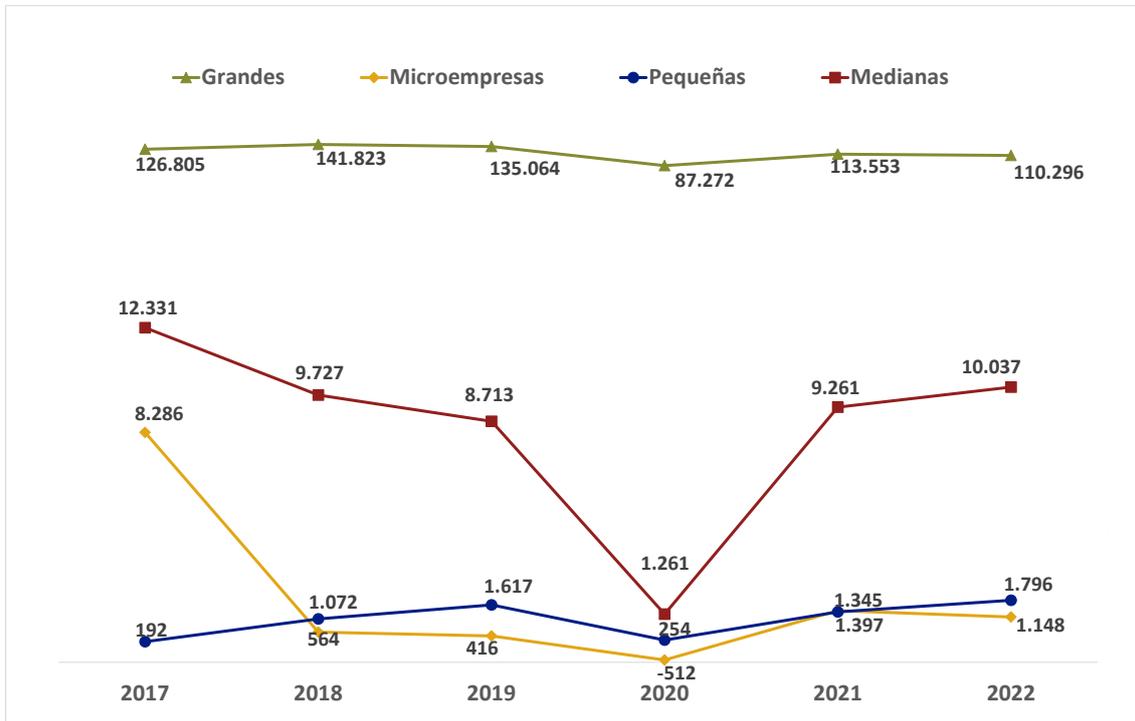
**Gráfica 53. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total y principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



Gráfica 54. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Como se aprecia en las gráficas anteriores, en el caso de las actividades de las empresas de trabajo temporal el excedente bruto de explotación se concentra en las grandes empresas, representando el 89,5%. La tendencia de este indicador es negativa a lo largo del tiempo desde 2019, habiendo caído desde entonces todos los años menos 2020 año de recuperación de la pandemia. Desde 2018 a 2022 el excedente bruto de explotación de las actividades de las empresas de trabajo temporal ha caído en un 19,5%, no habiéndose recuperado aún tras la pandemia. Todo ello, está determinado por los escasos márgenes comerciales que mantienen sobre los salarios del personal cedido y probablemente también por el impacto de la reforma laboral y la desaparición, a partir del 30 de marzo de 2022, del contrato eventual por circunstancias de la producción y del como el contrato por obra y servicio determinado.

Esta tónica negativa, se aprecia también si se compara el excedente bruto de explotación de las actividades de las empresas de trabajo temporal con el del sector servicios en su conjunto. De esta forma, se aprecia como su importancia relativa ha decrecido en el período analizado pasando de ser el 0,16% del total en 2017, al 0,10% en 2022.



Año	Total sector servicios (Miles de euros)	CNAE 782 (Miles de euros)	Porcentaje del total
2017	89.993.309	147.615	0,16%
2018	90.740.000	153.186	0,17%
2019	96.265.832	145.809	0,15%
2020	64.061.261	88.274	0,14%
2021	94.570.321	125.556	0,13%
2022	118.671.920	123.276	0,10%

Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Un indicador similar al excedente bruto de explotación del INE es el EBIT, beneficios antes de impuestos que informan las empresas a través de sus cuentas al Registro Mercantil cuyos datos son públicos a través del Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI)<sup>9</sup>

Tomando estos datos como referencia se observa una recuperación muy relevante de los beneficios antes de impuestos en 2021 tras la pandemia, para después caer tanto en 2022 como en 2023. El dato muestra que el mayor impacto de la reforma laboral en los beneficios empresariales se produjo en 2022, volviéndose a reducir de forma más moderada en 2023, lo que podría indicar una próxima recuperación en 2024.

---

<sup>9</sup> [El Sistema Administrativo de Balances Ibéricos \(SABI\)](#) es el sistema que integra los datos derivados de la obligación que mantienen las empresas españolas de depositar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil. Dado que el número de empresas registradas como ETT en el Ministerio de Trabajo es limitado para la realización de este informe se han adquirido estos datos con el fin de contrastar distintas fuentes para distintos indicadores. Los datos de SABI, no siempre mantienen dato actualizado para todas las anualidades, sobre todo en el caso de 2023, dado que no todas las empresas cumplen puntualmente su obligación de depositar las cuentas, por lo que en los casos en que el dato no estaba registrado en una anualidad determinada, se ha imputado en función de la evolución del crecimiento anual del conjunto de los datos a partir del último dato registrado, esto ha permitido generar unos datos de evolución asociados al empleo y otros indicadores comparables.



Gráfica 55. Evolución de los beneficios antes de impuestos EBIT de las empresas de trabajo temporal registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (Total) (euros a precios corrientes)



Fuente: elaboración propia, datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

Por el contrario, la evolución del indicador excedente bruto de explotación para las actividades de las agencias de colocación ponderadas al 90%, muestra, sin embargo, valores crecientes en los últimos dos años desde la pandemia, habiendo crecido significativamente a lo largo de 2021 y 2022. De esta forma, se aprecia una recuperación del 66,2% en 2021 y del 24,4% en 2022. En este caso, son las microempresas las que aparentemente han incrementado en mayor medida el excedente bruto de explotación. Llama la atención, el caso de las empresas medianas que ofrecieron datos negativos en 2019 y 2020.

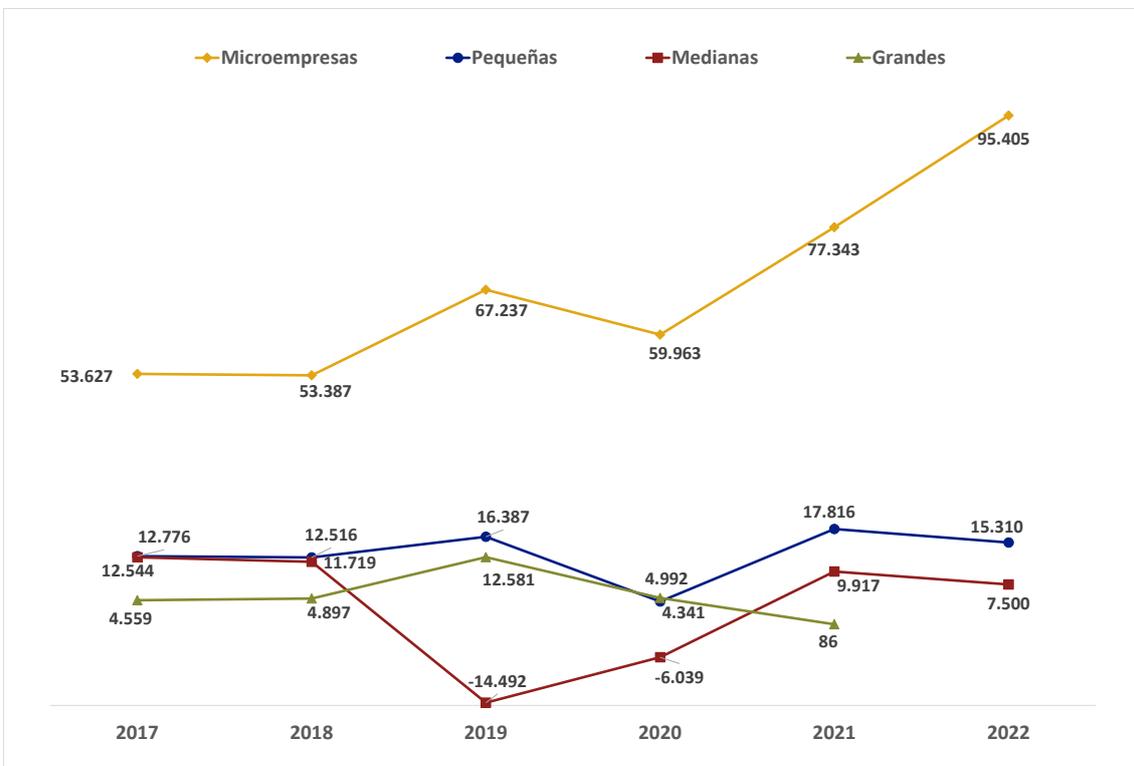


Gráfica 56. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 57. Evolución del excedente bruto de explotación de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



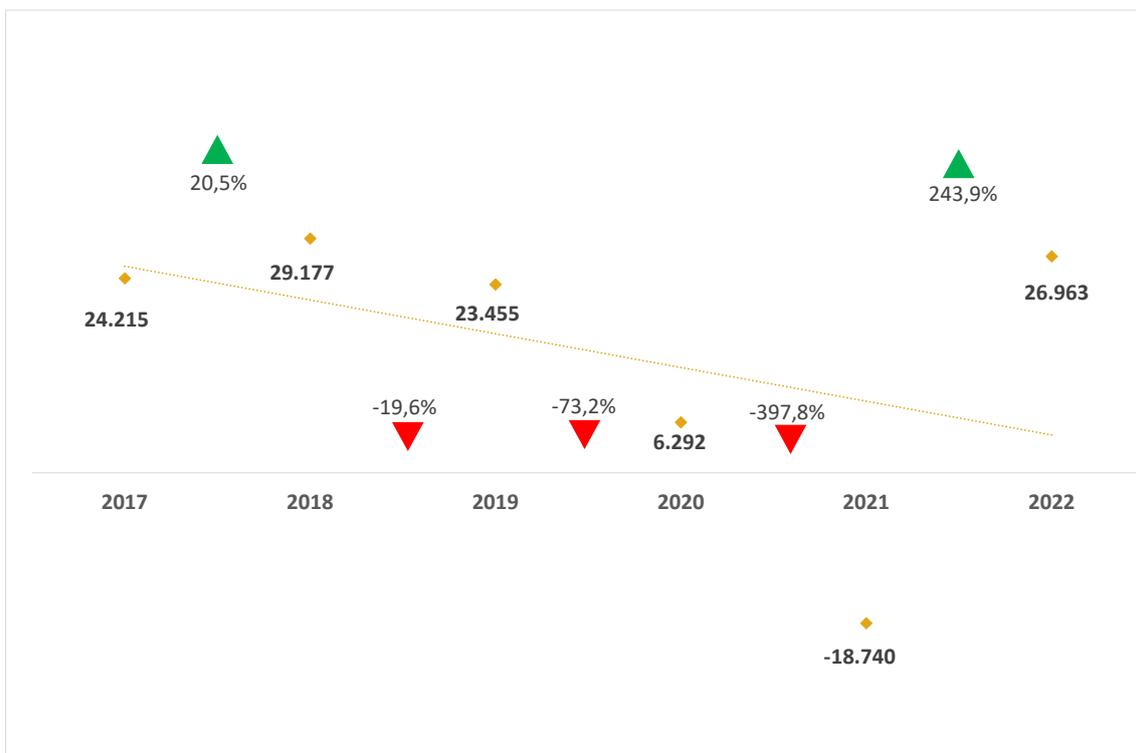
Comparado este indicador para este grupo de empresas con el valor del excedente bruto de explotación acumulado por el sector servicios en su conjunto se aprecia un ligero incremento de su importancia relativa tal como se aprecia en la siguiente tabla.

Año	Total sector servicios (Miles de euros)	CNAE 781 (90%) (Miles de euros)	Porcentaje del total
2017	89.993.309	83.506	0,09%
2018	90.740.000	82.519	0,09%
2019	96.265.832	81.713	0,08%
2020	64.061.261	63.257	0,10%
2021	94.570.321	105.161	0,11%
2022	118.671.920	130.838	0,11%

Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Por último, en el caso de la actividad de otra provisión de recursos humanos, el excedente bruto de explotación ha decrecido de forma sustancial entre los años 2018 y 2021, llegando a cifras negativas en 2021, tal como se aprecia en las siguientes graficas.

Gráfica 58. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En este caso esta actividad económica apenas representó en 2022 el 0,02% del excedente bruto de explotación del conjunto del sector servicios, tal como se aprecia en la siguiente tabla.



Año	Total sector servicios (Miles de euros)	CNAE 781 (90%) (Miles de euros)	Porcentaje del total
2017	89.993.309	24.215	0,03%
2018	90.740.000	29.177	0,03%
2019	96.265.832	23.455	0,02%
2020	64.061.261	6.292	0,01%
2021	94.570.321	-18.740	-0,02%
2022	118.671.920	26.963	0,02%

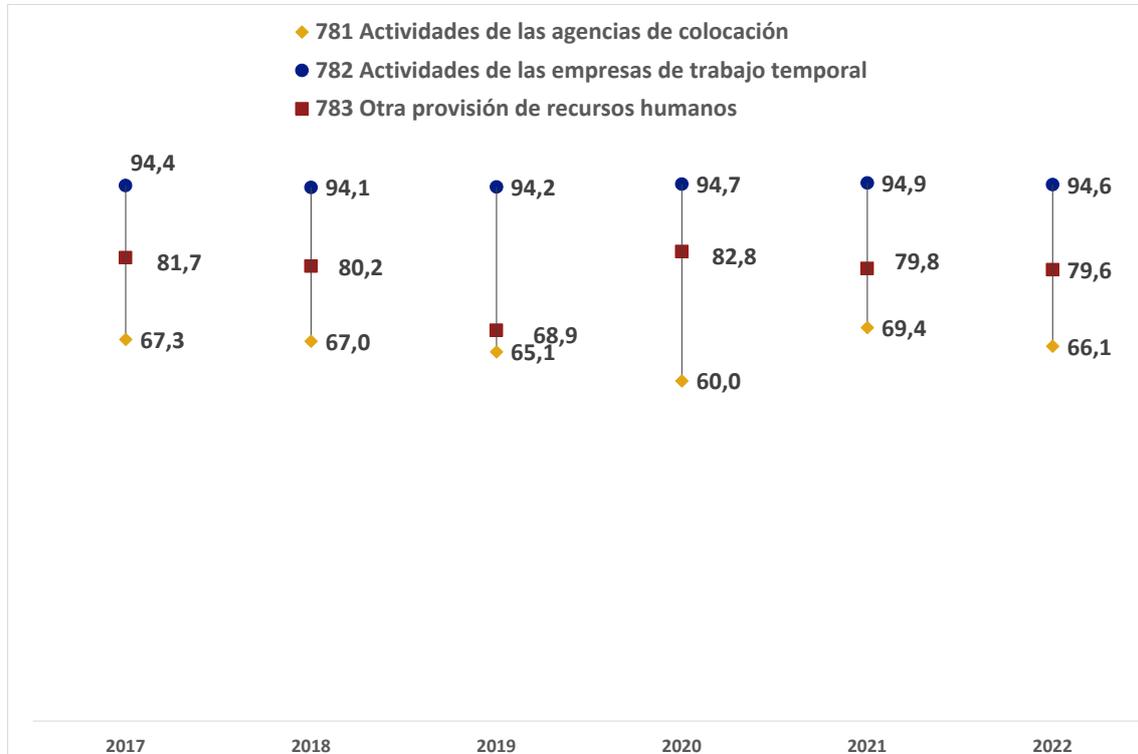
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

### Tasa de valor añadido

Expresada en porcentaje es la proporción que el valor añadido bruto a coste de los factores representa respecto al valor de la producción. Muestra la capacidad de generación de rentas por unidad de producto o servicio de la actividad económica.

De este modo, se observa como las actividades de las empresas de trabajo temporal muestran una tasa de valor añadido mayor que los otros dos sectores, estando por encima del 94% de forma estable a lo largo del tiempo. Las agencias de colocación se sitúan en torno al 80% a lo largo del tiempo, siendo la actividad de otra provisión de recursos humanos la que menor tasa de valor añadido representa.

Gráfica 59. Evolución de la tasa de valor añadido de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 781, 782, y 783) (Total)(%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



## Tasa bruta de explotación

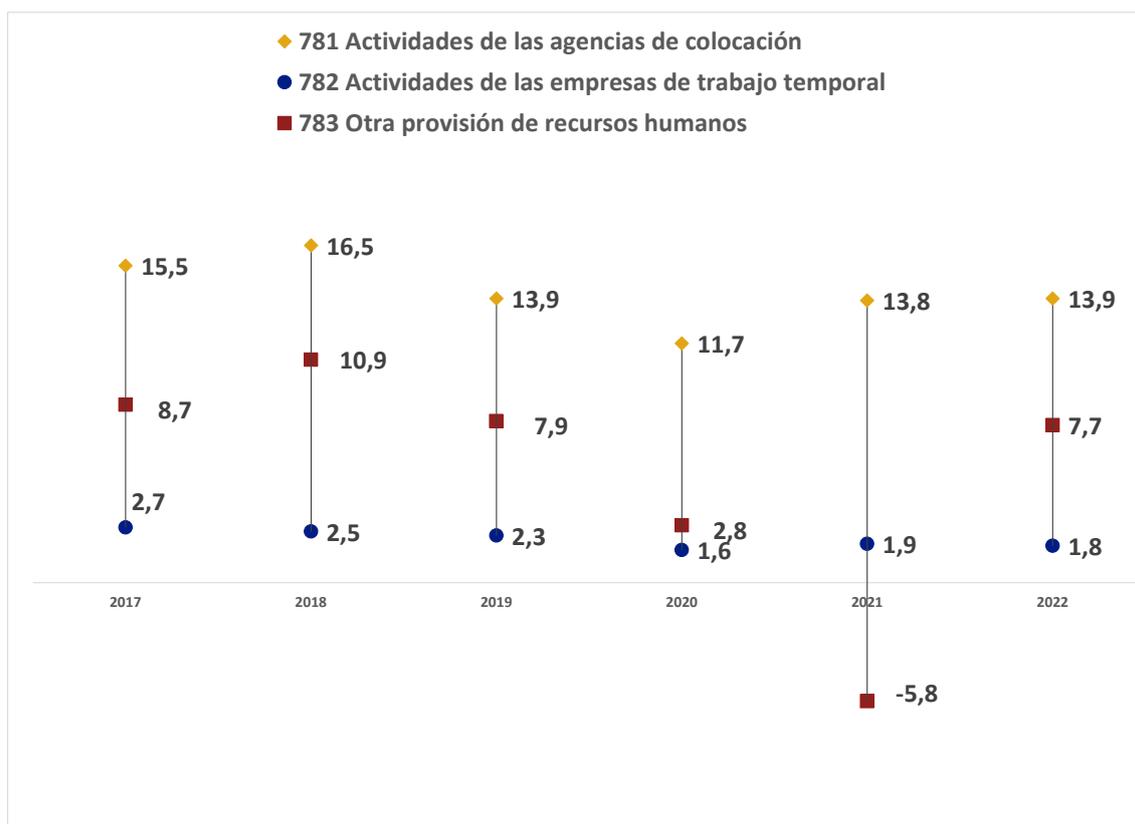
La tasa bruta de explotación es la proporción que el excedente bruto de explotación representa respecto a la cifra de negocio. Este indicador muestra de forma resumida las diferencias sustanciales entre las distintas actividades económicas que integran el sector de actividades relacionadas con los recursos humanos.

De este modo, la tasa bruta de explotación de las actividades de las empresas de trabajo temporal ha decrecido a lo largo del tiempo situándose en el 1,8% en 2022, lo que muestra el ajuste que vienen sufriendo.

Por el contrario, las agencias de colocación mantienen tasas entorno al 15% a lo largo del tiempo, siendo del 13,9% en 2022. Finalmente, la actividad otra provisión de recursos humanos muestra una tasa negativa en 2021, acorde con el indicador de excedente bruto de explotación también negativo durante ese año.

Todo ello viene a mostrar de alguna manera los márgenes de explotación dispares que mantienen las distintas actividades relacionadas con los recursos humanos.

Gráfica 60. Evolución de la tasa bruta de explotación de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 781, 782, y 783) (Total)(%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

## Productividad

Se calcula como el cociente entre el valor añadido a coste de los factores y el número medio de ocupados en el año. Representa la aportación de cada ocupado (sea

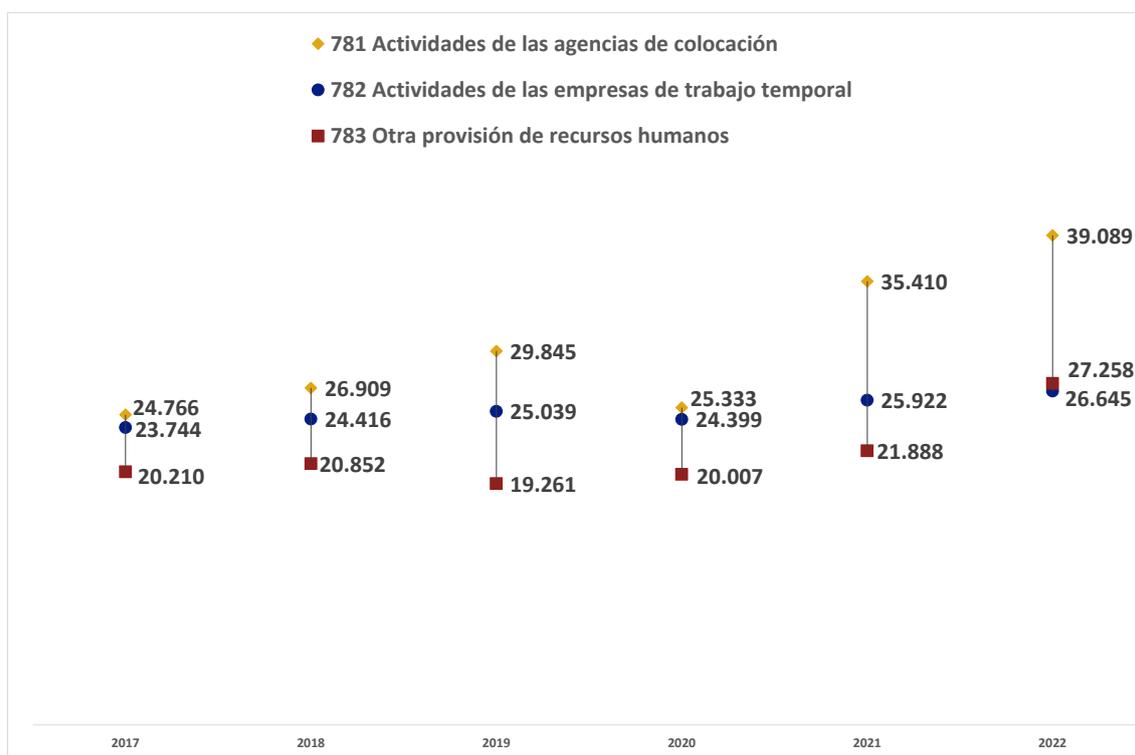


remunerado o no) a la generación de rentas de la empresa; indirectamente, es una medida del peso relativo del factor trabajo en cada actividad.

En la gráfica siguiente se puede observar como el indicador de productividad alcanza en 2022 la cifra de 39.089 euros en las empresas que realizan las actividades de las agencias de colocación. Este indicador fue en 2022 de 26.645 euros en el caso de las actividades de las empresas de trabajo temporal y de 27.258 euros en la actividad otra provisión de recursos humanos.

La productividad de las actividades de las agencias de colocación ha crecido sensiblemente en el período analizado por encima de las tasas anuales de inflación.

**Gráfica 61. Evolución del indicador de productividad de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 781, 782, y 783) (Total) (cifras en euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

En el caso de las empresas de trabajo temporal también se muestra una tendencia al alza, aunque es tan poco significativa que, si se deflactaran las cifras anuales, probablemente se mostraría un estancamiento o incluso una pérdida de productividad.

También ha crecido la productividad de la actividad otra provisión de recursos humanos, llegando a superar la de las empresas de trabajo temporal.

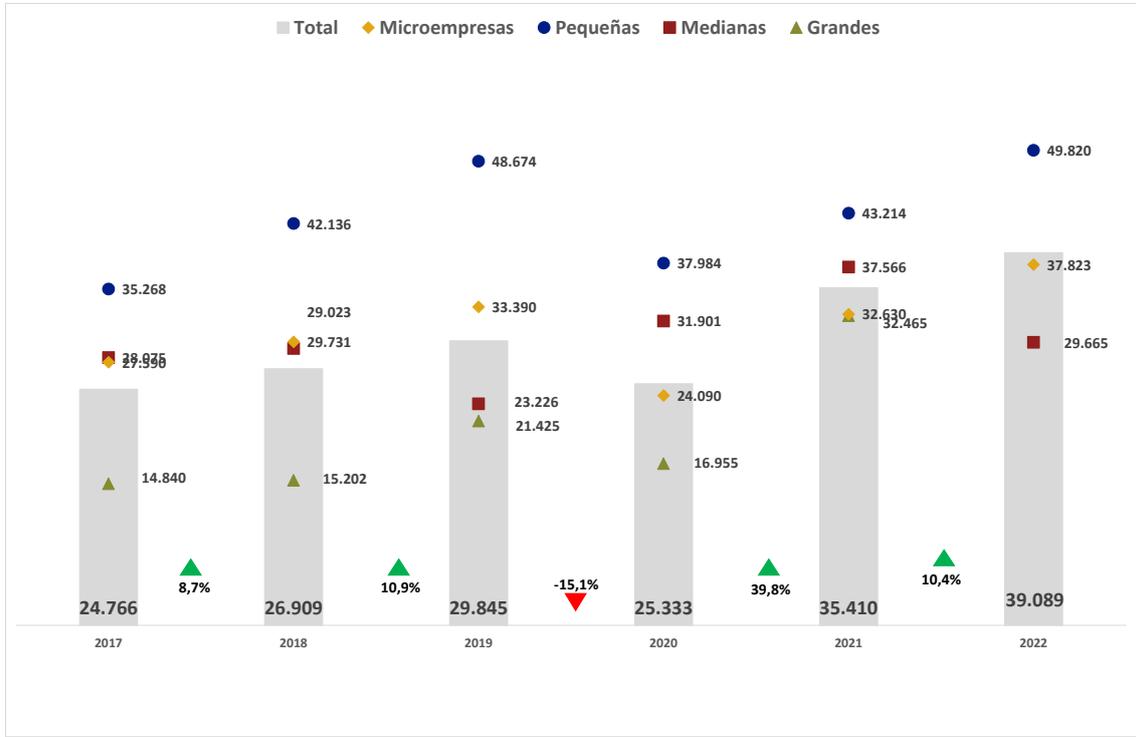
Si se analizan los datos de las distintas actividades relacionadas con el empleo por tamaño de empresas, en el caso de las actividades de las empresas de trabajo temporal no existen diferencias sustanciales, siendo los valores bastante similares para todos los tamaños.

Sin embargo, en el caso de las agencias de colocación, sorprende que sea mayor la productividad en las empresas de menor tamaño y en especial las pequeñas empresas, lo



que podría tener relación con su especialización en nichos de mercado específicos. Así se aprecia en la gráfica siguiente.

**Gráfica 62. Evolución del indicador de productividad de las actividades de agencia de colocación (CNAE 781) (Total y segmentos de actividad) (cifras en euros a precios corrientes)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

### 3.3. Personal

#### Volumen de personal

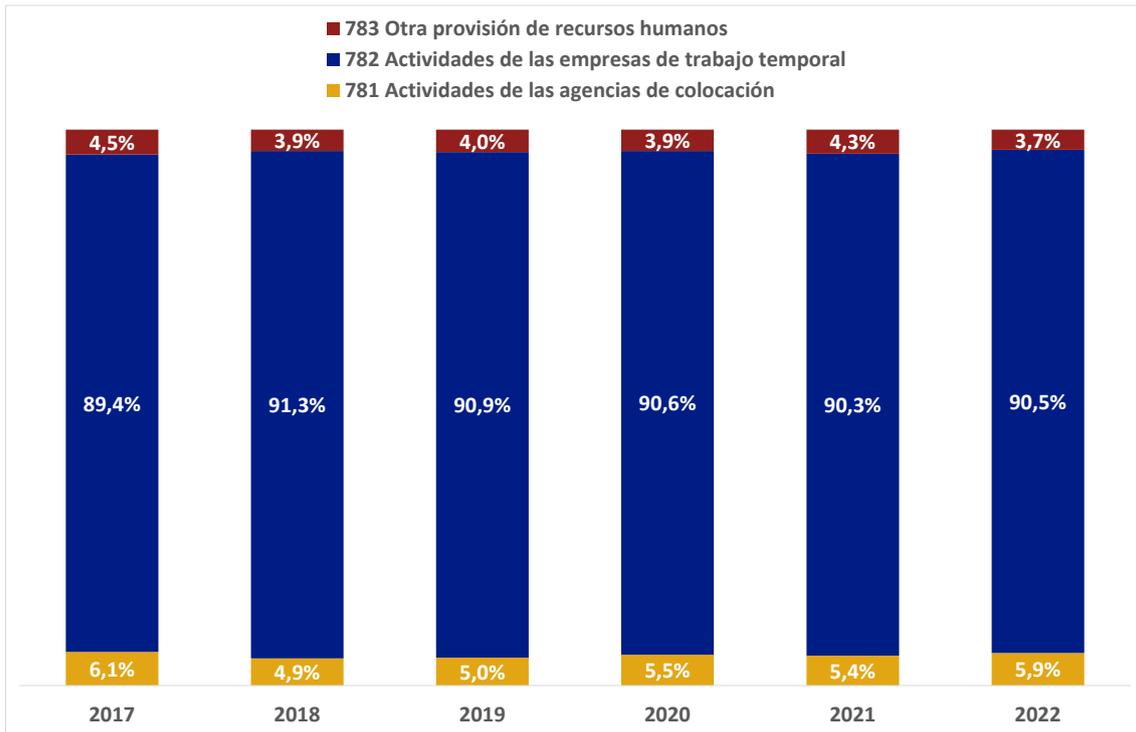
##### Personal ocupado

Según la Encuesta Estructural de Empresas: sector servicios, del INE, se considera personal ocupado al conjunto de personas que, formando parte de la empresa, contribuyen mediante la aportación de su trabajo, sea remunerado o no, a las actividades de la misma. Se incluyen los propietarios que trabajan, los socios que trabajan con regularidad en la unidad y los familiares no remunerados que trabajan con regularidad en la unidad. También se incluyen las personas que, aunque trabajan fuera de la empresa, pertenecen a ella y son retribuidas por ella. El personal ocupado comprende tanto el personal fijo como el eventual, ya sea a jornada completa como parcial.

Como se puede apreciar en la gráfica siguiente el 90,5 % del personal ocupado según la definición indicada se vincula a las actividades de las empresas de trabajo temporal, siendo muy minoritario el personal en los otros dos ámbitos de actividad económica. Cabe apreciar como esta proporción es estable a lo largo del tiempo.



Gráfica 63. Evolución de la distribución del personal ocupado por subsectores de actividad (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 64. Evolución del personal ocupado de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (personas ocupadas)



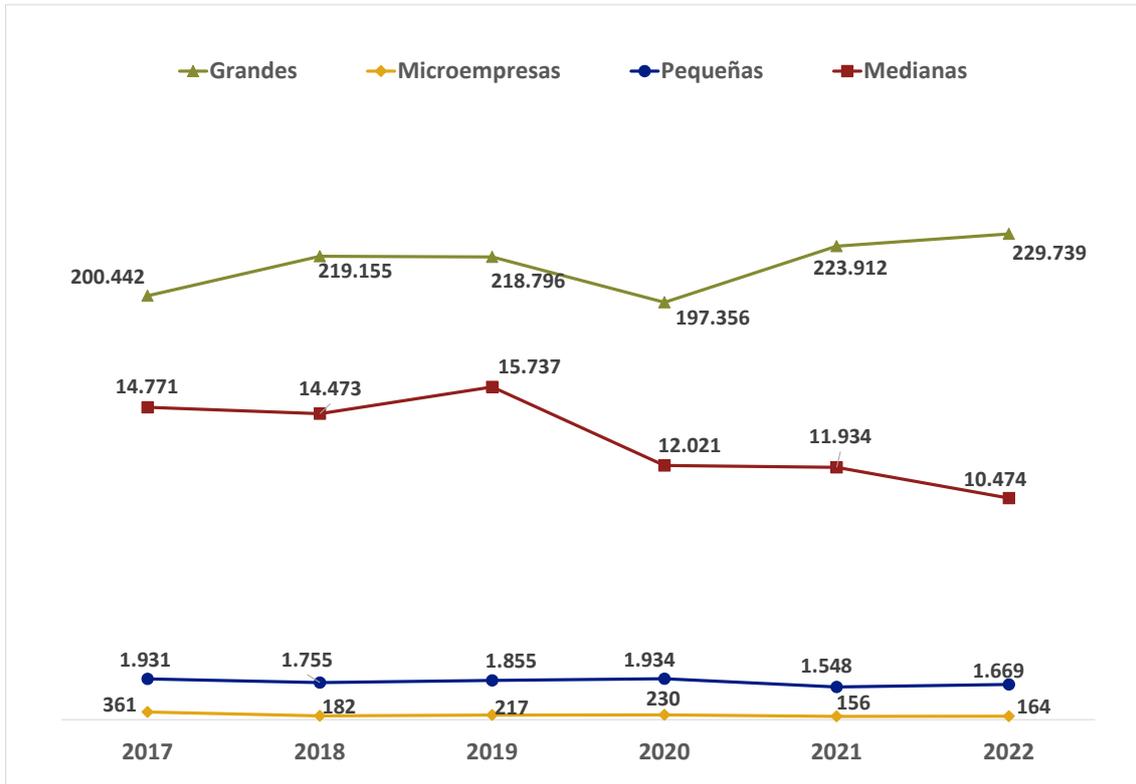
Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



En la gráfica anterior se aprecia como el volumen de personal ocupado de las actividades de las empresas de trabajo temporal ascendió en 2022 a 240.046 personas, habiendo crecido levemente un 1,9% durante ese año. A la contracción del personal del 10,6% de 2020, siguió una recuperación inmediata del 12,3%.

Un 95% del personal ocupado se concentra en las grandes empresas, como se muestra en la siguiente gráfica. Integran este volumen de personal los trabajadores cedidos a empresas usuarias.

**Gráfica 65. Evolución del personal ocupado de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (personas ocupadas)**



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Si atendemos a los datos que facilitan las empresas acreditadas como empresas de trabajo temporal en el Ministerio de trabajo y Economía Social, descargados para hacer este informe, obtenidos para estas empresas registradas, los datos de empleo que aparecen en el Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI)<sup>10</sup> que recoge los datos

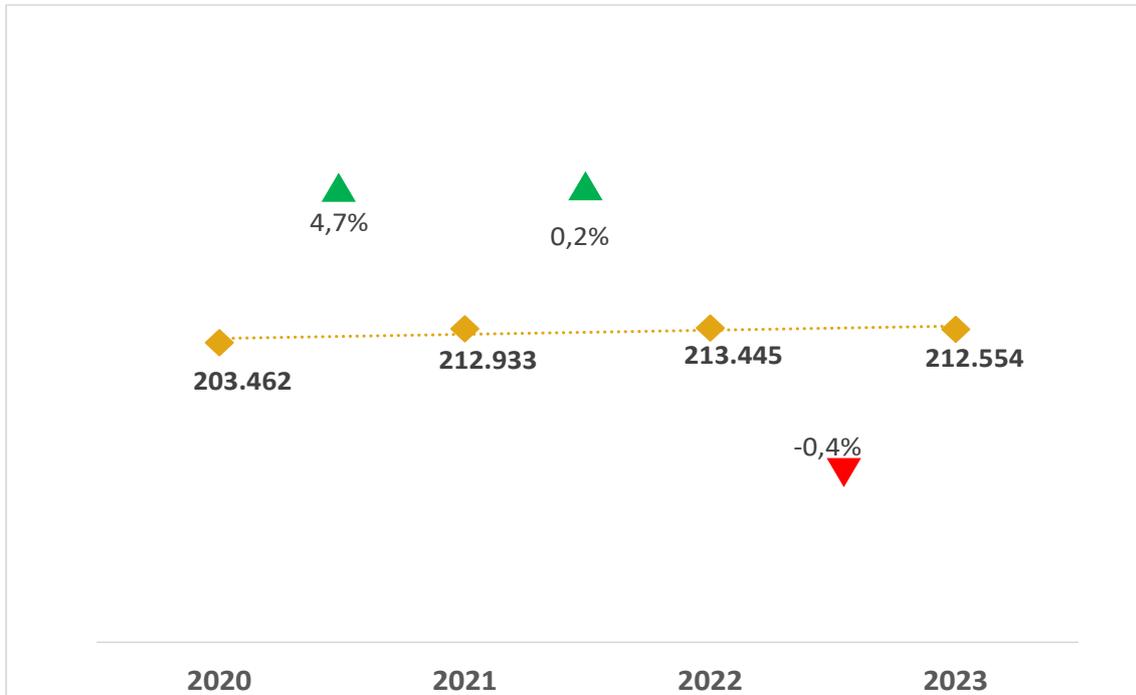
<sup>10</sup> [El Sistema Administrativo de Balances Ibéricos \(SABI\)](#) es el sistema que integra los datos derivados de la obligación que mantienen las empresas españolas de depositar sus cuentas anuales en el registro mercantil. Dado que el número de empresas registradas como ETT en el Ministerio de Trabajo es limitado para la realización de este informe se han adquirido estos datos con el fin de contrastar distintas fuentes para distintos indicadores. Los datos de SABI, no siempre mantienen dato actualizado para todas las anualidades, sobre todo en el caso de 2023, dado que no todas las empresas cumplen puntualmente su obligación de depositar las cuentas, por lo que en los casos en que el dato no estaba registrado en una anualidad determinada, se ha imputado en función de la evolución del crecimiento anual del conjunto de los datos a



que las empresas aportan al registro mercantil con sus balances con periodicidad anual, el empleo generado por estas empresas mantendría una evolución creciente hasta 2023 en que el empleo generado decreció un 0,4%.

Gráfica 66. Evolución del empleo de las empresas registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social como empresas de trabajo temporal (Total) (empleo generado)

Evolución del empleo



Fuente: Elaboración propia, datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

Por otra parte, según el INE las agencias de colocación mantienen 15.688 personas ocupadas, habiendo tenido una evolución positiva en los últimos dos años.

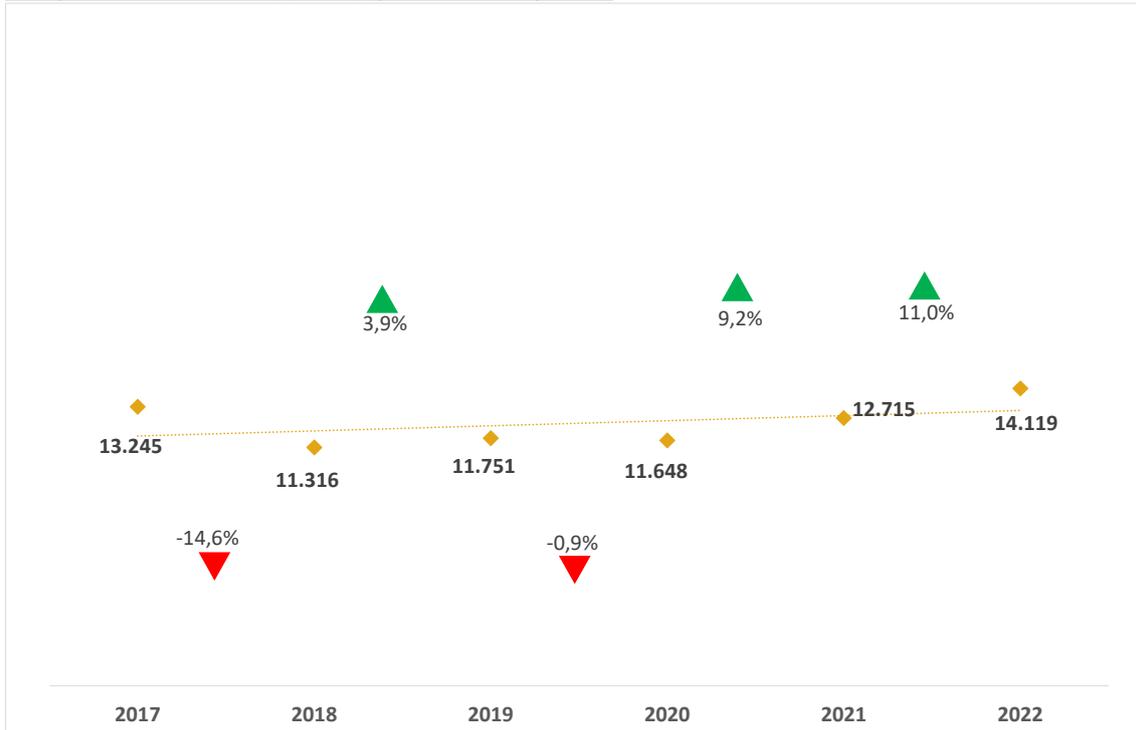
La distribución del personal ocupado entre los distintos segmentos se mantiene a lo largo del tiempo. Llama la atención que en 2020 únicamente las microempresas crecieron en personal.

---

partir del último dato registrado, esto ha permitido generar unos datos de evolución asociados al empleo y otros indicadores comparables.

