



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

LAS ETT EN ESPAÑA TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2021

ALUMNA: LIDIA ANDRES ENRIQUEZ

TUTORA: ANA ISABEL MERINO ESCUDERO

Curso: 2022/2023

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
A. Contexto, objetivos y metodología	6
II. MARCO TEÓRICO	7
A. Definición y características de las ETT	7
o Relación triangular.....	8
o Contrato de puesta a disposición.....	11
B. Regulación de las ETT en España	13
C. Autorización administrativa	17
III. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA REFORMA LABORAL	19
IV. LA REFORMA LABORAL 32/2021 Y SU IMPACTO EN LAS ETT	22
A. Estudio de la reforma laboral	22
B. Impacto en la estabilidad laboral y la protección de los derechos laborales	28
C. Estadísticas de la evolución de los contratos temporales	30
V. ANEXO I. ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DE INHOUSE EN RANDSTAD	37
VI. CONCLUSIONES	39
VII. BIBLIOGRAFIA	41

RESUMEN

He escogido este tema de investigación y desarrollo debido a mi trabajo en una ETT. El objetivo principal de este TFG es conocer el papel de intermediación de las ETT en la sociedad actual; su actuación como *resortes* en la incorporación de trabajadores a nuestras empresas, cada vez más internacionalizadas. Analizar cuál es el papel que tienen y, ver cómo se relacionan con empresas y trabajadores: una relación triangular muy especial que admite nuestra legislación desde su aprobación por la ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Partiremos de una pequeña introducción explicativa mediante la que estableceremos la base del presente trabajo; seguidamente de la normativa las ETT haciendo especial referencia a la última “Reforma Laboral 2021”: sus puntos clave. Enlazaremos con un análisis de la situación de las ETT en España en la actualidad, y se recogerá una breve entrevista, para terminar con las conclusiones y opinión personal.

PALABRAS CLAVE: Contrato de Puesta a Disposición (CPD), Empresas de Trabajo Temporal (ETT), Ley 14/1994, del 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), Empresa Usuaría (EU).

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las empresas de trabajo temporal (ETT) han adquirido un papel cada vez más relevante en el mercado laboral, siendo utilizadas por muchas empresas para cubrir necesidades temporales de personal. Sin embargo, la regulación de las ETT ha sido objeto de debate y controversia en los últimos años, en vista de las situaciones de precariedad y explotación laboral que han sido denunciadas por algunos trabajadores contratados por estas empresas.

En la última reforma laboral llevada a cabo, la de 2021, materializada en 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, se busca reducir la contratación temporal en España. Este hecho viene causado debido a que la población trabajadora en España se encuentra en una situación “*de disgusto*”, que viene dada por la inestabilidad laboral y, por las condiciones precarias que se vienen ofreciendo en el mercado de trabajo en España.

En la Exposición de Motivos del Real Decreto- ley 32/2021, se refleja a España como el país con mayor tasa de temporalidad de toda la Unión Europea, obteniendo una cifra de temporalidad un 12% por encima de la media europea. Para paliar esta situación, se pretende reforzar el contrato indefinido, reformar el contrato fijo discontinuo, el contrato indefinido de obra en el sector de la construcción, el contrato por circunstancias de la producción y, el contrato por sustitución de la persona trabajadora (anteriormente denominado contrato de interinidad).

Esta nueva realidad de contratación ha impactado en las ETT, cambiando su actividad, día a día, debido a que la naturaleza de su trabajo ha sido alterada.

En este contexto, la última reforma laboral de 2021 ha introducido cambios significativos en la regulación de las ETT, que pueden tener importantes implicaciones tanto para los trabajadores como para las empresas usuarias.

A. Contexto, objetivos y metodología

El presente TFG tiene como contexto " *el ámbito laboral en España*", enfocándose específicamente en el papel de las ETT tras la reforma laboral llevada a cabo en 2021.

Dicha reforma, ha introducido cambios significativos en la normativa del mercado laboral en España. En particular, se han producido modificaciones en las condiciones de contratación, la duración de los contratos, la protección laboral y las relaciones entre empresas y trabajadores.

El objetivo del TFG es evaluar cómo la reforma laboral de 2021 ha afectado a las ETT en España y, cuál es su situación actual, justificando la importancia de este estudio en la necesidad de comprender cómo los cambios pueden afectar a las empresas de trabajo temporal y, por tanto, a los trabajadores que emplean y a las empresas que utilizan sus servicios.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera; primero se realizará un estudio de las ETT con la exposición de puntos clave como son: su definición, su regulación histórica y la relación triangular. Seguidamente, se pasará a realizar un análisis exhaustivo de la reforma laboral y del impacto que esta ha tenido sobre las ETT. En el siguiente apartado se analizará la evolución de los contratos temporales una vez implantada la reforma laboral, así como el impacto de esta en la estabilidad laboral de los trabajadores, finalizando con una entrevista a la responsable de "***Inhouse de Randstad***" a cerca de la visión de una responsable de RR. HH en el mundo de las ETTs.

II. MARCO TEÓRICO

A. Definición y características de las ETT

Una ETT es una *“empresa de servicios que tiene por objeto atender demandas de trabajo temporal de otras empresas u organizaciones”*¹.

Las ETT son aquellas empresas dedicadas a la prestación de los servicios de selección, contratación y, colocación de trabajadores a otras empresas, cuyo objetivo no es otro que el de cubrir aquellas necesidades temporales de personal en dichas empresas (conocidas como empresas usuarias). Las ETT actúan como intermediarias entre la empresa y el trabajador, ofreciendo mano de obra temporal a las empresas.

La empresa usuaria retribuye a la ETT por los servicios de contratación y colocación del trabajador, a su vez, la ETT abona al trabajador su salario y cotiza por él a la Seguridad Social.

Los trabajadores contratados por una ETT tienen exactamente los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador.

En conclusión, *“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 sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley”*².

¹ MARTÍN VALVERDE, A., & GARCÍA MURCIA, J. (1998). Glosario de Empleo y Relaciones Laborales. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

²Artículo 1 de la Ley 14/1994, del 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

- **Relación triangular**

Estamos ante una relación triangular entre: trabajador-empresa usuaria-empresa de trabajo temporal.

“Las relaciones laborales triangulares se refieren a aquellas relaciones en que comparecen en una misma situación jurídica tres partes: dos empresas que se vinculan para la prestación de servicios comerciales y, el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas. Las relaciones laborales triangulares son el resultado del proceso de externalización empresarial”³.

- La ETT es la empresa que contrata al trabajador: tiene que hacer frente a responsabilidades salariales, de cotización a la seguridad social, asumiendo la responsabilidad en materia de riesgos laborales.
- La empresa usuaria (en adelante EU) es el centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena.
- La EU y la ETT están unidas por la celebración de un contrato *de puesta a disposición*, donde la empresa usuaria abona una cantidad de dinero por la celebración de cada contrato de puesta a disposición.