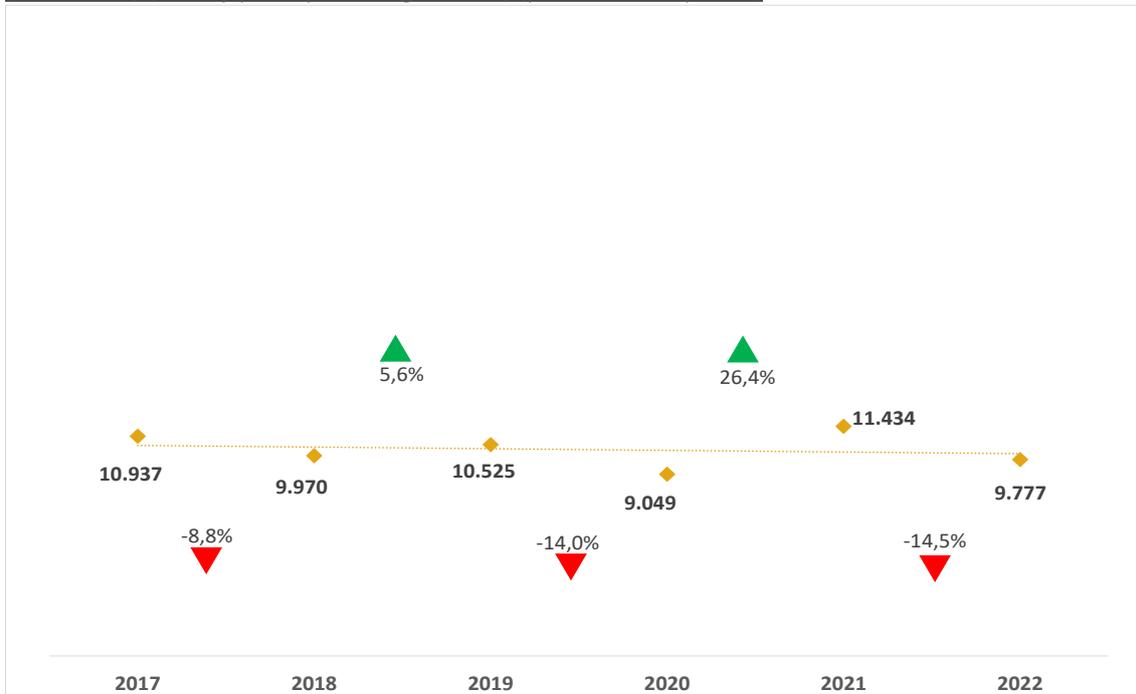


Gráfica 67. Evolución del personal ocupado de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (personas ocupadas)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Gráfica 68. Evolución del personal ocupado de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total y principales segmentos) (personas ocupadas)

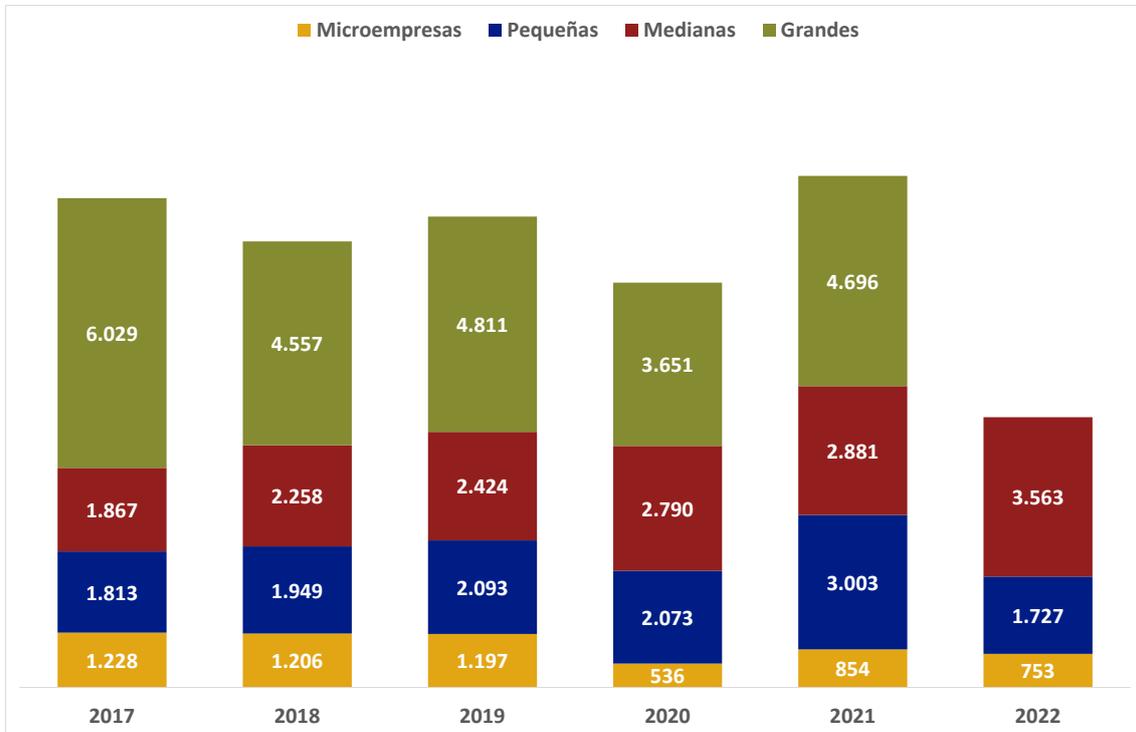


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios



En el caso de la actividad otra provisión de recursos humanos el personal ha decrecido en el período analizado pasando de las 10.937 personas ocupadas en 2017 a las 9.777 en 2022. Pierden personal tanto las grandes como las micro y pequeñas empresas, mientras las medianas incrementan su personal.

**Gráfica 69. Evolución del personal ocupado de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (principales segmentos) (personas ocupadas)**

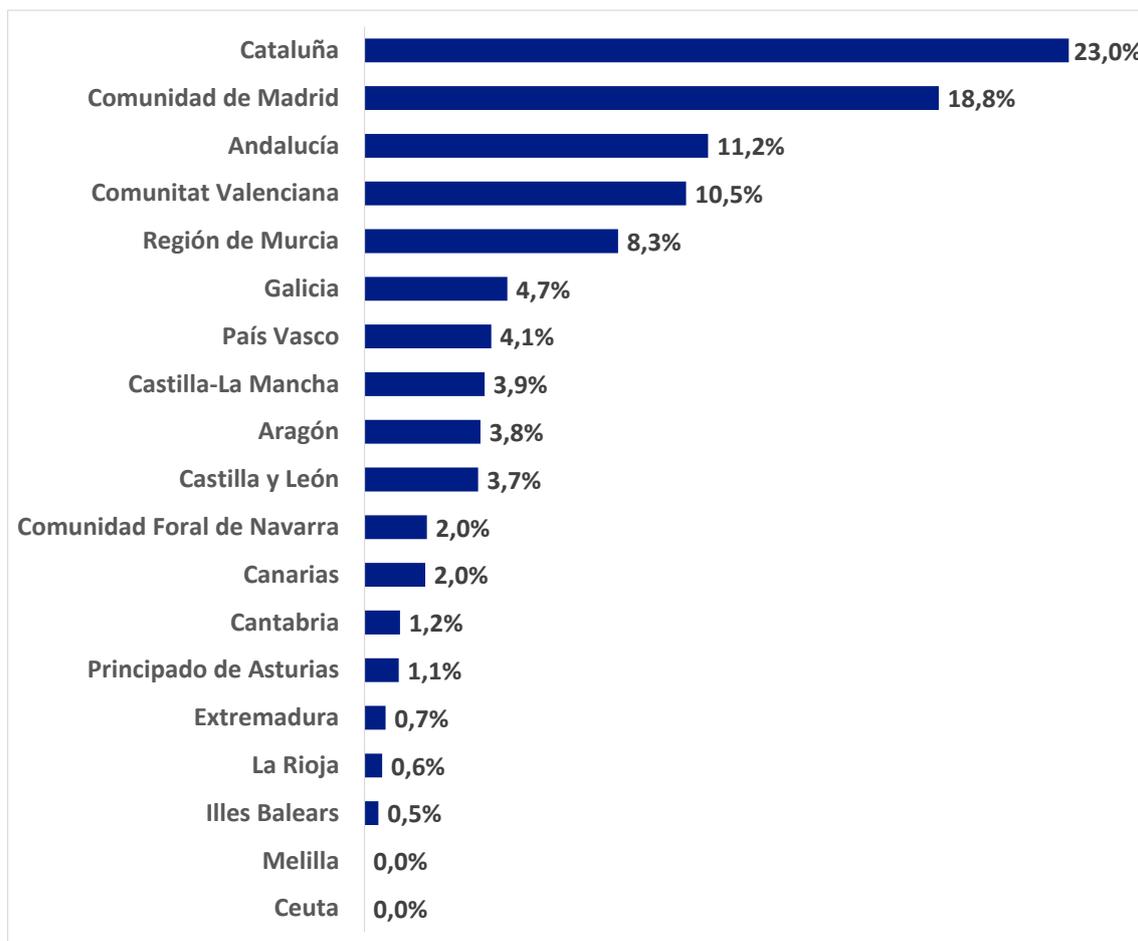


Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

Desde una perspectiva territorial el personal de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) se concentra en Cataluña (23,0%), Comunidad de Madrid (18,8%), Andalucía (11,2%), Comunitat Valenciana (10,5) y Murcia (8,3%). El resto de las comunidades no llega a mantener el 5% del personal ocupado según la Encuesta Estructural de Empresas, tal como se puede observar en la siguiente gráfica.



Gráfica 70. Distribución territorial del personal ocupado de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (%)



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

### Tasa de personal remunerado

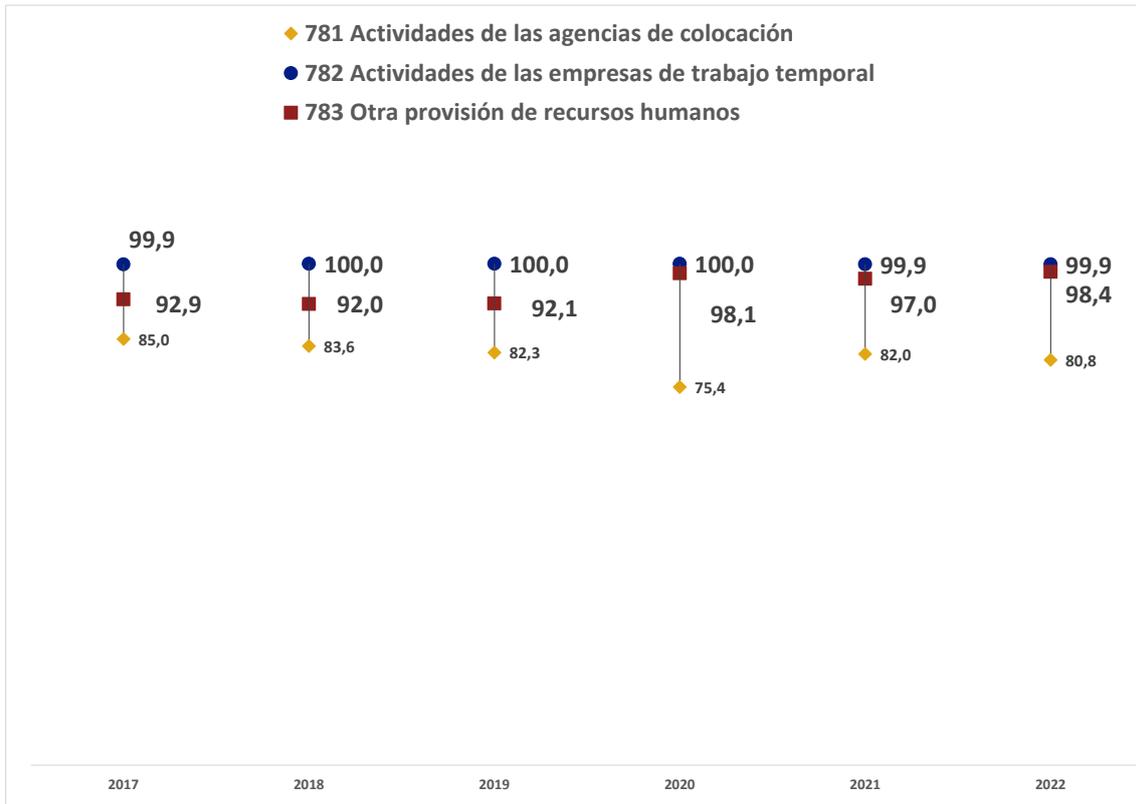
La tasa de personal remunerado se calcula como la proporción de personal remunerado sobre el total de personal ocupado, ambos como media anual.

La tasa de personal remunerado en las actividades de empresas de trabajo temporal está en el 100% o muy próxima a esta cifra a lo largo de todo el período analizado. En el caso de la actividad otra provisión de recursos humanos la tasa ha evolucionado ente el 92,9% de 2017 hasta el 98,4% en 2022. Finalmente, en las actividades de las agencias de colocación la tasa de personal remunerado ha evolucionado del 85,0% en 2017 a 80,8% en 2022.

La tasa de personal remunerado decrece entre las empresas de menor tamaño en las tres actividades analizadas.



Gráfica 71. Evolución de la tasa de personal remunerado de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 781, 782 y 783) (Total) %



Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: sector servicios

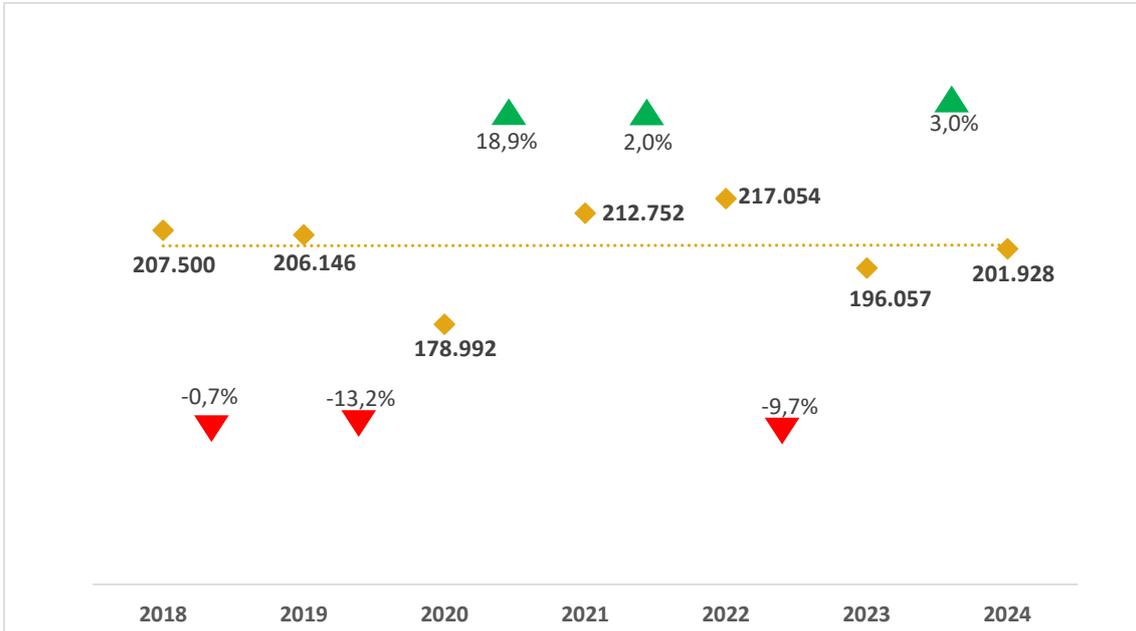
## Afiliados a la Seguridad Social

Si atendemos a la evolución de los datos de promedio de afiliados a la seguridad en los sectores que integran el CNAE 78, en el que se integra el CNAE 781 de actividades de las agencias de colocación, ponderado al 90%, el CNAE 782 actividades de las empresas de trabajo temporal, al 100%, y el CNAE 783 otra provisión de recursos humanos al 100%, se aprecia una recuperación del empleo en el último año disponible 2024 del 3%, tras un descenso del 9,7% en 2023.

De este modo de los 196.057 afiliados existentes en 2023 se pasó a 201.928 en 2024. La evolución negativa en el año 2023 se entiende que se debe al impacto de la reforma laboral en las actividades de las empresas de trabajo temporal, a partir de marzo de 2022, que supuso la desaparición de los contratos por obra y servicio, que representaban un volumen sustancial de los contratos de trabajadores cedidos en estas empresas.

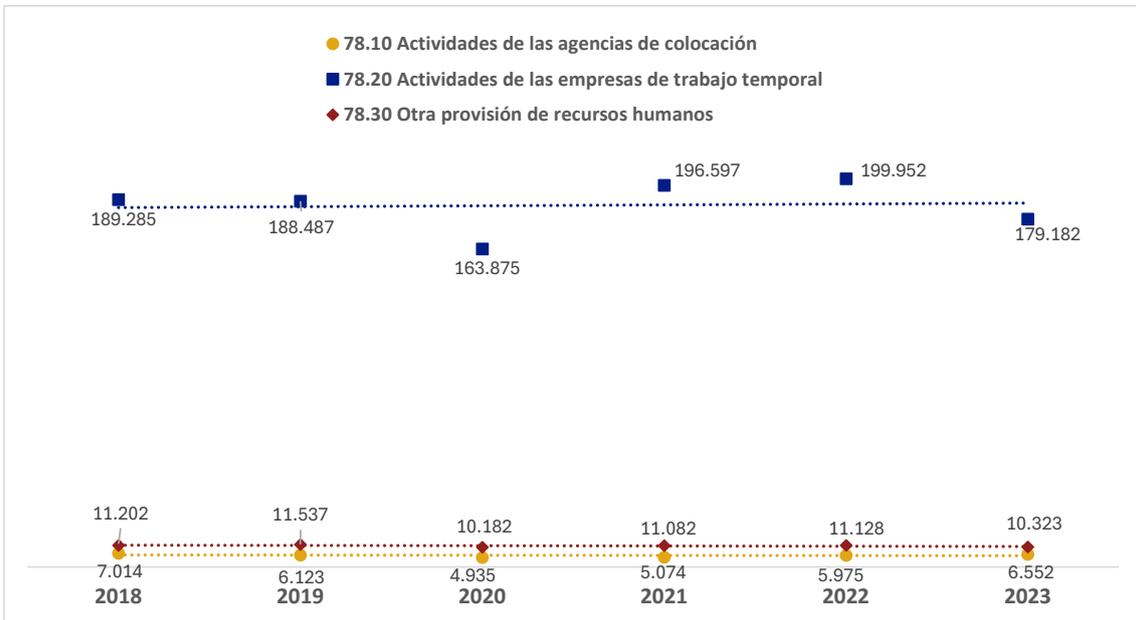


**Gráfica 72. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (CNAE 78 ) (número promedio de afiliados)**



Fuente: Fundae a partir de datos de la Seguridad Social

**Gráfica 73. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (CNAE 781, 782, 783 ) (número promedio de afiliados)**



Fuente: Fundae a partir de datos de la Seguridad Social

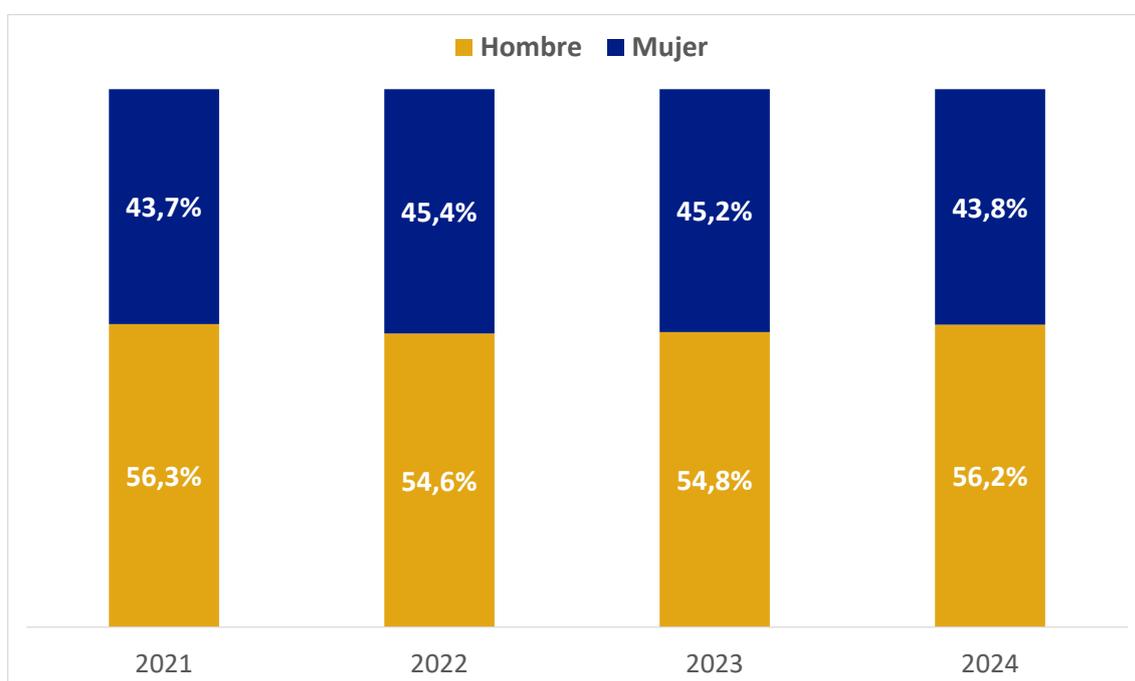
La mayor parte del empleo se genera vinculado a las actividades de las empresas de trabajo temporal como ya se mostraba para el caso del personal ocupado, representando el 91,4% del total en 2023. Por su parte, las actividades de las agencias de colocación mantenían ese año el 3,3% del promedio de afiliados a la seguridad social, y la actividad



otra provisión de recursos humanos el 5,4% restante. En cualquier caso, la evolución del promedio de afiliados de las tres actividades referidas muestra una tendencia estable a lo largo del tiempo sin grandes variaciones.

Si atendemos a los datos de la Seguridad Social, para el CNAE 78 actividades relacionadas con el empleo, los afiliados medios por género se distribuyen de forma homogénea a lo largo del tiempo, habiendo variado muy poco, su distribución proporcional entre géneros, en los últimos años. En 2023 un 54,8% del empleo del sector estaba constituido por hombres y el 45,2% restante por mujeres, proporción prácticamente idéntica a la existente en 2021, mostrando una ligera masculinización del sector, debida fundamentalmente a los trabajadores cedidos.

**Gráfica 74. Distribución por género de los afiliados medios en las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (%)**



*Fuente: Seguridad Social.*

Según los datos de la Seguridad Social, aportados por el Ministerio de Trabajo sobre las empresas de trabajo temporal, algo menos del 96% de los contratos sería de personal cedido a empresas usuarias de los servicios, mientras que algo más del 4% restante estaría representado por personal de estructura.<sup>11</sup>

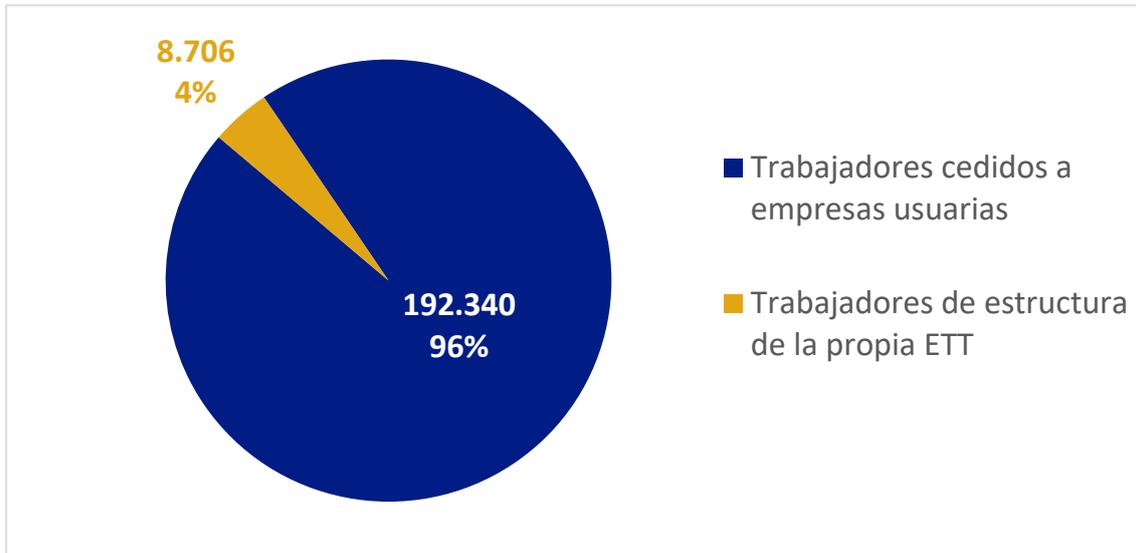
Si observamos la distribución de hombres y mujeres entre el personal de estructura se aprecia que la actividad de estructura de las empresas de trabajo temporal está muy feminizada, siendo muy mayoritaria la presencia de mujeres hasta alcanzar el 74,5%. Por

<sup>11</sup> Cabe indicar que estos datos aportados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social al elaborar las estadísticas de contratación de las ETT utilizando datos de la Seguridad Social no concuerdan con los facilitados por Fundae sobre la actividad de las ETT. La diferencia se podría atribuir a que en el primer caso los datos, provienen de las empresas acreditadas como ETT, entre las que hay empresas que aparecen con CNAE 782 ETT y otras como agencias de colocación CNAE 781.



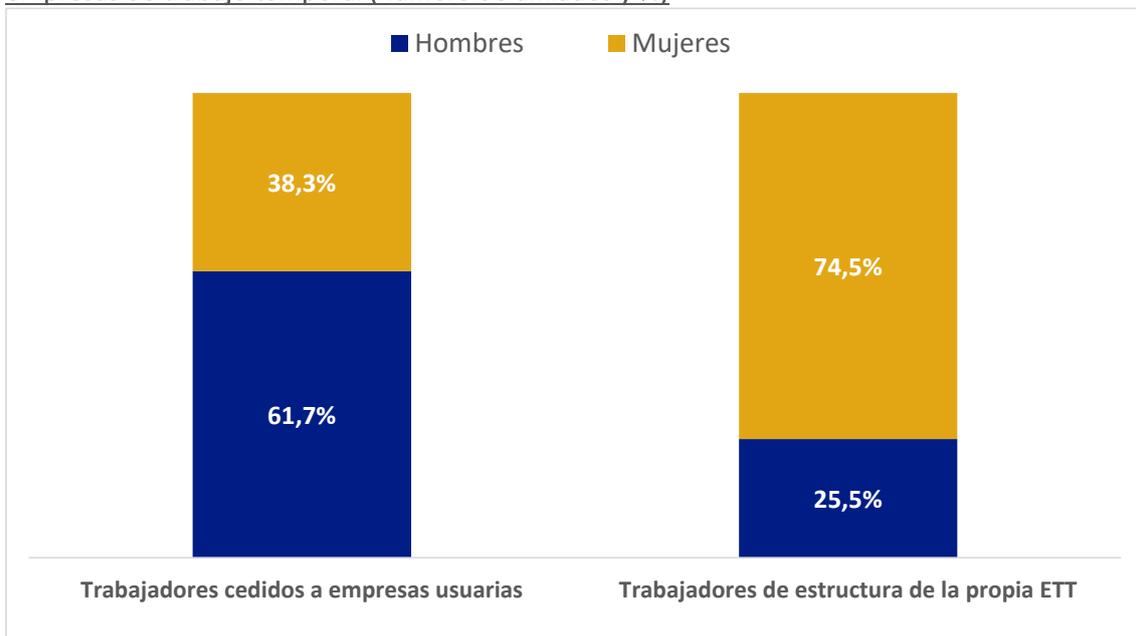
el contrario, en el caso del personal cedido es mayoritaria la presencia de hombres alcanzando el 61,7% del total.

**Gráfica 75. Distribución según tipo de personal de los afiliados medios de las empresas de trabajo temporal (número de afiliados y %)**



Fuente: Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social a partir de los de la Seguridad Social.

**Gráfica 76. Distribución por genero de los tipos de personal de los afiliados medios de las empresas de trabajo temporal (número de afiliados y %)**



Fuente: Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social a partir de los de la Seguridad Social.

## Contratos y desempleo

### El volumen de contratos

Se observa un crecimiento progresivo del volumen de contratos desde el año 2020 hasta 2023, en el sector, produciéndose una caída en 2024. La evolución no ha permitido recuperar el ritmo de contratación que existía antes de la pandemia. En 2023 de



realizaron 200.783 contratos y en 2024 167.792, lo que representó una caída del 16,4%. En 2024 56,2% fueron contratos a hombres y el 43,8% restante fueron realizados a mujeres.

Entre 2018 y 2023 ha disminuido en un 5,5% la contratación de mujeres en el sector de actividades relacionadas con el empleo, creciendo la masculinización del sector. Sin embargo, en 2024, el proceso se invierte habiendo crecido la proporción de mujeres en 4,1 puntos porcentuales.

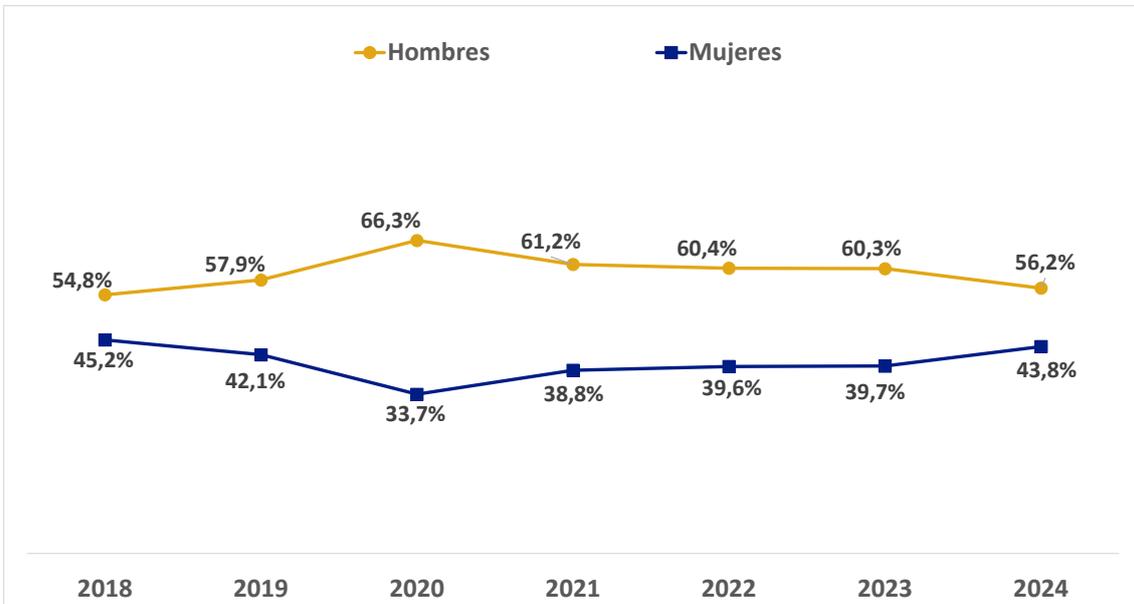
**Gráfica 77. Evolución del número de contratos de trabajo del sector de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (Total)**



Fuente: SEPE. Estadística de contratos



Gráfica 78. Evolución de la distribución por género del número de contratos de trabajo del sector de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78)



Fuente: SEPE. Estadística de contratos

### Altas de demandas de empleo

Las altas de demandas de empleo en el sector se sitúan en 2024 en 693.741, habiendo crecido a lo largo de los últimos años tras la pandemia. Tras el pico de demandas de empleo producido en 2020, en que se contabilizan 769.158 demandas, se produjo un descenso en 2021, para después crecer y estabilizarse en los dos últimos años.

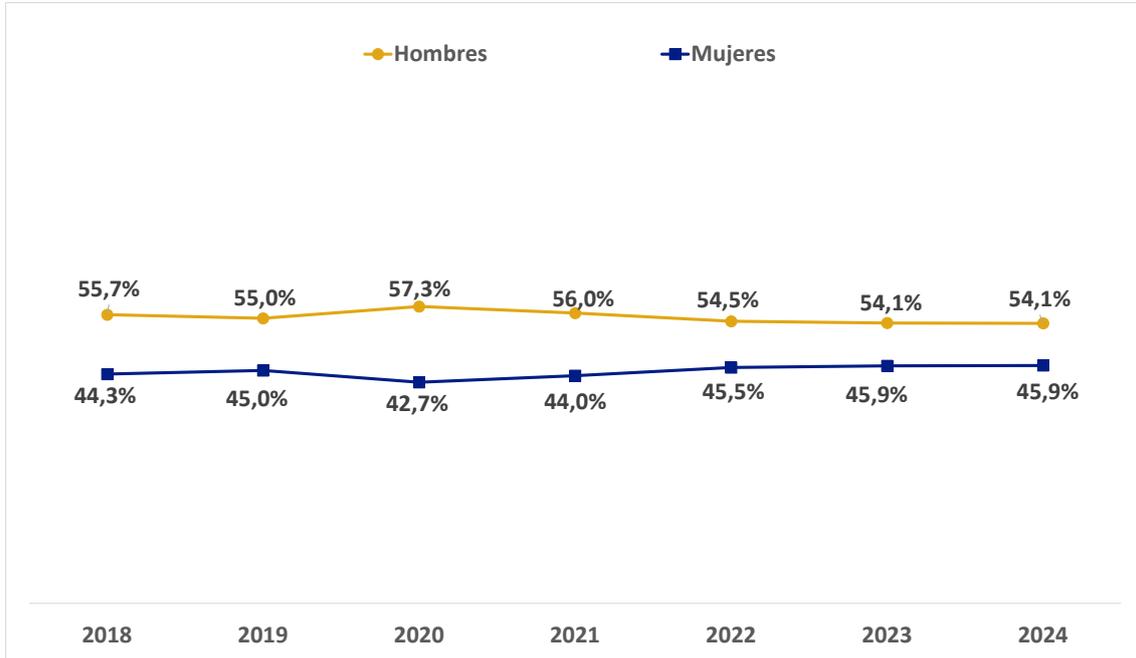
Gráfica 79. Evolución del número de altas de demandas de empleo del sector de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (Total) (número de altas de demandas de empleo)



Fuente: SEPE. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones



Gráfica 80. Evolución de la distribución % por género del número de altas de demandas de empleo



Fuente: SEPE. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones

La distribución porcentual por género de las demandas de empleo en 2024 fue del 54,1% en el caso de los hombres, y del 45,9% en el caso de las mujeres. Esta distribución se ha mantenido estable a lo largo del tiempo, habiendo disminuido ligeramente la presencia de altas como demandantes de empleo de hombres en los últimos años.

## Estadística de ETT del Ministerio de Trabajo 2023

Una mención especial merece en este caso los datos facilitados por la estadística de ETT Anual 2023, que genera el Ministerio de Trabajo el Ministerio de Trabajo, facilitados por ASEMPELO para la elaboración de este estudio. Estos datos provienen de distintos registros administrativos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La información que se ofrece esta estadística está referida a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), a los contratos de puesta a disposición celebrados entre estas empresas y las empresas usuarias, a las características de los trabajadores contratados por las ETT y a los contratos efectuados por las mismas y registrados en los Servicios Públicos de Empleo, así como a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ETT.<sup>12</sup>

### Total, de ETT y distribución territorial de la actividad de las ETT

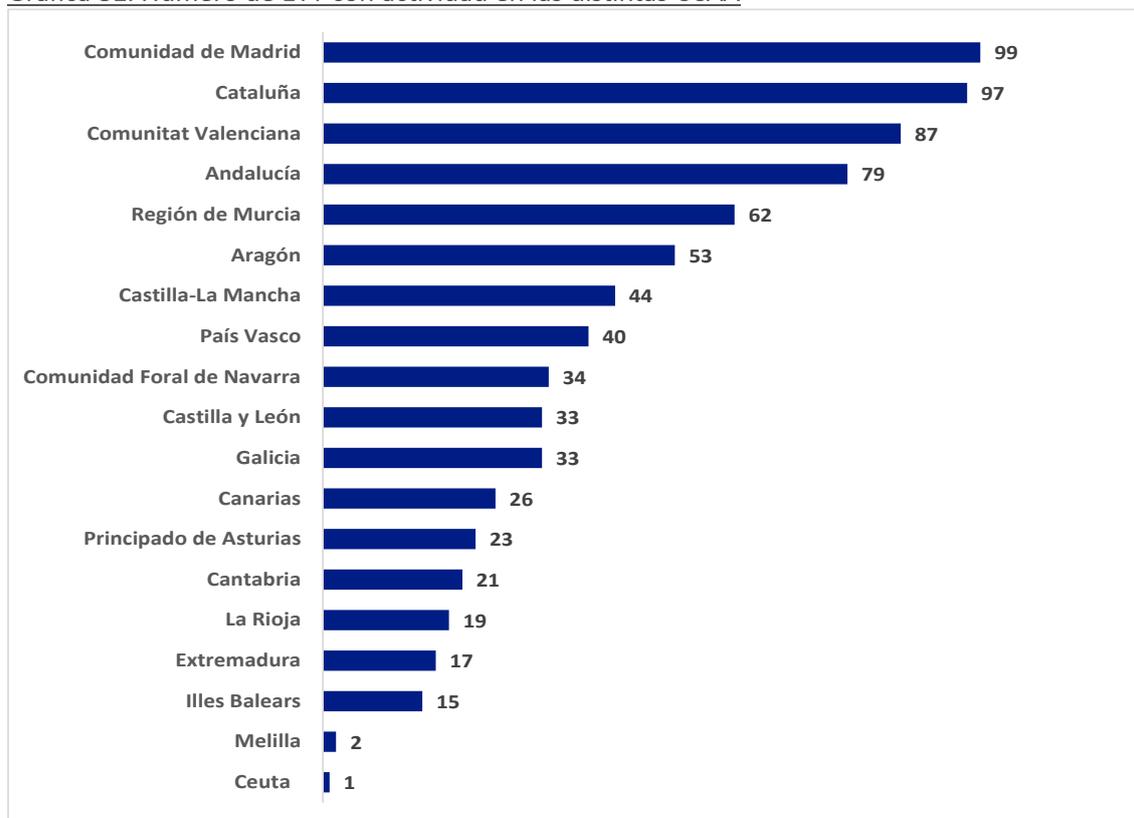
El total de empresas de trabajo temporal que recoge la base de datos central de empresas de trabajo temporal, que acumula los datos de los Registros de Empresas de Trabajo

<sup>12</sup> Los datos que ofrece esta estadística se recogen en tablas en anexo a este informe.



Temporal con la correspondiente información sobre inscripciones de ETT, en 2023, fue de 237.

Gráfica 81. Número de ETT con actividad en las distintas CCAA



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por su parte la distribución territorial de la actividad<sup>13</sup> muestra una diversidad de empresas presentes en la mayoría de las Comunidades Autónomas. La Comunidad de Madrid es la que mayor presencia de contratos de puesta a disposición de trabajadores, de distintas empresas mantiene (99 empresas), le siguen muy de cerca Cataluña (97 empresas), Comunitat Valenciana (87 empresas) y Andalucía (78 empresas). Esta distribución muestra una presencia de la actividad de las empresas más representativa que la referida a las sedes centrales de las empresas.

### Cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición de trabajadores

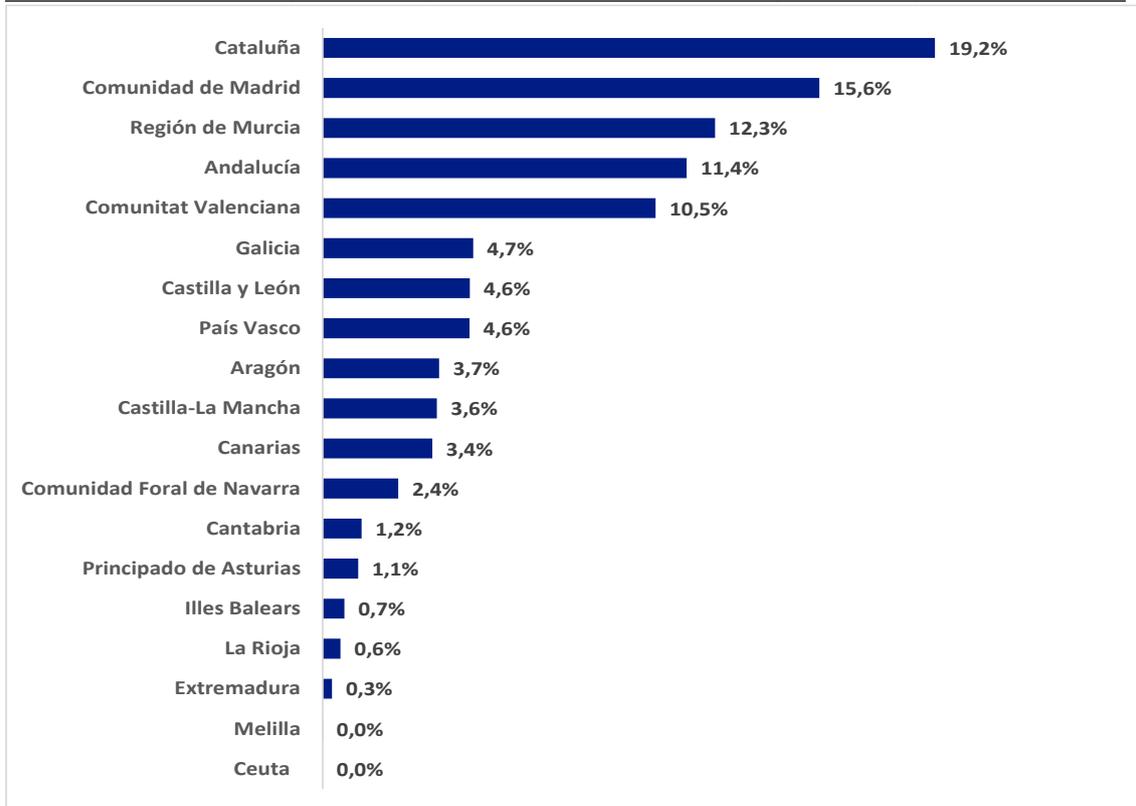
La información referida a los contratos de puesta a disposición y a las cesiones de trabajadores a las empresas usuarias procede de las "Relaciones de contratos de puesta a disposición" que transmiten mensualmente las ETT a la autoridad laboral. La información sobre cesiones de trabajadores recoge un acumulado anual de los datos mensuales, contabilizándose tantas veces a un mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en el año a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.

<sup>13</sup> Los datos se refieren a la presencia en las distintas Comunidades Autónomas mediante contratos de puesta a disposición, no solo a que el establecimiento principal esté radicado en una comunidad, por lo que la suma de las empresas no es la de empresas registradas.



Los datos indican que se produjeron en 2023 un total de 2.193.234 cesiones de trabajadores, produciéndose 3.682.582 contratos de puesta a disposición. La distribución territorial de los contratos de puesta a disposición se recoge en la siguiente gráfica.

Gráfica 82. Distribución porcentual por CCAA de los contratos de puesta a disposición actividad



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Si atendemos a la evolución de los contratos de puesta a disposición a las empresas usuarias de trabajadores por parte de las ETT se observa como 2022 representa un hito negativo al caer estos contratos en un 11,0%. Esta caída se entiende que tiene que ver con el fin de los contratos por obra y servicios a raíz de la modificación del artículo 15 del estatuto de los trabajadores introducida por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que entró en vigor el 30 de marzo de 2022.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Véanse sus disposiciones transitorias 3, 4 y 5 en cuanto al régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada. [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.](#)



Gráfica 83. Evolución de los contratos de puesta a disposición entre 2020 y 2023

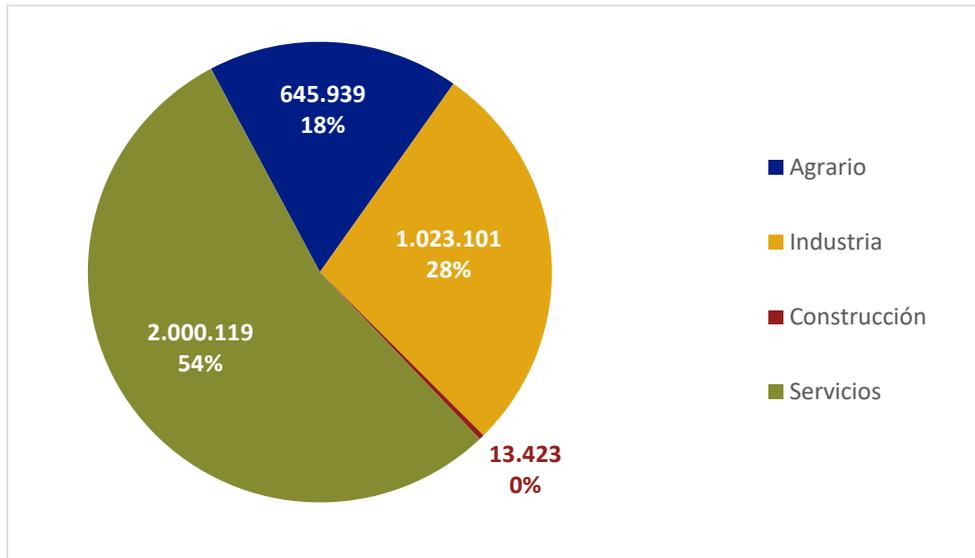


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por otro lado, cabe indicar que la mayor parte de los contratos de puesta a disposición de trabajadores registrados en 2023 se produjeron en el sector servicios alcanzando la cifra de 2.000.119 contratos, le siguieron la industria con 1.023.101 contratos, el sector agrario con 645.939, y finalmente el sector de construcción con 13.423. La distribución porcentual de estos contratos se refleja en la siguiente gráfica.



**Gráfica 84. Distribución de los contratos de puesta a disposición entre los grandes sectores de actividad económica (2023) (%)**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

**Gráfica 85. Distribución de los contratos de puesta a disposición entre las actividades económicas CNAE a dos dígitos (2023) (%)**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

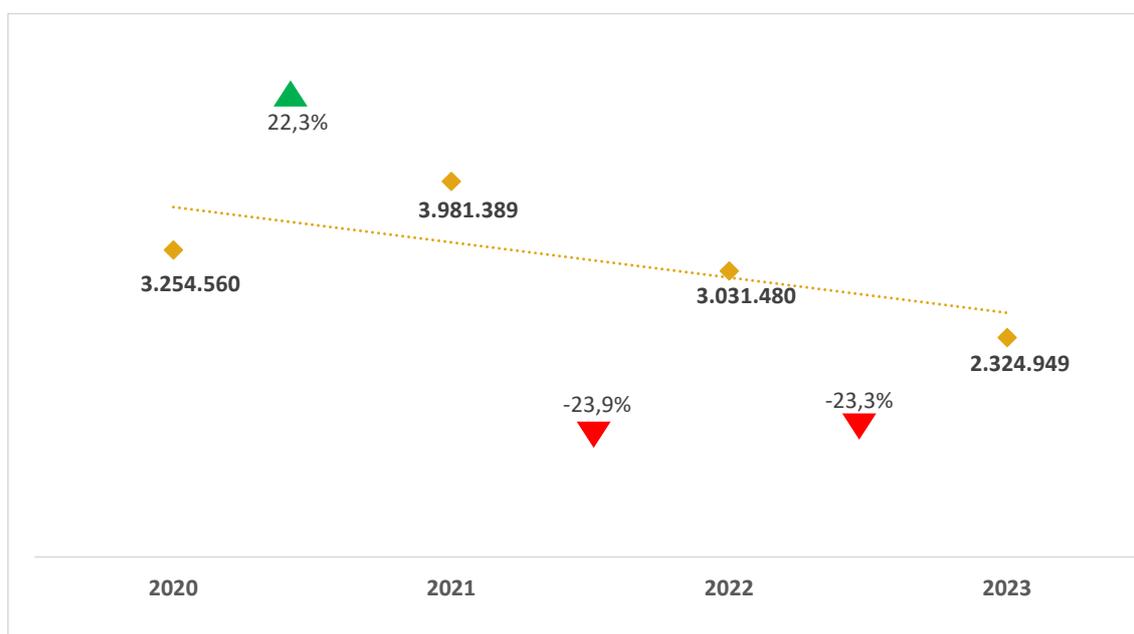


En la figura anterior se recoge la distribución de estos contratos de puesta a disposición asociados a las actividades económicas más relevantes en las que se producen estas situaciones. Se recogen en la figura todas las actividades a dos dígitos del CNAE que superan la cifra de 25.000 de contratos de puesta a disposición.

### Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo

Si atendemos a los datos que facilita el SEPE relacionados por los contratos registrados vinculados a empresas de trabajo temporal cabe indicar que el número total de contratos registrados en 2023 fue de 2.324.949, lo que supone una caída del 41.60% con respecto a 2021, lo que permite calibrar el impacto de la reforma laboral desde el punto del número de contratos registrados.

**Gráfica 86. Evolución de los contratos registrados por las ETT en el SEPE (número de contratos)**



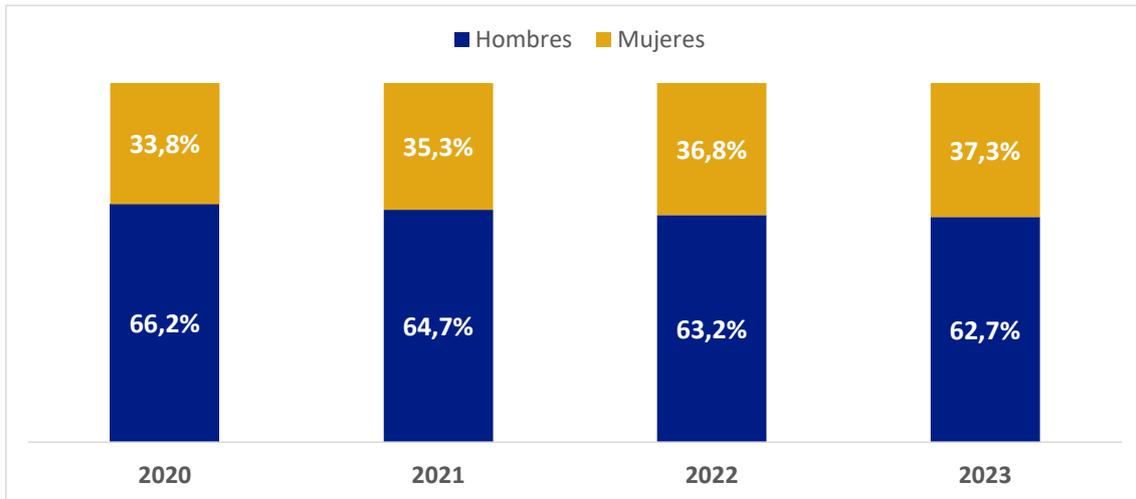
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos del SEPE

La proporción de los contratos que se realizaron a hombres y mujeres se sitúa en 2023 en un 62,7% a personas del género masculino y un 36,3% a personas del género femenino. Esta proporción ha evolucionado a lo largo del tiempo de forma que la proporción de las mujeres contratadas ha crecido en 3,6 puntos porcentuales entre 2020 y 2023, tal como se recoge en la siguiente gráfica. Cabe referir que esta distribución integra tanto contratos de puesta a disposición como personal de estructura.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Para valorar el diferente comportamiento de a contratación por genero entre personal de estructura y de puesta a disposición véase el apartado referido a este diferente comportamiento, ya descrito con anterioridad en este informe. Estos datos refieren que la actividad estructural cuenta con un grado de feminización elevado, mientras que la puesta a disposición refleja una mayor proporción de personas del género masculino.



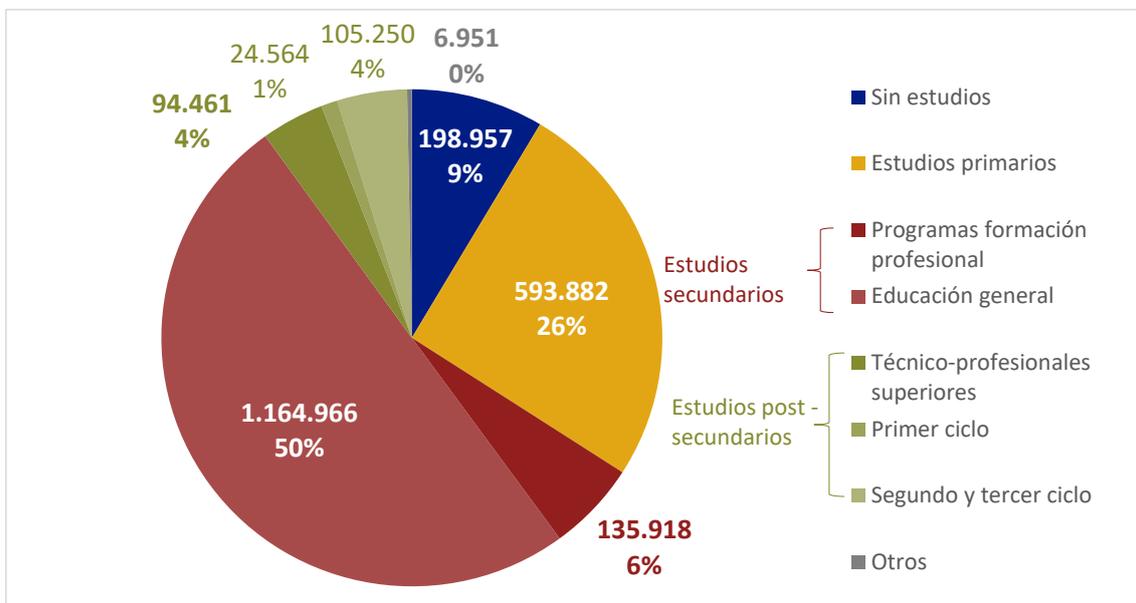
**Gráfica 87. Evolución de la distribución por género de la contratación registrada por el SEPE de las ETT (%)**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos del SEPE

Como se puede observar en la siguiente gráfica el 50,1% de los contratos registrados en el SEPE por parte de las empresas de trabajo temporal se sitúa en el nivel de educación general. Sólo un 9,7% de los contratos celebrados se vinculan a personas que han desarrollado estudios postsecundarios, donde se incluyen los técnicos profesionales superiores (4,1%) los estudios superiores de primer ciclo (1,1%) y los estudios superiores de segundo ciclo (4,5%).

**Gráfica 88. Distribución según nivel de estudios de la contratación registrada por el SEPE de las ETT en 2023 (número de contratos y %)**



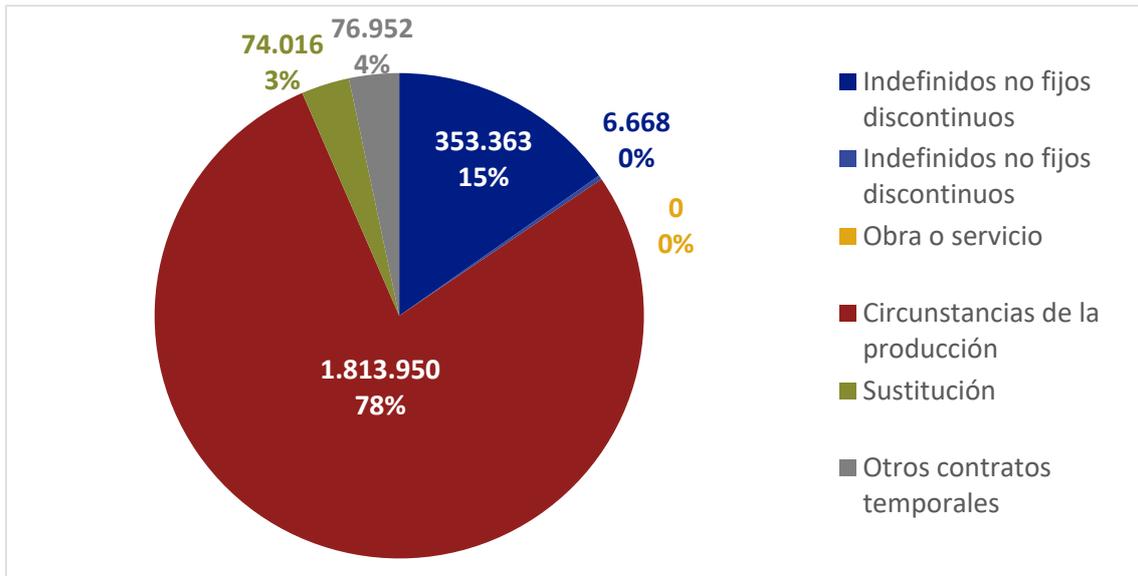
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos del SEPE

Por otra parte, es relevante indicar también como se distribuyen los contratos registrados según el tipo de contrato en 2023. La proporción a lo largo del tiempo ha ido cambiando



de forma que se aprecia como han desaparecido los contratos por obra y servicios en 2023, creciendo los indefinidos fijos discontinuos hasta alcanzar el 15,2%. También se aprecia en los datos como el grueso de la contratación de las ETT está vinculada a los contratos por circunstancias de la producción, que tienen su razón de ser en los picos de trabajo que se producen en las empresas y que se encuentran en el fundamento de la actividad de las ETT.

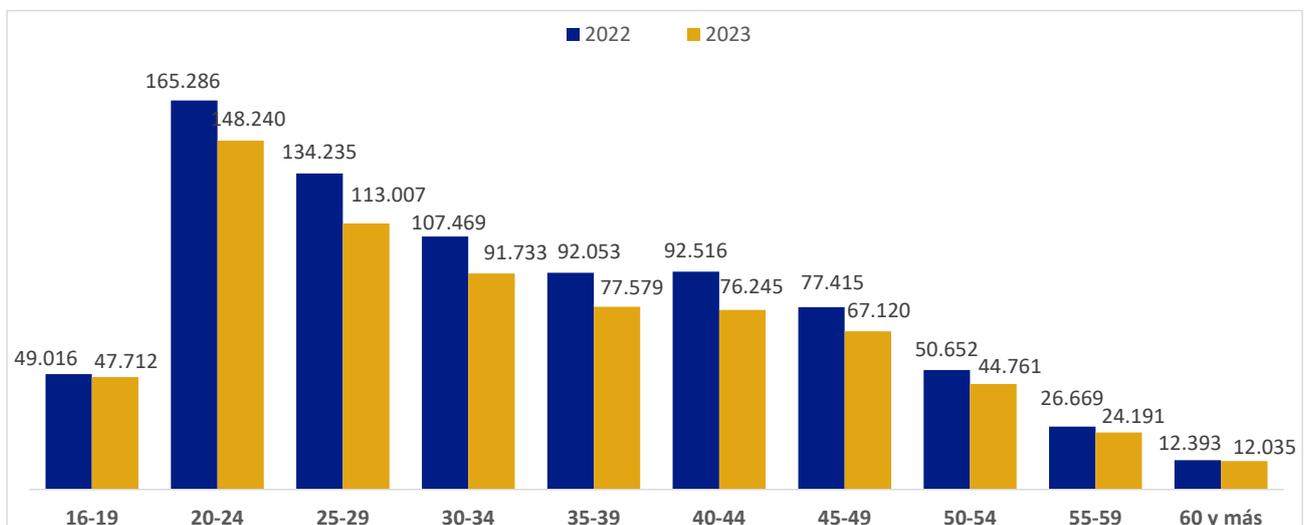
**Gráfica 89. Distribución según tipo de contrato de la contratación registrada por el SEPE de las ETT en 2023 (número de contratos y % sobre el total)**

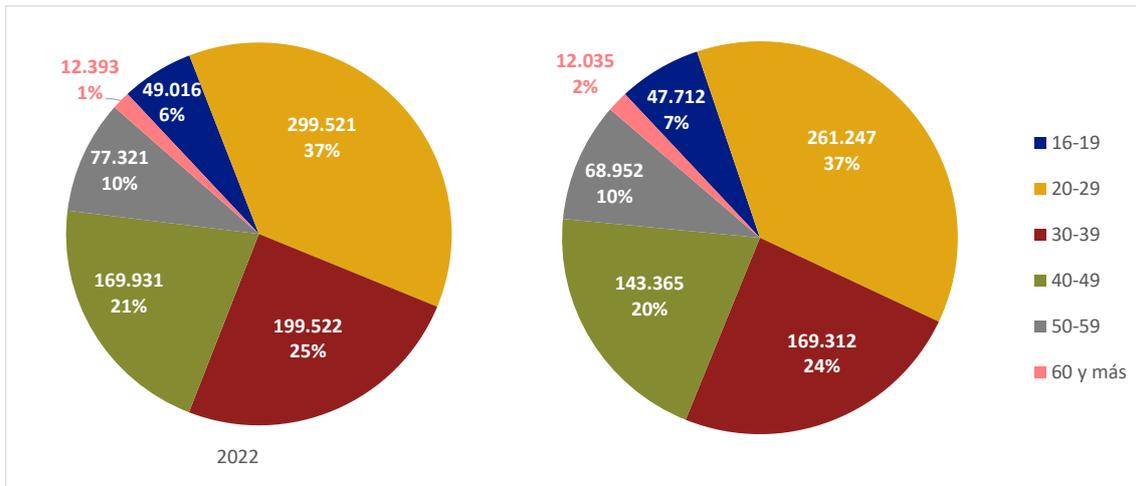


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos del SEPE

Por otro lado, los datos indican que la contratación de las ETT es mayor entre los más jóvenes (tramos entre los 20 y los 29 años), lo que viene a confirmar la labor que desempeñan en el ámbito de la inserción laboral estas empresas. A medida que la edad de las personas avanza la contratación a través de las ETT es menor.

**Gráfica 90. Distribución de la contratación registrada por el SEPE de las ETT según edad (número de contratos y %)**





Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos del SEPE

Se aprecia igualmente que, a pesar de la disminución de los contratos realizados en 2023 la importancia relativa de los tramos de edad en términos porcentuales es prácticamente idéntica tanto en 2022 como en 2023.

## 3.4. Formación

### Demanda de formación (programada por las empresas)

En este apartado se recoge el análisis referido a la demanda de formación por parte de las empresas del sector en el marco de la iniciativa de formación programada por las empresas de Fundae. El foco de atención se pone en la tipología de contenidos formativos realizados por los trabajadores, las características y perfiles de las empresas que programan formación en el marco de la iniciativa, así como de los participantes formados. Los datos analizados corresponden al año 2023.

#### Participantes por contenido de formación

La información analizada refleja un total de 219 contenidos formativos vinculados al ámbito sectorial de las empresas de trabajo temporal. Del listado de contenidos se han seleccionado los 25 más relevantes en función del número de participantes formados, es decir, el análisis se centra en aquellos con mayor demanda. El número total de participantes formados es de 124.596; y la cifra total para el conjunto de los 25 más demandados es de 111.401.

Destacan en las dos primeras posiciones con más de 10.000 trabajadores formados los siguientes contenidos: **“Conocimiento de la empresa (acogida), cultura de empresa, cambio de cultura”**, que cuenta con el mayor número de participantes (38.337) diferenciándose muy significativamente del resto y llegando a aglutinar el 30,8% del total de participantes (34,4% considerando el total de los 25 contenidos más demandados); y, en segundo lugar, **“Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral”**, con 14.272 participantes (11,5% del total). Les sigue en importancia, ocupando la tercera



posición, “**Prevención de riesgos laborales en general**” con 9.505 participantes (7,6%); y en la cuarta “**Higiene alimentaria y manipulación de alimentos**” con 7.284 (5,9%).

Se puede distinguir un segundo grupo de contenidos con entre 2.000 y 5.000 participantes en el que destacan la operación de carretillas y contenidos relacionados con la informática y las TIC. El resto de los contenidos de este Top 25 en ningún caso superan los 2.000 participantes.

Diferenciando por modalidad de formación, la mayor parte de los contenidos formativos analizados se realizaron en **modalidad de tele formación**. Destacan, con porcentajes de participantes superiores al 90% que llevaron a cabo la formación por esta vía, los contenidos relacionados con la informática, las TIC y la ofimática en general, así como los relacionados con legislación y normativa. También lo hace el contenido que encabeza la lista sobre conocimiento de la empresa, cultura de empresa y cambio de cultura. De otro lado, la formación en **modalidad presencial** es algo menos frecuente, aunque se identifican porcentajes de participantes muy significativos (por encima del 70%) en los contenidos de gestión comercial en general (que cierra el Top 25), operación de carretillas, conocimiento del sector de la metalurgia, comunicación interna, PRL en general y competencias clave. Por su parte, la formación en **modalidad mixta** apenas es relevante, en tanto que ninguno de los contenidos formativos analizados presenta un porcentaje de participantes superior al 5%.

Respecto a las **diferencias en función del género** de los participantes, se identifican contenidos con mucha más proporción de hombres que de mujeres, pero también a la inversa. Los más masculinizados, con más del 60% de participantes hombres se vinculan a contenidos como el conocimiento del sector de la metalurgia, operación de carretillas, prevención de riesgos laborales en general, salud laboral y enfermedades en general y gestión de almacén y/o distribución en general. Del lado contrario, los contenidos más feminizados son los de legislación y normativa en general, técnicas de venta y formación de vendedores en general, ofimática: hojas de cálculo, inglés, competencias clave y gestión comercial y gestión de la formación. Los contenidos más equilibrados en la proporción de hombres y mujeres (en una relación aproximada de 50-50) son los relacionados con las TIC y la informática en general; así como también los que encabezan la lista en las dos primeras posiciones.

Respecto al **número de horas realizadas** totales por contenido formativo relativizadas en función del número de participantes, destacan los de inglés y competencias clave.



**Tabla 1. Top 25 contenidos formativos del ámbito sectorial de empresas de trabajo temporal por número de participantes formados, modalidad de formación, género y número de horas realizadas**

Contenidos formativos	Número de participantes formados	% sobre el total	Participantes por modalidad de formación (%)			Participantes por sexo (%)		Número de horas realizadas
			Presencial	Teleformación	Mixta	Mujeres	Hombres	
Conocimiento de la empresa (acogida), cultura de empresa, cambio de cultura	<b>38.337</b>	30,8	4,6	95,4	0	49,0	51,0	188.418
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	<b>14.272</b>	11,5	10,9	89,1	0	49,3	50,7	99.940
Prevención de riesgos laborales en general	<b>9.505</b>	7,6	73,4	26,6	0,3	31,6	68,6	123.170
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	<b>7.284</b>	5,9	41,1	58,9	0	46,4	53,6	28.110
Operación de carretillas	<b>4.622</b>	3,7	85,9	14,1	1,1	24,0	77,1	36.803
Otra legislación y normativa	<b>3.783</b>	3,0	0,3	99,7	0	50,0	50,0	22.100
Legislación y normativa en general	<b>3.477</b>	2,8	0,2	99,8	0	52,8	47,2	7.083
Gestión de la formación en general	<b>3.441</b>	2,8	51,1	48,9	0,6	65,4	35,3	53.484
Auditoría informática en general	<b>2.937</b>	2,4	0,6	99,4	0	48,9	51,1	14.650
Introducción a la informática y a las Tecnologías de la Información y Comunicación digital	<b>2.828</b>	2,3	0,1	99,9	0	50,0	50,0	14.218
Informática de Usuario / Ofimática en general	<b>2.803</b>	2,3	5,1	94,9	0	51,7	48,3	17.176
Seguridad alimentaria: manipulación y control de alimentos en general	<b>1.995</b>	1,6	26,6	73,4	0	49,4	50,6	16.903
Técnicas de venta y formación de vendedores en general	<b>1.888</b>	1,5	33,3	66,7	0,1	81,2	18,9	9.527
Gestión de recursos humanos en general	<b>1.862</b>	1,5	48,5	51,5	1,4	61,3	40,1	32.040
Ofimática: Hojas de Cálculo	<b>1.767</b>	1,4	6,2	93,8	0	68,8	31,2	21.467
Gestión de almacén y/o distribución en general	<b>1.728</b>	1,4	2,4	97,6	0	38,6	61,4	17.041
Habilidades directivas	<b>1.586</b>	1,3	36,4	63,6	0	61,5	38,5	11.530
Inglés	<b>1.264</b>	1,0	37,3	62,7	0	66,9	33,1	35.229
Salud laboral y enfermedades profesionales en general	<b>1.183</b>	1,0	66,1	33,9	0	38,0	62,0	11.268
Competencias clave	<b>1.021</b>	0,8	71,2	28,8	0,2	71,5	28,7	26.954
Seguridad y vigilancia en general	<b>937</b>	0,8	25,5	74,5	0	55,9	44,1	9.231
Comunicación interna	<b>771</b>	0,6	78,9	21,1	0	76,0	24,0	7.939
Legislación y normativa sociolaboral	<b>705</b>	0,6	6,0	94,0	4,5	88,2	16,3	3.677
Conocimiento del sector: Metalurgia	<b>729</b>	0,6	83,3	16,7	0	21,8	78,2	11.142
Gestión comercial en general	<b>676</b>	0,5	97,0	3,0	0	68,0	32,0	6.191

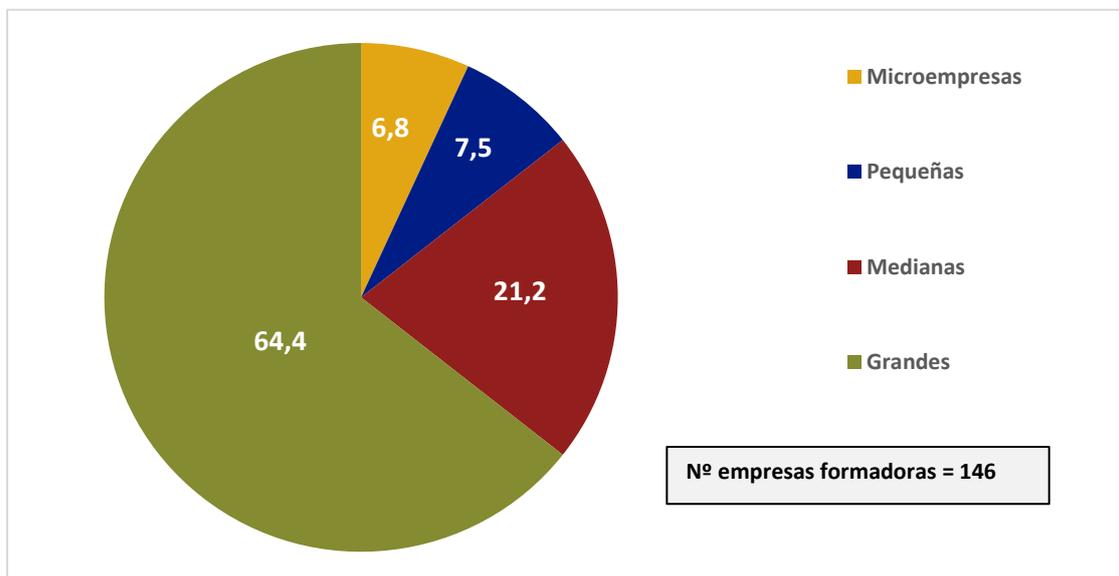
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

## Perfil de la empresa

En lo que se refiere al perfil de las empresas que forman a su personal empleado con cargo al crédito de formación bonificada de Fundae, se identifican en el año 2023 un total de 146 empresas en el ámbito sectorial de las empresas de trabajo temporal. La mayor parte de ellas son grandes compañías de más de 249 personas empleadas, llegando a representar el 64,4%. Le siguen las medianas (de 50 a 249) con el 21,2%. Representan menos del 10% tanto pequeñas como microempresas.



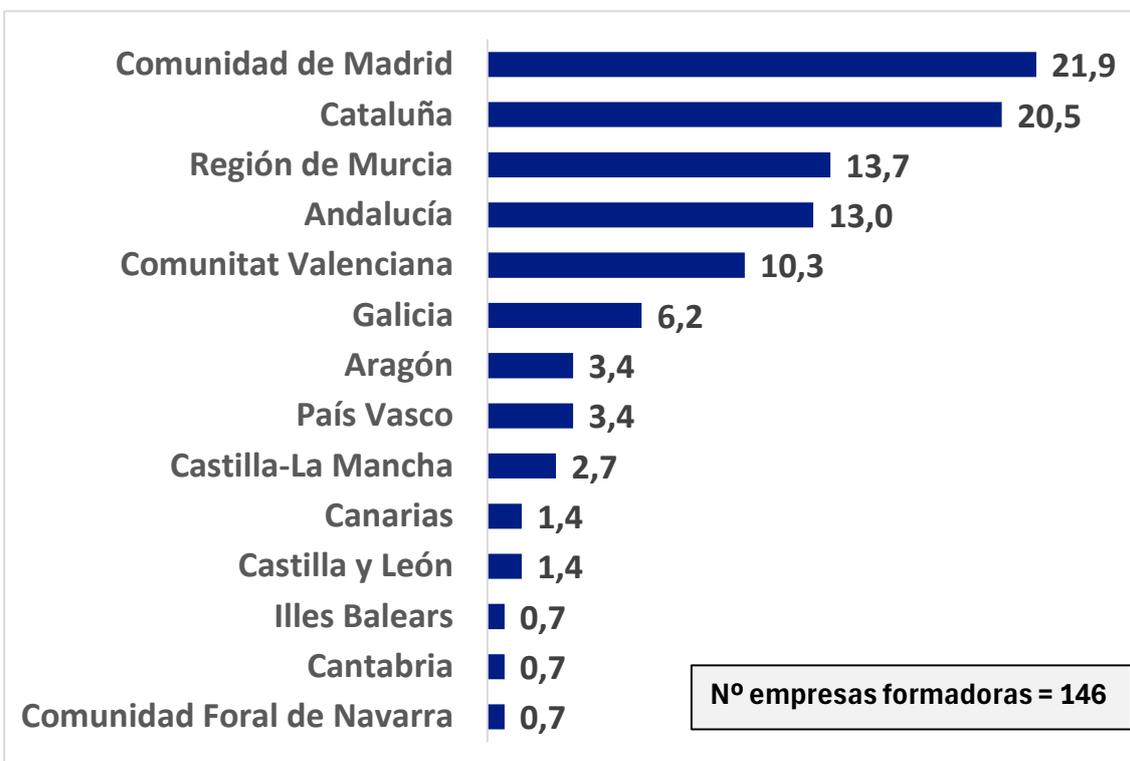
Gráfica 91. Distribución del número de empresas formadoras por tamaño (%)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

En la dimensión territorial, las empresas formadoras se concentran principalmente en la Comunidad de Madrid (21,9%) y Cataluña (20,5%). Les siguen con porcentajes superiores al 10% la Región de Murcia (13,7%), Andalucía (13%) y la Comunidad Valenciana (10,3%).

Gráfica 92. Distribución territorial del número de empresas formadoras (%)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



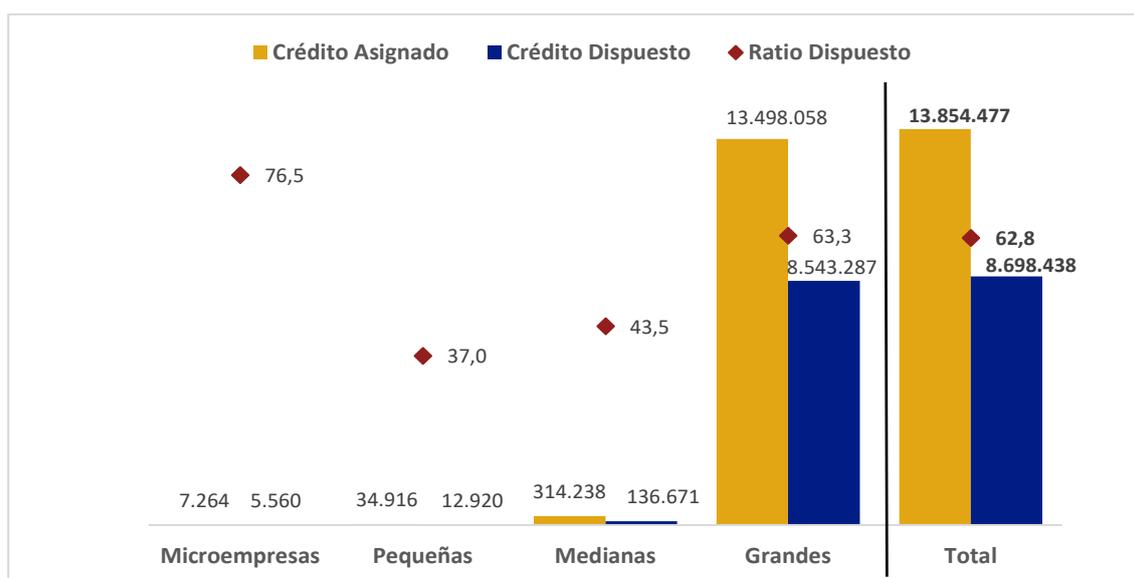
En relación con el **crédito de formación**, deben distinguirse dos conceptos: por un lado, el **crédito asignado**, que es la cantidad que le corresponde a la empresa para financiar acciones formativas dirigidas a sus trabajadores, y se calcula teniendo en cuenta la cuota de formación cotizada en el año anterior por el porcentaje correspondiente en función del tamaño de empresa<sup>16</sup>; y, por otro lado, el **crédito dispuesto**, que es la cantidad de crédito que las empresas han utilizado en la realización de acciones formativas.

A partir de estos dos se calcula la **ratio del crédito dispuesto** o, también, **tasa de aprovechamiento del crédito** (cuantía de crédito dispuesto dividida por la cuantía de crédito asignado expresada en porcentaje). Este indicador permite medir el volumen de recursos financieros destinados a la formación en empresas, evaluando los resultados obtenidos en términos de ejecución física y financiera, así como la eficiencia. Este análisis ayuda a determinar la optimización del uso de los recursos económicos en función del presupuesto y los costes realizados, midiendo el porcentaje de recursos empleados en la capacitación de los trabajadores en el marco de dicha iniciativa.

Al conjunto de empresas de trabajo temporal que han realizado este tipo de acciones a cargo del crédito de formación bonificada se le asignó en 2023 algo más de 13,85 millones de euros. El crédito dispuesto fue de alrededor 8,7 millones de euros, lo que refleja una tasa de aprovechamiento del crédito de 62,8%.

Las grandes compañías concentran la mayor parte del crédito (13.458.058 de crédito asignado y 8.543.287 de crédito dispuesto), siendo la ratio de crédito dispuesto similar a la del total (63,3%). Las cuantías de crédito para el resto de los segmentos por tamaño son mucho menores. Destacan las microempresas con una tasa de aprovechamiento del 76,5%, la más alta en comparación con el resto. Las pequeñas empresas obtienen una tasa 37% y las medianas del 43,5%.

**Gráfica 93. Distribución del crédito de formación de demanda (euros) y ratio del crédito dispuesto (%) según tamaño de empresa**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

<sup>16</sup> 100% en el caso de microempresas; 75% en pequeñas empresas; 60% en medianas y 50% en grandes.

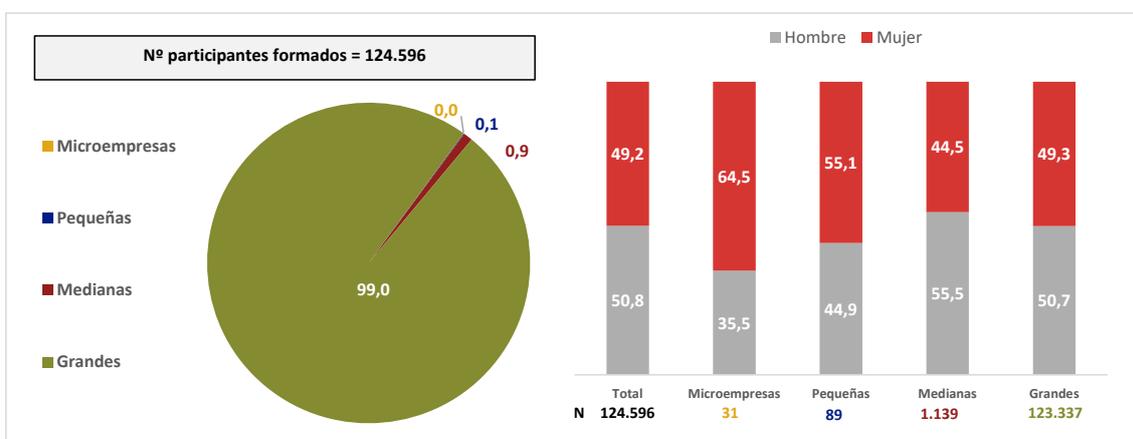


## Perfil del Participante

En relación con el número de participantes formados en la iniciativa de formación programada, se contabilizaron en 2023 un total de 124.596 participantes vinculados a empresas del ámbito sectorial de las empresas de trabajo temporal. La práctica totalidad de ellos trabajan en grandes compañías (123.337; 99%).

Distinguiendo en función del género de los participantes, la distribución es muy equilibrada tanto en el ámbito del conjunto global de empresas como de grandes compañías. Se observa mayor proporción de mujeres que de hombres en las microempresas (64,5%) y pequeñas (55,1%); mientras que en las medianas el porcentaje de hombres es ligeramente superior (55,5%).

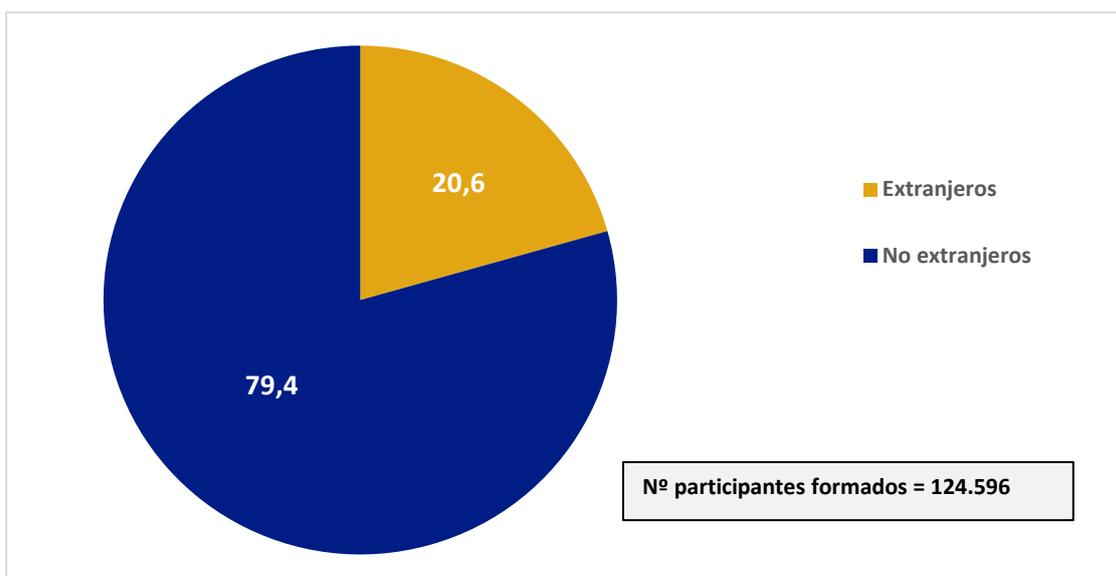
**Gráfica 94. Distribución del número de participantes formados por tamaño de empresa y género (%)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Del total de participantes formados, el 20,6% es extranjero y el 79,4% es español.