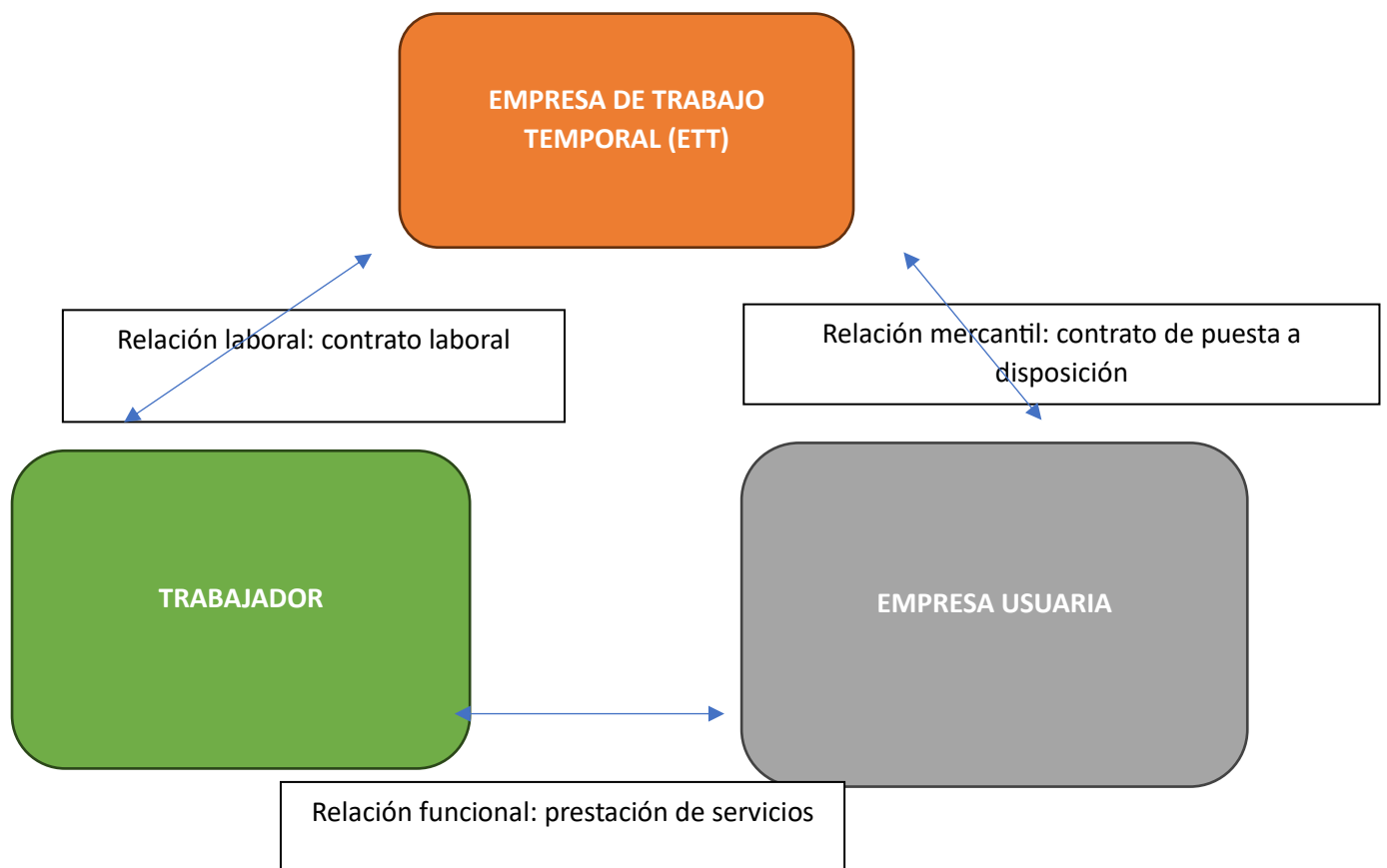
La EU es sobre quien recae el poder de organización y dirección, pero la ETT es la que ejerce el poder disciplinario.

En el libro verde sobre la modernización de las condiciones de trabajo tiene la segunda de las preocupaciones *“al encarar los problemas de las relaciones laborales triangulares, centrada ahora en la identificación del modo de asegurar el principio de no discriminación que garantice un trato no menos favorable, en*

³ UGARTE, J.L (2007). Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena.

las empresas usuarias, entre los trabajadores puestos a disposición y los trabajadores directamente contratados por las empresas usuarias⁴”.

Gráfica 1. RELACIÓN TRIANGULAR.



Fuente: elaboración propia

⁴ VALDES D-R, F (2008). Las relaciones de trabajo triangulares y el libro verde sobre la modernización del derecho del trabajo.

Existen dos principios de aplicación en materia preventiva respecto a los trabajadores contratados por una ETT:

1. La EU está obligada en materia preventiva con el trabajador cedido durante toda la vigencia del contrato de puesta a disposición.
2. Se establece un principio de igualdad de todos los trabajadores que trabajan en la misma empresa o centro de trabajo.

Otras obligaciones de la empresa usuaria son:

1. Informar al trabajador antes de la realización de su trabajo de los posibles riesgos del puesto, así como de los equipos de protección individual que deberá de utilizar.
2. Es responsable del recargo de las prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional con la Seguridad Social: siempre que ambos supuestos se den en el centro de trabajo, durante la vigencia del contrato y por falta de seguridad o higiene.
3. Responderá de manera subsidiaria de aquellas obligaciones salariales y de Seguridad Social adquiridas con el trabajador, así como de la indemnización por extinción de contrato.

Los derechos de los trabajadores cedidos en la EU son los siguientes:

1. Podrán realizar reclamaciones a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria en relación con las condiciones laborales.
2. Tienen derecho a la utilización de los servicios de transporte, guardería etc., durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, en los mismos términos que los trabajadores de la empresa usuaria.
3. Han de ser informados por la empresa usuaria de los puestos vacantes para poder garantizarles las mismas oportunidades.
4. Se le facilitará el acceso a la formación disponible para los trabajadores de la empresa usuaria.

- **Contrato de puesta a disposición.**

“El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre una 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”⁵

El contrato de puesta a disposición (en adelante CPD), se realizará siempre por escrito y, será obligatorio el cumplimiento de unos requisitos mínimos que determinan que los CPD deben de contener al menos:

- Datos identificativos de la ETT.
- Datos identificativos de la EU.
- Supuesto de utilización concretando la causa.
- Posibles riesgos del puesto a cubrir.
- Duración estimada.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración pactada.
- Retribución del trabajador.
-

Se podrán realizar estos contratos para cubrir las necesidades temporales de trabajadores de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- *Por circunstancias de producción*, estas circunstancias han de atender a un incremento ocasional e *imprevisible* de la actividad y de las oscilaciones que, aun siendo actividad diaria de la empresa, generen un desajuste. También podrá realizarse ante un incremento *previsible* de duración limitada, pudiendo tener una duración máxima de 90 días durante el año natural.
- Para la celebración de contratos de *formación en alternancia* o, para la obtención de la *práctica profesional*.

⁵ Artículo 6.1. Ley 14/1994, del 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

- Para la *sustitución* de una persona trabajadora.

La duración del CPD será la establecida en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo en esta duración el período previo de formación. Una vez finalizado el contrato, el trabajador no podrá seguir prestando sus servicios en la empresa, si así fuere, este adquirirá la condición de fijo.

No se podrán realizar CPD en los siguientes casos⁶:

- Para sustituir a trabajadores en huelga.
- Para la realización de actividades peligrosas para la seguridad y la salud.
- Para ceder trabajadores a otras ETT.
- Cuando no se haya realizado la oportuna evaluación de prevención de riesgos laborales.

Ejemplo de CPD⁷

Contrato de puesta a disposición Empresa de trabajo temporal		
Don/Doña	DNI	En concepto de ⁽¹⁾
Nombre o razón social	NIF	CCC
Domicilio	Localidad	
Número de autorización		
⁽¹⁾ Director, Gerente, etc.		
Empresa usuaria		
Don/Doña	DNI	En concepto de ⁽²⁾
Nombre o razón social	NIF	CCC
Domicilio	Localidad	Provincia
Domicilio del centro de trabajo	Localidad	Provincia
⁽²⁾ Director, Gerente, etc.		
Supuesto de celebración ⁽³⁾⁽⁴⁾		
⁽³⁾ Deberá indicarse el supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica según lo previsto en el art. 5.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.		
⁽⁴⁾ En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje deberán consignarse expresamente dentro de las cláusulas adicionales los datos de la persona de la empresa usuaria designada para tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.		
Características del puesto de trabajo		
Calificación requerida		
Funciones		
Información sobre riesgos laborales del puesto de trabajo y medidas preventivas ⁽⁵⁾		
Lugar y horario de trabajo ⁽⁶⁾	Servicios comunes e instalaciones colectivas	
Retribución total		
Convenio colectivo aplicable		
⁽⁵⁾ Informaciones previstas en el art. 2 del RD 216/1999, de 5 de febrero.		
⁽⁶⁾ Cuando el trabajador preste servicios a bordo de una embarcación, deberá reflejarse el identificador de esta.		