**Gráfica 95. Distribución del número de participantes formados por nacionalidad (%)**

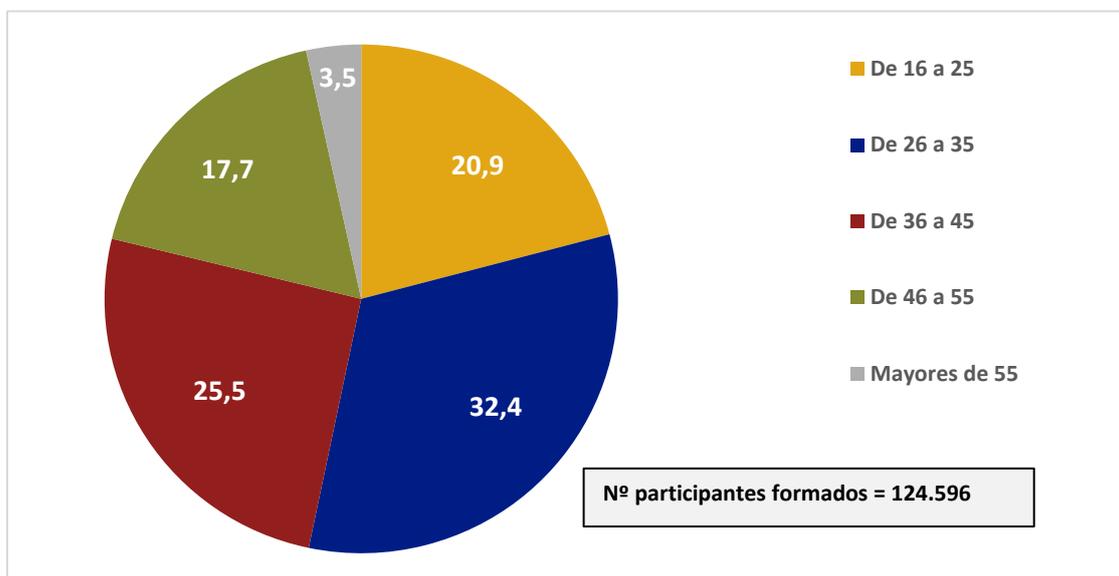


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



Diferenciando en función de la edad de los participantes, destaca en mayor proporción el grupo etario de 26 a 35 años, que representa casi una tercera parte (32,4%), seguido del grupo de 36 a 45 (25,5%) y el de 16 a 25 llega a representar 20,9%. Una proporción similar representan el conjunto de 46 a 55 y mayores de 55 años (21,2%).

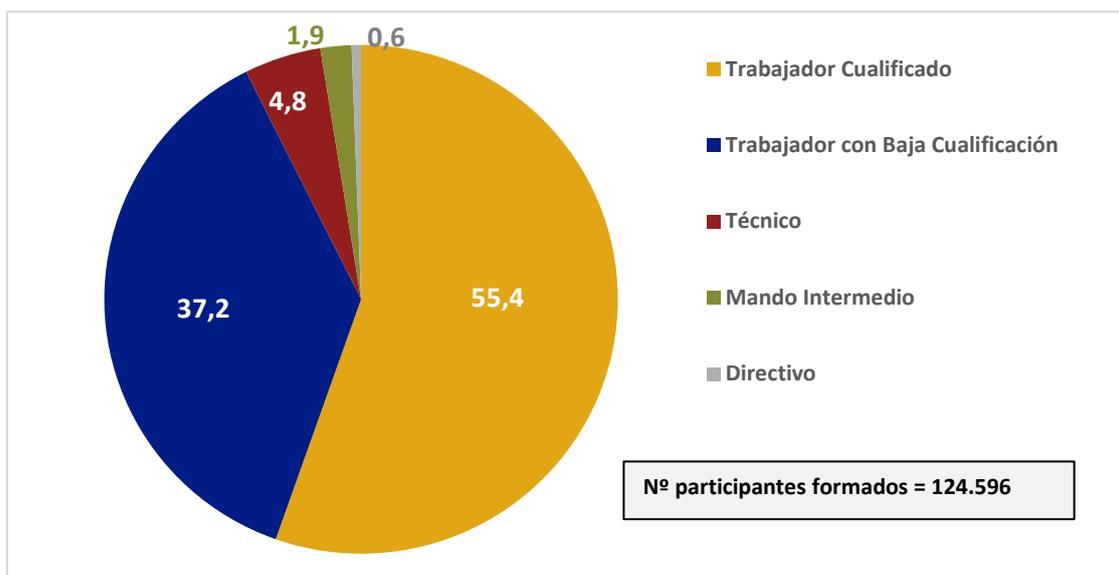
**Gráfica 96. Distribución del número de participantes formados por grupo de edad (%)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Por categorías profesionales, más de la mitad de los participantes formados son trabajadores cualificados (55,4%). Los trabajadores con baja cualificación son también un grupo significativo, que representan el 37,2%. Otros perfiles como técnicos, mandos intermedios y directivos tienen una representación mucho más baja entre los participantes formados.

**Gráfica 97. Distribución del número de participantes formados por categoría profesional (%)**

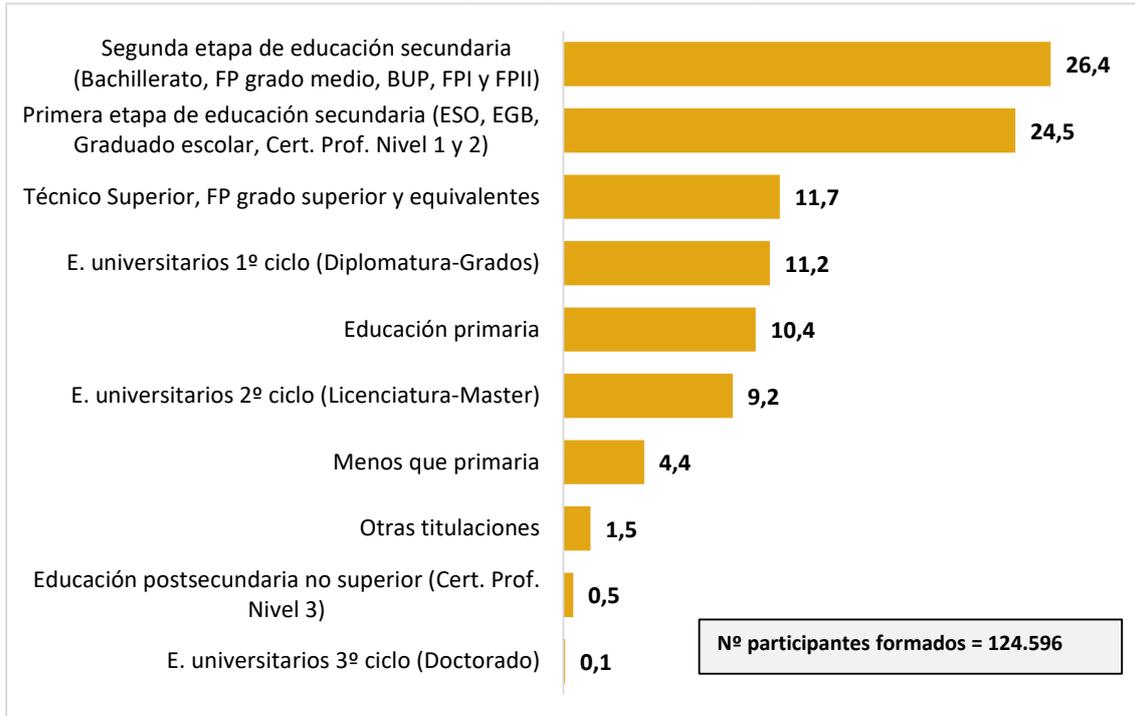


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



Los niveles de estudios más frecuentes alcanzados de los participantes formados son los de educación secundaria: primera etapa (ESO, EGB, Graduado escolar, Certificado Profesional Nivel 1 y 2) y segunda etapa (Bachillerato, FP grado medio, BUP, FPI y FP II), que juntos suman el 50,9% (26,4% y 24,5%, respectivamente). Le siguen, representando cada uno, alrededor del 10% los niveles de Técnico Superior, FP grado superior y equivalentes; Estudios universitarios de primero y segundo ciclo y educación primaria.

**Gráfica 98. Distribución del número de participantes formados por nivel de estudios (%)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Diferenciando según el grupo de cotización a la Seguridad Social, un poco más de la mitad de los participantes formados son trabajadores mayores de 18 años no cualificados (50,2%). Le siguen, en menor representación, oficiales de tercera y especialistas (19,3%), auxiliares administrativos (10,9%) y oficiales administrativos (8%).



**Gráfica 99. Distribución del número de participantes formados por grupo de cotización a la Seguridad Social (%)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

## Oferta de Formación (Formación subvencionada)

Este apartado integra el análisis referido a la oferta de formación en el marco de la iniciativa de formación subvencionada del SEPE. De acuerdo con lo establecido en la “Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la Convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas”<sup>17</sup> correspondiente al año 2022<sup>18</sup>, los Programas de formación subvencionada tienen por objetivos mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras ocupadas, fomentando su empleabilidad y adaptación a los cambios del sistema productivo, así como apoyando la competitividad de las empresas. Se centra en formación técnico-profesional y transversal identificada como prioritaria.

La oferta de formación incluye acciones formativas sectoriales y transversales dirigidas a diferentes sectores productivos, autónomos, y trabajadores de la economía social. Las acciones pueden ser presenciales, mixtas o virtuales, siempre alineadas con el Catálogo Nacional de Especialidades Formativas. Los programas de formación subvencionada se dirigen prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, incluyendo aquellos en situaciones específicas como fijos discontinuos en periodos de inactividad, trabajadores afectados por ERTE o el Mecanismo RED, así como autónomos y empleados de la economía social. También se permite la participación de personas desempleadas, que pueden representar hasta un 30% de los beneficiarios, siempre que estén inscritas como demandantes de empleo. Estos participantes pueden acceder a becas y ayudas específicas, especialmente en casos de discapacidad, víctimas de violencia de género, o situaciones que requieran apoyo en transporte, manutención o conciliación.

<sup>17</sup> <https://www.fundae.es/convocatorias/en-ejecuci%C3%B3n-o-verificaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica/planes-formaci%C3%B3n-2022>

<sup>18</sup> Última convocatoria en ejecución, correspondiente a los años 2022 a 2024.

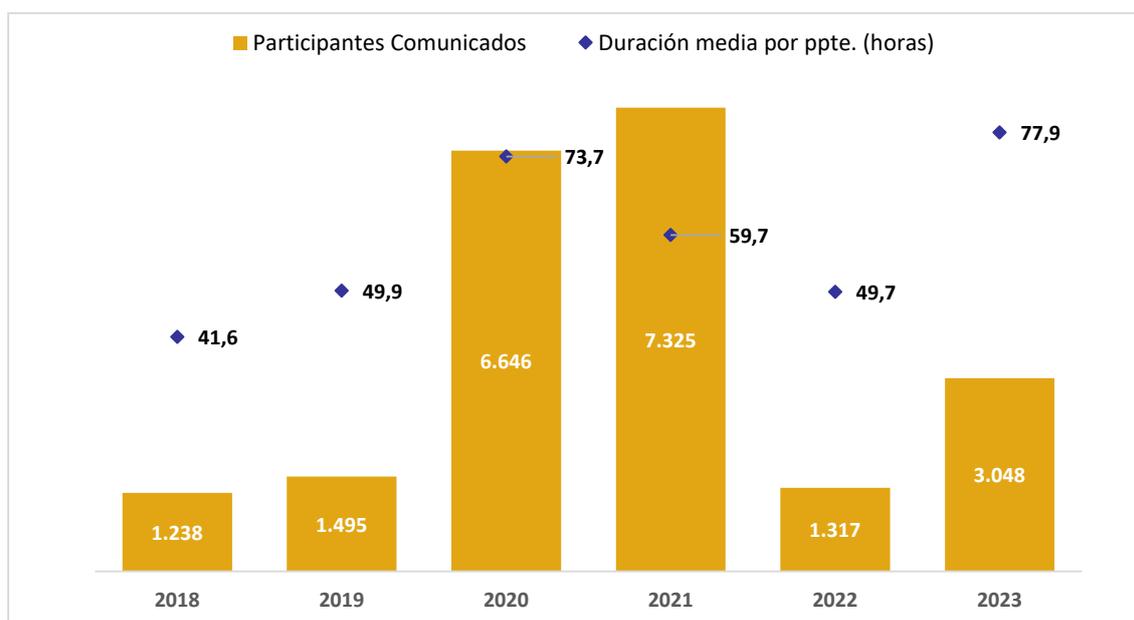


El análisis que se recoge a continuación se centra en los participantes comunicados del Programa de formación subvencionada del ámbito específico de la CPS de empresas de trabajo temporal en lo que concierne a la evolución del número de participantes en las últimas convocatorias hasta la última que actualmente se encuentra en ejecución, la tipología de especialidades formativas más relevantes con mayor número de participantes, el perfil de los participantes en función del género, edad, distribución territorial, nacionalidad, nivel de estudios y situación en el empleo. Los datos expresados se refieren al año de ejecución de 2023 (actualizados a 26 de marzo de 2024).

### Evolución del número de participantes

Entre 2018 y 2023, el número de participantes en los programas de formación subvencionada en empresas de trabajo temporal muestra un crecimiento inicial desde 1.238 en 2018 a 7.325 en 2021, alcanzando su máximo en este año. Posteriormente, se produce una fuerte caída en 2022 con solo 1.317 participantes, seguida de una recuperación parcial en 2023 con 3.048. En cuanto a la duración media por participante, esta aumenta de 41,6 horas en 2018 a 73,7 horas en 2020, experimentando una disminución a 59,7 horas en 2021 y 49,7 horas en 2022. En 2023, vuelve a incrementarse significativamente hasta alcanzar 77,9 horas.

Gráfica 100. Evolución del número de participantes comunicados y duración media por participante en horas (2018-2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

### Participantes por especialidades formativas

La información analizada refleja un total de **32 especialidades formativas** en las que han sido formados participantes del sector de empresas de trabajo temporal. Del listado de especialidades se han seleccionado las 25 más relevantes en función del número de participantes comunicados.



El número total de participantes comunicados fue en 2023 de **3.048**; y la cifra total para el conjunto de los 25 más demandados es de 2.950, por lo que concentran el 96,8% del total de participantes.

La mayor parte de las especialidades formativas identificadas se pueden englobar en el ámbito de los procesos de negocio específicos del sector (gestión de nóminas, y gestión de recursos humanos), así como otros procesos de carácter general o transversal (gestión contable, financiera, comercial, etc.); y, con representatividad algo menor, especialidades formativas del ámbito de la transformación digital y el uso de herramientas ofimáticas (Big Data, Cloud Computing, ofimática avanzada, entre otras).

Del conjunto de especialidades vinculadas al ámbito sectorial objeto de estudio destaca en primer lugar la formación en **“Nóminas”** con 457 participantes comunicados y una concentración del 15% del total de participantes, que incluye contenidos formativos teóricos en gestión de nóminas. Le sigue en importancia la especialidad de **“Gestión de recursos humanos: optimización y organización”** con 380 participantes (12,5%), que integra contenidos referidos a la previsión y planificación de plantillas, diseño y gestión de políticas y sistemas de retribución, técnicas de reclutamiento y selección, derecho laboral, clima laboral, desarrollo de planes de formación y de igualdad y su implementación, seguimiento y evaluación.



**Tabla 2. Top 25 especialidades formativas del ámbito sectorial de empresas de trabajo temporal por número de participantes comunicados, género y número de horas realizadas (2023)**

Especialidades formativas	Número de participantes comunicados	% sobre el total	Participantes por género (%)		Número de horas comunicadas
			Mujeres	Hombres	
NÓMINAS	457	15,0	82,1	17,9	50,0
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: OPTIMIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN	380	12,5	77,6	22,4	200,0
CONTABILIDAD FINANCIERA	282	9,3	75,9	24,1	100,0
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD EN INTERNET	222	7,3	12,6	87,4	30,0
CLOUD COMPUTING	217	7,1	12,4	87,6	30,0
ESTRATEGIAS DE SERVICIOS: CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE	179	5,9	82,7	17,3	100,0
GESTIÓN FISCAL - IRPF	154	5,1	75,3	24,7	50,0
GESTIÓN DE VENTAS, MARKETING DIRECTO Y UTILIZACIÓN DE REDES SOCIALES EN LA GESTIÓN COMERCIAL	152	5,0	78,9	21,1	100,0
ESTRATEGIAS DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	119	3,9	60,5	39,5	60,0
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	94	3,1	78,7	21,3	50,0
ANÁLISIS DE DATOS CON EXCEL: POWER QUERY, POWER PIVOT Y POWER BI	86	2,8	61,6	38,4	60,0
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INFORMÁTICA EN LA EMPRESA	77	2,5	24,7	75,3	100,0
ANIMACIÓN TURÍSTICA	61	2,0	73,8	26,2	50,0
PROMOCIONES COMERCIALES EN EL PUNTO DE VENTA	54	1,8	59,3	40,7	40,0
BIG DATA Y BUSINESS INTELLIGENCE	51	1,7	54,9	45,1	60,0
RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO.	50	1,6	84,0	16,0	65,0
HABILIDADES COMERCIALES	49	1,6	73,5	26,5	60,0
GESTIÓN DE LA VENTA Y SU COBRO. ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES	48	1,6	83,3	16,7	30,0
DIRECCIÓN POR OBJETIVOS Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	45	1,5	82,2	17,8	40,0
GESTIÓN LOGÍSTICA	36	1,2	75,0	25,0	150,0
ORGANIZACIÓN DEL ALMACÉN	35	1,1	65,7	34,3	30,0
NOMINAPLUS	31	1,0	87,1	12,9	25,0
POLÍTICA Y GESTIÓN INFORMATIZADA DE STOCK	26	0,9	69,2	30,8	40,0
CONTABILIDAD	25	0,8	92,0	8,0	50,0
GOOGLE Y SUS APLICACIONES	20	0,7	70,0	30,0	30,0

Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

De otro lado, con más de 200 participantes se sitúan las especialidades de **“Contabilidad financiera”** (282; 9,3%) en el que se abordan contenidos teóricos sobre patrimonio, planes generales de contabilidad, fuentes de financiación, entre otras. En el ámbito de la transformación digital se sitúa con 222 participantes (7,3%) la formación de **“Especialista en seguridad en Internet”**, y **“Cloud Computing”** (217; 7,1%) en la que se recogen contenidos sobre desarrollo de proyectos basados en Cloud, aspectos legales y de seguridad y casos de éxito, entre otros.

Así mismo, se distingue un tercer grupo con entre 100 y 200 participantes, en el que se incluyen especialidades relacionadas con procesos de negocio del sector, como por ejemplo: **“Estrategia de servicios: calidad y orientación al cliente”** (179; 5,9%) ; **“Gestión fiscal: IRPF** (154; 5,1%) ; **“Gestión de ventas, marketing directo y utilización de redes**



sociales en la gestión comercial” (152; 5%); y “Estrategias de dirección de equipos de trabajo” (119; 3,9%).

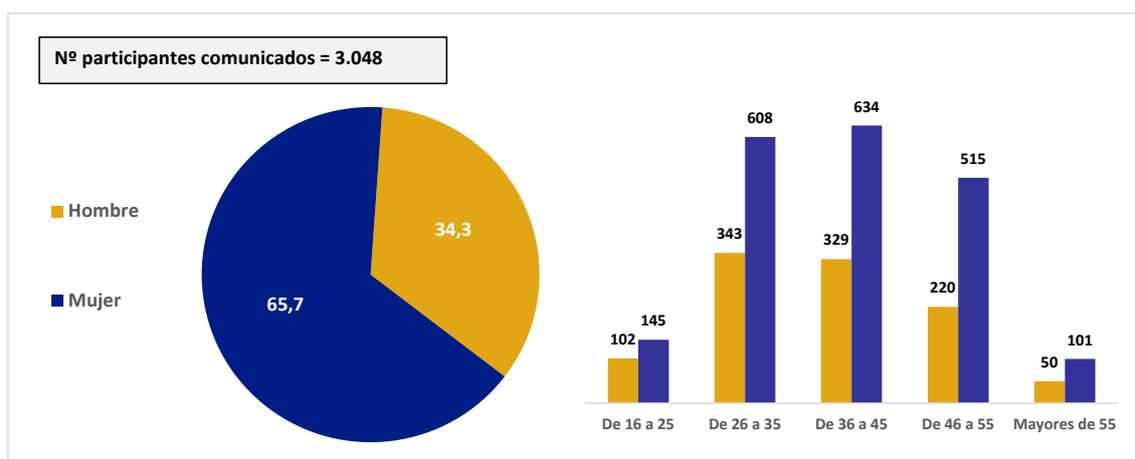
Respecto a las **diferencias en función del género** de los participantes por especialidades formativas, la mayor parte de las reflejadas en la tabla han sido realizados en mayor proporción por mujeres, sobre todo en aquellas relacionadas con procesos de negocio. El porcentaje de mujeres participantes se dispara, sobrepasando la barrera del 80%, en las especialidades relacionadas con la gestión de nóminas, recursos humanos y contabilidad, por mencionar la más relevantes. Sin embargo, en las especialidades del ámbito de la transformación digital destaca muy significativamente la mayor participación de hombres, en algunos casos por encima del 85% como ocurre en las ya mencionadas de especialista en seguridad en Internet y Cloud Computing; y gestión de seguridad informática. No obstante, en la especialidad de “Big Data y Business Intelligence”, la participación por género es algo más equilibrada, en este caso escorándose del lado de las mujeres (54,9%).

Respecto al **número de horas realizadas** totales por especialidad formativa relativizadas en función del número de participantes, de media se contabilizan alrededor de 78 horas por participante. Destacan con mayor número de horas realizadas por participante, por encima de las 100 horas por participante, las especialidades “Gestión de recursos humanos: optimización y organización” (200) y “Gestión logística” (150).

### Perfil del participante

Del conjunto total de participantes comunicados en 2023, casi dos terceras partes son mujeres. Diferenciando por grupos de edad, destacan en similares proporciones cada una con algo más 31% los grupos de 26 a 35 años y 36 a 45, a los que les sigue el de 46 a 55 años (24,1%). En todos los tramos de edad, la proporción de mujeres participantes es superior, especialmente en el de 46 a 55 años (70,1%); mientras que en el grupo más joven se reduce al 58,7%.

Gráfica 101. Distribución de los participantes comunicados por género (%) y número de participantes por grupo de edad (2023)



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Con respecto a la distribución en el territorio nacional del total de participantes comunicados, destaca la Comunidad de Madrid con mayor número, concentrando el 35%.



Le siguen en relevancia con más del 10% las CCAA de Andalucía (18,5%) y Cataluña (10%); y superando la barrera del 5%, las comunidades de Galicia y la Comunidad Valenciana.

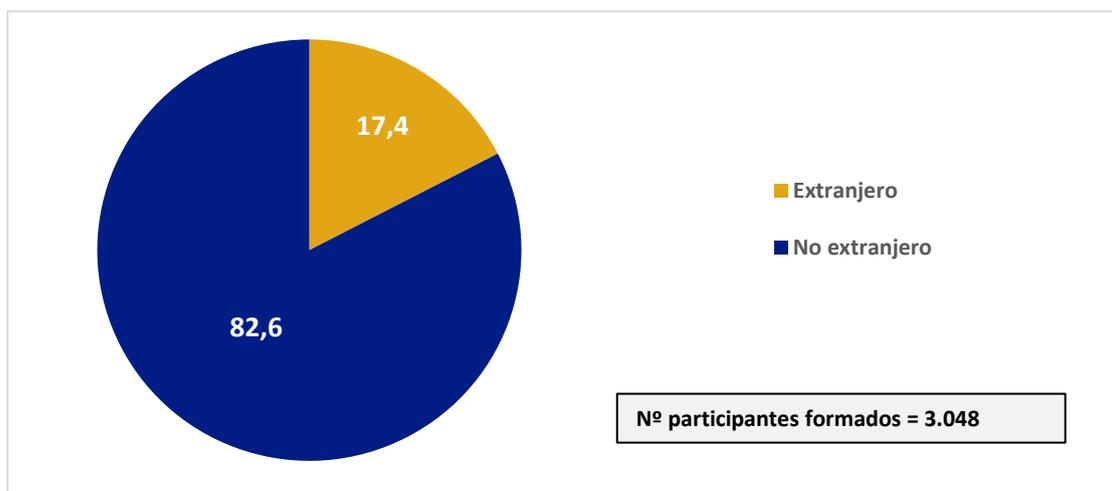
**Gráfica 102. Distribución territorial de los participantes comunicados (%) (2023)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Distinguiendo en función del origen de los participantes comunicados, el 17,4% tiene nacionalidad extranjera.

**Gráfica 103. Distribución del número de participantes comunicados por nacionalidad (%) (2023)**

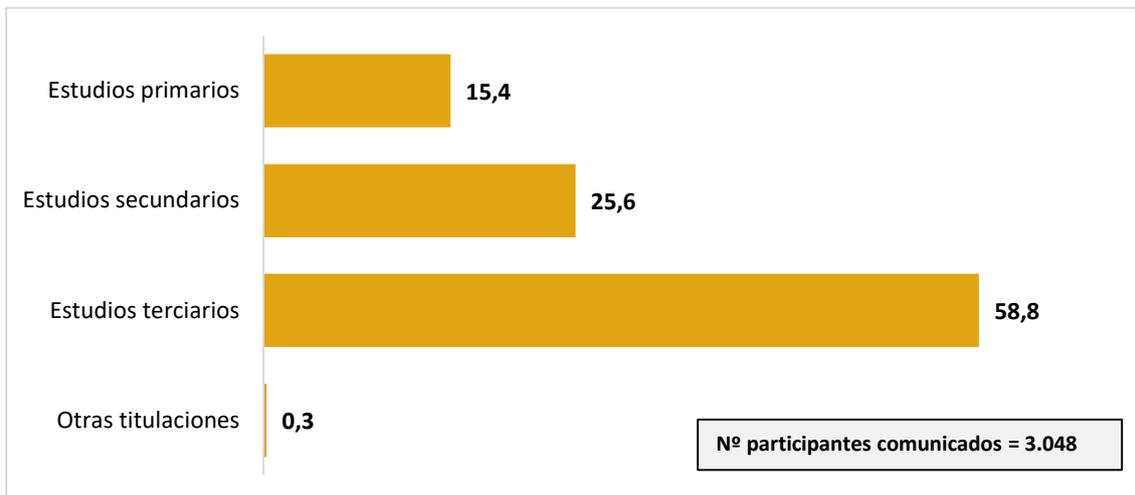


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



La mayor parte de los participantes comunicados completó estudios terciarios (58,8%). Le siguen participantes con niveles alcanzados de estudios secundarios (25,6%); mientras que el 15,4% tiene estudios primarios como máximo.

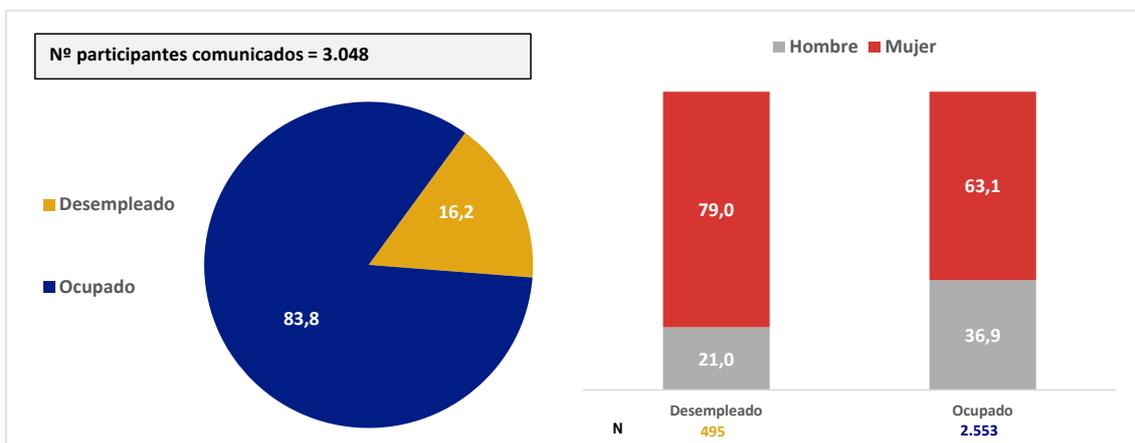
**Gráfica 104. Distribución del número de participantes comunicados por nivel de estudios (%) (2023)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

El porcentaje de participantes comunicados en el programa de formación subvencionada en situación de desempleo se sitúa en 16,2% frente al 83,8% de ocupados. Distinguiendo por género el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es significativamente mayor (79%, frente al 63,1% que se encuentran ocupadas).

**Gráfica 105. Distribución del número de participantes comunicados por situación en el empleo y género (%) (2023)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Se integra en este apartado el análisis de los datos relativos a la oferta de formación subvencionada correspondientes a 2023, facilitados por FUNDAE.



## 4. Tendencias del sector

### 4.1. Evolución general del sector

Las empresas de servicios vinculados a los recursos humanos es un sector en expansión según la asociación World Employment Confederation<sup>19</sup>, en la que se integra la nacional ASEMPELO. Tanto, el volumen de facturación, como el empleo generado o intermediado han crecido en los últimos años. La facturación crece, también vinculada al crecimiento de las remuneraciones a los empleados. La facturación en EE. UU., por ejemplo, o en Alemania creció un 8,3% y un 8,6% respectivamente en 2022 y 2023, llegando a alcanzar el crecimiento cifras de dos dígitos en mercados más pequeños.

A pesar de estos incrementos el índice de penetración en el mercado de trabajo de las empresas del sector fue relativamente estable creciendo un 1,9% en 2022. La Asociación indicada se refiere, sin embargo, a que en 2023 la dinámica estaba siendo negativa en general. A la vez, que se reduce el volumen de ofertas de empleo, el gap entre oferta y demanda se mantiene, identificándose la falta de adecuación entre las competencias requeridas por oferta y demanda de empleo.

En España como hemos podido comprobar en el capítulo precedente las tendencias marcan una situación similar. Entre las ETT, la actividad económica de mayor tamaño en volumen de facturación, el crecimiento del volumen de negocio se sitúa en el 25,5 %, entre 2017 y 2022 a pesar de la pandemia, mientras que entre las agencias de colocación el incremento, en el mismo período, fue de un 75%.

Por su parte, en lo que se refiere al empleo generado las tasas de crecimiento son más modestas. De un lado, el personal ocupado entre las ETT creció un 11,2% en el periodo, mientras que entre las agencias de colocación el personal creció un 6,5%.

Estas cifras permiten interpretar que parte del crecimiento de la facturación en el ámbito de las ETT se ha derivado del incremento de los salarios de los trabajadores cedidos. Por el contrario, el crecimiento de la facturación de las agencias de colocación parece que está vinculado al incremento del volumen de los servicios, siendo este crecimiento el que genera la necesidad de incrementar las plantillas.

De este modo, se producen situaciones diferentes en lo que se refiere a la evolución de las actividades económicas del sector.

#### **Empresas de trabajo temporal**

Las empresas de trabajo temporal, a pesar de ser el grupo de empresas limitado (253 empresas acreditadas), representa la mayor parte de la facturación de las actividades relacionadas con los recursos humanos (CNAE 78), siendo esta proporción muy relevante al representar el 83,1% del total de las tres actividades que integran este CNAE. La facturación se situó en 2022 en 6.859 millones de euros según el INE, y en 6.621 millones

---

<sup>19</sup> [Economic Report 2024](#), World Employment Confederation



de euros en 2023, según datos estimados con motivo de este estudio a partir del Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI).

La facturación se concentra además en las grandes empresas, siendo relevante destacar que prácticamente entre el 27% y el 28% de la facturación, según la fuente de los datos que se utilice y el año que se observe, se concentra en dos multinacionales europeas del sector.

A pesar del volumen de facturación que representan las empresas de trabajo temporal en el sector, los datos analizados muestran la contracción del sector en 2022 y 2023, a causa de la desaparición de los contratos por obra y servicio, entre otros posibles factores, como consecuencia de la reforma laboral.

En 2022 y 2023, según los datos del SEPE sobre contratos formalizados por ETT, se dejaron de formalizar 1.123.480 y 325.285 contratos de este tipo respectivamente, lo que ha supuesto una ralentización de la facturación. De cifras de crecimiento de dos dígitos en 2021, se pasó a tasas de crecimiento entre el 4,0% y el 5,2%, según la fuente de los datos, en 2022, por debajo de la tasa de inflación. Esta ralentización, además, se ha convertido en un decrecimiento del 3,5% en la facturación en 2023 si se atiende a los datos estimados a partir de SABI.

La tasa de excedente bruto de explotación, es decir el porcentaje que representa el excedente sobre la cifra de negocio se sitúa en un 1,8%, mostrando como el beneficio de estas empresas se fundamenta en el volumen. De otro lado, si valoramos los datos absolutos de excedente de explotación, que presenta el INE, se observa que ha decrecido en 2022 un 1,8%. Si atendemos a los datos de beneficios antes de impuestos (EBIT) de las ETT, según datos estimados por SABI, han decrecido un 23,9% en 2022 con respecto a 2021, volviendo a decrecer otro 23,3% en 2023, lo que viene a mostrar el impacto de la reforma laboral en estas empresas. La contracción de esta actividad económica se aprecia, igualmente, en lo que representa su valor añadido bruto a coste de los factores, en el conjunto del sector servicios, habiendo pasado del 2,26% en 2017, al 1,98% en 2022.

La actividad económica, sin embargo, cubre un espacio indispensable en lo que se refiere a las necesidades de empleo de las empresas que mantienen actividades estacionales con picos de producción que requieren la incorporación de personal con carácter temporal. De esta forma, la gran mayoría (78%) de los contratos de personal cedido son contratos por circunstancias de la producción.

Desde el punto de vista del empleo generado la importancia de las ETT es sustancial, Según datos aportados por el Ministerio de Trabajo de trabajadores sobre afiliados a la seguridad social en las ETT, se alcanzaron 201.163 afiliados medios en 2023. Por su parte, según los datos aportados por Fundae sobre afiliados medios vinculados al CNAE 782, se alcanzaron 179.182 afiliados medios ese mismo año.

Del total indicado por el Ministerio de trabajo entorno al 96% de los afiliados representan personal cedido a empresas usuarias, mientras que solo en torno al 4% es personal de estructura.



## Las agencias de colocación y otra provisión de recursos humanos

La otra cara del sector son las agencias de colocación, que muestran un impulso relevante, a pesar de que el volumen de actividad sea muy inferior al de las ETT. Esta tendencia podría revelar una creciente importancia de los servicios de intermediación laboral en el marco de la transformación del sector de actividades relacionadas con el empleo. De esta forma se observa un incremento de la facturación acumulada entre 2021 y 2022, del 71,19 %, siendo el crecimiento acumulado en el caso de la actividad de otra provisión de recursos humanos del 52,96 % en el mismo período.

Este incremento de la facturación ha permitido un incremento del gasto de personal y de las inversiones que realizan las agencias de colocación habiendo crecido en los años 2021 y 2022 el gasto de personal en un 81,73% con respecto al 2020 año de la crisis sanitaria. Especialmente significativo es el incremento de las inversiones que han realizado las empresas que realizan actividades de agencias de colocación, representando en 2022 un 169,6% más que en 2021, hasta alcanzar los 24,74 millones de euros, esta cifra parece significativa en términos absolutos si se compara con la inversión de las ETT que alcanzó en 2022 los 31,41 millones, siendo su volumen de negocio muy superior.

De esta forma la tasa de inversión, es decir el porcentaje que representa la inversión sobre la cifra de negocio se sitúa en 2022, en el caso de las agencias de colocación, en el 2,62%, lo que podría estar relacionado con su proceso de transformación digital, mientras que, en el caso de las ETT, apenas alcanza el 0,46%. La inversión de las agencias de colocación representa el 43,3% del total de las actividades relacionadas con el empleo.

Es relevante, igualmente, indicar que el excedente bruto de explotación de las agencias de colocación en términos absolutos creció en 2021 y 2022 respectivamente un 66,2% y un 24,4% respectivamente, hasta alcanzar los 130,83 millones de euros, todo ello después de un decrecimiento especialmente significativo durante la crisis sanitaria del 22,6%. Esta evolución, sin embargo, no ha representado un incremento de la tasa de excedente bruto de explotación dado que se sitúa en el 13,9% por debajo incluso de los años anteriores a la pandemia.

Desde el punto de vista del empleo generado las agencias de colocación mantienen 10.323 empleados, lo que representa más que el personal de estructura de las ETT (8.706 afiliados)

Cabe una referencia específica al empleo desde la perspectiva de género. Si se toman los datos globales del sector vinculados al CNAE 78 que integraría también el personal cedido a empresas usuarias, la situación muestra una cara masculinizada del sector, al representar el género masculino un 56,2% frente al 43,8% el femenino. Sin embargo, si se observa la situación eliminando al personal cedido en la actividad de empresas de trabajo temporal, se percibe una actividad feminizada (74,5%) en lo que se refiere al personal de estructura, lo que podría ocurrir de forma similar entre las agencias de colocación y las actividades de otra provisión de recursos humanos. Este hecho concuerda con los datos de formación que muestran una presencia femenina significativa en actividades de formación relacionadas con la gestión de recursos humanos.



## Proyección de la evolución de los principales indicadores

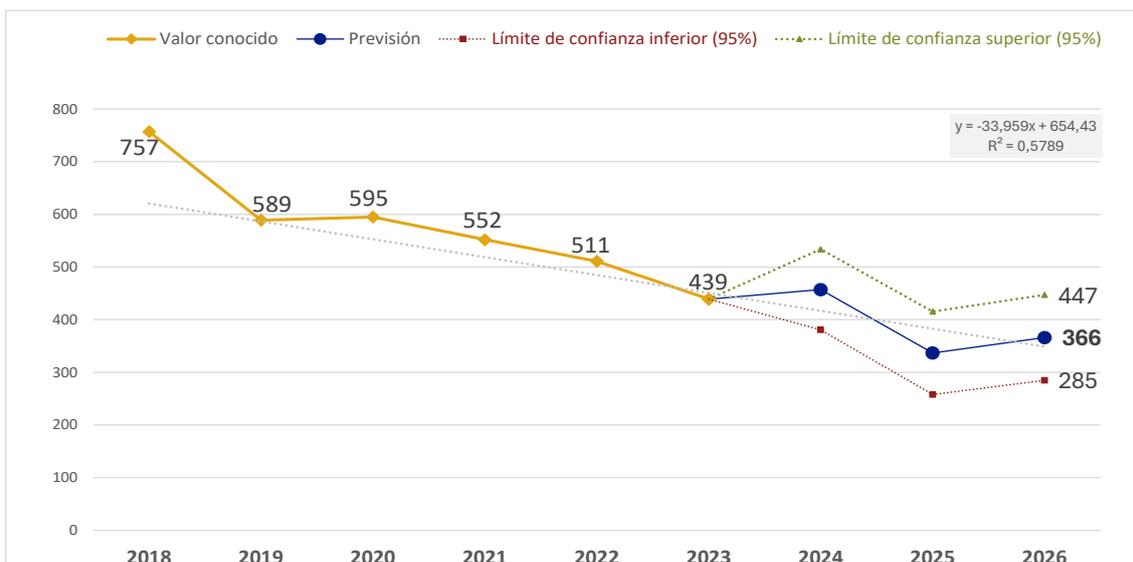
Se recogen en este apartado las proyecciones o previsiones de crecimiento (o decrecimiento) de los principales indicadores analizados (volumen de empresas, cifra de negocio, valor añadido a coste de los factores, productividad y afiliados a la Seguridad Social), para los subsectores que conforman el sector de las empresas de trabajo temporal (actividades relacionadas con el empleo CNAE78) tomando como horizonte temporal el año 2026.

Metodológicamente, estas proyecciones se han realizado a partir de la evolución de los valores conocidos de los indicadores (por lo general hasta 2023 o 2022, dependiendo del indicador y la disponibilidad de la fuente consultada), aplicándose la función estadística de previsión o pronóstico mediante el algoritmo de suavizado exponencial triple (ETS, en sus siglas en inglés), que calcula o predice un valor futuro en base a valores históricos existentes. El valor pronosticado es una continuación de los valores históricos de la fecha de destino especificada (en este caso 2026 como último año). Adicionalmente, se incluyen los límites o intervalos de confianza superior e inferior al 95% para los valores previstos. Un intervalo de confianza de 95 % significa que se espera que el 95 % de los valores futuros caigan dentro de este intervalo según el resultado pronosticado a partir del algoritmo utilizado. Estos valores representan una estimación estadística. A continuación, se recogen dichas estimaciones.

### Actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782)

El número de empresas que realizan actividades de trabajo temporal según el Directorio Central de empresas, DIRCE, del INE viene cayendo en el período analizado 2018-2023, lo que parece que podría seguir ocurriendo hasta situarse entre las 285 empresas y las 447, en 2026, siendo el valor intermedio estimado 366 empresas. Cabe indicar igualmente que el número de empresas registradas en el Ministerio de Trabajo es de 253 de las que una parte parece no tener actividad.

**Gráfica 106. Proyección de la evolución del número de empresas de actividades de trabajo temporal (CNAE 782)**



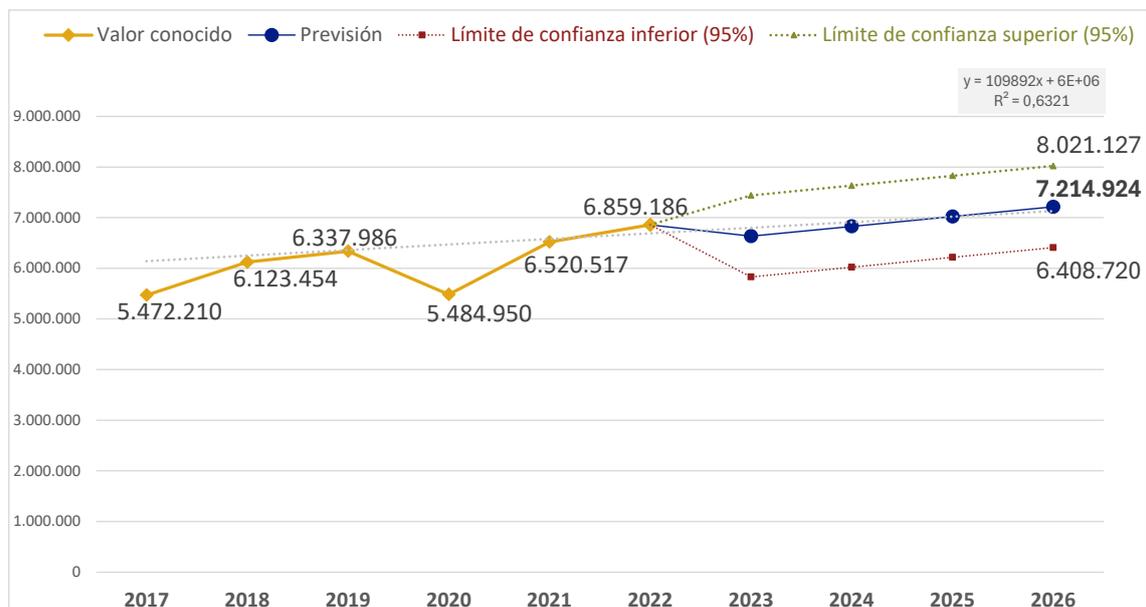
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Directorio Central de Empresas



Por el contrario, la previsión de la evolución de la cifra de negocio de las actividades de empresas de trabajo temporal prevista mantendría la tendencia positiva de los últimos dos años tras la caída ocurrida durante la pandemia, alcanzando los 7,214,92 millones de euros, cifra que, en su intervalo de confianza menor, podría estar por debajo del último valor conocido para 2022, según el INE, situándose en los 6.408,72 millones.

Cabe recordar también que el impacto de la reforma laboral generado en 2022 no se muestra aún en los datos conocidos, por lo que es posible que la tendencia al crecimiento de la facturación al desaparecer los contratos por obra y servicios se ralentice en 2023, tal como ya se percibe en 2022.

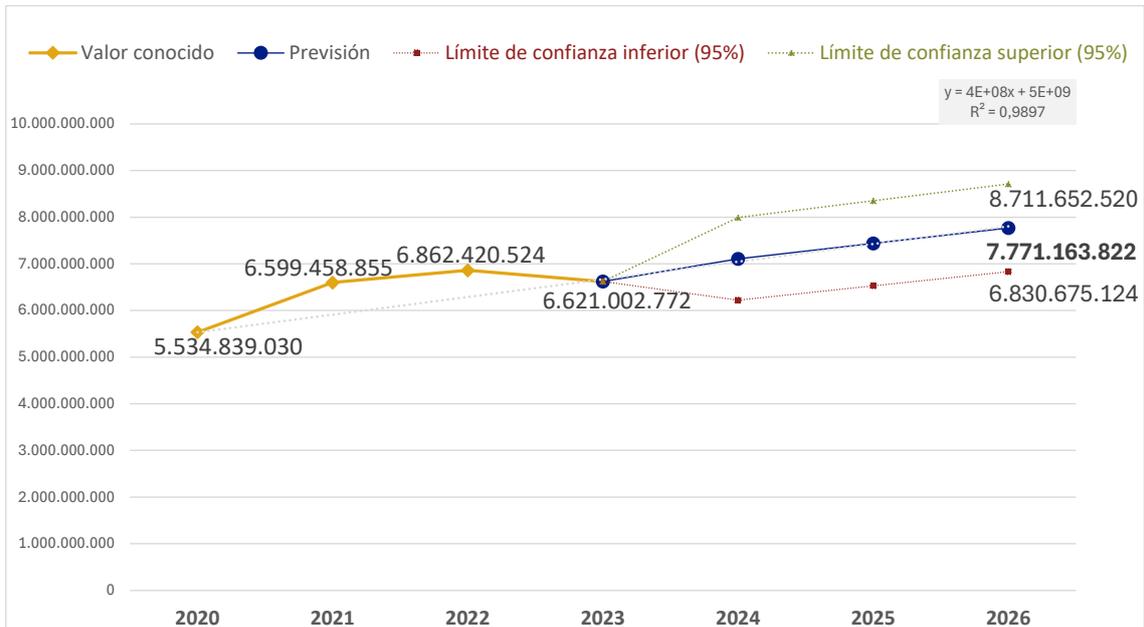
**Gráfica 107. Proyección de la cifra de negocio de las actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (miles de euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)



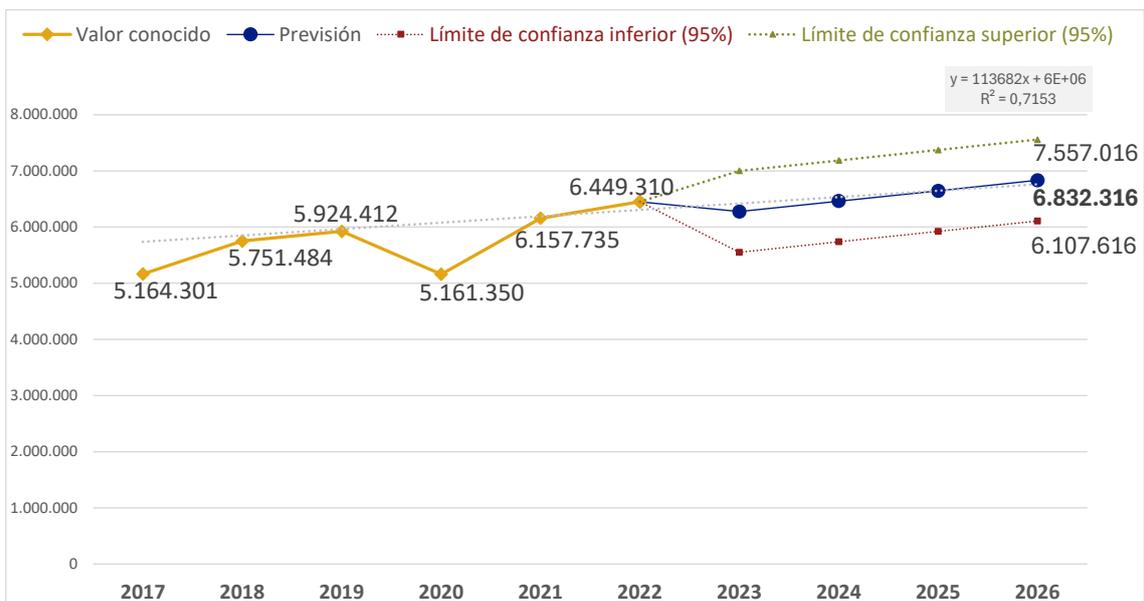
**Gráfica 108. Proyección de los ingresos de las empresas de trabajo temporal acreditada, datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI (euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

Si atendemos a los datos de SABI la proyección estimada de las ventas o cifra de negocio se situaría en cifras más optimistas que en el caso de la estimación a partir de los datos del INE, situándose entre los 6.830,67 millones de euros y los 8.711,65 millones de euros. El valor añadido a coste de los factores generado por las empresas de trabajo temporal estimado se situará en los 6.832,31 millones de euros en su valor probable, lo que representaría un incremento del 5,9% que en el caso más optimista alcanzaría supondría un crecimiento de 17,17%.

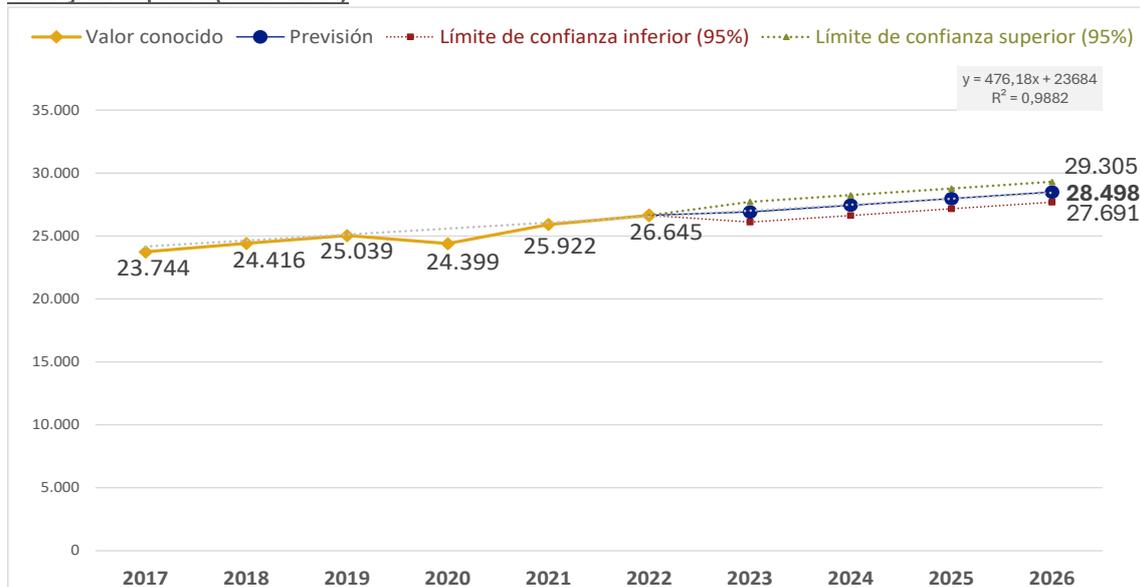
**Gráfica 109. Proyección de la evolución del valor añadido a coste de los factores de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (miles de euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)



**Gráfica 110. Proyección de la evolución de la productividad de las actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782)**



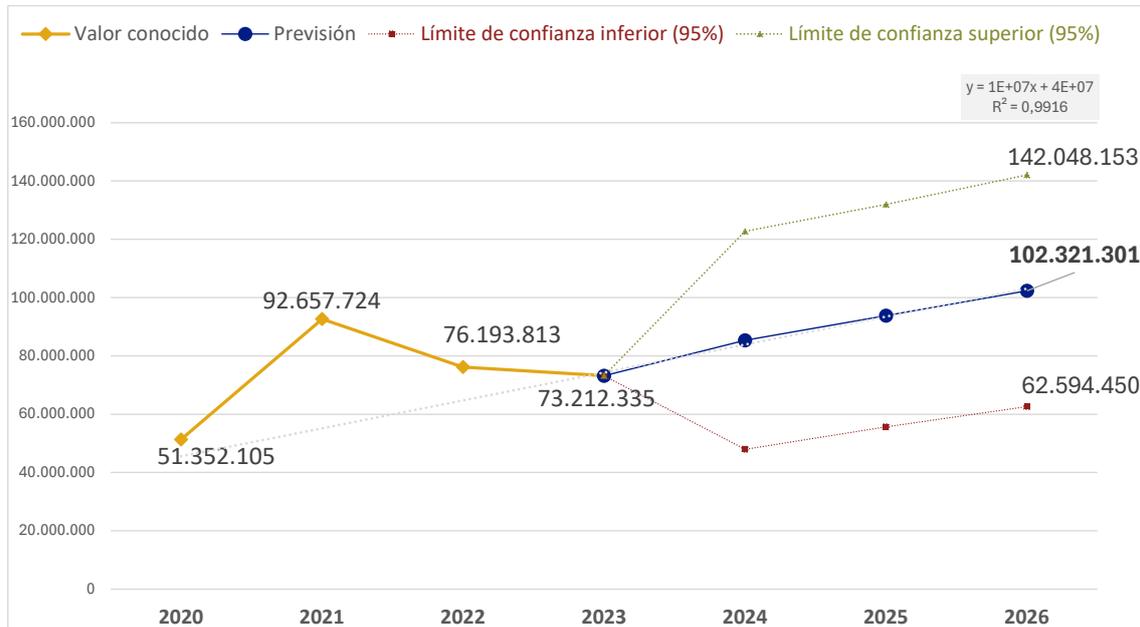
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

En lo que se refiere a la productividad la evolución estimada es igualmente positiva, aunque con valores relativamente bajos, lo que tiene que ver con la naturaleza misma de la actividad de cesión de trabajadores y la naturaleza de las ocupaciones del personal cedido con salarios relativamente bajos. De este modo, la productividad estimada en 2026 sería de 28.498 euros lo que supone un incremento del 6,95% en los cuatro años estimados, valor que probablemente esté por debajo del valor de la inflación acumulada en el período estimado.

Como se aprecia en la gráfica siguiente la horquilla que genera la proyección del EBIT, beneficios antes de impuestos de las empresas de trabajo temporal registradas, a partir de datos de SABI es muy amplia, lo que la hace poco fiable. El dato intermedio permitiría recuperar los valores de 2021, año que supuso la recuperación de la actividad tras la pandemia. Todo ello, permite prever la recuperación de los beneficios empresariales en el sector al nivel anterior a la reforma laboral.



**Gráfica 111. Proyección de la evolución EB IT, Beneficio antes de impuestos, de las empresas de trabajo temporal registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (euros)**

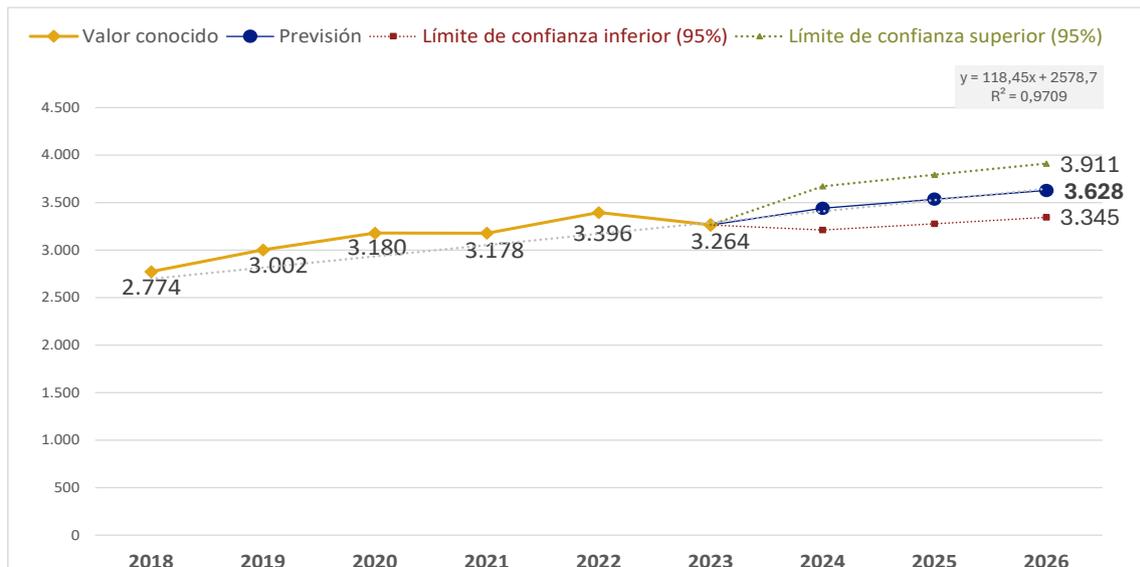


Fuente: elaboración propia a partir de datos de Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI

### Actividades de las agencias de colocación (CNAE 781)

La estimación de la evolución del número de empresas de las actividades de las agencias de colocación en 2026 es de 3.628 empresas. Lo que supone un crecimiento del 11,15% en los tres años sin datos.

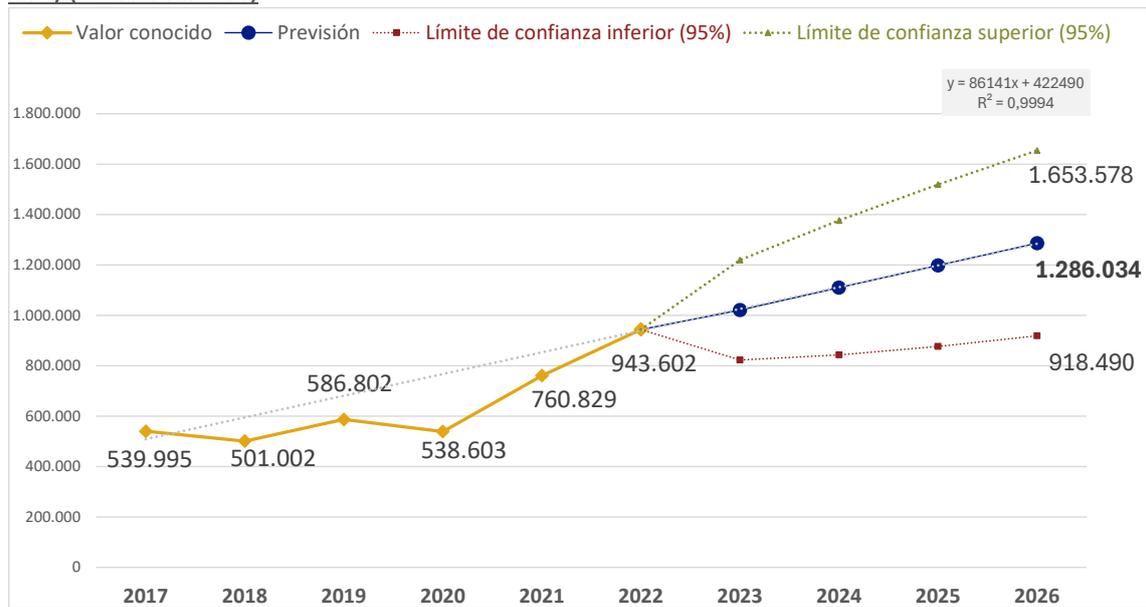
**Gráfica 112. Proyección de la evolución del número de empresas de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Directorio Central de Empresas



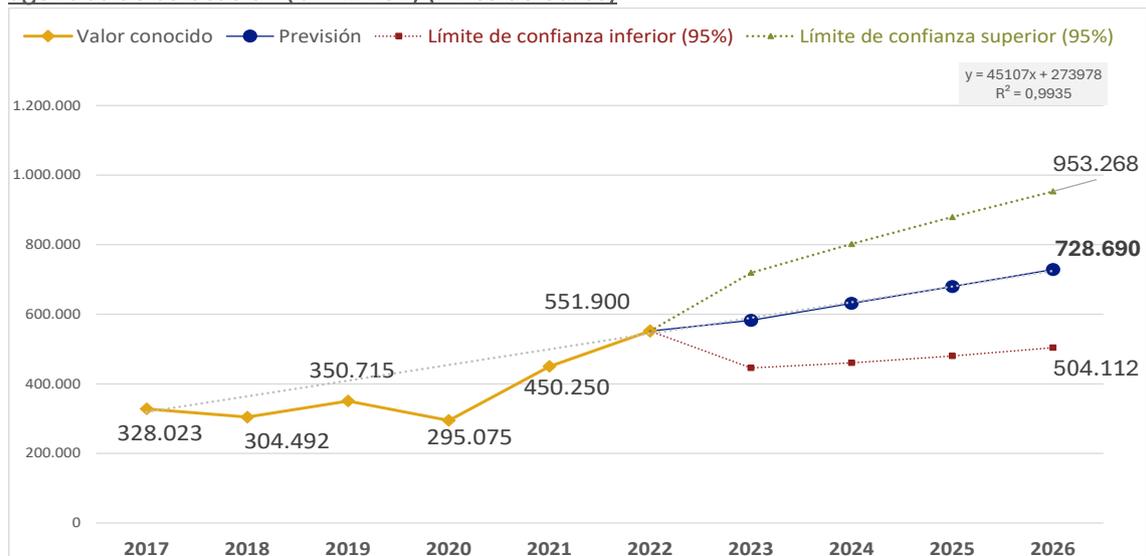
**Gráfica 113. Proyección de la cifra de negocio de las actividades de agencias de colocación (CNAE 781) (miles de euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

La horquilla que muestra el margen de error de la proyección de la cifra de negocios de las agencias de colocación en 2026 es muy amplia, de forma que oscila entre los 918,49 y los 1.653,47 millones de euros, siendo la estimación probable de 1.286,03 millones. La amplitud de la proyección se vincula al comportamiento ligeramente negativo de los cuatro primeros años de la serie, y el fuerte crecimiento producido tras la pandemia por parte de esta actividad económica. En la misma línea se manifiestan los datos relacionados con el valor añadido a coste de los factores.

**Gráfica 114. Proyección del valor agregado bruto a coste de los factores de las actividades de agencias de colocación (CNAE 781) (miles de euros)**



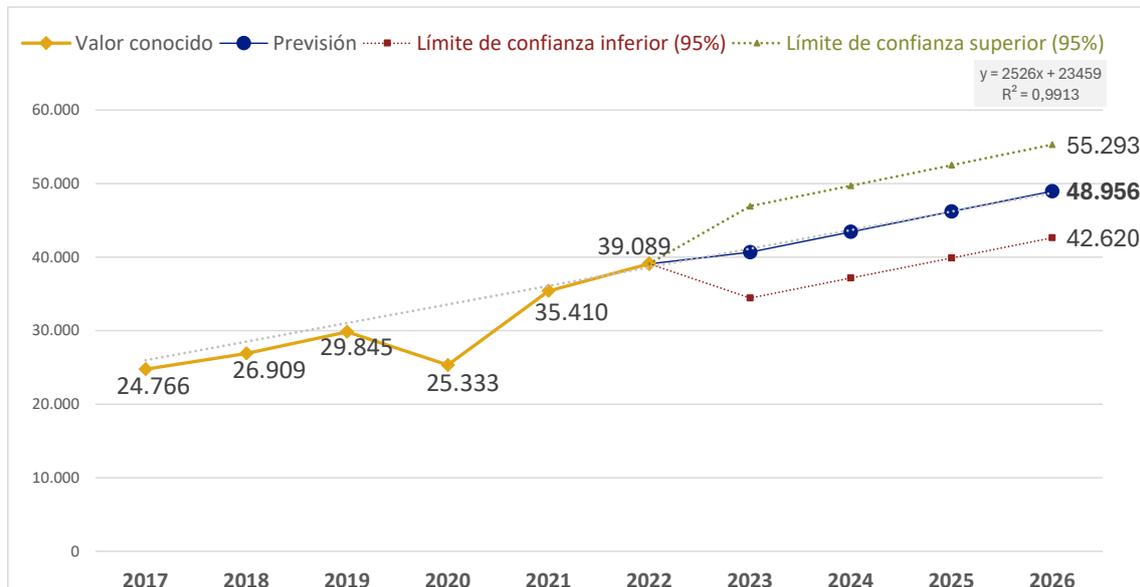
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

De este modo, el valor agregado bruto a coste de los factores en 2026 alcanzaría los 728,69 millones de euros, pudiéndose disparar a los 953,26 millones, lo que supondría



un incremento de 32,03% o 76,34% respectivamente, lo que vuelve a mostrar la tendencia positiva en este segmento de empresas concreto.

**Gráfica 115. Proyección de la evolución de la productividad de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

Por último, con respecto a las actividades de agencias de colocación se observa también un incremento sustancial de la productividad a lo largo del periodo estimado, situándose la tasa de crecimiento por encima ligeramente del 25% en el caso de la estimación intermedia probable.

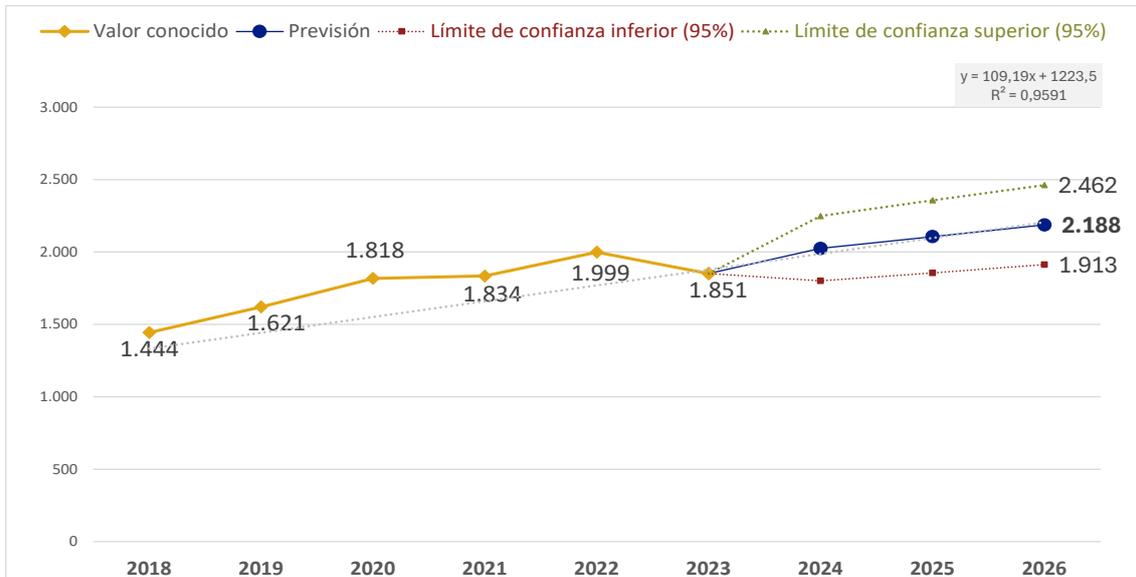
### Otras actividades de provisión de recursos humanos (CNAE 783)

Finalmente, la actividad de otra provisión de recursos humanos mantiene una tendencia al crecimiento en todos los indicadores, aunque se trata de una tendencia limitada marcada por la incidencia de la pandemia en el sector.

De este modo, si se prescinde de los datos negativos de 2020, la tendencia impulsaría los valores al alza, de forma que probablemente el escenario más probable fuera el valor más alto de la horquilla. De este modo tal como se indica en la siguiente gráfica la cifra de empresas vinculada a esta actividad podría rondar las 2.460. Por su parte la cifra de negocio se situarían entorno a los 478,28 millones de euros, lo que supondría un incremento del 37,18% del volumen de negocio.

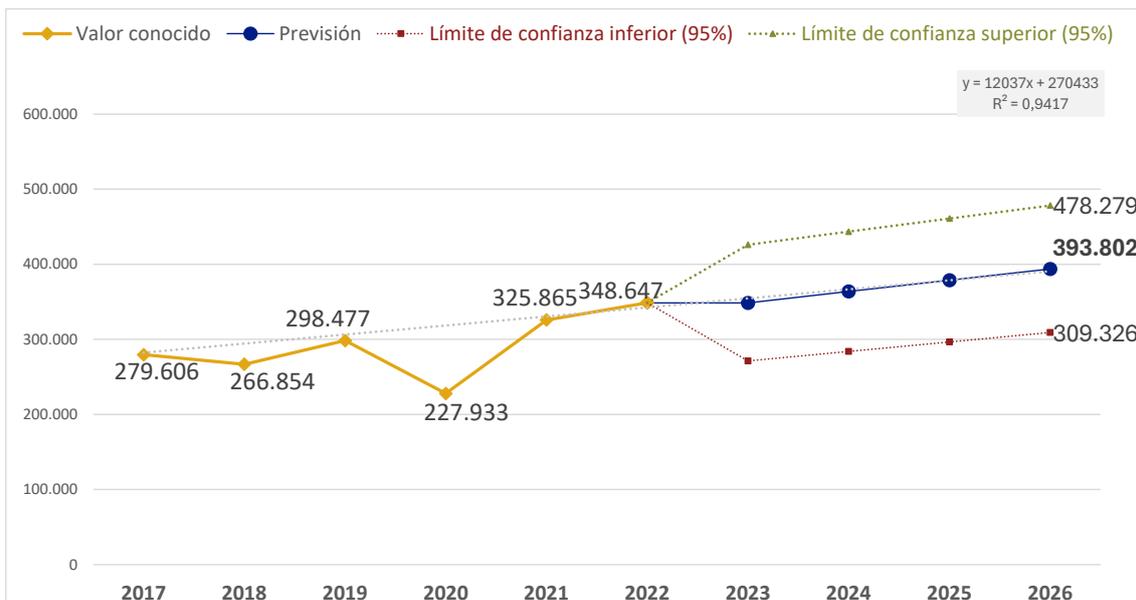


**Gráfica 116. Proyección de la evolución del número de empresas de otras actividades de provisión de recursos humanos (CNAE 783)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Directorio Central de Empresas

**Gráfica 117. Proyección de la evolución de la cifra de negocio de otras actividades de provisión de recursos humanos (CNAE 783)**

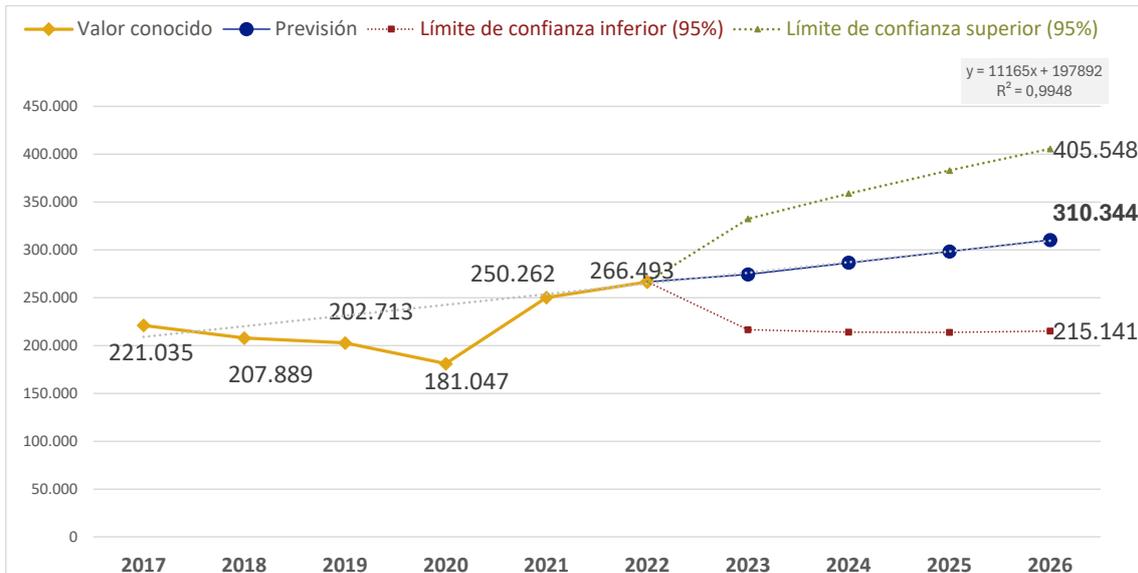


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

De otro lado, en lo que se refiere a la proyección del valor agregado bruto a coste de los factores de las actividades que representan la otra provisión de recursos humanos, la incertidumbre también es alta a causa de los datos tan negativos producidos con motivo de la pandemia. Por ello, se plantea que los datos más probables en un entorno de crecimiento económico como el actual el valor estimado del valor añadido a coste de los factores de esta actividad económica se situaría entre los 310,34 millones y los 405,54 millones, lo que representaría un crecimiento acumulado en el período estimado entre el 16,45% y el 52,17% respectivamente.



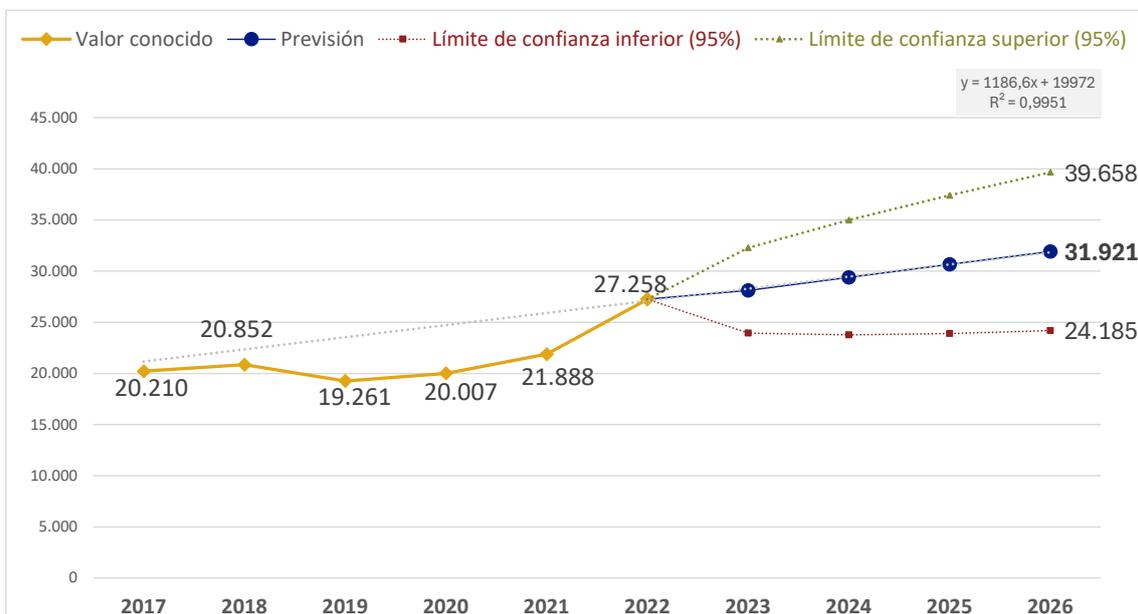
**Gráfica 118. Proyección del valor agregado bruto a coste de los factores de otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (miles de euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

De otro lado, en lo que se refiere a la productividad se estima que en 2026 se encuentre entre los 32.921 euros y los 39.658 euros, dado que se entiende que el intervalo más probable, será el superior de la horquilla, vistos el impulso producido en 2022.

**Gráfica 119. Proyección de la evolución de la productividad de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta estructural de empresas sector servicios (INE)

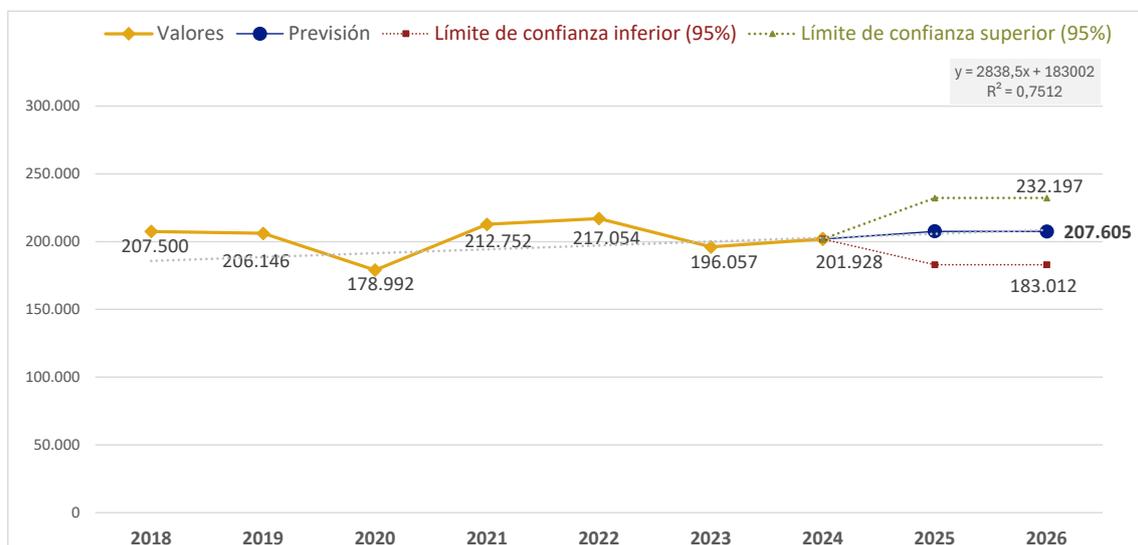
Como consecuencia de las proyecciones anteriores se plantea un escenario en que el sector de las empresas de trabajo temporal, integrado con las demás actividades relacionadas con los recursos humanos (CNAE 78), mantiene una tendencia al alza con carácter general. Sin embargo, mostraría también un ajuste a la baja en 2023 derivada probablemente del impacto de la reforma laboral en el volumen de empleo, vinculado a



las empresas de trabajo temporal afectadas por la desaparición de los contratos por obra y servicios. Este impacto al ser sobre el grupo de empresas que genera mayor volumen de negocio afecta al conjunto del sector. Se entiende, no obstante, que esta circunstancia es coyuntural y que se recuperará el volumen de empleo y el crecimiento del sector, una vez se establezcan los efectos causados en 2022 y 2023.

De este modo, las estimaciones de evolución de los afiliados a la seguridad social para 2026 del sector en su conjunto estarían entre los 183.012 afiliados y los 232.197 afiliados, lo que supone en el lado más elevado de la horquilla, un crecimiento estimado de 30.269 afiliados más a la seguridad social, lo que representa una tasa de crecimiento sobre 2024, último año informado del 15%. Esta evolución en cualquier caso podría ser mayor si se revierte la tendencia a la baja derivada del impacto de la reforma laboral en el empleo por obra y servicios de las empresas de trabajo temporal.

**Gráfica 120. Proyección de la evolución de los afiliados a la seguridad social del sector otras actividades relacionadas con los recursos humanos (CNAE 78)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por Fundae de la Seguridad Social

## 4.2. Factores que determinan la evolución y tendencias del sector

### Entorno normativo

Las normas que regulan la actividad de las empresas de trabajo temporal tal como se ha recogido en el capítulo de caracterización del sector son las siguientes:

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.



- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
- [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#).
- Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

Sin ánimo de ser exhaustivos en el análisis normativo, se citan a continuación algunas de las modificaciones relevantes de la Ley de carácter básico que regula la actividad con el fin de conocer cómo ha evolucionado el marco normativo y su impacto en la gestión de las ETT.

A los 5 años de existir la Ley 29/1999, de 16 de julio, modificó algunos artículos relevantes de la Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, entre los que se encuentra el artículo 2, relacionado con la autorización administrativa, el artículo 5, de información a la autoridad laboral, el 6, 7, 8, sobre supuestos de utilización, duración y exclusiones, de los contratos de cesión de trabajadores, el 9 de información a los representantes de los trabajadores, o el artículo 11 relativo a los derechos de los trabajadores.

El mismo año, unos meses más tarde, en noviembre, la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, añade el capítulo VI a la Ley 14/1994 relativo a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal, que regula tanto la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, como la actividad de empresas españolas de trabajo temporal en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo.

Este contenido se modificó de nuevo con motivo del Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de algunas directivas de la Unión Europea, entre las que figuran la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. En este caso la norma incorporó la regulación de las consecuencias del desplazamiento llamado informalmente «en cadena» de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo temporal en España, lo que supuso ampliar las materias sobre las que debe garantizarse la aplicación de la legislación española y la exigencia de transparencia en cuanto a la naturaleza salarial o extrasalarial del complemento que se abone por el desplazamiento.<sup>20</sup>

Las modificaciones de la norma se suceden a lo largo del tiempo, como la del artículo 10.1, 10.2 y 10.3 sobre la forma y duración del contrato de trabajo entre las ETT y los trabajadores cedidos, en varias normas sucesivas como son, la Ley 33 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, la Ley 12/2001, de 9 de julio, la Ley 11/2013, de 26 de julio, el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, y finalmente por el Real Decreto-ley 32/2021,

---

<sup>20</sup> Véase también régimen de [Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social



de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo..

Igualmente referir las modificaciones al texto del artículo 6.2 sobre los supuestos de utilización de los contratos de puesta a disposición, ocurridas de forma sucesiva en 2013 (en febrero, mediante la disposición final 3.1 del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, en julio mediante la disposición final 3.1 de la Ley 11/2013, de 26 de julio) hasta completar su redacción actual mediante el artículo 3.1.1 del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Así mismo, entre las modificaciones relevantes, por su alcance, cabe mencionar la realizada por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en cuyo capítulo III se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para adaptarla a los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

En la norma, si bien, se mantiene el régimen de autorización al considerarse que éste se encuentra justificado por razones de orden público relacionadas con la lucha contra el fraude, como garantía de los derechos de los trabajadores y del Sistema de Seguridad Social, se establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones, por lo que se suprime toda limitación en cuanto al ámbito territorial de actuación, así como cualquier exigencia de ampliación de autorizaciones en los desarrollos normativos; y se simplifica la autorización en lo que se refiere a su vigencia mientras se cumplan los requisitos legales, de forma que se elimina la necesidad de prórrogas o renovaciones.

Es en esta norma, además, donde se reconoce la relevancia de las empresas de trabajo temporal como agente dinamizador del mercado de trabajo, motivo por el cual se amplían las actividades que pueden desarrollar, añadiendo las actividades de formación para la cualificación profesional y de consultoría y asesoramiento de recursos humanos.

Finalmente referir, con respecto a las modificaciones de la Ley básica que regula las ETT, el Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías. Aspecto que volverá a modificarse mediante la Ley 4/2022 que modifica el artículo 18 relativo a los centros portuarios de empleo.

Desde el punto de vista reglamentario, cabe indicar que el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, viene a sustituir íntegramente el reglamento anterior, derogado (Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal).

Dicha reformulación era necesaria por los cambios introducidos en la Ley, en lo que se refiere fundamentalmente, a su adaptación a lo dispuesto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones, así como en lo que se refiere al plazo de resolución de un mes. Igualmente, el nuevo reglamento, adopta la obligatoriedad de la



relación por medios electrónicos tanto para los trámites del procedimiento de autorización como, posteriormente, para el cumplimiento de las obligaciones de información por parte de las ETT, permitiéndose con carácter transitorio mantener los procesos anteriores hasta que se tengan los medios electrónicos oportunos desarrollados.

Finalmente, cabe indicar que el pasado año 2024, se aprobó la Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal, que viene a sustituir la anterior Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, justificada en su exposición de motivos por *“las importantes modificaciones legales en materia de contratación laboral operadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, tanto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, exigen la adaptación del modelo de contrato de puesta a disposición y de la relación mensual de los contratos celebrados que las empresas de trabajo temporal deben presentar, sin perjuicio de la necesaria actualización de la denominación de determinados organismos”*

Los datos analizados, en lo que se refiere a la evolución reciente del sector podrían tener relación con los cambios introducidos por el citado Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. De hecho, como se ha visto, las ETT han disminuido el número de contratos registrados en los servicios de empleo en 2022 año en que entró en vigor la norma a partir de marzo, y 2023, en 949.909 y 706.531 respectivamente, dando lugar, además a una ralentización y disminución de la cifra de negocio.

#### La opinión de las personas expertas

Alguna de las personas expertas consultadas apunta a que se percibe cierta inseguridad jurídica en el ámbito laboral, relacionada con los cambios normativos que se están promoviendo, lo que es un factor que está afectando a la evolución del sector. De hecho, se indica expresamente que está generando, mayor rotación y menos incorporaciones finales a clientes.