Duración del contrato ⁽⁷⁾	
Desde	Hasta
⁽⁷⁾ Deberá indicarse la duración prevista del contrato de puesta a disposición.	
Precio convenido	
Cláusulas adicionales:	
(Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición).	
En a de de 20	
Por la empresa de trabajo temporal	Por la empresa usuaria
(firma y sello)	(firma y sello)

Fuente: Iberley

⁶ Según el artículo 8 de la Ley 14/1994, del 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

⁷ Disposición 8918 del BOE núm. 189 de 2015

B. Regulación de las ETT en España

En España, tras la reforma laboral llevada a cabo en los años 1993 y 1994, las ETT se legalizaron como forma de cesión temporal de trabajadores a las empresas usuarias.

El marco normativo de las ETT en España, por sus características específicas, se compone por diversa normativa y regulación reglamentaria, mediante las cuales se establecen las condiciones y requisitos que han de cumplir, para poder operar y proteger los derechos de los trabajadores temporales; además una específica regulación en materia de prevención de los riesgos de los trabajadores puestos a disposición, derivada de: la peculiar situación de los trabajadores.

Algunas de las principales normativas que regulan las ETT en España, por su evolución, son las siguientes:

- **Convenio 96 de la OIT** - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96): *“regula la actividad de prestamismo laboral que efectúan las ETT al considerar que pueden contribuir a colmar necesidades de empleo especializado y, demandado con urgencia, que otras formas de contratación no pueden ofrecer con la misma rapidez”*⁸.
- **Directiva 91/383/CEE** del Consejo, de 25 de junio de 1991, por las que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo en las ETT.
- En la actualidad, **la Ley 14/1994** (en adelante LETT), de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Esta ley establece el marco legal para la actividad de las ETT en España, incluyendo la obligación de obtener una autorización administrativa para operar, la duración máxima de los contratos de trabajo temporal, la igualdad de trato

⁸ BLANCO MARTIN, J.M. DUEÑAS HERRERO, L.J. LOPEZ FERNANDEZ, M. Y SERRANO ARGÜELLO, N. (2014). Nociones básicas de derecho del trabajo (manual para titulaciones no jurídicas).

entre los trabajadores temporales y los trabajadores fijos de la empresa usuaria, y la responsabilidad solidaria de las ETT en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT. Se establece en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y regula dicha materia en aplicación a los trabajadores contratados por ETT.
- **Ley 29/1999**, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT. Establece el número mínimo obligatorio de trabajadores propios que la ETT debe emplear por tiempo indefinido. El derecho a la igualdad de trato de los trabajadores derechos cedidos a los trabajadores empresa usuaria, como por ejemplo el salario.
- **Ley 12/2001**, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Establece que, la empresa usuaria será responsable subsidiaria en materia salarial y de seguridad social, de los trabajadores cedidos, durante la duración del CPD.
- **Real Decreto-Ley 10/2010**, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Los trabajadores cedidos tendrán derecho igual que los trabajadores de la empresa usuaria al disfrute de los servicios comunes de la empresa usuaria. Se limita la prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición para trabajos peligrosos: únicamente queda prohibido para trabajos con exposición a radiaciones ionizantes y agentes cancerígenos.
- **Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: Esta ley introduce varias modificaciones a la LETT, incluyendo la posibilidad de celebrar contratos temporales de duración inferior a un día, la reducción de los plazos de contratación temporal en determinados sectores y, la eliminación de la limitación de la duración máxima de los contratos temporales en casos excepcionales. Con esta

ley también se permitió que las ETT puedan funcionar como agencias de colocación y recolocación⁹

- **Real Decreto 417/2015**, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal, tres son sus objetivos:
 1. **Implantar la administración electrónica** en el procedimiento administrativo en relación con las empresas de trabajo temporal.
 2. **Adecuar su contenido** a los recientes cambios introducidos en la ley.
 3. **Actualizar la norma reglamentaria**, para que esta se adapte a los cambios normativos producidos durante la vigencia del anterior real decreto.

- **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 trabajo¹⁰: (el cual desarrollaremos posteriormente).

- **R.D. Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *“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”*¹¹. Se limita solamente la cesión a las ETT y, se incurre en cesión ilegal de trabajadores, siempre que se den una serie de circunstancias

⁹ Según lo establecido en el Art. 2.1 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación: Las Agencias de Colocación son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, realicen actividades de intermediación laboral con la finalidad de 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.

¹⁰ Entre las principales novedades introducidas por dicha reforma laboral destaca: la reducción a dos tipos de los contratos temporales, la recuperación de la ultraactividad indefinida y la creación de un nuevo esquema de ERTE estructural y del mecanismo denominado RED.

¹¹ Artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores

previamente contempladas dentro de dicho artículo¹². Esta práctica es frecuente en el ámbito laboral cuando se realiza de manera ilegal, puede acarrear serias consecuencias legales para las empresas involucradas en estos hechos, incluyendo cuantías multas. A tenor del artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores, estas multas pueden oscilar entre 3,626.00 euros y 60,101.00 euros por trabajador cedido ilegalmente. En cuanto a las sentencias relacionadas, con carácter general, los tribunales suelen emitir fallos que protegen los derechos laborales de los trabajadores afectados. Estos fallos pueden incluir la nulidad de los contratos de cesión, la obligación de readmitir a los trabajadores en la empresa cedente o el reconocimiento de indemnizaciones por daños y perjuicios.

Esta mala praxis lo veremos analizando la Sentencia 1206/2021¹³ cuya cuestión en el Recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en decidir si la celebración de 74 contratos de puesta a disposición, entre una ETT y la empresa usuaria, se ha de sancionar como falta muy grave según el art. 8.2 LISOS o, como falta grave según lo dispuesto en el art. 18.2 LISOS.

Entiende el Supremo que estamos ante una cesión ilegal de trabajadores, por parte de ambas empresas, con el fin de ceder de manera ilegal a los trabajadores de la ETT a la empresa usuaria y, debe estimarse como una falta muy grave de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.2.c LISOS, el cual, no excluye a las ETT cuando ceden a los trabajadores sin sujetarse a los límites legales.

¹² El Artículo 43.2 establece como 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 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”.

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo del 2 de diciembre de 2021. La empresa usuaria (una compañía aérea), desde la apertura de su base en el aeropuerto de Málaga el 1 de marzo de 2012, ha utilizado exclusivamente trabajadores cedidos por la ETT para cubrir puestos de tripulantes de cabina y coordinadores (dando como resultado un total de 74 contratos). Tras la visita de la Inspección de Trabajo al centro, levanto alta por infracción muy grave según el art 8.2 LISOS, por la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente de manera fraudulenta a la empresa con el fin de cubrir las necesidades de la empresa usuaria. La ETT presentó demanda de impugnación de dicha sanción la cual fue estimada parcialmente, por entender que se había vulnerado el principio de tipicidad y especialidad, calificando a la infracción como grave en base al art. 18.2.c) LISOS.

Tras la resolución, el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia recurrida, estimando el recurso interpuesto por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía contra la sentencia de instancia, confirmando la sanción impuesta (calificándolo como una infracción muy grave, y no grave) y condenando a ambas empresas (ETT y empresa usuaria).

C. Autorización administrativa

“El comienzo de la actividad empresarial sólo es posible cuando la empresa ha recibido la autorización de la administración correspondiente según donde se sitúe la entidad”¹⁴

Todas aquellas personas físicas o jurídicas que busquen la realización de la actividad, que supone la contratación de trabajadores, para cederlos temporalmente a otras empresas, sólo podrán llevarlo a cabo si han obtenido la autorización administrativa previa.

La autorización administrativa es única, válida para todo el territorio nacional y es concedida sin plazo máximo, es decir no cuenta con límite de duración.

La solicitud de autorización se resolverá en el plazo máximo de un mes desde su presentación, si en dicho plazo no se ha obtenido resolución, esta se entenderá como estimada.

La autorización se dará por expirada de manera automática cuando se deje de realizar actividad durante el período de un año de forma ininterrumpida.

En caso de no ser concedida la autorización, se comunicará la denegación a la ETT para que pueda llevar a cabo las reclamaciones que considere.

¹⁴ Artículo 2 de la Ley 14/1994, del 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

La ETT ha de cumplir con una serie de requisitos para que se le conceda autorización administrativa, dichos requisitos son:

- a) Contar con **estructura organizativa propia**.
- b) Dedicarse **únicamente a la actividad** de empresa de trabajo temporal.
- c) Estar al **corriente de pago** de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- d) Garantizar el **cumplimiento de las obligaciones salariales**, indemnizatorias y con la Seguridad Social.
- e) Que **no haya sido sancionada** con la suspensión de su actividad en dos o más casos.
- f) Ha de **incluir en su denominación el término de «Empresa de Trabajo Temporal» "ETT"**.

Según los últimos datos publicados, el número de ETT que contaban con autorización administrativa para poder operar en España a último día del mes de marzo de 2023 fue de 243 ETT.¹⁵

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social.

[https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/ett23MarAv/Avance%20ETT%20\(enero-marzo%202023\).pdf](https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ett/ett23MarAv/Avance%20ETT%20(enero-marzo%202023).pdf) Consultado el 16 de septiembre de 2023

III. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA REFORMA LABORAL

CUADRO 1. DIFERENCIAS ANTES Y DESPUES DE REFORMA LABORAL DEL RDL-32/2021, de 28 de diciembre.

Definición de ETT antes de la reforma laboral	Definición actual
Aquella empresa, debidamente autorizada en los términos previstos en la legislación al respecto cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados	Se denomina ETT 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.

La definición de ETT antes y después de la reforma laboral, introduciendo los principales cambios¹⁶:

Uno de los objetivos principales de la reforma laboral 32/2021 es la reducción de la temporalidad de los contratos, para conseguir esto, se ha establecido un mayor control mediante los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Dicha

¹⁶ IBERLEY <https://www.iberley.es/temas/empresas-trabajo-temporal-ett-10621> Consultado el 2 de mayo de 2023

reforma entró en vigor el 30 de marzo de 2022, contando con los principales cambios:

- **Los contratos indefinidos tendrán preferencia sobre los contratos temporales**, exclusivamente se celebrarán contratos temporales en casos de aumento de la producción o por la sustitución de cualquier trabajador.

También se establece la duración determinada de un contrato temporal antes de poder hacerse indefinido, reduciéndose este tiempo máximo de existe el tiempo máximo para un contrato a término fijo ilimitado se reduce de 24 meses en un periodo de 30, a los 18 meses en un período de 24. Esto da lugar a una reducción del período de vigencia del contrato.

- Los contratos por obra y servicio¹⁷ determinado **desaparecen**.
- Se pone **énfasis a los contratos fijos-discontinuos** ya que dan cobertura a situaciones temporales de producción, que antes eran cubiertos por los contratos de duración determinada.
- Se establecen dos tipos de contratos formativos:
 - A) **Contratos formativos de duración dual**: su duración se establece en torno a los 3 meses y los 2 años, pudiéndose adaptar a las necesidades requeridas por el trabajador siempre y cuando estuviere estudiando titulaciones oficiales. El salario percibido por el trabajador nunca podrá ser inferior al SMI (Salario Mínimo Interprofesional).
 - B) **Contratos por obtención de práctica profesional**: duración mínima de 6 meses y máxima de un año. El salario

¹⁷A la vista del art. 15.1 del ET, *el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.*

percibido por el trabajador estará sujeto al Convenio de aplicación.

- Se establecen cambios en los **ERTES**:
 - Se prioriza la reducción de la jornada laboral en lugar de la suspensión del contrato de trabajo.
 - No se podrán realizar nuevos contratos laborales
 - Inaplicación de los ERTES por más de un año, solo se permiten 2 prórrogas en un período de 12 meses.

IV. LA REFORMA LABORAL 32/2021 Y SU IMPACTO EN LAS ETT

La última reforma laboral llevada a cabo en España nace con el objetivo de *reducir la temporalidad y la precariedad en el empleo*. Su publicación fue llevada a cabo el 20 de diciembre de 2021 en el Boletín Oficial del Estado (BOE), dicha reforma laboral de 2022 ha supuesto una serie de cambios para diferentes ámbitos del mercado laboral. El Real Decreto-ley 32/2021 entró en vigor el 31 de diciembre de 2021, pero determinadas disposiciones no entraron en vigor hasta tres meses de su publicación en el BOE (30 de marzo de 2022).

A. Estudio de la reforma laboral

La Reforma Laboral de 2021 en España ha sido una de las medidas más importantes que se han tomado en el ámbito laboral en los últimos años. Esta reforma ha tenido como objetivos fomentar la creación de empleo y mejorar la calidad de los contratos laborales, especialmente en el caso de los trabajadores temporales, que han sido tradicionalmente uno de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral.

Así las cosas, el objetivo principal que se pretende conseguir tras la reforma laboral es **lidiar** con los tres principales problemas existentes en el mercado de trabajo en España, estos problemas los podemos enumerar en:

1. La excesiva temporalidad.
2. El desempleo.
3. Las condiciones de trabajo.

Con respecto a la contratación, dicha reforma cambia las formas de contratación con el fin de *redirigir* la tendencia y reducir la temporalidad de los trabajadores, estableciendo **“el contrato indefinido”** como modelo de contratación.

Desaparece el modelo de contrato eventual de Obra y Servicio, optando ahora entre sus alternativas por una contratación indefinida, el modelo de contrato fijo discontinuos o un contrato eventual específico en aquellos casos previstos legalmente. Una vez dada por finalizada la obra por la que era objeto el contrato, el empleador estará obligado a la reubicación del trabajador en otro puesto de trabajo. Dicha reubicación ha de ser propuesta y efectuada con una antelación de 15 días, contando el trabajador con un plazo máximo 7 días para notificar por escrito la aceptación o el rechazo de la reubicación.

En caso de ausencia de respuesta por parte del trabajador, se entenderá como rechazo de la propuesta rechazo, dando lugar a una baja voluntaria del contrato por parte del trabajador y poniendo fin al contrato. Caso diferente sería si la empresa pudiera reubicar al trabajador, teniendo que indemnizarlo con el 7% los conceptos salariales devengados durante el contrato de trabajo.

Las posibles modalidades de contratación son:

- Contrato por circunstancias de producción
- Eventual por sustitución de la persona trabajadora (antiguos contratos de interinidad)
- Contratos de discapacidad

“Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁸.

*Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales”.*¹⁹

¹⁸ Supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores; El contrato fijo-discontinuo se celebrará para la realización de trabajos estacionales o de temporada, o aquellos que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá celebrarse para la realización de trabajos consistentes en la prestación de que, siendo previsibles, formen parte de la actividad normal de la empresa. Podrá celebrarse el contrato fijo-discontinuo entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.

¹⁹ Art 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Trabajadores.

Es necesaria la **justificación de la causa** que motiva este tipo de contrato por circunstancias de la producción, así como una previsión de la duración del mismo. Su duración máxima será de 6 meses ampliables a 12²⁰.

También cabe la posibilidad de que las situaciones de contratación sean puntuales previsibles, en este caso la duración máxima del contrato será únicamente de 90 días no consecutivos por año²¹.