*“Me refiero que al final la actividad de las ETT está muy regulada, hay una norma que dice cómo se tiene que hacer la cesión de las personas y con qué tipo de contrato se tienen que hacer, por lo que hay poco margen para la arbitrariedad”.*

Otras personas consultadas se refieren además a que el sector necesita una remodelación que debería abarcar a la Ley que lo regula actualmente, los cambios normativos recientes limitan la actividad de las ETT, por lo que *“sería necesaria una revisión global del sector para darle una vuelta hacia donde debe ir”*

Se indica que dado que los contratos de cesión de trabajadores vinculados a circunstancias de la producción o eventual es que están actualmente está muy limitados en el tiempo, se entiende que las ETT están abocadas a centrarse en el tema de los fijos discontinuos.

## Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas



Desde otro punto de vista, por el impacto que se describirá más adelante, cabe referir a Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que deberá ser traspuesta al ordenamiento jurídico español, entrando plenamente en vigor, antes del 2 de diciembre de 2026.

Esta norma no es de aplicación directamente a las ETT, o a las agencias de colocación, pero si lo es a las actividades de las plataformas digitales de trabajo, que por su carácter disruptivo en los procesos de intermediación laboral, pueden afectar a las actividades de las ETT, y al resto de actividades relacionadas con el empleo, vinculadas con la provisión de recursos humanos.

Más adelante se describen la naturaleza de estas plataformas de trabajo temporal. Se anticipa, no obstante, una referencia a la descripción que realiza la Directiva sobre el trabajo en estas plataformas.

*“El trabajo en plataformas es realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes. El trabajo en plataformas se realiza en una amplia variedad de ámbitos y se caracteriza por una gran heterogeneidad en los tipos de plataformas digitales de trabajo, los sectores cubiertos y las actividades realizadas, así como en los perfiles de las personas que realizan trabajo en plataformas. A través de los algoritmos, las plataformas digitales de trabajo organizan, en menor o mayor medida dependiendo de su modelo de negocio, la realización del trabajo, la remuneración por el trabajo y la relación entre sus clientes y las personas que realizan el trabajo. El trabajo en plataformas puede realizarse exclusivamente en línea a través de herramientas electrónicas (trabajo en plataformas en línea) o de forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico (trabajo en plataformas in situ). Muchas de las plataformas digitales de trabajo existentes son agentes empresariales internacionales que realizan sus actividades e implantan modelos de negocio en varios Estados miembros o a través de las fronteras.”*

El texto de la directiva sustancia la necesidad de regular el trabajo en plataformas digitales debido a sus implicaciones en las relaciones laborales y, en algunos casos, la falta de transparencia de los procesos que determinan la gestión del trabajo y los derechos de los trabajadores. La Directiva viene por tanto a llenar un vacío legal, con el fin de asegurar un entorno legal adaptado a esta nueva realidad económica que es la economía de plataformas.

## Transformación digital

Para abordar un análisis del impacto del uso de las TIC en el sector de empresas de trabajo temporal y las actividades relacionadas integradas en el CNAE 78 actividades relacionadas con el empleo, cabe valorar cual es el uso de las TIC por parte del sector, para lo cual se ha considerado relevante realizar un pequeño análisis de los datos de la Encuesta de uso de las TIC y el Comercio Electrónico (ETICCE) del INE.

Esta encuesta, sin embargo, no ofrece datos desagregados del uso de las TIC por parte de las empresas que integran las actividades relacionadas con el empleo, encontrándose agrupadas bajo la desagregación sectorial de actividades administrativas y servicios



auxiliares<sup>21</sup>. En cualquier caso, sin ser específicos los datos de las actividades relacionadas con el empleo, muestran una aproximación al estado de la transformación digital del sector.

Cabe indicar, además, que como se verá más adelante algunas de las empresas que integran los portales de empleo más relevantes no se clasifican como parte del CNAE 78, sino que son empresas tecnológicas que especializan su actividad en la intermediación digital vinculada al empleo, tampoco se vinculan a este CNAE las plataformas digitales de trabajo.

### Uso de TIC y Comercio electrónico

Si atendemos al análisis de los datos de la ETICCE se observa que la referida agrupación de actividad se encuentra en niveles todavía moderados en lo que se refiere al uso de TIC y comercio electrónico, de forma que revelan índices de uso de las tecnologías ligeramente por debajo de la media, exceptuando aquellos menos digitalizados como la construcción. Entre los indicadores que integran los objetivos de la Década Digital de la Unión Europea para 2030 los datos más destacables para las actividades relacionadas con el empleo integradas en el sector de actividades administrativas y servicios auxiliares en 2023 son los siguientes:

- Un 43,5% de las empresas de 10 o más empleados (pymes y grandes compañías) han alcanzado un nivel básico de intensidad en 2023, según la definición de la UE (empresas que usan al menos 4 de las 12 tecnologías que integran el indicador)<sup>22</sup>. Esto significa que estas empresas se van acercando pausadamente al objetivo marcado por la UE de que en el horizonte de 2030 se alcance el 90% de pymes en todo el ámbito comunitario con al menos un nivel básico de intensidad digital, encontrándose aún bastante por debajo de este objetivo.
- El 29,6% de las empresas del sector, de 10 o más empleados, utilizan herramientas de *cloud computing*, nivel todavía muy alejado a los objetivos establecidos por la UE para 2030, del 75%, para un conjunto acumulado de tecnologías.
- El 23% de las pymes y grandes compañías del sector realizan analítica de datos por parte de su personal ocupado, lo que las sitúa en alrededor de 10 puntos porcentuales por debajo del valor obtenido por el conjunto total de empresas en España con 10 o más personas empleadas.
- Un 15,2% de pymes y grandes empresas del sector realizaron análisis de *big data* en 2022, lo que les sitúa en niveles muy próximos a los del conjunto global de empresas de 10 o más personas ocupadas.
- Finalmente, un 9,3% de las pymes y grandes empresas de actividades administrativas y servicios auxiliares, donde se integran las empresas que realizan actividades relacionadas con el empleo, utilizan herramientas de inteligencia

---

<sup>21</sup> Sección N: CNAE 77-82, sin 79; que integra las actividades de alquiler, relacionadas con el empleo, de seguridad e investigación, servicios a edificios y actividades de jardinería y actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

<sup>22</sup> Véase el apartado *Technology uptake in business* del informe [Digitalisation in Europe -2023 edition](#) de la Comisión Europea.



artificial (solo 0,3 p.p. menos que el valor obtenido para el total de sectores en España).

Por otra parte, de los indicadores que integran el *Digital Economy and Society Index* (DESI)<sup>23</sup> cabe destacar que crecen las empresas con conexión a Internet que implementan herramientas ERP, que se sitúan en el 42,1% en el caso de pymes y grandes de actividades administrativas y servicios auxiliares, que integra las actividades relacionadas con el empleo, (15,3 p.p. menos que el conjunto global de empresas). Igualmente, cada vez más empresas de actividades relacionadas con el empleo integradas en las actividades administrativas y servicios auxiliares utilizan el comercio electrónico para realizar ventas, aunque el porcentaje se sitúa algo por debajo de la media para el conjunto global de empresas con 10 o más personas empleadas (22,3% frente al 31,7%).

Finalmente, otros indicadores destacables son:

- El sector poco a poco va incrementando el porcentaje de pymes y grandes compañías con conexión de banda ancha ultrarrápida (superior a 100 Mb/seg.) que se sitúa en 78,4% (-4,3 p.p. respecto a la media del total de sectores).
- El uso de medidas de ciberseguridad asciende al 79,3% de empresas con 10 o más personas empleadas.
- La presencia de perfiles especialistas en TIC en las pymes y grandes compañías del sector se sitúa en tan solo el 11,9%, lo que denota la falta de personal especializado en las empresas.

Cabe concluir, a la luz de estos datos, que entre las empresas de actividades relacionadas con el empleo el proceso de transformación digital es aún incipiente, teniendo aun un amplio recorrido. Aún en el caso de que las empresas del CNAE 78 estuvieran en los valores más altos del conjunto de las actividades que integran la agrupación analizada por el INE, se entiende que los valores estarían por debajo de la media nacional del resto de actividades económicas.

### **Intensidad de innovación**

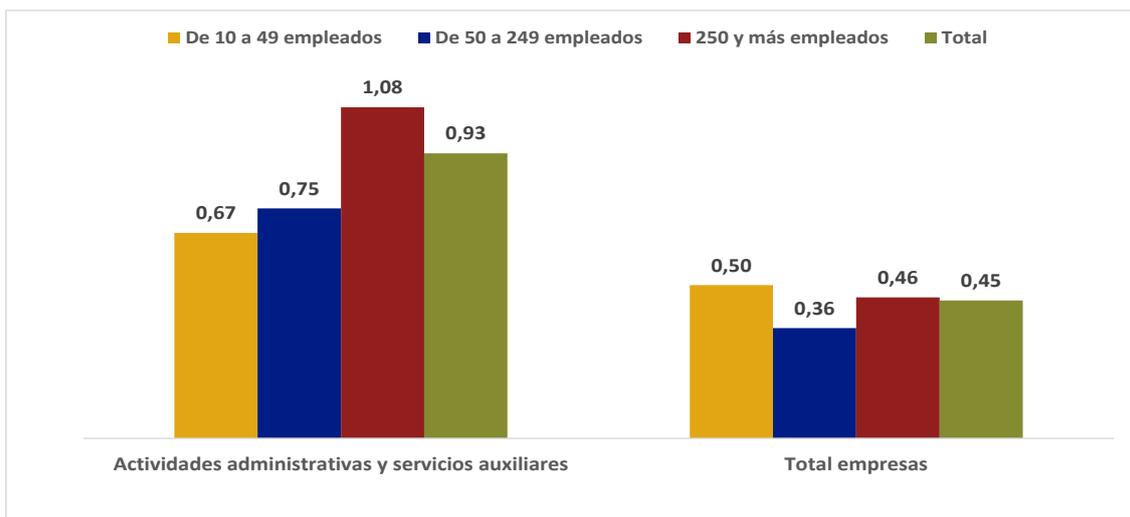
Para valorar la intensidad de innovación de las empresas que realizan actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) tampoco existen datos desagregados. El INE agrupa las empresas que realizan estas actividades con el grupo de empresas que realizan actividades administrativas y servicios auxiliares (integrando los CNAE 77, 78, 79, 80, 81, 82).

La intensidad de innovación representa la proporción del gasto en innovación tecnológica sobre la cifra de negocio que mantienen las empresas, lo que permite evidenciar el estado de la transformación digital o la inversión en tecnología que realizan las empresas de un determinado sector. El dato permite realizar igualmente una aproximación interesante considerando la desagregación correspondiente a la rama de actividad correspondiente a las actividades administrativas y servicios auxiliares.

### **Gráfica 121. Intensidad de innovación de la rama de actividad de actividades administrativas y servicios auxiliares y del total de empresas (2022)**

---

<sup>23</sup> [DESI dashboard for the Digital Decade \(2023 onwards\)](#), Unión Europea



Fuente: INE. Encuesta sobre innovación en las empresas

Si atendemos a los datos de 2022, las empresas que realizan actividades relacionadas con el empleo, entre las que se encuentran las ETT, doblarían el valor del índice medio de las empresas españolas en lo que se refiere a intensidad de innovación alcanzando en su conjunto un valor de 0,93%. Es decir, las empresas de sector conjuntamente con el resto de los sectores que integran el resto de las actividades administrativas y servicios auxiliares, superarían con creces a la media de las empresas españolas en inversión en innovación tecnológica.

#### La opinión de las personas expertas

Alguna de las personas expertas consultadas se refiere a la mala imagen que tienen las ETT desde el punto de vista de la innovación en la medida que se las asocia con un servicio que se basa en el mantenimiento y gestión de una base de datos de personas, “un archivo de personas que tiene disponible para diferentes empresas”

En este sentido se refiere la necesidad de mejorar la imagen que tienen estas empresas para la sociedad y las funciones que desempeñan”

#### La Intermediación laboral en Internet

El informe Economic Report 2024<sup>24</sup> se refiere a la expansión de la intermediación laboral en internet, indicando que Europa es el principal mercado de trabajo *on line*. De este modo, el informe cifra en 2023 en 78 millones las ofertas únicas presentes a través de canales en línea, de las cuales el 29% son de empresas que intermedian en el mercado de trabajo (agencias de colocación, ETT, y otros proveedores de servicios de RRHH). Este volumen es mayor que en el resto de las regiones. EE. UU. sería el segundo mercado de trabajo online con 48 millones de oferta únicas y un 10% de participación de las empresas intermediarias. Tanto en Europa como en EE. UU. ha disminuido el volumen de oferta únicas de empleo *on line*, aunque, mientras que en Europa crece la participación de las empresas intermediarias un 10% con respecto al año anterior, en EE. UU. ha decrecido un 22%.

#### Los portales de empleo

<sup>24</sup> [Economic Report 2024](#), de la World Employment Confederatio



Para la realización de este estudio se han analizado la gran mayoría de los portales de empleo utilizados en España, habiendo revisado la actividad de las empresas que desarrollan y mantienen la responsabilidad legal sobre la actividad de estos portales. Esta revisión ha permitido comprobar que su actividad no se vincula a empresas del sector, CNAE 78 actividades relacionadas con el empleo, sino que son empresas clasificadas como pertenecientes al sector de las tecnologías de la información.

De este modo, los portales de empleo se podrían clasificar en dos grupos que serían los que están relacionados con actividades relacionadas con el empleo del CNAE 78, donde se integrarían algunos especializados y otros relacionados con actividades TIC.

En el primer grupo se integrarían: [Monster](#)<sup>25</sup> conocido metabuscador, vinculado a la multinacional holandesa de recursos humanos [Randstad](#), o los portales de empleo sectoriales especializados [Turijobs](#)<sup>26</sup>, que integra oportunidades de empleo en el sector turismo y la hostelería o [Luxe Talent](#)<sup>27</sup>, relacionado con el sector de la moda.

En el segundo grupo figurarían otros portales de empleo generalistas como [Infojobs](#)<sup>28</sup>, [Infoempleo](#)<sup>29</sup>, [Jobtoday](#)<sup>30</sup>, [Trabajos.com](#)<sup>31</sup>, que se vinculan con actividades tecnológicas, o incluso en el caso de [Jobatus](#)<sup>32</sup>, con las actividades de las agencias de viaje, así como portales vinculados a ofertas de empleo especializados como [Tecnoempleo.com](#)<sup>33</sup> y [Ticjob](#)<sup>34</sup>, que integran oportunidades de empleo en el sector TIC, relacionados, también, con actividades tecnológicas.

---

<sup>25</sup> [Monster](#) es propiedad de Monster Worldwide SL, cuya clasificación CNAE es 781 actividades de las agencias de colocación, siendo a su vez propiedad de la multinacional holandesa Randstad.

<sup>26</sup> [Turijobs](#), desarrollado por Turijobs Tourism Servicios SLU, aparece clasificada en el CNAE 7810 Actividades de agencias de colocación.

<sup>27</sup> [Luxe Talent](#), portal de empleo relacionado con la moda desarrollado por Total Talent Group SLNE, que aparece clasificado en el CNAE 7362 otra provisión de recursos humanos.

<sup>28</sup> [Infojobs](#) es un portal desarrollado por Adventia Jobs, SLU cuya clasificación CNAE aparece como 6321 Portales WEB.

<sup>29</sup> [Infoempleo](#), es un portal desarrollado por Infoempleo SL, cuya clasificación CNAE es 6312 portales web.

<sup>30</sup> [Jobtoday](#), es un portal desarrollado por Job Today Spain SL, que está vinculada a Job Today SA, empresa radicada en Luxemburgo, aparece en España bajo el epígrafe CNAE 6209 otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática.

<sup>31</sup> [Trabajos.com](#), es un portal desarrollado por Hispavista, S.L. que aparece clasificado en el CNAE 6202 actividades de consultoría informática.

<sup>32</sup> [Jobatus](#), es un portal vinculado a la empresa Monodigital, S.L.U. cuya actividad está clasificada bajo el CNAE 7911 actividades de agencias de viajes

<sup>33</sup> [Tecnoempleo.com](#), es un portal de empleo relacionado con el sector TIC, desarrollado por CyberempleoS.L: clasificado en el CNAE 6209 otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática.

<sup>34</sup> [Ticjob](#), es un portal especializado en ofertas de empleo del sector TIC, desarrollados por Ticjob S.L., clasificado en el CNAE 6311 proceso de datos, hosting y actividades relacionadas.



Otros portales como [Indeed](#)<sup>35</sup> o [GoogleJobs](#)<sup>36</sup> o [LinkedIn](#)<sup>37</sup> no tienen presencia empresarial localizada en España al estar vinculados con multinacionales estadounidenses, que operan en la UE a través de Irlanda.

Los portales de empleo mencionados han venido a revolucionar lo que ha sido tradicionalmente las funciones de intermediación relacionadas con el empleo, aunque no tienen todos el mismo alcance funcional.

Desde esta perspectiva cabría clasificarlos, al menos, bajo dos categorías que serían los metabuscadores de ofertas de empleo, que permiten buscar ofertas al margen de las que publica el propio portal. En este ámbito se encuentran, por ejemplo, los ya mencionados Monster, Indeed, LinkedIn o Googlejobs, y algunos otros menos conocidos como pueden ser [Jooble](#), con sede en la UE en Chipre, o [Trovit](#),<sup>38</sup> con sede europea en Barcelona.

Los metabuscadores de empleo son herramientas que se orientan fundamentalmente a facilitar la búsqueda de empleo. En realidad, son agregadores de información de otros portales o empresas que publicitan sus ofertas de empleo, similares a los que existen en el sector del turismo o inmobiliario. Su capacidad para recopilar y mostrar oportunidades laborales de diversas fuentes en un solo lugar permite ahorrar esfuerzos y ofrece comodidad, a las personas que buscan empleo, dado que ofrecen funciones avanzadas de búsqueda y filtros personalizados que permiten refinar los resultados de acuerdo con las preferencias y necesidades del usuario.

En el otro lado se encuentran los portales de empleo propiamente dicho que no agregan información de terceros, sino que se limitan a presentar sus propias ofertas, estos portales a su vez pueden presentar diferentes grados de especialización sectorial.

Con el fin de valorar el alcance funcional de los portales de empleo se expone a continuación la descripción de los servicios recogidos por algunos portales. Las diferencias radican fundamentalmente en la capacidad de ofrecer servicios avanzados asociados a los procesos de reclutamiento y selección de personal, de forma que vayan más allá de ofrecer servicios asociados a la búsqueda de empleo.

De esta forma, hay portales como infojobs que son plataformas de apoyo a la gestión de los procesos de reclutamiento de las empresas, que pueden cerrar el proceso de contratación a través de la plataforma. Infojobs, facilita a los candidatos la capacidad de crear un perfil profesional, que una vez registrado, permite iniciar el proceso de búsqueda de empleo. Los servicios ofrecidos permiten, a su vez, postularse a los candidatos directamente a través de la plataforma a las empresas que han lanzado sus ofertas de

---

<sup>35</sup> [Indeed](#) es un portal que presta servicios en España establecido en EEUU, que opera en la UE a través de su sede europea en Irlanda, Indeed Ireland Operations Limited.

<sup>36</sup> [GoogleJobs](#). Es un portal que presta servicios en España, vinculado a la multinacional estadounidense Google INC, que opera en la UE a través de su sede en Irlanda, Google Ireland Limited.

<sup>37</sup> [LinkedIn](#). Es un portal que presta servicios en España, vinculado a la multinacional estadounidense Microsoft, que opera en la UE a través de su filial, LinkedIn Ireland Unlimited Company.

<sup>38</sup> [Trovit](#), vinculada a la empresa Lifull Connect SL, radicada en Barcelona, perteneciente al grupo japonés Lifull.



empleo. Igualmente mantienen sistemas de alerta que les informan de nuevas ofertas. Desde el punto de vista de las empresas, la plataforma ofrece la posibilidad de publicar sus ofertas de empleo, tras crear un perfil de empresa, permitiendo, a su vez, la interacción directa con los candidatos a través de la plataforma, que facilita los procesos de preselección y evaluación de las candidaturas utilizando distintas herramientas preestablecidas. Infojobs, además, permite el acceso a través de dispositivos móviles, habiendo desarrollado un software de reclutamiento denominado ePreselec orientado a optimizar los procesos de preselección<sup>39</sup>.

Por su parte, parece obligada una referencia a LinkedIn, que de alguna manera es más que un portal de empleo, presentándose como una plataforma estratégica que presta servicios a las empresas y a los trabajadores. En el caso de los empleadores estos servicios se orientan a atraer talento, fortalecer la marca empresarial, generar redes de colaboración y analizar la competencia. Por su parte, desde el punto de vista del trabajador, ofrece servicios para encontrar empleo, expandir la red de contactos, fortalecer la marca personal y acceder a oportunidades de crecimiento profesional.

Entre las funcionalidades de LinkedIn dirigidas a las empresas figuran las relacionadas con el reclutamiento específicamente como: la publicación de ofertas de empleo, a través de LinkedIn Jobs, que permite, a su vez, recibir las candidaturas a través de la plataforma; la realización de búsquedas activas de candidatos entre las bases de datos de profesionales; la evaluación de perfiles. También, otras funcionalidades se dirigen a la creación de una marca como empresa empleadora, orientada a la atracción de talento de calidad, mediante la generación de contenidos y la participación activa en los grupos y comunidades de conocimiento. Por otra parte, estos procesos de participación permiten a su vez generar relaciones que pueden desembocar en colaboraciones y oportunidades de negocio cruzadas entre empresas con intereses complementarios. Mas aún, en la medida que el portal ofrece información en abierto sobre otras empresas, permite el análisis de la competencia y su comportamiento, en términos de estrategias de reclutamiento, cultura empresarial, publicaciones realizadas. De hecho, en este ámbito la herramienta LinkedIn Talent Insights, ayuda a conocer dónde se encuentra el mejor talento y qué estrategias están usando otras empresas para atraerlo.

Desde la perspectiva del trabajador LinkedIn, ofrece funcionalidades asociadas a la creación de perfiles profesionales muy detallados, el acceso a oportunidades laborales y a la búsqueda de empleo. Es relevante desde esta óptica indicar que la herramienta permite activar alertas de empleo, pero también la funcionalidad denominada “open to work”, que lo que hace es mostrar que el perfil está abierto a encontrar nuevas oportunidades de desarrollo profesional en la comunidad. Finalmente, hay que indicar que la red social, permite establecer relaciones entre pares y generar nuevos contactos a través de dichas relaciones, la creación de marca personal vinculándola a un ámbito de experiencia o conocimiento específico, al abrir espacios para la generación de contenidos

---

<sup>39</sup> La descripción de los servicios de Infojobs se realiza a partir de la información que facilita en su propio portal. <https://www.infojobs.net/>



profesionales especializado, así como el desarrollo de la carrera profesional a través de las actividades de formación desplegadas. Todo ello, además es visible ante los reclutadores lo que denota las capacidades de los candidatos.<sup>40</sup>

### La economía de plataformas

Para denominar la economía de plataformas se utilizan también otros términos como son la economía colaborativa, la economía entre pares, la economía por encargo, a la carta o bajo demanda. Sin duda el término de economía colaborativa, asociada a la gestión de relaciones mercantiles basadas en la cooperación, o la economía de plataformas es el termino más adecuado, dado que este último se refiere a las actividades económicas que se llevan a cabo por intermediación de plataformas digitales.

Las plataformas digitales se han descrito como *“infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar y posicionarse como intermediarios”*<sup>41</sup>. Una descripción similar es la que considera a las plataformas digitales como *“una empresa que utiliza internet para facilitar interacciones económicamente beneficiosas entre dos o más grupos independientes de usuarios”*<sup>42</sup>

En cualquier caso, entendemos, que la definición que se debe utilizar es la que, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la OIT y Eurostat, adoptan en su Manual sobre la medición del empleo y el trabajo en las plataformas digitales<sup>43</sup>, que describe la plataforma digital como *“una ‘interfaz digital’ o un ‘proveedor de servicios en línea’... que se posiciona entre los proveedores de bienes o servicios y sus clientes”*.

### Plataformas digitales de trabajo

En este marco y centradas en el ámbito del mercado laboral surge una realidad relevante que son las plataformas digitales de trabajo. De hecho, en la economía digital estas plataformas son una de las manifestaciones más significativas de los cambios inducidos por la digitalización. Según la OIT<sup>44</sup> estas plataformas se pueden clasificar en dos grandes categorías las de trabajo en línea y las de trabajo localizado. En las plataformas de trabajo en línea, los trabajadores realizan tareas o encargos en línea o a distancia. Estas plataformas pueden abarcar entre otras tareas, servicios de traducción, jurídicos, financieros y de patentes, o de diseño y desarrollo de programas informáticos, que se gestionan en plataformas de trabajadores autónomos y cuya asignación de tareas se realiza mediante procesos que gestiona y controla la propia plataforma (propuestas; pruebas complejas de programación o análisis de datos de carácter competitivo; o la realización de tareas específicas de corta duración, que muestran las capacidades técnicas de las personas, etc.

---

<sup>40</sup> La descripción que se realiza de los servicios de LinkedIn, se ha realizado a partir de la descripción que realiza la empresa sobre sus servicios en el portal <https://about.linkedin.com/es-es>

<sup>41</sup> [Nick Srnicek y Laurent De Sutter, Platform Capitalism](#) (Cambridge: Polity Press, 2017)

<sup>42</sup> [Vera Demary y Christian Rusche, The Economics of Platforms](#) (Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft, 2018).

<sup>43</sup> [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#), 2023, OCDE, OIT y Eurostat.

<sup>44</sup> [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo](#), 2021, OIT



Por su parte las tareas en las plataformas de trabajo localizado se llevan a cabo de forma presencial en ubicaciones especificadas por los trabajadores, e incluyen servicios tales como el transporte en vehículo con conductor (VTC), el reparto y las reparaciones a domicilio, o el trabajo doméstico y la prestación de cuidados.

Muchas de las plataformas que ofrecen a las personas trabajar para terceros en remoto por parte de personas autónomas o *freelancers*, mediante trabajos localizados, operan fundamentalmente en Estados Unidos, de hecho, según el informe citado de la OIT en 2020 el 29% de estas plataformas operaban en los Estados Unidos, y un 8% en la India, mientras que solo un 5% operaban en Reino Unido e Irlanda del Norte. A modo de ejemplo, sin ánimo de ser exhaustivos, se pueden citar las siguientes: [Getonboard](#), [Weremoto](#), [Flexjobs](#), [Upwork](#), todas ellas radicadas en Estados Unidos, [People Per Hour](#), radicada en Reino Unido, o [Frelancer](#), establecida en Australia. También cabe citar [Remotojob](#)<sup>45</sup> una plataforma identificada con presencia en España.

En estas plataformas, los que trabajan en el marco de una relación laboral específica, son un conjunto relativamente pequeño de la fuerza de trabajo que movilizan. Indicar, por ejemplo, el hecho de que *PeoplePerHour*, por ejemplo, con 50 empleados en Reino Unido, media en el trabajo de 2,4 millones de trabajadores autónomos cualificados.

La referencia a este tipo de portales, en este estudio viene a remarcar que la tecnología no está solo impactando en los procesos de intermediación asociados al reclutamiento, que se entiende que en España deberían realizar las agencias de colocación, sino a la propia naturaleza del trabajo, y la relación laboral entre empleado y empleador. Surgen empresas de servicios, que en realidad lo que hacen es basar su actividad en relaciones con trabajadores autónomos, no vinculados por una relación laboral.

Además, en la medida que las empresas van más allá de la intermediación y gestionan los procesos de asignación de los trabajos a los autónomos, pueden producirse conflictos derivados de la falta de transparencia de los procesos de asignación, etc. El informe de la OIT<sup>46</sup> indica por ejemplo que, en las plataformas de trabajo en línea, la oferta de mano de obra suele superar la demanda, lo que ejerce una presión a la baja sobre los ingresos.

El informe de la OIT<sup>47</sup>, además, se refiere a que las plataformas digitales de trabajo siguen en general varias estrategias que pueden cambiar el paradigma de las relaciones laborales.

- El modelo de negocio de las plataformas digitales se basa en la oferta de planes de suscripción y en el cobro de diversos tipos de tarifas a los trabajadores de la plataforma y/o a las empresas, clientes o consumidores que las utilizan. También ofrecen períodos de prueba gratuitos para atraer nuevos suscriptores. Estas plataformas digitales suelen cobrar una comisión a los trabajadores y a las

---

<sup>45</sup> [Remotojob](#), es un portal de trabajo autónomo en remoto, desarrollado por Mystic Venus SL, empresa radicada en Málaga, clasificada bajo el CNAE 6209- Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática.

<sup>46</sup> [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#), 2023, OCDE, OIT y Eurostat.

<sup>47</sup> [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#), 2023, OCDE, OIT y Eurostat.



empresas como resultado de la intermediación. En los casos de plataformas de trabajo localizado el modelo es similar, aunque, en el caso de los servicios de VTC, es el conductor el que paga la comisión, mientras que en los servicios de reparto, ese coste recae sobre los clientes. Cabe indicar al respecto que el cobro a los trabajadores entraría en conflicto con las actividades de las agencias de colocación cuya regulación impide cobros de esta naturaleza.

- Las plataformas digitales de trabajo utilizan algoritmos para la asignación de tareas o la vinculación automática de clientes y trabajadores, lo que ha ido transformando un proceso tradicional de recursos humanos que normalmente implicaba la interacción humana. La selección algorítmica suele venir determinada por indicadores basados en la reputación (puntuaciones y reseñas de clientes o consumidores, índices de cancelación o de aceptación de trabajos) o los propios perfiles de los trabajadores. Incluso, la asignación del trabajo puede basarse en tener suscritos servicios adicionales de promoción con la propia plataforma, lo que genera un debate ético sobre el sesgo que puede generar el proceso.
- Las plataformas proporcionan diversas aplicaciones y equipos informáticos para facilitar el proceso de trabajo, supervisar a los trabajadores y articular la comunicación entre el cliente y el trabajador. Entre ellas en el caso del trabajo localizado, se utilizan sistemas de posicionamiento global (GPS) para el seguimiento de los trabajadores. En el caso de trabajo en línea se utilizan distintas herramientas que gestionan la productividad mediante capturas de pantalla o el registro de pulsaciones del teclado.
- Las plataformas definen de forma unilateral el modelo de gestión (gobernanza) de la plataforma a través de sus contratos de servicio, que deben ser previamente aceptados por las partes que intervienen en los acuerdos. Se exige cumplir determinados códigos de conducta relativos al uso de la plataforma, las condiciones de aceptación o rechazo de los trabajos realizados, la desactivación de las cuentas de la plataforma, y el uso de los datos derivados de la relación. Todo ello, limita la libertad de los trabajadores a la hora de trabajar, y puede derivar en cláusulas de exclusividad.

Este modelo de relación deriva en que por lo general las condiciones laborales entre los trabajadores y las plataformas donde prestan sus servicios se rigen fundamentalmente por contratos de servicios, y que los trabajadores de estas plataformas no tienen derecho a participar en la negociación colectiva. Del mismo modo, estos trabajadores no han estado cubiertos tradicionalmente por la seguridad social, teniendo también un difícil encaje la prevención de riesgos laborales.

Todo ello, ha despertado distintas respuestas nacionales desde el punto de vista normativo, a tenor de la necesidad de regular estos modelos de negocio, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, la cobertura de seguridad social de los trabajadores, la propia relación laboral, el tiempo de trabajo, la resolución de conflictos, o también el acceso a datos y la privacidad de los trabajadores, algunos de los cuales aborda la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.



Del mismo modo, surge la necesidad de valorar el impacto que pueden tener en el futuro en el mercado laboral y las consecuencias, desde el punto de vista de competencia, para las propias empresas que abordan la intermediación laboral en un marco normativo tradicional, o incluso aquellas empresas que prestan servicios profesionales en un marco laboral estable asociados a las profesiones que se intermedian en las plataformas digitales de trabajo.

## Globalización

El uso de las tecnologías de la información está dando paso a la posibilidad de globalizar el trabajo, que se está realizando desde distintas localizaciones.

Este proceso permite la incorporación a las empresas de trabajadores deslocalizados, a través de plataformas de trabajo digital. Esta situación permitiría incorporar a las empresas personal extranjero, o simplemente deslocalizado, que trabaje a distancia. Sin embargo, este proceso es aún limitado en la medida que existen dificultades como son el idioma, o las diferencias culturales que puedan existir en distintos entornos laborales.

Por otra parte, desde el punto de vista tradicional, algunas de las empresas que desarrollan actividades relacionadas con el empleo, y en concreto las actividades de trabajo temporal, son multinacionales europeas, como es el caso de Randstad<sup>48</sup>, o Adecco<sup>49</sup>. También se observan grandes empresas españolas como es Flexiplan, integrada en el Grupo Eulen<sup>50</sup>, o Iman Temporing E.T.T., S.L.<sup>51</sup> Cabe recordar que el Grupo Eulen está presente en muchos mercados internacionales, especialmente en países de Latinoamérica.

Del mismo modo, se observa la presencia evidente de las grandes multinacionales tecnológicas de los Estados Unidos en el sector a través de LinkedIn (Microsoft) o Googlejobs (Google), que asumen posiciones de liderazgo crecientes, compartidas en algunos casos con empresas nacionales que impulsan determinados portales de empleo muy relevantes, como Infojobs, o Infoempleo, que podrían estar desarrollando alianzas con otras empresas del sector, sean ETT o agencias de colocación, nacionales o internacionales. Sobre este particular cabe indicar la relevancia del Informe Infoempleo-Adecco<sup>52</sup>, sobre el mercado de trabajo en España, o el que realizan Infojobs y Esade,<sup>53</sup> también sobre el mercado laboral en nuestro país.

---

<sup>48</sup> El portal de empleo Monster, fue adquirido por la multinacional holandesa presente en España Randstad, S.A. en 2016. Solo la empresa Randstad Empleo, Empresa de Trabajo Temporal, S.A. en España ha facturado según los datos aportados por el Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI), para realizar este informe, 1.031 millones de euros en 2023, siendo la que mayor volumen de facturación genera de todas las ETT.

<sup>49</sup> The Adecco Group es una compañía de recursos humanos con base en Zúrich, Suiza. Solo Adecco TT, S.A. Empresa de Trabajo Temporal, en España ha facturado según el Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI) 842,41 millones de euros, siendo la segunda empresa en volumen de facturación, entre las ETT.

<sup>50</sup> Flexiplan, S.A. Empresa de Trabajo Temporal, es la ETT integrada en el Grupo Eulen. Flexiplan facturó 164,82 millones de euros en 2023, según el Sistema Administrativo de Balances Ibéricos (SABI)

<sup>51</sup> Iman temporing ETT, S.L. es una empresa de trabajo temporal, en 2023 fue la siguiente en volumen de facturación de las ETT en España, alcanzando la cifra de 293, 94 millones de euros, según el SABI.

<sup>52</sup> [Informe Infoempleo Adecco, 2023](#)

<sup>53</sup> [Estado del mercado laboral en España, 2023](#) Infojobs-Esade



A este respecto, como afirma el Informe Draghi sobre el futuro de la competitividad en Europa<sup>54</sup>, el reducido tamaño de las empresas europeas como consecuencia directa de la fragmentación del mercado único constituye un obstáculo para el crecimiento, por lo que la profundización de la integración de los mercados de bienes, servicios, personas y capitales en Europa resulta esencial para el fomento de la inversión en la UE, ya que ampliaría los límites de crecimiento de las empresas e incentivaría la innovación.

De este modo, cabría indicar que en el sector de las empresas de trabajo temporal europeas también existe margen para contrarrestar en papel emergente de las grandes multinacionales tecnológicas en el mercado de trabajo, lo que constituye probablemente un reto para nuestras empresas.

### Empresas multiservicios y ETT

En una economía globalizada, las empresas multiservicios prestan servicios a terceros en múltiples ámbitos concretos cubriendo necesidades específicas relacionadas con la seguridad, la limpieza, el mantenimiento, etc. Estas empresas responden a la necesidad de atender a sus clientes en múltiples facetas, de forma flexible, adaptando sus capacidades a un mercado cada vez más competitivo, con el fin de asegurar la continuidad de la relación con sus clientes, que buscan soluciones de carácter global para dar soporte a procesos auxiliares derivados de su actividad principal. Las empresas clientes entienden que deben centrar sus esfuerzos en los procesos que constituyen su negocio, externalizando otros que no los son en estas empresas multiservicios.

#### La opinión de las personas expertas

Alguna de las personas expertas consultadas se refiere a la relevancia que están adquiriendo las empresas multiservicios, que en algunos casos están vinculados a empresas de trabajo temporal.

En este marco, estas empresas generalmente atienden la cobertura de necesidades de carácter estructural de sus clientes. Sin embargo, en otras ocasiones cubren necesidades de carácter temporal, de forma que podría parecer que despliegan su actividad, con el fin de eludir las restricciones que tienen las empresas de trabajo temporal. Ante necesidades temporales que darían lugar a la cesión de trabajadores, se produciría la prestación de un servicio. De estas situaciones, se deriva también la discusión sobre el convenio colectivo aplicable a cada caso concreto, si el de la empresa multiservicio o el de las ETT. *“La actividad de las ETT al final está decreciendo a favor de empresas multiservicios, porque es lo que al final es lo que está pidiendo el mercado. Son empresas muy potentes que buscan esa parte que no está muy bien regulada hasta ahora (...) conforme se le van poniendo problemas a las ETT van surgiendo este tipo de empresas”.*

Cabría en este punto recordar lo indicado en el artículo 43 referido a la cesión de trabajadores del Estatuto de los Trabajadores:

*“1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.*

*2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa*

<sup>54</sup> [The future of European competitiveness](#): Report by Mario Draghi, UE, 2024



*cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.”*

## Factores sociodemográficos

### Envejecimiento de la población

La UE presenta un envejecimiento poblacional mucho mayor que los EEUU, principal competidor prácticamente en todos los sectores. Esto supone una menor capacidad de reemplazo de la mano de obra, que decrece en su oferta, mientras que en EEUU el reemplazo es posible, dada la abundancia de mano de obra vía una población más joven. Este es prácticamente el mayor problema en el ámbito de políticas de empleo que afectan a la UE y que se refleja tanto a nivel nacional, como global de todos los países miembros y del entorno.

En el Informe del Mercado de Trabajo Estatal,<sup>55</sup> del Observatorio de Ocupaciones del SEPE ya se puede apreciar a nivel nacional esta tendencia.

*“En cuanto a la edad, se mantiene la tendencia que se viene dando durante la última década: el progresivo envejecimiento de las personas afiliadas. A finales de este año, el 50 % de la afiliación tenía 45 años o más, mientras que hace una década este porcentaje se situaba en el 42 % y, durante el último año el peso de este colectivo aumentó en seis décimas.”*

#### La opinión de las personas expertas

Alguna de las empresas consultadas del sector apunta que el envejecimiento de la población puede llegar a dificultar la cobertura de determinados puestos de trabajo por parte de las ETT y agencias de colocación.

Actualmente, se prefiere contratar candidatos de menor edad por parte de las empresas clientes, por lo que en un entorno de menor presencia de jóvenes crecerá la dificultad para cubrir los procesos selectivos según los requerimientos de los clientes.

*“El envejecimiento de la población trae como consecuencia la disponibilidad de menos candidatos para cubrir posiciones solicitadas por los clientes, ya que se siguen teniendo en cuenta factores como la edad a la hora de contratar personal.”*

Esta observación viene a ratificar las referencias de Aempleo<sup>56</sup> al papel que juegan las ETT a la hora de facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, así como para transformar el personal temporal en estable y aportar flexibilidad a las empresas del resto de los sectores en este proceso. De esta forma se entiende que muchos jóvenes acuden a las ETT como vía para generar una experiencia laboral necesaria a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Cabe recordar sobre este punto que la distribución de la contratación de las ETT por edades se concentra en los tramos de personas más

<sup>55</sup> [Informe del Mercado de Trabajo Estatal](#), 2024 Observatorio de Ocupaciones del SEPE

<sup>56</sup> [Aempleo](#) es la asociación de agencias privadas de empleo. Constituida el 30 de enero de 2013, con el objetivo de agrupar a la mayoría de las empresas de trabajo temporal, y ahora también agencias de colocación, defender los intereses profesionales comunes de este colectivo y promover el correcto desarrollo del sector.



jóvenes acumulando entre los 16 y los 29 años el 44% de la contratación. Parece evidente, por tanto, que el envejecimiento de la población podría tener un impacto en esta actividad que determine su negocio en el futuro.

#### La opinión de las personas expertas

En cualquier caso, el impacto del envejecimiento de la población es transversal en todos los sectores, siendo el relevo generacional según indica alguna de las personas consultadas un grave problema. Cada vez es más difícil encontrar personas que sustituyan a los trabajadores y trabajadoras que se están jubilando, produciéndose además la paradoja de que los candidatos jóvenes siguen teniendo problemas para incorporarse al mercado de trabajo por falta de experiencia, o formación adecuada.

El envejecimiento de la población y el relevo generacional suponen la necesidad urgente de adecuar los procesos formativos a la realidad del mercado de trabajo, tal como indica el informe Infoempleo Adecco sobre el mercado de trabajo.<sup>57</sup>

## Género

#### La opinión de las personas expertas

Se apunta, por parte de alguna de las personas expertas consultadas, que a pesar de desplegar medidas como el Plan de Igualdad y LGTBI, tanto de la ETT como de la empresa usuaria, según establece la legislación y la jurisprudencia en España, e incluso a pesar de la existencia de procesos de formación en colaboración con distintas organizaciones orientadas a la sensibilización en materia de género y otros colectivos, nuestra sociedad mantiene ciertas diferencias asociadas al género en cuanto al funcionamiento del mercado de trabajo. Se indica en este sentido que se aprecia una alta tasa de trabajo a tiempo parcial en mujeres y una alta feminización de unos sectores en detrimento de otros.

También según las personas expertas consultadas, se aprecia que priman los contratos indefinidos en el ámbito masculino y los contratos temporales en el femenino, lo que se vincula con la mayor disponibilidad del género femenino en lo que se refiere la conciliación derivada del cuidado de la familia.