En el supuesto de que un contrato se finalice con una duración inferior a 30 días, se cargará al empresario un sobrecoste de 26,60 euros al mes en el que fueron dados de baja.²²

Con respecto a los contratos por sustitución de la persona trabajadora, los supuestos por los que se permite la celebración de este tipo de contratos son:

- Para la sustitución de una persona trabajadora con **derecho a reserva de puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- **Para completar la jornada reducida** por otra persona trabajadora (dicha reducción ha de ser apoyada en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo), como en el caso anterior, en el contrato ha de especificarse nombre y causa.
- **Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción**, para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, su duración ha de ser inferior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.

“La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo

²⁰ La ampliación de 6 a 12 meses ha de ser por medio de Convenio Colectivo

²¹ Artículo 15.2 del 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.

²² La penalización consiste en una tasa fija por cada contrato de 3 veces la cuota de contingencias comunes, calculada sobre la base mínima del grupo 8 de cotización. En la actualidad es de 37,53 €, sobre la que aplicando el 23,6% de cuota empresarial y multiplicado por 3, se obtiene un coste fijo de 26,60 €.

*imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días*²³

Con respecto a los contratos formativos, nos encontramos ante dos tipos:

- Los contratos de formación en alternancia son aquellos que tienen por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, es decir, son aquellos aplicables a quienes estén estudiando y realizando prácticas a la vez, sin exigir un límite de edad. Su duración ha de ser inferior a 3 meses de forma no continuada, y como máximo podrán durar hasta los 3 años.²⁴
- El segundo tipo de contrato formativo es el denominado contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (anteriormente de prácticas profesionales). Este tipo de contrato se podrá celebrar dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título²⁵, o de 5 años para personas con discapacidad²⁶. Su duración será como mínimo de 6 meses y como máximo de 12. La persona podrá ser contratada a tiempo parcial. Se prohíbe el período de prueba y las horas extras. La duración de la jornada laboral se reduce en el primer año del 75% al 65% y se mantiene en el 85% durante el segundo.

En lo que respecta a las ETT, la reforma laboral ha introducido una serie de cambios significativos en su regulación, con el objetivo de mejorar la protección de los trabajadores temporales y evitar la utilización abusiva de este tipo de contratación. Uno de los cambios más destacados ha sido la reducción de la duración máxima de los contratos temporales que pueden ser suscritos por una ETT de 30 a 24 meses. Esta medida limita la capacidad de las ETT para ofrecer

²³ Artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores

²⁴ Anteriormente la duración mínima de este tipo de contratos era de 1 año, y la máxima igual que ahora (3 años)

²⁵ Con anterioridad a la reforma la duración era de 5 años

²⁶ Con anterioridad a la reforma la duración era de 7 años

servicios a largo plazo a sus clientes y evita que los trabajadores temporales estén sujetos a una situación de precariedad laboral a largo plazo.

Por otro lado, en lo que respecta a la concatenación de contratos temporales²⁷, la reforma laboral ha establecido límites más estrictos a esta práctica con el objetivo de evitar su utilización abusiva. En este sentido, se ha reducido la duración máxima de los contratos permitiendo ser celebrados por 18 meses en un período de 24 meses²⁸, lo que implica que los trabajadores temporales no podrán estar encadenando contratos temporales más allá de ese plazo. Además, se ha establecido un límite de 24 meses para la duración máxima de la concatenación de contratos temporales. De esta manera, se busca evitar la utilización de trabajadores temporales durante largos períodos de tiempo sin que tengan una estabilidad laboral adecuada.

“Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

*Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”.*²⁹

En definitiva, la Reforma Laboral de 2021 ha tenido un impacto significativo en las ETT y la concatenación de contratos, reduciendo su capacidad para ofrecer

²⁷ La concatenación de contratos es el encadenamiento de contratos temporales para un mismo trabajador, evitando de esta manera la realización de un contrato indefinido para dicho trabajador.

²⁸ Con anterioridad a la reforma laboral esta duración máxima permitida era de 24 meses en un período de 30

²⁹ Art 15.5 del Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Trabajadores.

servicios a largo plazo y estableciendo límites más estrictos a la utilización de contratos temporales encadenados. Estas medidas buscan garantizar una mayor protección de los trabajadores temporales y fomentar la estabilidad laboral en España.

Otra de las novedades introducidas en esta reforma es la modalidad contractual conocida como **fijos-discontinuos**, dicha modalidad será utilizada únicamente para la realización de trabajos que tengan carácter estacional, intermitente o de actividades de temporada.

*“Es previsible que una parte de los contratos de obra o servicio, sean sustituidos por contratos de fijos discontinuos -cuyo porcentaje sobre el total de los contratos indefinidos aumentará- dada la “canalización” que realiza la reforma hacia esta modalidad de buena parte de los contratos temporales de obra o servicio determinado”.*³⁰

Como se ha indicado este contrato como “contrato indefinido” que era antes de la reforma y sigue siendo después, su uso permite orillar buena parte de los efectos perversos que derivan de la temporalidad. Aunque no sea equivalente a la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo, el contrato fijo-discontinuo tiene mayor estabilidad que los contratos temporales en los que podría descomponerse su ejecución. Con ello es previsible que presente menos rotación que sus alternativas precarias y que posibilite una inversión superior en empleabilidad”³¹.

Los derechos de los trabajadores contratados bajo esta modalidad se refuerzan: el cálculo de la antigüedad se realizará de acuerdo con los años en la empresa (desde el inicio de la relación contractual) en lugar de con los meses trabajados efectivamente como se venía haciendo anteriormente.

El RD-ley admite la utilización por las ETT de los contratos fijos discontinuos para la posterior puesta a disposición de las personas contratadas a las personas usuarias, por lo que es previsible que esta modalidad contractual sea muy

³⁰ DE LA FUENTE LAVÍN, M. y BERNAT ZUBIRI REY, J. “La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 3 (2022): 199-223.

³¹ GOERLICH PESET, J. M.: “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de efectos y mejora de sus garantías”, *Labos-Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, 2022, p. 66.

utilizada por las ETT por las importantes ventajas en materia de coste: desaparición de la indemnización, por fin de puesta a disposición, y de las penalizaciones en la cotización asociadas a los contratos de corta duración³²

B. Impacto en la estabilidad laboral y la protección de los derechos laborales

El principal impacto de la reforma laboral ha sido la supresión de los contratos temporales por obra y servicio, dando paso a la contratación temporal para cubrir circunstancias de la producción y para la sustitución de trabajadores.

La concatenación de contratos es una práctica común en las ETT, ya que estas empresas suelen contratar a trabajadores temporales para cubrir necesidades puntuales de sus clientes.

Sin embargo, la concatenación de contratos en las ETT puede tener consecuencias negativas para los trabajadores temporales. En primer lugar, esta práctica puede generar una mayor inestabilidad laboral, ya que los trabajadores pueden estar sujetos a sucesivos contratos temporales sin tener la garantía de que se les ofrezca un contrato indefinido en el futuro. Además, puede limitar el acceso de los trabajadores temporales a ciertos derechos laborales, como la indemnización por despido o la protección contra el despido improcedente.

La regulación de la concatenación de contratos en las ETT ha sido objeto de debate en el marco de las reformas laborales en España. La reforma laboral de 2012, por ejemplo, permitió la concatenación de contratos en las ETT siempre y cuando se respetaran ciertos límites temporales y se garantizara la protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales.

³² GOERLICH PESET, J. M.: "Contrato fijo-discontinuo: ampliación de efectos y mejora de sus garantías", *Labos-Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, 2022, p. 66.