Textualmente una de las personas consultadas se refiere a que *“(...) en contratos indefinidos prima el personal masculino y en contratos temporales el femenino. Debido a la predisponibilidad del género femenino a cuidar de sus familiares,”*

Del mismo modo, las personas expertas consultadas indican que hay ciertas profesiones o sectores más feminizados que otros, también en el ámbito de las ETT. A modo de ejemplo, el sector de teleoperadores tiene mayor presencia de mujeres, mientras que en la industria o la logística predominan los hombres.

Pero en muchos casos el problema va más allá *“(...) cuando entramos en las páginas de las ETT que están publicitando puestos de trabajo, se encuentran sesgos de género evidentes (...) si buscan una persona para cocina, indican cocinera, pero si van a buscar una persona para ingeniería, indican ingeniero, o lo que es más llamativo si buscan personal de carretillas, se refieren a un carretillero (...) Para nosotros el lenguaje que se utiliza en lo que se publicita es muy importante, porque lo que no se escribe, lo que no se está escrito, no existe y es muy importante la utilización de un lenguaje adecuado para que nos vayamos volviendo un poco más igualitarios.”*

Según el citado Informe del Mercado de Trabajo Estatal<sup>58</sup> *“en los contratos a jornada parcial la presencia femenina sigue siendo especialmente relevante, así el 38,67% de las mujeres contratadas este año, lo fueron en esta jornada, mientras que entre los hombres este porcentaje desciende al 20,46%.”*

<sup>57</sup> [Informe Infoempleo Adecco, 2023](#)

<sup>58</sup> [Informe del Mercado de Trabajo Estatal](#), 2024 Observatorio de Ocupaciones del SEPE



De otro lado, si analizamos los datos de los contratos registrados en el SEPE por parte de las ETT<sup>59</sup>, distribuidos por grupos de ocupaciones, se observa, por ejemplo, como en general hay más presencia masculina que femenina en los distintos grupos de ocupaciones, siendo llamativa y muy relevante esta diferencia entre los conductores y operadores de maquinaria móvil, donde las mujeres son menos del 10% del total. También son bastantes menos las mujeres en el grupo de directores y gerentes, así como entre los trabajadores de los servicios de protección y seguridad, los trabajadores cualificados de la construcción, los pones agrícolas, etc. Sin embargo, tres ámbitos concretos aparecen feminizados que son los de los trabajadores de los servicios de salud y cuidados de las personas, el e los empleados de oficinas que atienden al público y el de los técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza.

### El papel de la formación

El informe Draghi<sup>60</sup> describe un panorama complejo a nivel de la UE asociado a la circunstancia del envejecimiento y el déficit de presencia femenina en muchas ocupaciones y plantea buscar soluciones para afrontarlo, como medidas de inclusión en el mercado de trabajo de la mano de obra de colectivos que carecen de pleno empleo.

Se señala el grave problema de la laguna en habilidades de todo tipo, y que en gran medida se debe a que hay fuerza de trabajo infrautilizada, como demuestran las brechas de género en las ocupaciones. Textualmente dice *“muchas de las brechas de habilidades se remontan a la infrautilización del talento existente, como lo demuestran las profundas brechas de género en algunas ocupaciones”*.

El informe indica que la estrategia a seguir consiste en planes de formación a todas las edades, para incorporar tanto fuerza de trabajo joven, como más madura y sobre todo femenina a sectores de interés. Igualmente, implantar mejores medidas de retención de estos perfiles, con perspectiva de género, como son las medidas de corresponsabilidad. En concreto se refiere, además, a que la formación en STEM<sup>61</sup> ha de ser más inclusiva, pues la brecha de género es insostenible frente a la demanda de personas graduadas en estas materias.

#### La opinión de las personas expertas

Las personas expertas consultadas se refieren a que la formación supone un ámbito de actividad con un potencial creciente para el desarrollo de las ETT. De esta forma, se indica que hay un gran déficit en algunos sectores de profesionales formados, cuya formación podría ser abordada por las ETT.

Al respecto alguna de las personas expertas indica que las ETT en los procesos de búsqueda y selección profesionales, acompañan al aspirante en su proceso de incorporación a las empresas usuarias mediante el diagnóstico de sus capacidades, y su formación posterior, en el caso de requerirla y que sea necesaria para su incorporación. Se indica que se prepara a las personas incluso para las entrevistas que van a mantener con las empresas usuarias antes de la incorporación, lo que implica una labor de acompañamiento muy relevante para los candidatos.

Para otras de las personas expertas consultadas se indica que el sector no está aprovechando adecuadamente esta oportunidad. En general desde las ETT se está trabajando con perfiles de baja

<sup>59</sup> Estadística de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2023, datos facilitados por Aempleo.

<sup>60</sup> [The future of European competitiveness](#): Report by Mario Draghi, UE, 2024

<sup>61</sup> STEM es el acrónimo de Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).



cualificación, sin aprovechar la gran demanda de determinados perfiles muy cualificados que no se encuentran.

De esta forma, no se atienden suficientemente las necesidades de formación más allá del proceso de incorporación concreto de determinados trabajadores, en ámbitos donde es tan necesaria actualmente como son la transformación digital, la ciberseguridad, etc.

*“las empresas están demandando perfiles muy técnicos, que las empresas de trabajo temporal o las agencias de colocación no son capaces de encontrar ni de formar, luego se da la paradoja de que, en perfiles de baja cualificación, ahí sí que las empresas usuarias pueden tirar de ellos.”*

De otro lado, alguna de las personas expertas consultadas indica que la formación requerida para el ejercicio de las profesiones debería venir reflejada en los convenios colectivos *“cada categoría profesional definida en el convenio debería indicar que formación o cualificación es requerida para su ejercicio, porque así sería más fácil las acreditaciones de las cualificaciones profesionales y la certificación de las acreditaciones.”*

Las personas expertas consultadas se refieren a que la demanda de personal cualificado va a determinar la evolución de las ETT. Las empresas usuarias necesitan personal cada vez más cualificado, de forma que las ETT deben atender también esas necesidades. Se indica igualmente que *“desde Fundae hay una oferta de facilidades de formación muy grande del que se pueden aprovechar las empresas, sin embargo, creo que falta ese aprovechamiento por parte de las empresas”*

Esta situación probablemente está relacionada con falta de cultura adecuada de la necesidad de la formación en el trabajo, dado que en general solo se realiza la formación obligatoria para ejercer una actividad. De este modo *“(…) me obligan a hacer una formación pues la hago, sino no la hago; así funciona, para que te hagas una idea”*.

Estas necesidades de formación, las personas consultadas, las vinculan también al personal de estructura y no solo al personal puesto a disposición. Dado que el mercado de trabajo está cambiando y el gran impacto de internet en los procesos de intermediación laboral, parece necesaria la actualización del personal de estructura del sector en lo que se refiere a gestión de recursos humanos, pero también en otros aspectos como el papel de las tecnologías de la información y las nuevas necesidades del mercado de trabajo.

## 4.3. Impacto en los procesos

### Adaptación de las obligaciones de información de las ETT

La nueva Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, ha cambiado los formularios relacionados con las obligaciones de información que realizan las ETT a la administración. En la medida que puedan afectar a intercambios de información que puedan estar automatizados, podrían afectar a dichos procesos automáticos.

Es relevante indicar, en cualquier caso, que la adaptaciones normativas asociadas al principio básico de eficacia nacional de las autorizaciones y otros cambios orientados a la simplificación, asociados a la disminución de los plazos de resolución, o de la relación con la administración, derivados de la obligatoriedad de la relación electrónica entre las empresas y administraciones públicas, han disminuido las cargas administrativas que mantenían las ETT, permitiendo agilizar los procesos de intercambio de información.

### Automatización de las tareas repetitivas vinculadas a los procesos administrativos

La automatización de los procesos tradicionales de las ETT y la obligatoriedad de la relación con la administración por medios electrónicos ha provocado una pérdida de



relevancia de las tareas repetitivas tradicionales asociadas a los procesos administrativos de las empresas.

De esta forma, sin que pierda su importancia la gestión de los datos y los contenidos de información asociados a la actividad de las empresas, su valor adquiere otra dimensión asociada a la capacidad apoyar procesos de decisión a partir del análisis de esos datos.

Las empresas de trabajo temporal manejan múltiples datos relacionados con el mercado laboral asociados a sus procesos de selección y las demandas de las empresas, de forma que podrían mejorar los procesos de captación y enriquecimiento de datos, con el fin de generar información de valor añadido sobre el mercado laboral, tal como ya hacen algunas empresas.

### **Cambios en los procesos de intermediación en el mercado laboral**

Es evidente el impacto que están teniendo los portales de empleo en los procesos de búsqueda de empleo, así como en los propios procesos de intermediación que realizan las empresas en el mercado laboral.

De este modo, las personas que buscan empleo, ya no lo hacen necesariamente a través de empresas como las agencias de colocación o las ETT tradicionales. Pueden hacerlo directamente postulando, directamente en las ofertas que aparecen en los portales de empleo. Algunos portales, como LinkedIn, además permiten a las personas gestionar sus perfiles profesionales con la finalidad de generar redes profesionales permitiendo activar, además, funciones que indican que estas personas están buscando nuevas oportunidades profesionales. De este modo, la tecnología permite acceder a personas en búsqueda de empleo y empresas oferentes, establecer relaciones específicas a través de las plataformas. Las personas a través de sus redes de contactos pueden acceder a las empresas registradas, y del mismo modo las empresas, pueden acceder a información específica de las personas, como pueden ser contenidos desarrollados por ellas, referencias de terceros sobre sus competencias, etc.

La información de las personas demandantes de empleo que se encuentran en búsqueda activa de empleo, en cualquier caso, puede ser visible a su vez por otras empresas incluidas las dedicadas a la provisión de recursos humanos, por lo que se produce un nuevo impacto en el proceso en la medida que las empresas que han identificado a estas personas, requiriendo su consentimiento, pueden ofrecer estos recursos a terceras empresas que conocen que requieren o han requerido perfiles similares.

#### **La opinión de las personas expertas**

Algunas de las personas expertas consultadas en el ámbito de otros sectores económicos como la consultoría, han referido que las propias empresas que proveen servicios de recursos humanos están ofreciendo los perfiles de programadores, analistas de datos, etc. que están buscando mejorar o cambiar su situación laboral, lo que de alguna manera está impulsando la movilidad laboral y una suerte de inflación en el caso de los perfiles más demandados por el mercado.

De este modo, lo que parecería un proceso de desintermediación en la relación de búsqueda de empleo a través de internet, realmente se traduce en una reordenación de los procesos de intermediación, con la entrada de nuevos operadores que fundamentan



su negocio en la tecnología o en la información pública disponible en las plataformas de empleo y redes sociales asociadas.

Este proceso se hace más complejo en el caso de las plataformas digitales de trabajo, en las que no solo se pone en relación la oferta y la demanda de empleo, sino que su labor determina y gestiona el acceso al empleo autónomo por parte de profesionales de distintos sectores, mediante algoritmos específicos. En este caso, el impacto dependerá del alcance del modelo de negocio de cada plataforma y el cumplimiento de la normativa europea y nacional por parte de dichas plataformas, cuya presencia en el mercado y en Internet es global.

Todo ello, tiene un impacto en las personas y en la gestión de sus procesos de búsqueda de empleo, y la huella que puedan dejar. De este modo, en la medida que no siempre es evidente el modelo de negocio que puedan tener los portales de empleo o las plataformas digitales de trabajo, en la medida que se asumen condiciones de uso que no siempre son transparentes, pudiendo ser incluso abusivas, las personas pueden llegar a perder el control sobre sus datos personales, o la información generada sobre intereses o perfiles profesionales.

De hecho, si bien en los portales de empleo y plataformas desarrollados en España o en otros países de la UE, en términos generales se puede comprobar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales, y los derechos asociados a su gestión, por el análisis realizado de los portales y plataformas referidas, no son siempre evidentes, cuando el portal o la plataforma están vinculados a empresas que no están presentes en la UE.

### **La Inteligencia Artificial en el reclutamiento y la contratación de talento**

Randstad en su artículo sobre el uso de la IA generativa en el reclutamiento y la contratación de talento<sup>62</sup> se refiere a que puede utilizarse para conocer las necesidades de personal de la empresa. Este proceso, actualmente, está limitado en la medida que difícilmente las herramientas de IA que se utilicen estarán entrenadas en las necesidades específicas derivadas de los procesos empresariales de cada empresa. Sin embargo, si podría aplicarse en el caso de que se pretenda observar cómo está actuando la competencia, que tipo de ofertas de empleo lanza, y que perfiles vincula a dichas ofertas. La IA generativa también podría utilizarse para que analice la situación de las empresas desde la óptica de la información que sobre sí misma aparece en Internet, con el fin de abordar procesos de investigación interna sobre la propia realidad y su capacidad de atraer talento.

Por otro lado, a pesar de que determinadas características del puesto de trabajo ofertado solo las pueden determinar los responsables de la oferta, la IA generativa puede resultar especialmente útil cuando llega el momento de elaborar una descripción atractiva de la oferta de empleo. La herramienta permitirá regular, el tono verbal de la oferta, los

---

<sup>62</sup> [El impacto de la IA generativa en el reclutamiento y contratación de talento](#). Artículo de 17 de septiembre, 2024, Randstad |



requisitos, asegurar el uso de lenguaje inclusivo, etc. contenidos que podrán ser revisados y adaptados posteriormente, por los responsables de recursos humanos.

Realizada la definición de la oferta de empleo, generalmente se publica por distintos medios, propios y ajenos, con el fin de captar candidatos. A partir de ese momento, las ofertas llegan y podría utilizarse la IA generativa para completar este proceso. En concreto, gracias a las habilidades lingüísticas avanzadas de estas herramientas, es posible la búsqueda de perfiles de candidatos pasivos; es decir, que no han aplicado al proceso de selección. Los modelos extensos de lenguaje (LLM) comprenden la entrada en lenguaje natural, ya sea escrito o hablado, lo que permite a los usuarios de estas herramientas generar consultas, incluidas las búsquedas booleanas, basadas en combinaciones de términos en las bases de datos.

Es habitual referirse, además, al uso de la IA en el proceso de selección de candidatos de forma que sea la herramienta la que realice los procesos iniciales de discriminación de perfiles, según determinadas condiciones preestablecidos. Este proceso, sin embargo, estará limitado por las normas relacionadas con el consentimiento sobre el tratamiento de datos personales, en el caso de no existir y, además, estaría sujeto a los riesgos derivados del uso de herramientas y de los sesgos específicos que introducen. De hecho, los sesgos algorítmicos podrían llevar a los usuarios a discriminar involuntariamente a ciertos candidatos, o a desarrollar procesos discriminatorios que podrían afectar al proceso de selección. Todo ello obliga a que estas herramientas en el futuro sean capaces de prescindir en el proceso de selección de los datos personales, así como de otra información demográfica vinculada a los candidatos.

Trabajar con herramientas de IA puede además ser útil para filtrar los solicitantes que no cumplen los requisitos mínimos establecidos por la oferta de empleo. Igualmente, se pueden usar asistentes conversacionales para recabar información complementaria de los candidatos. Estas herramientas podrían llegar a realizar entrevistas de trabajo básicas. Finalmente, hay que indicar que esta tecnología, permitirá dar soporte a los procesos de incorporación de los nuevos perfiles en la empresa, dando respuesta a las preguntas y las necesidades vinculadas con la incorporación, de forma que las personas puedan consultar aspectos concretos de los procesos internos de la compañía donde se incorporan.

## 4.4. Impacto en las ocupaciones

### Creciente necesidad de personal especializado en tecnologías

Como en todos los sectores en que la transformación digital es un hecho; más aún en este donde se incorporan nuevos modelos de negocio relacionados con la intermediación en el mercado laboral, surge la necesidad de transformar a las empresas que vienen desplegando funciones tradicionales de intermediación.

Se requiere en este sentido profesionales del sector TIC que se puedan incorporar a las empresas, o expertos funcionales que puedan transmitir las necesidades a los proveedores de servicio que aportan soluciones tecnológicas. Todo ello, teniendo en



cuenta los nuevos modelos de negocio, de forma que las empresas encuentren su espacio en esta nueva economía de plataformas que forma parte de la economía digital.

El proceso de transformación digital va más allá de la incorporación de las tecnologías a los procesos que ya se venían desplegando, sino que requiere la transformación de dichos procesos en el marco de la economía digital, por lo que el perfil profesional requerido debe mantener una visión amplia del sector, que permita incorporar las mejores prácticas de la competencia.

#### La opinión de las personas expertas

*“La transformación digital genera la necesidad de perfiles con conocimientos tecnológicos y un cambio en las habilidades, ya que desaparecen tareas rutinarias dando más valor a otras tareas.”*

*“Buscamos personal con dotes comerciales y el conocimiento de las herramientas de trabajo, cada vez son más necesarias las competencias tecnológicas. Entre las habilidades personales valoramos las capacidades relacionadas con la comunicación, gestión del cambio, iniciativa y creatividad, tolerancia a la frustración, o trabajo en equipo”*

### Impacto de la IA generativa en las ocupaciones relacionadas con los recursos humanos

A propósito del uso de inteligencia artificial, cabe hacer referencia a un estudio del World Economic Forum, publicado en 2023, en el que se analiza el impacto de la IA generativa basada en tecnologías del lenguaje en las ocupaciones<sup>63</sup> de diferentes sectores económicos en el ámbito territorial de los Estados Unidos. La metodología aplicada en dicho estudio se basó en la utilización de diferentes fuentes de datos para analizar la exposición de tareas y ocupaciones a la inteligencia artificial generativa, partiendo de una clasificación de más de 19.000 tareas según su potencial de automatización o enriquecimiento mediante modelos de lenguaje (LLMs, en sus siglas en inglés). El estudio clasifica las tareas en cuatro categorías: alto potencial de automatización, alto potencial de aumento (enriquecimiento), bajo potencial de transformación y tareas no basadas en el lenguaje. El análisis se basa en la identificación de las tareas relacionadas con el uso del lenguaje de forma que se identifique si su realización requiere cierto nivel de habilidad en el uso del lenguaje (natural, matemático o computacional). En segundo lugar, se identifica si la tarea requiere de conocimientos específicos para su desempeño (orientado a la solución de problemas de forma creativa, de comunicación con terceros, o de negociación). El resultado es que si las tareas requieren habilidades lingüísticas pero no relacionadas con el conocimiento, podrían automatizarse, si además de requerir habilidades lingüísticas al menos requieren conocimientos específicos, tendría potencialidad para ser enriquecida por la IA, finalmente si no requiere habilidades lingüísticas no tendría potencial de ser transformada por la IA generativa, y si la tarea es demasiado compleja tendría poco potencial, dado el estado del arte de la tecnología.

El análisis realizado en el caso de las ocupaciones vinculadas a la gestión de recursos humanos que serían las que afectarían a buena parte del personal de estructura de las

<sup>63</sup> [Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs](#), 2023 World Economic Forum



ETT, las agencias de colocación y a otra provisión de recursos humanos, muestra que la mitad aproximadamente de las tareas de las ocupaciones podrían automatizarse (22%) o aumentarse (enriquecerse 35%). En concreto el informe analiza un conjunto de ocupaciones relacionadas con los recursos humanos indicando en qué medida se podrían ver afectadas sus tareas por la IA generativa, obteniendo los siguientes resultados

- **Empleados de nómina y gestión de presencia.** Sería la ocupación que más se vería afectada de forma que más del 40% de las tareas podrían automatizarse y cerca de otro cuarenta podrían enriquecerse con el uso de la IA.
- **Especialistas en formación.** En este caso el uso de la IA permitirá aumentar y enriquecer prácticamente el 70% de las tareas que realiza y un 5% podrían automatizarse.
- **Especialistas en recursos humanos.** En este caso también en total el 70% de las tareas podrían automatizarse o enriquecerse, prácticamente en la misma proporción unas y otras.
- **Otros asistentes en recursos humanos-** En este caso entre el 35% y el 40% de las tareas podrían automatizarse.
- **Analistas del mercado de trabajo,** aproximadamente el 55% de las tareas podrían automatizarse o aumentarse.
- **Directores de formación,** un 30% de sus tareas podrían aumentarse, siendo la mayoría demasiado complejas para verse afectadas.
- **Especialistas en relaciones laborales,** en este caso la IA podría aumentar y enriquecer un 40% de las tareas, teniendo un menor potencial para el resto de las tareas por su complejidad vinculada a las relaciones humanas.
- **Directores de recursos humanos.** El 60% de las tareas son demasiado complejas y por tanto de bajo impacto para la IA

Las proporciones anteriores constituyen solo una referencia. Lo relevante, es señalar que la IA generativa, basada en modelos extensos del lenguaje, o de aprendizaje profundo, que utiliza herramientas de procesamiento del lenguaje natural, va a permitir cambiar muchas tareas, permitiendo su automatización y/o enriquecimiento desde el punto de vista del conocimiento. Del mismo modo, es relevante indicar que cuanto más repetitiva es la tarea vinculada al lenguaje mayor potencial de automatización tendrá y que cuanto más compleja, si bien las tareas podrán aumentarse o enriquecerse, sufrirán un menor impacto de la IA, sobre todo aquellas que no son rutinarias, y aquellas en las que intervienen las relaciones humanas, o están basadas en principios éticos o convenciones sociales. Esto da como resultado, según el informe, que las ocupaciones de mayor responsabilidad se verán enriquecidas, pero muchas de las tareas asociadas a procesos de decisión no podrían ser sustituidas.



# Anexo I

## Nota metodológica

El presente estudio se ha desarrollado a partir de una metodología mixta que combina el análisis de fuentes secundarias, el análisis de datos cuantitativos provenientes de fuentes estadísticas y el desarrollo de un trabajo de campo cualitativo.

- **Revisión y análisis de fuentes secundarias.** Se realizó una revisión de fuentes secundarias que incluye normativas, informes sectoriales, estudios previos y otras publicaciones específicas sobre el sector. Este análisis permitió contextualizar la evolución del sector, identificar tendencias clave y establecer un marco de referencia para el estudio.
- **Análisis de datos cuantitativos.** Se analizaron datos cuantitativos provenientes de fuentes estadísticas oficiales y de otros organismos públicos. Este análisis permitió obtener una visión objetiva y cuantificable de la evolución del sector en los últimos años.
- **Trabajo de campo cualitativo.** Que consistió en la realización de entrevistas en profundidad con personas expertas del sector, como representantes de empresas, asociaciones empresariales sectoriales, organizaciones sindicales y especialistas en formación. El análisis cualitativo se complementó con la revisión de fuentes secundarias relacionadas con los temas objeto de investigación.

### Notas específicas respecto a la información contenida en las gráficas

- Se advierte respecto a los datos analizados por tamaño de empresa procedentes de la Encuesta Estructural de Empresas del sector servicios del INE, que las series históricas de algunos de sus indicadores pueden verse interrumpidas por ausencia de datos debido a motivos de secreto estadístico. Esta casuística se identifica en las gráficas: 16, 25, 27, 33, 35, 43, 45, 50, 62 y 69.

## Fuentes estadísticas

- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).
  - Datos específicos sobre la Iniciativa de Formación Programada por las Empresas.
  - Datos específicos sobre la iniciativa de Formación Subvencionada.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
  - Directorio Central de Empresas (DIRCE).  
[https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550)
  - Estadística estructural de empresas: sector servicios.



[https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=resultados&idp=1254735576550)

- Encuesta sobre el uso de TIC y el comercio electrónico en las empresas.  
[https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576692](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176743&menu=ultiDatos&idp=1254735576692)
- Encuesta sobre innovación en las empresas.  
[https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176755&menu=ultiDatos&idp=1254735576669](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176755&menu=ultiDatos&idp=1254735576669)
- [Estadísticas de migraciones y cambios de residencia](#). 2023
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Seguridad Social.
  - Estadística de afiliados medios a la Seguridad Social.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST290/EST291>
- Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
  - Estadística de contratos.  
<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>
  - Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones.  
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas.html>
- [SABI, Sistema Administrativo de Balances Ibéricos](#), datos aportados al Registro Mercantil por las empresas, en cumplimiento de su obligación de depositar las cuentas con carácter anual
- Estadística de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2023, datos facilitados por Asempleo (se integran algunas tablas relacionadas con estos datos en anexo a este informe).

## Bibliográfico

- [Economic Report 2024](#), World Employment Confederation
- [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo](#), 2021, OIT



- [Nick Srnicek y Laurent De Sutter, Platform Capitalism](#) (Cambridge: Polity Press, 2017)
- [Vera Demary y Christian Rusche, The Economics of Platforms](#) (Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft, 2018).
- [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#), OCDE, OIT y Eurostat, 2023
- [The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi](#), UE, 2024
- [Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2024, datos 2023](#). Observatorio de las Ocupaciones, Servicio de Empleo Estatal
- [Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- [Estado del mercado laboral en España, 2023](#) Infojobs-Esade
- [Informe Infoempleo Adecco, 2023](#)
- [The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi](#), UE, 2024
- [El impacto de la IA generativa en el reclutamiento y contratación de talento](#). 17 de septiembre, 2024, Randstad
- [Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs](#). White Paper World Economic Forum (WEF) (2023).
- [Empleos y sectores emergentes. Radiografía de profesiones y sectores emergentes 2024](#) DigitalES (2024).
- [Estado del mercado laboral en España 2023](#) Infojobs-Esade (2024).

## Normativo

- [Convenio número 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Agencias de Empleo Privadas](#), hecho en Ginebra el 19 de junio de 1997.
- [Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.](#)
- [Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.](#)
- [Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.](#)
- [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.](#)
- [Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.](#)
- [Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.](#)
- [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.](#)





## Anexo II Estadísticas de ETT

Se recoge en este anexo la Estadística de ETT del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2023, datos facilitados por ASEMPELO.



Empresas de trabajo temporal, cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización, por comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de las empresas de trabajo temporal.

Año 2023

	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (1)	CESIONES DE TRABAJADORES (2)	CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN (5)					
			Total	Circunstancias de la producción	Fijos discontinuos (3)	Sustitución	Formación, aprendizaje y prácticas	Otros contratos (4)
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>2.193.234</b>	<b>3.682.582</b>	<b>1.946.353</b>	<b>1.476.322</b>	<b>108.329</b>	<b>5.351</b>	<b>146.227</b>
Andalucía	79	219.009	421.275	174.567	224.049	9.992	491	12.176
Aragón	53	97.014	134.860	79.508	49.566	5.593	67	126
Principado de Asturias	23	23.553	41.003	13.846	24.754	2.097	76	230
Illes Balears	15	13.646	25.136	9.676	14.888	502	45	25
Canarias	26	78.779	126.868	85.831	33.946	5.499	17	1.575
Cantabria	21	22.785	45.001	27.090	16.872	1.006	20	13
Castilla-La Mancha	44	94.349	132.276	73.623	50.510	4.840	444	2.859
Castilla y León	33	103.081	170.252	120.841	43.173	5.615	357	266
Cataluña	97	465.972	708.799	458.284	217.179	23.387	1.053	8.896
Comunitat Valenciana	87	253.724	385.333	162.732	204.599	12.143	762	5.097
Extremadura	17	8.353	10.750	6.073	3.519	1.148	9	1
Galicia	33	100.022	174.182	114.238	52.831	6.438	184	491
Comunidad de Madrid	99	338.592	574.807	288.818	258.534	14.724	1.399	11.332
Región de Murcia	62	192.790	454.064	150.209	197.674	3.451	25	102.705
Comunidad Foral de Navarra	34	55.679	87.523	65.117	16.273	5.983	132	18
País Vasco	40	110.849	169.908	102.322	61.890	5.111	250	335
La Rioja	19	15.036	20.544	13.577	6.065	800	20	82
Ceuta	1	-	-	-	-	-	-	-
Melilla	2	1	1	1	-	-	-	-

(1) Datos a 31 de diciembre. Véase nota a este cuadro en FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS.

(2) La información sobre cesiones de trabajadores recoge un acumulado anual de los datos mensuales, contabilizándose tantas veces a un mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en el año a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.

(3) En la categoría 'Fijos discontinuos' se incluyen aquellos CPDs cuyos trabajadores estén contratados como fijos discontinuos en la ETT.

(4) Incluye no contemplados en otros epígrafes o no clasificados.

(5) Debe entenderse un CPD como cada uno de los llamamientos para realizar un trabajo durante un periodo determinado entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por



Contratos de puesta a disposición (\*), por comunidad autónoma del centro de trabajo de las empresas de trabajo temporal.

	VALORES ABSOLUTOS				VARIACIONES SOBRE AÑO ANTERIOR					
					Absolutas			Relativas en porcentaje		
	2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>TOTAL</b>	<b>3.414.733</b>	<b>4.119.203</b>	<b>3.666.128</b>	<b>3.682.582</b>	<b>704.470</b>	<b>-453.075</b>	<b>16.454</b>	<b>20,6</b>	<b>-11,0</b>	<b>0,4</b>
Andalucía	383.960	472.781	423.581	421.275	88.821	-49.200	-2.306	23,1	-10,4	-0,5
Aragón	128.775	167.348	127.047	134.860	38.573	-40.301	7.813	30,0	-24,1	6,1
Principado de Asturias	29.750	46.750	40.760	41.003	17.000	-5.990	243	57,1	-12,8	0,6
Illes Balears	9.791	16.314	19.301	25.136	6.523	2.987	5.835	66,6	18,3	30,2
Canarias	58.847	72.307	108.133	126.868	13.460	35.826	18.735	22,9	49,5	17,3
Cantabria	89.285	76.044	47.990	45.001	-13.241	-28.054	-2.989	-14,8	-36,9	-6,2
Castilla-La Mancha	148.054	183.364	130.883	132.276	35.310	-52.481	1.393	23,8	-28,6	1,1
Castilla y León	193.786	216.074	161.958	170.252	22.288	-54.116	8.294	11,5	-25,0	5,1
Cataluña	536.205	660.920	668.066	708.799	124.715	7.146	40.733	23,3	1,1	6,1
Comunidad Valenciana	421.269	506.303	456.886	385.333	85.034	-49.417	-71.553	20,2	-9,8	-15,7
Extremadura	9.762	10.863	10.998	10.750	1.101	135	-248	11,3	1,2	-2,3
Galicia	157.319	197.741	165.362	174.182	40.422	-32.379	8.820	25,7	-16,4	5,3
Comunidad de Madrid	464.437	593.393	569.639	574.807	128.956	-23.754	5.168	27,8	-4,0	0,9
Región de Murcia	507.362	545.953	452.102	454.064	38.591	-93.851	1.962	7,6	-17,2	0,4
Comunidad Foral de Navarra	107.370	142.722	106.438	87.523	35.352	-36.284	-18.915	32,9	-25,4	-17,8
País Vasco	140.548	179.023	155.156	169.908	38.475	-23.867	14.752	27,4	-13,3	9,5
La Rioja	28.205	31.296	21.823	20.544	3.091	-9.473	-1.279	11,0	-30,3	-5,9
Ceuta y Melilla	8	7	5	1	-1	-2	-4	-12,5	-28,6	-80,0

(\*) Debe entenderse un CPD como cada uno de los llamamientos para realizar un trabajo durante un periodo determinado entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por la ETT.



**Contratos de puesta a disposición (\*), según supuestos de utilización, por sector y división de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria.**

	Año 2023					
	TOTAL	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	FIJOS DISCONTINUOS (1)	SUSTITUCIÓN	FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS	OTROS CONTRATOS (2)
<b>TOTAL</b>	<b>3.682.582</b>	<b>1.946.353</b>	<b>1.476.322</b>	<b>108.329</b>	<b>5.351</b>	<b>146.227</b>
<b>SECTORES</b>						
Agrario	645.939	201.769	329.826	1.447	-	112.897
Industria	1.023.101	697.424	262.684	54.991	2.744	5.258
Construcción	13.423	8.293	3.704	893	13	520
Servicios	2.000.119	1.038.867	880.108	50.998	2.594	27.552
No clasificables	-	-	-	-	-	-
<b>DIVISIONES (Total ≥ 25.000)</b>						
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	645.377	201.311	329.734	1.435	-	112.897
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	498.726	238.051	251.662	8.548	204	261
10 Industria de la alimentación	413.875	295.812	97.193	16.822	722	3.326
55 Servicios de alojamiento	394.139	153.759	227.622	10.930	195	1.633
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	217.671	130.416	74.887	8.280	474	3.614
56 Servicios de comidas y bebidas	211.832	58.762	147.651	3.019	342	2.058
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	142.121	124.333	1.486	33	9	16.260
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	131.364	89.682	34.190	7.256	145	91
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	108.520	65.436	38.785	3.977	211	111
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	88.411	60.815	25.691	1.658	178	69
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	73.847	48.716	21.661	3.014	62	394
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	72.780	51.515	16.960	3.777	139	389
49 Transporte terrestre y por tubería	57.942	42.300	12.439	2.319	22	862
20 Industria química	48.893	30.297	10.704	7.473	144	275
53 Actividades postales y de correos	46.891	23.396	22.892	495	18	90
17 Industria del papel	39.504	24.862	10.632	3.755	83	172
11 Fabricación de bebidas	27.033	20.197	5.708	1.071	22	35
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	25.316	12.350	12.497	355	91	23
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	25.006	9.477	15.000	246	229	54

(1) En la categoría 'Fijos discontinuos' se incluyen aquellos CPDs cuyos trabajadores estén contratados como fijos discontinuos en la ETT.

(2) Incluye no contemplados en otros epígrafes o no clasificados.

(\*) Debe entenderse un CPD como cada uno de los llamamientos para realizar un trabajo durante un periodo determinado entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por la ETT.



Contratos de puesta a disposición (\*), según comunidad autónoma, por sector y división de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria.

	Año 2023								
	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	BALEARS (ILLES)	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA-LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA
<b>TOTAL</b>	<b>421.275</b>	<b>134.860</b>	<b>41.003</b>	<b>25.136</b>	<b>126.868</b>	<b>45.001</b>	<b>132.276</b>	<b>170.252</b>	<b>708.799</b>
<b>SECTOR</b>									
Agrario	93.700	16.227	866	20	2.268	86	17.976	2.205	27.174
Industria	60.039	77.286	12.422	334	5.002	16.961	53.902	122.707	249.980
Construcción	1.434	619	146	101	933	101	217	617	3.291
Servicios	266.102	40.728	27.569	24.681	118.665	27.853	60.181	44.723	428.354
No clasificables	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Contratos de puesta a disposición (\*), según comunidad autónoma, por sector y división

	Año 2023								
	COMUNITAT VALENCIANA	EXTREMADURA	GALICIA	COMUNIDAD DE MADRID	REGIÓN DE MURCIA	COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA	CEUTA Y MELILLA
<b>TOTAL</b>	<b>385.333</b>	<b>10.750</b>	<b>174.182</b>	<b>574.807</b>	<b>454.064</b>	<b>87.523</b>	<b>169.908</b>	<b>20.544</b>	<b>1</b>
<b>SECTOR</b>									
Agrario	87.411	396	3.781	423	388.631	2.984	513	1.278	-
Industria	112.000	5.784	76.342	68.428	25.678	66.159	54.857	15.220	-
Construcción	1.023	148	319	2.478	329	407	1.093	167	-
Servicios	184.899	4.422	93.740	503.478	39.426	17.973	113.445	3.879	1
No clasificables	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y edad.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	2022	2023	Absolutas			Relativas		
			2021	2022	2023	En porcentaje		
	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>3.031.480</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
De 16 a 19 años	148.998	136.224	34.821	2.448	-12.774	31,2	1,7	-8,6
De 20 a 24 años	553.782	446.685	162.524	-147.214	-107.097	30,2	-21,0	-19,3
De 25 a 29 años	477.109	348.437	129.134	-188.321	-128.672	24,1	-28,3	-27,0
De 30 a 34 años	397.547	295.662	94.240	-153.469	-101.885	20,6	-27,9	-25,6
De 35 a 39 años	359.909	265.056	64.075	-149.536	-94.853	14,4	-29,4	-26,4
De 40 a 44 años	383.445	273.572	74.213	-153.701	-109.873	16,0	-28,6	-28,7
De 45 a 49 años	323.873	245.687	74.008	-93.351	-78.186	21,6	-22,4	-24,1
De 50 a 54 años	213.553	166.628	51.087	-47.912	-46.925	24,3	-18,3	-22,0
De 55 a 59 años	116.690	95.924	27.881	-18.844	-20.766	25,9	-13,9	-17,8
De 60 y más años	56.574	51.074	14.846	-9	-5.500	35,6	0,0	-9,7
<b>VARONES</b>	<b>1.916.291</b>	<b>1.458.536</b>	<b>419.911</b>	<b>-659.102</b>	<b>-457.755</b>	<b>19,5</b>	<b>-25,6</b>	<b>-23,9</b>
De 16 a 19 años	102.350	93.809	21.807	-205	-8.541	27,0	-0,2	-8,3
De 20 a 24 años	367.863	298.360	101.623	-103.469	-69.503	27,5	-22,0	-18,9
De 25 a 29 años	306.555	222.666	75.114	-123.480	-83.889	21,2	-28,7	-27,4
De 30 a 34 años	252.851	187.613	53.776	-103.254	-65.238	17,8	-29,0	-25,8
De 35 a 39 años	221.064	160.434	30.081	-101.646	-60.630	10,3	-31,5	-27,4
De 40 a 44 años	233.019	161.244	37.579	-107.471	-71.775	12,4	-31,6	-30,8
De 45 a 49 años	192.514	143.974	40.395	-65.516	-48.540	18,6	-25,4	-25,2
De 50 a 54 años	125.607	96.285	30.832	-36.041	-29.322	23,6	-22,3	-23,3
De 55 a 59 años	74.617	59.324	18.506	-16.155	-15.293	25,6	-17,8	-20,5
De 60 y más años	39.851	34.827	10.198	-1.865	-5.024	32,4	-4,5	-12,6
<b>MUJERES</b>	<b>1.115.189</b>	<b>866.413</b>	<b>306.918</b>	<b>-290.807</b>	<b>-248.776</b>	<b>27,9</b>	<b>-20,7</b>	<b>-22,3</b>
De 16 a 19 años	46.648	42.415	13.014	2.653	-4.233	42,0	6,0	-9,1
De 20 a 24 años	185.919	148.325	60.901	-43.745	-37.594	36,1	-19,0	-20,2
De 25 a 29 años	170.554	125.771	54.020	-64.841	-44.783	29,8	-27,5	-26,3
De 30 a 34 años	144.696	108.049	40.464	-50.215	-36.647	26,2	-25,8	-25,3
De 35 a 39 años	138.845	104.622	33.994	-47.890	-34.223	22,3	-25,6	-24,6
De 40 a 44 años	150.426	112.328	36.634	-46.230	-38.098	22,9	-23,5	-25,3
De 45 a 49 años	131.359	101.713	33.613	-27.835	-29.646	26,8	-17,5	-22,6
De 50 a 54 años	87.946	70.343	20.255	-11.871	-17.603	25,5	-11,9	-20,0
De 55 a 59 años	42.073	36.600	9.375	-2.689	-5.473	26,5	-6,0	-13,0
De 60 y más años	16.723	16.247	4.648	1.856	-476	45,5	12,5	-2,8



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y nivel de estudios terminados.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
			Absolutas			Relativas		
	2022	2023	2021	2022	2023	En porcentaje		
	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>3.031.480</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
Sin estudios	261.435	198.957	20.048	-146.166	-62.478	5,2	-35,9	-23,9
Estudios primarios	705.252	593.882	128.471	-99.501	-111.370	19,0	-12,4	-15,8
Estudios secundarios	1.723.610	1.300.884	478.961	-581.233	-422.726	26,2	-25,2	-24,5
Programas formación profesional	191.449	135.918	42.284	-80.145	-55.531	18,4	-29,5	-29,0
Educación general	1.532.161	1.164.966	436.677	-501.088	-367.195	27,4	-24,6	-24,0
Estudios postsecundarios	341.183	231.226	99.349	-123.009	-109.957	27,2	-26,5	-32,2
Técnico-profesionales superiores	127.393	94.461	39.135	-45.139	-32.932	29,3	-26,2	-25,9
Primer ciclo	37.404	24.564	6.007	-17.202	-12.840	12,4	-31,5	-34,3
Segundo y tercer ciclo	163.558	105.250	49.277	-57.567	-58.308	28,7	-26,0	-35,6
Otros	12.828	6.951	4.930	-3.101	-5.877	44,8	-19,5	-45,8
<b>VARONES</b>	<b>1.916.291</b>	<b>1.458.536</b>	<b>419.911</b>	<b>-659.102</b>	<b>-457.755</b>	<b>19,5</b>	<b>-25,6</b>	<b>-23,9</b>
Sin estudios	197.555	151.012	10.115	-123.299	-46.543	3,3	-38,4	-23,6
Estudios primarios	476.793	395.428	77.600	-74.840	-81.365	16,4	-13,6	-17,1
Estudios secundarios	1.056.618	788.979	276.267	-386.989	-267.639	23,7	-26,8	-25,3
Programas formación profesional	120.303	83.386	26.707	-54.216	-36.917	18,1	-31,1	-30,7
Educación general	936.315	705.593	249.560	-332.773	-230.722	24,5	-26,2	-24,6
Estudios postsecundarios	185.325	123.117	55.929	-73.974	-62.208	27,5	-28,5	-33,6
Técnico-profesionales superiores	77.942	56.495	24.148	-29.471	-21.447	29,0	-27,4	-27,5
Primer ciclo	19.149	12.764	3.896	-9.560	-6.385	15,7	-33,3	-33,3
Segundo y tercer ciclo	79.770	49.434	23.944	-32.056	-30.336	27,2	-28,7	-38,0
Otros	8.464	4.424	3.941	-2.887	-4.040	53	-25,4	-47,7
<b>MUJERES</b>	<b>1.115.189</b>	<b>866.413</b>	<b>306.918</b>	<b>-290.807</b>	<b>-248.776</b>	<b>27,9</b>	<b>-20,7</b>	<b>-22,3</b>
Sin estudios	63.880	47.945	9.933	-22.867	-15.935	12,9	-26,4	-24,9
Estudios primarios	228.459	198.454	50.871	-24.661	-30.005	25,2	-9,7	-13,1
Estudios secundarios	666.992	511.905	202.694	-194.244	-155.087	30,8	-22,6	-23,3
Programas formación profesional	71.146	52.532	15.577	-25.929	-18.614	19,1	-26,7	-26,2
Educación general	595.846	459.373	187.117	-168.315	-136.473	32,4	-22,0	-22,9
Estudios postsecundarios	155.858	108.109	43.420	-49.035	-47.749	26,9	-23,9	-30,6
Técnico-profesionales superiores	49.451	37.966	14.987	-15.668	-11.485	29,9	-24,1	-23,2
Primer ciclo	18.255	11.800	2.111	-7.642	-6.455	8,9	-29,5	-35,4
Segundo y tercer ciclo	83.788	55.816	25.333	-25.511	-27.972	30,2	-23,3	-33,4
Otros	4.364	2.527	989	-214	-1.837	28	-4,7	-42,1



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y modalidad del contrato.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	2022	2023	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>3.031.480</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
Indefinidos	240.872	360.031	639	239.834	119.159	160,2	23.105,4	49,5
Fijos discontinuos	233.376	353.363	37	233.328	119.987	336,4	486.100,0	51,4
No fijos discontinuos	7.496	6.668	602	6.506	-828	155,2	657,2	-11,0
Obra o servicio	325.285	0	198.154	-1.123.488	-325.285	15,8	-77,5	-100,0
Circunstancias de la producción	2.317.599	1.813.950	522.719	-165.772	-503.649	26,7	-6,7	-21,7
Sustitución	86.487	74.016	5.027	39.222	-12.471	11,9	83,0	-14,4
Otros contratos temporales (1)	61.237	76.952	290	60.295	15.715	44,5	6.400,7	25,7
<b>VARONES</b>	<b>1.916.291</b>	<b>1.458.536</b>	<b>419.911</b>	<b>-659.102</b>	<b>-457.755</b>	<b>19,5</b>	<b>-25,6</b>	<b>-23,9</b>
Indefinidos	169.120	253.026	465	168.384	83.906	171,6	22.878,3	49,6
Fijos discontinuos	164.692	249.670	8	164.681	84.978	266,7	1.497.100,0	51,6
No fijos discontinuos	4.428	3.356	457	3.703	-1.072	170,5	510,8	-24,2
Obra o servicio	222.403	0	120.397	-766.675	-222.403	13,9	-77,5	-100,0
Circunstancias de la producción	1.437.435	1.118.952	295.563	-116.440	-318.483	23,5	-7,5	-22,2
Sustitución	52.980	44.278	3.314	21.768	-8.702	11,9	69,7	-16,4
Otros contratos temporales (1)	34.353	42.280	172	33.861	7.927	53,8	6.882,3	23,1
<b>MUJERES</b>	<b>1.115.189</b>	<b>866.413</b>	<b>306.918</b>	<b>-290.807</b>	<b>-248.776</b>	<b>27,9</b>	<b>-20,7</b>	<b>-22,3</b>
Indefinidos	71.752	107.005	174	71.450	35.253	135,9	23.658,9	49,1
Fijos discontinuos	68.684	103.693	29	68.647	35.009	362,5	185.532,4	51,0
No fijos discontinuos	3.068	3.312	145	2.803	244	120,8	1.057,7	8,0
Obra o servicio	102.882	0	77.757	-356.813	-102.882	20,4	-77,6	-100,0
Circunstancias de la producción	880.164	694.998	227.156	-49.332	-185.166	32,3	-5,3	-21,0
Sustitución	33.507	29.738	1.713	17.454	-3.769	11,9	108,7	-11,2
Otros contratos temporales (1)	26.884	34.672	118	26.434	7.788	35,5	5.874,2	29,0

(1) Incluye contratos temporales no desglosados en epígrafes anteriores.