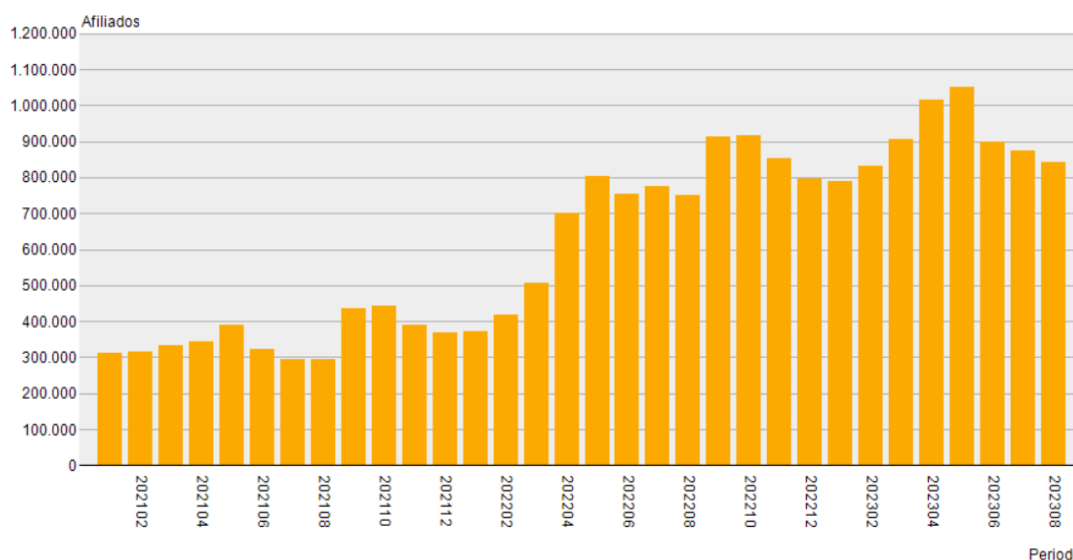
La reforma laboral de 2021 ha establecido nuevas medidas para limitar la concatenación de contratos en las ETT. En particular, se ha establecido un **límite máximo de tres contratos temporales sucesivos para un mismo trabajador en un periodo de 18 meses**. Además, se ha reforzado la protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales, garantizando el acceso a ciertos derechos, como la protección contra el despido improcedente y la indemnización por despido.

En conclusión, la concatenación de contratos en las ETT puede generar inestabilidad laboral y limitar el acceso de los trabajadores temporales a ciertos derechos laborales. La regulación de esta práctica ha sido objeto de diversas reformas laborales en España, con el objetivo de limitar su uso abusivo y garantizar una mayor protección de los trabajadores temporales.

Gráfica 2 AFILIACIÓN A RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO

Afiliados R. General por Periodo, Tipo_contrato, Seccion_cnae y Sexo

Afiliados R. General por Periodo. INDEFINIDO-Fijos Discontinuos, TODAS LAS SECCIONES, Total Sexo.



Fuente: Base de Datos de Estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social (2023)

Desde la publicación en el BOE del RD-ley 32/2021 el contrato fijo discontinuo ha cobrado especial relevancia en el mercado de trabajo en España. De hecho, el número de afiliados al Régimen General de la Seguridad Social con contratos fijos discontinuos se ha duplicado. En diciembre de 2021 la cifra de afiliados era de 367.920 con dicha forma contractual, mientras que en agosto de 2023 la cifra asciende de 843.222 personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo afiliadas al RGSS, según los datos reflejados en la Base de Datos de Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

También podemos observar que en mayo de 2023 se ha alcanzado el máximo pico de número de personas afiliadas con contratos fijos discontinuos, siendo de una cifra de 1.501.403, tras alcanzar esa cifra, el número de contratos fijos discontinuos ha ido descendiendo.

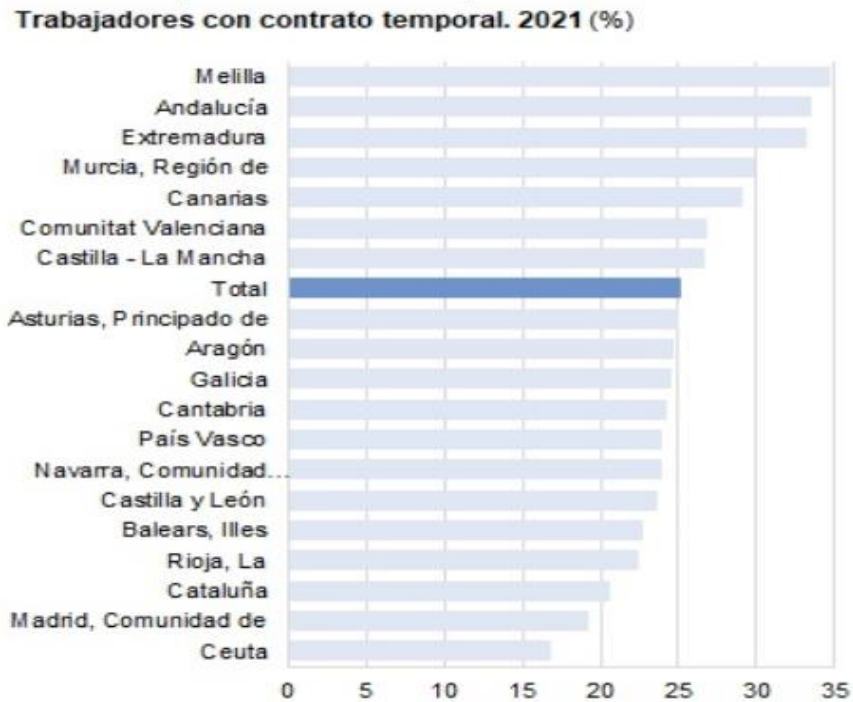
C. Estadísticas de la evolución de los contratos temporales

Las estadísticas muestran que, en España, el número de contratos temporales ha ido aumentando en las últimas décadas. En 2021, los contratos temporales representaron aproximadamente el 25% de todos los contratos firmados en el país.

Además, los datos indican que la duración media de los contratos temporales también ha disminuido en los últimos años. En 2021, la duración media de los contratos temporales era de aproximadamente 58 días, lo que representa una disminución con respecto a años anteriores.

Por otro lado, se observa que la tasa de temporalidad en el empleo en España es una de las más elevadas de la Unión Europea (en adelante UE), con un porcentaje de trabajadores con contrato temporal del 25,1% en 2021, frente al 14,0% de media en la UE.

Gráfica 3 TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN ESPAÑA



Fuente: Encuesta de población activa. INE (2021)

Respecto al sexo, los porcentajes más elevados de contratos temporales corresponden a mujeres (27,5%), mientras que, si hacemos referencia a la variable edad, los contratos temporales están más presentes entre la población joven (de 16 a 24 años), y a la población de edad media (entre 25 y 34 años).

Gráfica 4 TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES SEGÚN GRUPOS DE EDAD EN ESPAÑA



Fuente: Encuesta de población activa. INE (2021)

Por último, con respecto a la nacionalidad, en 2021 el porcentaje más elevado se correspondió con la nacionalidad extranjera de fuera de la UE, con un valor del 41,8%, mientras que los contratos temporales entre la población de nacionalidad española alcanzó el valor de 23,5%³³

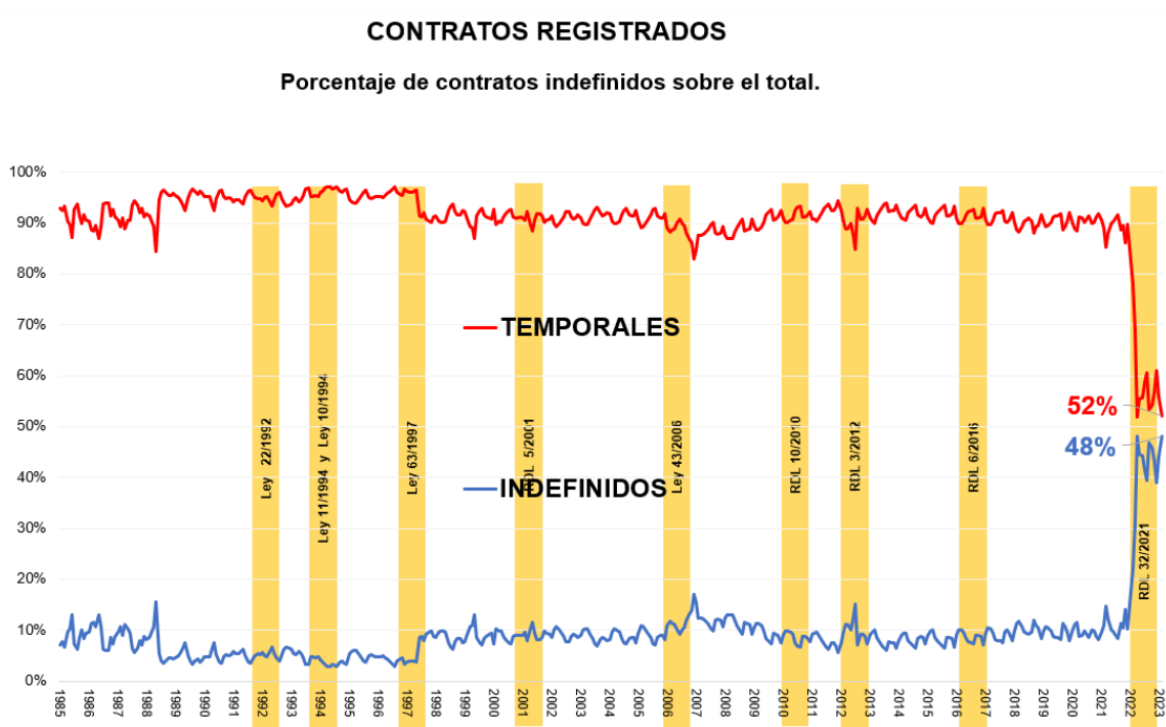
En cuanto a la concatenación de contratos, las estadísticas muestran que esta práctica sigue siendo común en algunos sectores, como la hostelería y el comercio. Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el primer trimestre de 2021, el 33% de los contratos temporales firmados en el sector de la hostelería fueron sucesivos.

³³ INE. Trabajo temporal

https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYSericios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

En resumen, las estadísticas muestran que los contratos temporales siguen siendo una forma común de contratación en España, con una tasa de temporalidad en el empleo elevada y una duración media de los contratos cada vez más reducida. La concatenación de contratos sigue siendo una práctica común en algunos sectores, aunque las reformas laborales recientes han establecido medidas para limitar su uso abusivo y garantizar una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales.

Gráfica 4. PORCENTAJE DE INDEFINIDOS SOBRE EL TOTAL EN COMPARACIÓN CON CONTRATOS TEMPORALES



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE (2023)

En el presente gráfico observamos cómo, el RDL 32/2021 ha conseguido hacer frente a uno de sus objetivos principales: reducir el abuso de la temporalidad laboral.

Para conseguir la reducción de la temporalidad, el RDL 32/2021 establece como uno de sus elementos prioritarios un cambio en el modelo de contratación por medio de una potenciación de la contratación estable y una restricción de la contratación temporal.

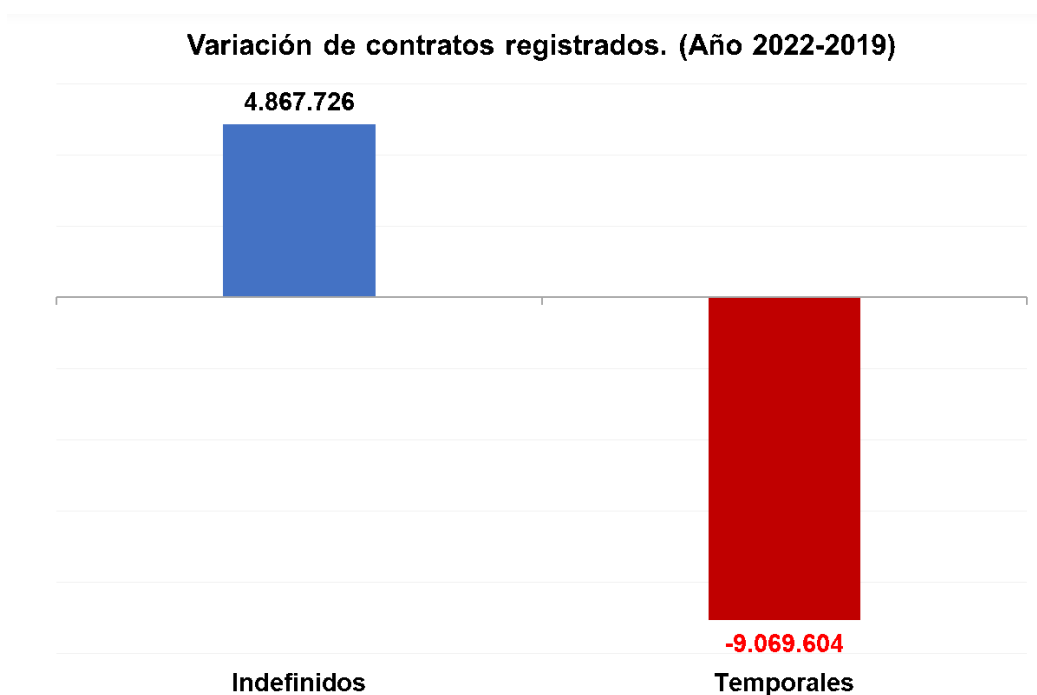
En el grafico podemos observar como el porcentaje de los contratos temporales desde 1985 hasta 2021 no muestra importantes alteraciones a lo largo de los años, aun pasando por diferentes reformas y leyes, durante este período de tiempo, los contratos laborales representaban el 90% de los contratos laborales comunicados al INEM (hasta 2003) y luego al SEPE.

Desde Ley 22/1992 hasta el RDL 6/2016, el peso de los contratos temporales no tuvo demasiadas variaciones, y, en caso de haberlas, fueron de muy corta duración.

El RDL 32/2021 ha demostrado que el abuso de la temporalidad no estaba ligado a nuestra estructura normativa, sino a que nuestra gestión de los recursos humanos está basada en la precariedad laboral y por un marco normativo que hacía estimular la contratación temporal.

Sin embargo, durante el primer año de vigencia de la reforma ya se produjo un giro en la manera de contratar, dando preferencia al contrato indefinido como la forma contractual preferente para el acceso al empleo.

Gráfica 5 VARIACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. SEPE (2022)

La mejora en la calidad de contratación está reduciendo la rotación presente con anterioridad en nuestro país gracias a la mayor presencia de contratos indefinidos.

Y es que, aun así, los contratos que más se han reducido han sido los contratos temporales de duración inferior a 7 días: en 2022, estos contratos, se han reducido en 2,2 millones, comparándolo con el mismo período de 2019.

¿Qué sectores se han visto más beneficiados por la reforma?

- **Los jóvenes**, desde abril de 2022 el 42% de los contratos que firman son de carácter indefinido frente a una media anterior del 7%. Antes encadenaban contratos temporales continuamente.

- **Las mujeres**, antes de la reforma el porcentaje de contratos indefinidos firmados se situaban por debajo del 9%; en la actualidad, este porcentaje se ha elevado hasta alcanzar el 41%.
- **Los sectores de actividad estacionales** (agricultura y construcción), dónde su precariedad era máxima ahora podemos observar que antes de la reforma en la agricultura sólo el 2% de los contratos eran indefinidos, frente a un 51% de contratos indefinidos en la actualidad.
 - **En el sector de la construcción**, antes de la reforma no se conocía la contratación indefinida siendo la modalidad contractual “obra y servicio”; ahora los contratos indefinidos alcanzan en este ámbito el 78%.

En definitiva, aún es pronto para determinar si la nueva reforma laboral ha sido un éxito. Es preferible esperar más tiempo para comprobar las estadísticas a largo plazo y analizar los resultados. Lo primordial es saber si las empresas pueden hacer frente a todos los contratos indefinidos que han creado además de los costes que supone esto³⁴.

³⁴ ASENJO DOMINGUEZ, A. (2022, 5 de mayo). La reforma laboral impulsa los contratos indefinidos, pero el 60% son a tiempo parcial. El Independiente.