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y duración del contrato.

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	2022	2023	Absolutas			Relativas		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>3.031.480</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
De 1 mes o menos	1.949.301	1.507.605	469.734	-478.795	-441.696	24,0	-19,7	-22,7
De 1 a 6 días	1.158.741	878.017	266.192	-235.068	-280.724	23,6	-16,9	-24,2
De 7 a 10 días	231.733	158.770	145.175	-374.636	-72.963	31,5	-61,8	-31,5
De 11 a 15 días	246.267	197.349	26.756	63.990	-48.918	17,2	35,1	-19,9
De 16 días a 1 mes	312.560	273.469	31.611	66.919	-39.091	14,8	27,2	-12,5
De 1 a 3 meses	355.399	311.412	36.977	181.052	-43.987	26,9	103,8	-12,4
De 3 a 6 meses	65.877	50.464	14.757	23.091	-15.413	52,6	54,0	-23,4
De 6 meses a 1 año	3.758	3.281	-39	-709	-477	-0,9	-15,9	-12,7
Más de 1 año	62	17	124	-245	-45	67,8	-79,8	-72,6
Indeterminada	416.211	92.139	204.637	-914.137	-324.072	18,2	-68,7	-77,9
Indefinida	240.872	360.031	639	239.834	119.159	160,2	23.105,4	49,5
<b>VARONES</b>	<b>1.916.291</b>	<b>1.458.536</b>	<b>419.911</b>	<b>-659.102</b>	<b>-457.755</b>	<b>19,5</b>	<b>-25,6</b>	<b>-23,9</b>
De 1 mes o menos	1.201.806	922.811	258.474	-314.837	-278.995	20,5	-20,8	-23,2
De 1 a 6 días	710.274	531.422	141.892	-142.698	-178.852	20,0	-16,7	-25,2
De 7 a 10 días	141.162	96.246	81.467	-237.341	-44.916	27,4	-62,7	-31,8
De 11 a 15 días	147.778	120.354	16.041	28.109	-27.424	15,5	23,5	-18,6
De 16 días a 1 mes	202.592	174.789	19.074	37.093	-27.803	13,0	22,4	-13,7
De 1 a 3 meses	226.365	195.190	20.831	111.816	-31.175	22,2	97,6	-13,8
De 3 a 6 meses	41.931	31.622	10.390	12.587	-10.309	54,8	42,9	-24,6
De 6 meses a 1 año	2.417	2.094	-388	-492	-323	-11,8	-16,9	-13,4
Más de 1 año	43	11	83	-149	-32	76,1	-77,6	-74,4
Indeterminada	274.609	53.782	130.056	-636.411	-220.827	16,7	-69,9	-80,4
Indefinida	169.120	253.026	465	168.384	83.906	171,6	22.878,3	49,6
<b>MUJERES</b>	<b>1.115.189</b>	<b>866.413</b>	<b>306.918</b>	<b>-290.807</b>	<b>-248.776</b>	<b>27,9</b>	<b>-20,7</b>	<b>-22,3</b>
De 1 mes o menos	747.495	584.794	211.260	-163.958	-162.701	30,2	-18,0	-21,8
De 1 a 6 días	448.467	346.595	124.300	-92.370	-101.872	29,8	-17,1	-22,7
De 7 a 10 días	90.571	62.524	63.708	-137.295	-28.047	38,8	-60,3	-31,0
De 11 a 15 días	98.489	76.995	10.715	35.881	-21.494	20,6	57,3	-21,8
De 16 días a 1 mes	109.968	98.680	12.537	29.826	-11.288	18,5	37,2	-10,3
De 1 a 3 meses	129.034	116.222	16.146	69.236	-12.812	37,0	115,8	-9,9
De 3 a 6 meses	23.946	18.842	4.367	10.504	-5.104	48,1	78,1	-21,3
De 6 meses a 1 año	1.341	1.187	349	-217	-154	28,9	-13,9	-11,5
Más de 1 año	19	6	41	-96	-13	55,4	-83,5	-68,4
Indeterminada	141.602	38.357	74.581	-277.726	-103.245	21,6	-66,2	-72,9
Indefinida	71.752	107.005	174	71.450	35.253	135,9	23.658,9	49,1



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y grupo principal de ocupación.

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
		Absolutas			Relativas En porcentaje		
		2023	2021	2022	2023	2021	2022
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
A Directores y Gerentes	1.198	566	96	-437	58,2	6,2	-26,7
B Técnicos y profes., científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.723	744	-890	-1.048	25,5	-24,3	-37,8
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	133.849	49.691	29.144	-17.064	68,9	23,9	-11,3
D Técnicos; profesionales de apoyo	83.096	23.900	-24.281	-14.485	24,4	-19,9	-14,8
E Empleados de oficina que no atienden al público	47.801	24.026	-44.641	-20.193	27,1	-39,6	-29,7
F Empleados de oficina que atienden al público	56.250	15.205	-17.175	-19.608	19,5	-18,5	-25,8
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	243.562	90.429	38.759	-61.142	51,5	14,6	-20,1
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	10.348	4.212	-2.233	-947	45,2	-16,5	-8,4
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1.347	541	-379	-226	38,3	-19,4	-14,4
J Trabajadores cualif. en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12.412	-2.952	-9.244	-2.792	-10,8	-37,8	-18,4
K Trabajadores cualif. de la construcción, excepto operadores de máquinas	4.426	624	-1.820	-796	9,7	-25,8	-15,2
L Trab.cualif. de las ind.manufactureras, exc. operadores instalaciones y maq.	111.498	26.799	-59.836	-59.748	13,1	-25,9	-34,9
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	124.661	45.600	-46.051	-11.663	33,3	-25,3	-8,6
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	103.008	41.027	-76.861	-61.946	20,4	-31,8	-37,6
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	172.288	83.005	-70.169	-66.682	36,7	-22,7	-27,9
P Peones de la agricult., pesca, construc., indust. manufactureras y transportes	1.217.397	323.319	-664.284	-367.653	16,8	-29,5	-23,2



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y grupo principal de ocupación.

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
		Absolutas			Relativas En porcentaje		
		2023	2021	2022	2023	2021	2022
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
<b>VARONES</b>	<b>1.458.536</b>	<b>419.911</b>	<b>-659.102</b>	<b>-457.755</b>	<b>19,5</b>	<b>-25,6</b>	<b>-23,9</b>
A Directores y Gerentes	858	493	129	-443	72,6	11,0	-34,1
B Técnicos y profes., científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	470	355	-425	-326	41,0	-34,8	-41,0
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	72.211	27.742	14.775	-10.657	68,8	21,7	-12,9
D Técnicos; profesionales de apoyo	47.758	14.182	-13.788	-8.105	25,6	-19,8	-14,5
E Empleados de oficina que no atienden al público	22.520	12.405	-23.631	-11.477	27,4	-41,0	-33,8
F Empleados de oficina que atienden al público	19.835	5.020	-4.489	-5.797	20,0	-14,9	-22,6
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	117.520	42.479	15.024	-31.025	46,7	11,3	-20,9
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	3.816	1.729	-745	99	63,3	-16,7	2,7
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1.008	377	-227	-38	42,1	-17,8	-3,6
J Trabajadores cualif. en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	8.292	-1.418	-7.957	-2.615	-7,0	-42,2	-24,0
K Trabajadores cualif. de la construcción, excepto operadores de máquinas	3.928	225	-1.404	-596	3,9	-23,7	-13,2
L Trab.cualif. de las ind.manufactureras, exc. operadores instalaciones y maq.	69.032	16.126	-36.121	-39.665	12,5	-24,9	-36,5
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	76.533	27.287	-30.875	-5.890	31,7	-27,3	-7,1
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	94.701	37.206	-68.174	-53.230	20,8	-31,5	-36,0
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	85.893	39.761	-45.845	-40.267	30,1	-26,7	-31,9
P Peones de la agricult., pesca, construc., indust. manufactureras y transportes	834.091	195.884	-455.325	-247.659	14,6	-29,6	-22,9



Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y grupo principal de ocupación.

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
		Absolutas			Relativas En porcentaje		
		2023	2021	2022	2023	2021	2022
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>2.324.949</b>	<b>726.829</b>	<b>-949.909</b>	<b>-706.531</b>	<b>22,3</b>	<b>-23,9</b>	<b>-23,3</b>
<b>MUJERES</b>	<b>866.413</b>	<b>306.918</b>	<b>-290.807</b>	<b>-248.776</b>	<b>27,9</b>	<b>-20,7</b>	<b>-22,3</b>
A Directores y Gerentes	340	73	-33	6	24,8	-9,0	1,8
B Técnicos y profes., científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.253	389	-465	-722	19,0	-19,1	-36,6
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	61.638	21.949	14.369	-6.407	69,2	26,8	-9,4
D Técnicos; profesionales de apoyo	35.338	9.718	-10.493	-6.380	22,9	-20,1	-15,3
E Empleados de oficina que no atienden al público	25.281	11.621	-21.010	-8.716	26,8	-38,2	-25,6
F Empleados de oficina que atienden al público	36.415	10.185	-12.686	-13.811	19,3	-20,2	-27,5
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	126.042	47.950	23.735	-30.117	56,8	17,9	-19,3
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	6.532	2.483	-1.488	-1.046	37,7	-16,4	-13,8
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	339	164	-152	-188	31,8	-22,4	-35,7
J Trabajadores cualif. en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4.120	-1.534	-1.287	-177	-21,6	-23,0	-4,1
K Trabajadores cualif. de la construcción, excepto operadores de máquinas	498	399	-416	-200	55,8	-37,3	-28,7
L Trab.cualif. de las ind.manufactureras, exc. operadores instalaciones y maq.	42.466	10.673	-23.715	-20.083	14,1	-27,5	-32,1
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	48.128	18.313	-15.176	-5.773	36,1	-22,0	-10,7
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	8.307	3.821	-8.687	-8.716	17,5	-33,8	-51,2
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	86.395	43.244	-24.324	-26.415	46,1	-17,7	-23,4
P Peones de la agricult., pesca, construc., indust. manufactureras y transportes	383.306	127.435	-208.959	-119.994	21,8	-29,3	-23,8

(1) El total incluye los contratos correspondientes al grupo principal Q "Ocupaciones militares" de la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-2011.



Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, por sexo y edad (1).

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	2022	2023	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>807.704</b>	<b>702.623</b>	<b>111.082</b>	<b>30.947</b>	<b>-105.081</b>	<b>16,7</b>	<b>4,0</b>	<b>-13,0</b>
De 16 a 19 años	49.016	47.712	9.898	11.142	-1.304	35,4	29,4	-2,7
De 20 a 24 años	165.286	148.240	29.707	13.178	-17.046	24,3	8,7	-10,3
De 25 a 29 años	134.235	113.007	17.923	-2.184	-21.228	15,1	-1,6	-15,8
De 30 a 34 años	107.469	91.733	13.643	-537	-15.736	14,5	-0,5	-14,6
De 35 a 39 años	92.053	77.579	7.799	-2.095	-14.474	9,0	-2,2	-15,7
De 40 a 44 años	92.516	76.245	8.537	-1.447	-16.271	10,0	-1,5	-17,6
De 45 a 49 años	77.415	67.120	10.254	3.579	-10.295	16,1	4,8	-13,3
De 50 a 54 años	50.652	44.761	7.021	3.869	-5.891	17,7	8,3	-11,6
De 55 a 59 años	26.669	24.191	3.948	3.128	-2.478	20,2	13,3	-9,3
De 60 y más años	12.393	12.035	2.352	2.314	-358	30,4	23,0	-2,9
<b>VARONES</b>	<b>478.352</b>	<b>415.465</b>	<b>61.221</b>	<b>10.569</b>	<b>-62.887</b>	<b>15,1</b>	<b>2,3</b>	<b>-13,1</b>
De 16 a 19 años	30.938	30.232	6.005	6.535	-706	32,6	26,8	-2,3
De 20 a 24 años	102.500	92.157	17.657	7.594	-10.343	22,9	8,0	-10,1
De 25 a 29 años	81.220	68.725	10.243	-2.246	-12.495	14,0	-2,7	-15,4
De 30 a 34 años	64.417	54.983	7.288	-856	-9.434	12,6	-1,3	-14,6
De 35 a 39 años	52.991	44.343	3.303	-2.474	-8.648	6,3	-4,5	-16,3
De 40 a 44 años	52.039	42.619	3.917	-2.712	-9.420	7,7	-5,0	-18,1
De 45 a 49 años	42.788	36.679	5.153	861	-6.109	14,0	2,1	-14,3
De 50 a 54 años	28.006	24.272	3.873	1.245	-3.734	16,9	4,7	-13,3
De 55 a 59 años	15.507	13.840	2.279	1.368	-1.667	19,2	9,7	-10,7
De 60 y más años	7.946	7.615	1.503	1.254	-331	29,0	18,7	-4,2
<b>MUJERES</b>	<b>329.352</b>	<b>287.158</b>	<b>49.861</b>	<b>20.378</b>	<b>-42.194</b>	<b>19,2</b>	<b>6,6</b>	<b>-12,8</b>
De 16 a 19 años	18.078	17.480	3.893	4.607	-598	40,6	34,2	-3,3
De 20 a 24 años	62.786	56.083	12.050	5.584	-6.703	26,7	9,8	-10,7
De 25 a 29 años	53.015	44.282	7.680	62	-8.733	17,0	0,1	-16,5
De 30 a 34 años	43.052	36.750	6.355	319	-6.302	17,5	0,7	-14,6
De 35 a 39 años	39.062	33.236	4.496	379	-5.826	13,2	1,0	-14,9
De 40 a 44 años	40.477	33.626	4.620	1.265	-6.851	13,4	3,2	-16,9
De 45 a 49 años	34.627	30.441	5.101	2.718	-4.186	19,0	8,5	-12,1
De 50 a 54 años	22.646	20.489	3.148	2.624	-2.157	18,7	13,1	-9,5
De 55 a 59 años	11.162	10.351	1.669	1.760	-811	21,6	18,7	-7,3
De 60 y más años	4.447	4.420	849	1.060	-27	33,5	31,3	-0,6

(1) Trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias y cuyo contrato o contratos de trabajo han sido registrados en el año de referencia de los datos. Véanse notas generales en FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS.



Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, por sexo y nivel de estudios terminados (1).

	AMBOS SEXOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
	2022	2023	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>AMBOS SEXOS</b>	<b>807.704</b>	<b>702.623</b>	<b>111.082</b>	<b>30.947</b>	<b>-105.081</b>	<b>16,7</b>	<b>4,0</b>	<b>-13,0</b>
Sin estudios	59.610	51.675	-1.025	-1.286	-7.935	-1,7	-2,1	-13,3
Estudios primarios	196.498	186.525	23.176	18.540	-9.973	15,0	10,4	-5,1
Estudios secundarios	458.266	389.894	71.198	19.581	-68.372	19,4	4,5	-14,9
Programas formación profesional	46.395	38.710	4.484	-1.022	-7.685	10,4	-2,2	-16,6
Educación general	411.871	351.184	66.714	20.603	-60.687	20,6	5,3	-14,7
Estudios postsecundarios	93.330	74.529	17.733	-5.888	-18.801	21,8	-5,9	-20,1
Técnico-profesionales superiores	34.130	28.795	6.777	-1.150	-5.335	23,8	-3,3	-15,6
Primer ciclo	9.393	7.313	164	-1.060	-2.080	1,6	-10,1	-22,1
Segundo y tercer ciclo	45.580	34.919	9.881	-3.023	-10.661	25,5	-6,2	-23,4
Otros	4.227	3.502	911	-655	-725	22,9	-13,4	-17,2
<b>VARONES</b>	<b>478.352</b>	<b>415.465</b>	<b>61.221</b>	<b>10.569</b>	<b>-62.887</b>	<b>15,1</b>	<b>2,3</b>	<b>-13,1</b>
Sin estudios	41.439	35.553	-1.599	-1.054	-5.886	-3,6	-2,5	-14,2
Estudios primarios	123.000	114.981	12.632	9.967	-8.019	12,6	8,8	-6,5
Estudios secundarios	267.466	227.922	40.697	5.386	-39.544	18,4	2,1	-14,8
Programas formación profesional	27.797	23.070	2.646	-1.098	-4.727	10,1	-3,8	-17,0
Educación general	239.669	204.852	38.051	6.484	-34.817	19,5	2,8	-14,5
Estudios postsecundarios	46.447	37.009	9.491	-3.730	-9.438	23,3	-7,4	-20,3
Técnico-profesionales superiores	19.232	15.988	3.876	-1.090	-3.244	23,6	-5,4	-16,9
Primer ciclo	4.140	3.331	194	-529	-809	4,3	-11,3	-19,5
Segundo y tercer ciclo	20.384	15.436	4.666	-1.442	-4.948	27,2	-6,6	-24,3
Otros	2.691	2.254	755	-669	-437	29	-20	-16,2
<b>MUJERES</b>	<b>329.352</b>	<b>287.158</b>	<b>49.861</b>	<b>20.378</b>	<b>-42.194</b>	<b>19,2</b>	<b>6,6</b>	<b>-12,8</b>
Sin estudios	18.171	16.122	574	-232	-2.049	3,2	-1,3	-11,3
Estudios primarios	73.498	71.544	10.544	8.573	-1.954	19,4	13,2	-2,7
Estudios secundarios	190.800	161.972	30.501	14.195	-28.828	20,9	8,0	-15,1
Programas formación profesional	18.598	15.640	1.838	76	-2.958	11,0	0,4	-15,9
Educación general	172.202	146.332	28.663	14.119	-25.870	22,1	8,9	-15,0
Estudios postsecundarios	46.883	37.520	8.242	-2.158	-9.363	20,2	-4,4	-20,0
Técnico-profesionales superiores	14.898	12.807	2.901	-60	-2.091	24,1	-0,4	-14,0
Primer ciclo	5.253	3.982	-30	-531	-1.271	-0,5	-9,2	-24,2
Segundo y tercer ciclo	25.196	19.483	5.215	-1.581	-5.713	24,2	-5,9	-22,7
Otros	1.536	1.248	156	14	-288	11	1	-18,8

(1) Trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias y cuyo contrato o contratos de trabajo han sido registrados en el año de referencia de los datos. Véanse notas generales en FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS.



Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en empresas de trabajo temporal, según sexo por tipo de trabajador y edad (1).

	Media anual					
	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<b>TOTAL (2)</b>	<b>219.850</b>	<b>201.163</b>	<b>132.979</b>	<b>120.928</b>	<b>86.871</b>	<b>80.236</b>
<b>Tipo de trabajador</b>						
Trabajadores cedidos a empresas usuarias	210.781	192.340	130.645	118.655	80.136	73.686
Trabajadores de estructura de la propia ETT	8.963	8.706	2.289	2.223	6.674	6.483
<b>Edad</b>						
De 16 a 19 años	7.035	7.297	4.880	4.999	2.156	2.298
De 20 a 24 años	35.088	33.464	23.017	21.737	12.072	11.727
De 25 a 29 años	38.056	33.599	23.135	20.639	14.920	12.960
De 30 a 34 años	31.990	28.640	19.115	17.024	12.875	11.616
De 35 a 39 años	27.892	24.687	16.251	14.216	11.641	10.471
De 40 a 44 años	29.130	25.192	16.670	14.183	12.461	11.009
De 45 a 49 años	24.478	22.607	13.940	12.737	10.538	9.870
De 50 a 54 años	15.418	14.703	8.984	8.358	6.434	6.345
De 55 a 59 años	7.637	7.659	4.773	4.723	2.864	2.936
De 60 y más años	3.128	3.315	2.216	2.311	912	1.004

(1) Los datos reflejan la media anual de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en empresas de trabajo temporal a fecha final de cada trimestre.

(2) Incluye los no clasificables por tipo de trabajador.



Trabajadores afiliados a la Seguridad Social por comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de las empresas de trabajo temp

	Media anual					
	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<b>TOTAL</b>	<b>219.850</b>	<b>201.163</b>	<b>132.979</b>	<b>120.928</b>	<b>86.871</b>	<b>80.236</b>
Andalucía	23.514	21.023	13.736	12.364	9.778	8.660
Aragón	8.908	9.104	5.608	5.805	3.300	3.300
Principado de Asturias	2.863	2.514	1.879	1.747	984	768
Illes Balears	801	713	408	361	393	352
Canarias	4.183	4.857	2.159	2.530	2.024	2.327
Cantabria	2.732	2.066	1.620	1.255	1.113	811
Castilla-La Mancha	9.367	9.991	5.430	5.619	3.937	4.372
Castilla y León	8.732	8.327	5.221	4.967	3.511	3.360
Cataluña	50.621	43.876	30.264	26.048	20.357	17.827
Comunitat Valenciana	22.053	19.945	14.177	12.831	7.876	7.114
Extremadura	1.780	1.522	893	759	888	763
Galicia	10.017	8.986	5.159	4.557	4.858	4.429
Comunidad de Madrid	38.075	34.133	21.096	18.402	16.979	15.731
Región de Murcia	20.792	19.825	15.217	14.506	5.575	5.319
Comunidad Foral de Navarra	5.234	4.977	3.329	3.112	1.905	1.865
País Vasco	8.759	8.028	5.965	5.315	2.794	2.713
La Rioja	1.421	1.279	820	754	601	525
Ceuta y Melilla	1	1	-	-	1	1

(1) Los datos reflejan la media anual de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en empresas de trabajo temporal a fecha final de cada trimestre.



## **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)**

### **1.- Materia objeto de investigación**

La información que se ofrece está referida a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), a los contratos de puesta a disposición celebrados entre estas empresas y las empresas usuarias, a las características de los trabajadores contratados por las ETT y a los contratos efectuados por las mismas y registrados en los Servicios Públicos de Empleo, así como a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ETT.

### **2.- Principales disposiciones legales**

Las principales disposiciones legales vigentes durante el período de referencia de los datos son la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, la Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, que desarrolla el Real Decreto 417/2015 y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

### **3.- Fuentes de información**

La información de base utilizada para elaborar este apartado se obtiene, según los casos, de las fuentes que a continuación se indican:

La correspondiente a las empresas de trabajo temporal procede de la base de datos central de empresas de trabajo temporal que recoge los datos de los Registros de Empresas de Trabajo Temporal con la correspondiente información sobre inscripciones de ETT.

La información referida a los contratos de puesta a disposición y a las cesiones de trabajadores a las empresas usuarias procede de las "Relaciones de contratos de puesta a disposición" que transmiten mensualmente las ETT a la autoridad laboral competente, disponibles en la base de datos central de empresas de trabajo temporal.

La información referida a los trabajadores contratados por las ETT para ser cedidos a empresas usuarias y a los contratos efectuados por las ETT y registrados en los Servicios Públicos de Empleo se obtiene de una explotación específica de la base de datos de contratos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal.

La información sobre trabajadores afiliados en ETT se obtiene mediante la explotación específica del fichero de afiliación a los distintos regímenes de Seguridad Social por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, a partir de la información sobre NIF de ETT disponible en la base de datos central de empresas de trabajo temporal.

La estadística se elabora en la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral de este Ministerio, a partir de la información facilitada por las autoridades laborales, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social.

No se incluye información correspondiente a centros portuarios de empleo que, creados al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operan como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba.



#### 4. - Notas generales

Se denomina ETT a aquella empresa cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar como agencias de colocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

La información sobre cesiones de trabajadores recoge un acumulado de los correspondientes datos mensuales, contabilizándose tantas veces a un mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en el año a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Los datos de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por ETT recogen exclusivamente los contratos de trabajo efectuados por las ETT con trabajadores para prestar servicios en empresas usuarias. Los trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias se han obtenido mediante consolidación, por indicador de persona física, de la información de los contratos registrados por ETT, eliminando las duplicidades motivadas por la contratación en más de una ocasión de un mismo trabajador para ser cedido a empresas usuarias en el periodo considerado. En el apartado Contratos Registrados a Trabajadores Extranjeros (CEX) de este anuario se puede ampliar la información sobre trabajadores y contratos registrados con datos referidos a trabajadores extranjeros contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias.

Las cifras sobre trabajadores afiliados en ETT reflejan el número de situaciones que generan obligación de cotizar, contabilizándose una misma persona tantas veces como situaciones de cotización tenga, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen de Seguridad Social o en varios de ellos. Por ello las cifras ofrecidas no se corresponden estrictamente con el número de trabajadores.

Los datos de actividad económica que figuran en el apartado se refieren a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, según establece el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009.

Los datos por ocupación que figuran en el apartado se refieren a la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, según establece el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Los datos por nivel de estudios terminados que figuran en el apartado se refieren a la Clasificación Nacional de Educación 2000, según establece el Real Decreto 269/2000, de 25 de febrero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Educación 2000.

#### 5. - Notas a cuadros

ETT-1. El desglose territorial de ETT se obtiene a partir de la información disponible sobre los centros de trabajo de ETT que figuran abiertos a 31 de diciembre para la presentación de relaciones de cpds en la aplicación SIGETT que da cobertura a la base de datos central de empresas de trabajo temporal y al Registro de Empresas de Trabajo temporal. Los datos para cada comunidad autónoma y provincia se corresponden con las ETT que tienen algún centro de trabajo en el respectivo ámbito. Dado que una misma ETT puede tener centros de trabajo en varias provincias pertenecientes a una o varias comunidades autónomas, la suma de los datos provinciales no tiene por qué coincidir con el total de la comunidad autónoma a la que pertenecen ni la suma de los datos para cada comunidad autónoma tiene por qué coincidir con el total nacional.



# Índices de gráficas, tablas y figuras

## Índice de gráficas

Gráfica 1. Evolución de la distribución del número de empresas del sector de empresas de trabajo temporal (%) .....	22
Gráfica 2. Evolución del número de empresas de actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) .....	23
Gráfica 3. Evolución del número de empresas de actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) .....	23
Gráfica 4. Distribución territorial de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (%)	26
Gráfica 5. Evolución del número de empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) .....	26
Gráfica 6. Evolución del número de empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (principales segmentos) .....	27
Gráfica 7. Distribución territorial de las empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781) (%) .....	28
Gráfica 8. Evolución del número de empresas de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) .....	29
Gráfica 9. Evolución del número de empresas de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (principales segmentos) .....	29
Gráfica 10. Evolución de la distribución de la cifra de negocio por subsectores de actividad (%) .....	31
Gráfica 11. Evolución de la cifra de negocio de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	32
Gráfica 12. Evolución de la cifra de negocio de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total y principales segmentos por tamaño) (miles de euros a precios corrientes) .....	33
Gráfica 13. Evolución de las ventas (ingresos) totales de las empresas de trabajo temporal acreditadas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (euros a precios corrientes)	34
Gráfica 14. Evolución de las ventas (ingresos) por segmentos de empresas de trabajo temporal acreditadas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (euros a precios corrientes) .....	35
Gráfica 15. Evolución de la cifra de negocio de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)	35
Gráfica 16. Evolución de la cifra de negocio de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes) .....	36



Gráfica 17. Evolución de la cifra de negocio de otra provisión de RRHH (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	36
Gráfica 18. Evolución de la cifra de negocio de otra provisión de RRHH (CNAE 783) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes) .....	37
Gráfica 19. Distribución territorial de la cifra de negocios de las empresas de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (%) .....	38
Gráfica 20. Evolución de la distribución de gastos de personal por subsectores de actividad (%) .....	38
Gráfica 21. Evolución de los gastos de personal de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (Miles de euros a precios corrientes).....	39
Gráfica 22. Evolución de los gastos de personal de las actividad de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (Miles de euros a precios corrientes) ....	40
Gráfica 23. Evolución de los gastos de personal de las empresas de trabajo temporal registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a partir de datos de SABI (euros a precios corrientes) .....	41
Gráfica 24. Evolución de los gastos de personal de las empresas de actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (Miles de euros a precios corrientes).....	42
Gráfica 25. Evolución de los gastos de personal de las empresas de las agencias de colocación (CNAE 781, ponderado al 90%) (principales segmentos) (Miles de euros a precios corrientes) .....	42
Gráfica 26. Evolución de los gastos de personal de la actividad otra provisión de RRHH (CNAE 783) (Total) (Miles de euros a precios corrientes).....	43
Gráfica 27. Evolución de los gastos de personal de la actividad otra provisión de RRHH (CNAE 783) (principales segmentos) (Miles de euros a precios corrientes).....	43
Gráfica 28. Evolución de la distribución de la tasa de gasto de personal por subsectores de actividad (%).....	44
Gráfica 29. Evolución de la distribución de las compras de bienes y servicios por subsectores de actividad (%).....	45
Gráfica 30. Evolución de las compras de bienes y servicios de actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	46
Gráfica 31. Evolución de las compras de bienes y servicios de actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes).....	46
Gráfica 32. Evolución de las compras de bienes y servicios de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781, ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes).....	47
Gráfica 33. Evolución de las compras de bienes y servicios de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781, ponderado al 90%) (segmentos) (miles de euros a precios corrientes) .....	48



Gráfica 34. Evolución de las compras de bienes y servicios de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 781) (Total) (miles de euros a precios corrientes).....	48
Gráfica 35. Evolución de las compras de bienes y servicios de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 781) (segmentos) (miles de euros a precios corrientes) ...	49
Gráfica 36. Evolución de la distribución de la inversión total por subsectores de actividad (%).....	50
Gráfica 37. Evolución de la inversión total de las actividades de las empresas de trabajo temporal CNAE 782 (Totales) (En miles de euros a precios corrientes) .....	50
Gráfica 38. Evolución de la inversión total de la actividad de agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (En miles de euros a precios corrientes) .....	51
Gráfica 39 Evolución de la distribución del valor de la producción por subsectores de actividad (%).....	52
Gráfica 40. Evolución del valor de la producción de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	53
Gráfica 41. Evolución del valor de la producción de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes) ...	53
Gráfica 42. Evolución del valor de la producción de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (En miles de euros a precios corrientes) .....	54
Gráfica 43. Evolución del valor de la producción de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (En miles de euros a precios corrientes) .....	55
Gráfica 44. Evolución del valor de la producción de las actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (En miles de euros a precios corrientes) .....	55
Gráfica 45. Evolución del valor de la producción de las actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (principales segmentos) (En miles de euros a precios corrientes)	56
Gráfica 46. Evolución de la distribución del valor añadido a coste de los factores por subsectores de actividad (%).....	57
Gráfica 47. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	57
Gráfica 48. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total y principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes).....	58
Gráfica 49. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)	59
Gráfica 50. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (segmentos) (miles de euros a precios corrientes).....	60



Gráfica 51. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	61
Gráfica 52. Evolución del valor añadido a coste de los factores de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes) .....	61
Gráfica 53. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total y principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes).....	62
Gráfica 54. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes).....	63
Gráfica 55. Evolución de los beneficios antes de impuestos EBIT de las empresas de trabajo temporal registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (Total) (euros a precios corrientes) .....	65
Gráfica 56. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (miles de euros a precios corrientes)	66
Gráfica 57. Evolución del excedente bruto de explotación de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (principales segmentos) (miles de euros a precios corrientes).....	66
Gráfica 58. Evolución del excedente bruto de explotación de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total) (miles de euros a precios corrientes).....	67
Gráfica 59. Evolución de la tasa de valor añadido de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 781, 782, y 783) (Total)(%) .....	68
Gráfica 60. Evolución de la tasa bruta de explotación de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 781, 782, y 783) (Total)(%) .....	69
Gráfica 61. Evolución del indicador de productividad de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 781, 782, y 783) (Total) (cifras en euros a precios corrientes) .....	70
Gráfica 62. Evolución del indicador de productividad de las actividades de agencia de colocación (CNAE 781) (Total y segmentos de actividad) (cifras en euros a precios corrientes).....	71
Gráfica 63. Evolución de la distribución del personal ocupado por subsectores de actividad (%).....	72
Gráfica 64. Evolución del personal ocupado de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (Total) (personas ocupadas) .....	72
Gráfica 65. Evolución del personal ocupado de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (principales segmentos) (personas ocupadas) .....	73
Gráfica 66. Evolución del empleo de las empresas registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social como empresas de trabajo temporal (Total) (empleo generado) .....	74



Gráfica 67. Evolución del personal ocupado de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781 ponderado al 90%) (Total) (personas ocupadas).....	75
Gráfica 68. Evolución del personal ocupado de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (Total y principales segmentos) (personas ocupadas).....	75
Gráfica 69. Evolución del personal ocupado de la actividad otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (principales segmentos) (personas ocupadas).....	76
Gráfica 70. Distribución territorial del personal ocupado de las actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (%) .....	77
Gráfica 71. Evolución de la tasa de personal remunerado de la actividad de empresas de trabajo temporal (CNAE 781, 782 y 783) (Total) %.....	78
Gráfica 72. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (CNAE 78 ) (número promedio de afiliados).....	79
Gráfica 73. Evolución del promedio de afiliados a la Seguridad Social (sin Administración Pública) (CNAE 781, 782, 783 ) (número promedio de afiliados).....	79
Gráfica 74. Distribución por genero de los afiliados medios en la actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (%) .....	80
Gráfica 75. Distribución según tipo de personal de los afiliados medios de las empresas de trabajo temporal (número de afiliados y %).....	81
Gráfica 76. Distribución por genero de los tipos de personal de los afiliados medios de las empresas de trabajo temporal (número de afiliados y %) .....	81
Gráfica 77. Evolución del número de contratos de trabajo del sector de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (Total) .....	82
Gráfica 78. Evolución de la distribución por género del número de contratos de trabajo del sector de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78).....	83
Gráfica 79. Evolución del número de altas de demandas de empleo del sector de actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78) (Total ) (número de altas de demandas de empleo).....	83
Gráfica 80. Evolución de la distribución % por genero del número de altas de demandas de empleo .....	84
Gráfica 81. Número de ETT con actividad en las distintas CCAA.....	85
Gráfica 82. Distribución porcentual por CCAA de los contratos de puesta a disposición actividad.....	86
Gráfica 83. Evolución de los contratos de puesta a disposición entre 2020 y 2023.....	87
Gráfica 84. Distribución de los contratos de puesta a disposición entre los grandes sectores de actividad económica (2023)(%) .....	88
Gráfica 85. Distribución de los contratos de puesta a disposición entre las actividades económicas CNAE a dos dígitos (2023)(%).....	88
Gráfica 86. Evolución de los contratos registrados por las ETT en el SEPE (número de contratos).....	89



Gráfica 87. Evolución de la distribución por genero de la contratación registrada por el SEPE de las ETT (%) .....	90
Gráfica 88. Distribución según nivel de estudios de la contratación registrada por el SEPE de las ETT en 2023 (número de contratos y %).....	90
Gráfica 89. Distribución según tipo de contrato de la contratación registrada por el SEPE de las ETT en 2023 ( número de contratos y % sobre el total) .....	91
Gráfica 90. Distribución de la contratación registrada por el SEPE de las ETT según edad (número de contratos y %).....	91
Gráfica 91. Distribución del número de empresas formadoras por tamaño (%).....	95
Gráfica 92. Distribución territorial del número de empresas formadoras (%) .....	95
Gráfica 93. Distribución del crédito de formación de demanda (euros) y ratio del crédito dispuesto (%) según tamaño de empresa .....	96
Gráfica 94. Distribución del número de participantes formados por tamaño de empresa y género (%).....	97
Gráfica 95. Distribución del número de participantes formados por nacionalidad (%) ..	97
Gráfica 96. Distribución del número de participantes formados por grupo de edad (%) 98	
Gráfica 97. Distribución del número de participantes formados por categoría profesional (%).....	98
Gráfica 98. Distribución del número de participantes formados por nivel de estudios (%) .....	99
Gráfica 99. Distribución del número de participantes formados por grupo de cotización a la Seguridad Social (%) .....	100
Gráfica 100. Evolución del número de participantes comunicados y duración media por participante en horas (2018-2023) .....	101
Gráfica 101. Distribución de los participantes comunicados por género (%) y número de participantes por grupo de edad (2023) .....	104
Gráfica 102. Distribución territorial de los participantes comunicados (%) (2023).....	105
Gráfica 103. Distribución del número de participantes comunicados por nacionalidad (%) (2023).....	105
Gráfica 104. Distribución del número de participantes comunicados por nivel de estudios (%) (2023).....	106
Gráfica 105. Distribución del número de participantes comunicados por situación en el empleo y género (%) (2023).....	106
Gráfica 106. Proyección de la evolución del número de empresas de actividades de trabajo temporal (CNAE 782) .....	110
Gráfica 107. Proyección de la cifra de negocio de las actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (miles de euros).....	111



Gráfica 108. Proyección de los ingresos de las empresas de trabajo temporal acreditada, datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y SABI (euros) .....	112
Gráfica 109. Proyección de la evolución del valor añadido a coste de los factores de las actividades de las empresas de trabajo temporal (CNAE 782) (miles de euros) .....	112
Gráfica 110. Proyección de la evolución de la productividad de las actividades de empresas de trabajo temporal (CNAE 782).....	113
Gráfica 111. Proyección de la evolución EB IT, Beneficio antes de impuestos, de las empresas de trabajo temporal registradas en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (euros).....	114
Gráfica 112. Proyección de la evolución del número de empresas de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781) .....	114
Gráfica 113. Proyección de la cifra de negocio de las actividades de agencias de colocación (CNAE 781) (miles de euros) .....	115
Gráfica 114. Proyección del valor agregado bruto a coste de los factores de las actividades de agencias de colocación (CNAE 781) (miles de euros).....	115
Gráfica 115. Proyección de la evolución de la productividad de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781) .....	116
Gráfica 116. Proyección de la evolución del número de empresas de otras actividades de provisión de recursos humanos (CNAE 783) .....	117
Gráfica 117. Proyección de la evolución de la cifra de negocio de otras actividades de provisión de recursos humanos (CNAE 783) .....	117
Gráfica 118. Proyección del valor agregado bruto a coste de los factores de otra provisión de recursos humanos (CNAE 783) (miles de euros) .....	118
Gráfica 119. Proyección de la evolución de la productividad de las actividades de las agencias de colocación (CNAE 781) .....	118
Gráfica 120. Proyección de la evolución de los afiliados a la seguridad social del sector otras actividades relacionadas con los recursos humanos (CNAE 78) .....	119
Gráfica 121. Intensidad de innovación de la rama de actividad de actividades administrativas y servicios auxiliares y del total de empresas (2022) .....	125



## Índice de tablas

Tabla 1. Top 25 contenidos formativos del ámbito sectorial de empresas de trabajo temporal por número de participantes formados, modalidad de formación, género y número de horas realizadas ..... 94

Tabla 2. Top 25 especialidades formativas del ámbito sectorial de empresas de trabajo temporal por número de participantes comunicados, género y número de horas realizadas (2023)..... 103