V. ANEXO I. ENTREVISTA A LA RESPONSABLE DE INHOUSE EN RANDSTAD

Dado mi actual trabajo en una ETT, he estimado conveniente la oportunidad de poder realizar una entrevista personal a la responsable de **“Inhouse en Randstad”** con el fin de poder conocer un poco mejor la situación de una ETT en la actualidad mediante un punto de vista interno.

1. ¿La reforma laboral ha cambiado la manera de relacionarse con los clientes, después de la reforma laboral de 2021?

Sí que ha cambiado. Antes de la reforma laboral ofrecíamos más flexibilidad al cliente, el contrato de obra nos permitía esa flexibilidad. Ahora estamos muy limitados en el tiempo, la causa del contrato tiene que ser muy específica.

2. ¿Se ha producido un aumento de los fijos discontinuos?

Sí, es el tipo de contrato que puede justificar la temporalidad, además supone un ahorro del coste de los contratos de menos de 30 días.

3. ¿Ha cambiado la manera de organización interna de una ETT en la toma de decisiones de una responsable de RRHH en cuanto al modo de ofertar la contratación?

Sí, ahora tienes que ser muy cuidadoso con el objeto del contrato y su duración.

4. ¿Buscan las ETT mayor afianzamiento de trabajadores con mayor vocación de permanencia y mayor compromiso con sus clientes?

Sí, buscamos trabajadores responsables que quieran estabilidad en un cliente.

5. Tras la reforma laboral que estableció un nuevo marco normativo de contratación ¿se han visto reducidos los beneficios de las ETT por el impacto de la reforma, tras el desplome en contratación sufrido en el periodo COVID?

Se han visto reducidos los beneficios porque se ha reducido la contratación temporal, las empresas se han visto obligadas a incrementar su plantilla fija y los costes de seguridad social se han incrementado, por lo que nuestra tarifa no es tan atractiva para los clientes.

6. Estamos en un periodo de transición a la digitalización con nuevos trabajos tecnológicos, ¿acuden a las ETT para estos perfiles o, recurren a las plataformas digitales de empleo?

Las ETT nos hemos especializado en todo tipo de perfiles, tenemos muchas herramientas para la búsqueda de candidatos cualificados, por lo que las empresas siguen apostando por nosotros como captadores de empleo.

7. ¿Cómo ve el futuro en su EET ante los nuevos puestos de trabajo con nuevos perfiles de trabajadores, más cualificados y tecnológicos?

Creo que las empresas van a seguir apostando por nuestros servicios ya que no somos solamente una ETT, sino que somos empresas de recursos humanos que ofrecen un portfolio muy amplio de servicios y tenemos las herramientas más innovadoras para llevarlos a cabo.

VI. CONCLUSIONES

Anteriormente, los objetivos de las reformas laborales estaban centrados sobre todo en mejorar los datos económicos, la temporalidad de los contratos o la tasa de paro. Con el paso del tiempo, los objetivos de las reformas han cambiado, centrándose en dar más importancia a los contratos de larga duración o indefinidos. Sin embargo, son muchas las empresas que no pueden hacer frente los gastos que supone este tipo de contratación, a pesar de las bonificaciones otorgadas por el gobierno.

Aunque los primeros datos tras la reforma fueron positivos debido a que cantidad de contratos temporales se han transformado en indefinidos, hay que destacar que en realidad no hay tantos indefinidos como se muestran. Por ejemplo, en el sector de la construcción es en el que mayormente se utilizaba el contrato de obra servicio determinado, considerándose tras la reforma como “***indefinidos adscritos a obra***” por lo que esto provoca un efecto estadístico negativo.

Según los datos analizados y las diferentes consultas realizadas, podemos observar que, por el momento, España es un país en el que predominan los contratos temporales. Esto puede deberse a que el sector servicios es la principal fuente de ingresos del país y, que los incrementos de contratos temporales se dan en temporadas como verano o navidades, justificando: de esta forma la corta duración de los contratos. Por otro lado, el bajo coste de los despidos favorece la rotación de personal y la temporalidad.

Desde mi punto de vista, la eliminación del contrato de obra o servicio determinado y, la potenciación del contrato fijo discontinuo no aporta la estabilidad laboral que se pretende, ya que, con la extinción de dicho contrato, las relaciones laborales que eran de obra o servicio se transforman en contratos fijos-discontinuos. Esta medida pretende dar estabilidad laboral a las personas trabajadoras, pero resulta ineficaz ya que los trabajadores con contratos fijos discontinuos no tienen una relación laboral continua y estable en el tiempo, sino intermitente e incierta, lo cual, no aporta ni estabilidad ni seguridad laboral.

Para concluir, mi opinión personal es que las ETT están pasando por una situación muy delicada. La situación del mercado laboral actual se traduce en *una carencia de trabajadores, falta de cualificación y desmotivación en estos*. Si desde el mundo empresarial y las ETT conseguimos tener trabajadores motivados para lanzar su carrera profesional y así conseguir “trabajadores felices” haremos que la competitividad y rentabilidad mejoren junto con un buen clima laboral.

Finalizo mi trabajo con esta cita de Confucio: **“elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”**.

VII. BIBLIOGRAFIA

○ Referencias bibliográficas

- ARADAS, A. Resumen de la reforma laboral 2021 – RDL 32/2021 <https://www.cuestioneslaborales.es/resumen-de-la-reforma-laboral-2021-rdl-32-2021/#temporales>
- ASENJO DOMINGUEZ, A. (2022, 5 de mayo). “La reforma laboral impulsa los contratos indefinidos, pero el 60% son a tiempo parcial”. *El Independiente*.
- BALLESTER PASTOR, M. A. (2022). La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
- BELTRÁN DE HERERIDA RUIZ, I. (2023). El contrato fijo discontinuo y los contratos temporales. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://ignasibeltran.com/los-contratos-temporaleslaborales/#%C3%ADndice>
- BLANCO MARTIN, J.M. DUEÑAS HERRERO, L.J. LOPEZ FERNANDEZ, M. Y SERRANO ARGÜELLO, N. (2014). Nociones básicas de derecho del trabajo (manual para titulaciones no jurídicas).
- DE LA FUENTE LAVÍN, M. y BERNAT ZUBIRI REY, J. “La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 3 (2022): 199-223.

- GOERLICH PESET, J. M.: “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de efectos y mejora de sus garantías”, *Labos-Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, 2022, p. 66.
- LAHERA FORTEZA, J. (2022). Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de la producción. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 306-310
- MARTÍN VALVERDE, A., & GARCÍA MURCIA, J. (1998). *Glosario de Empleo y Relaciones Laborales*. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- UGARTE, J.L (2007). *Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena*.
- VALDES D-R, F (2008). *Las relaciones de trabajo triangulares y el libro verde sobre la modernización del derecho del trabajo*.

○ **Referencias legales**

- C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)
- Constitución Española de 1978 (de 31 de octubre)
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (Núm. 131)

- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

- Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las 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.

○ Webgrafía

- Bases de Datos y gráficas de la Agencia Europa Press (EpData). <https://bit.ly/35dl26s>
- Iberley <https://www.iberley.es/formularios/contrato-generico-puesta-disposicion-entre-empresa-trabajo-temporal-empresa-usuaria-161>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). <https://bit.ly/35gtB00>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://bit.ly/3cyEO06>
- Real Academia Española (RAE). *Definición de la conciliación de la vida laboral y familiar*. Diccionario del español jurídico, 2020. <https://bit.ly/3gryKaV>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES). <https://www.mites.gob.es/>
- Naciones Unidas (ONU). <https://bit.ly/3pMgQDT>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://bit.ly/3iwKdsx>
- SERVICIO DE PRENSA DE LA MONCLOA. (2022). “Archivo Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo febrero de 2022”. Ministerio de Trabajo y Economía Social SEPE. <https://www.lamoncloa.gob.es/Paginas/index.aspx>