

EFFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RESPECTO AL INICIO DE LA CRISIS DE 2008

JOAN ANTONI ALUJAS RUIZ
Profesor Colaborador Permanente Doctor de Economía Aplicada
Universidad de Barcelona

EXTRACTO

Palabras clave: colocaciones, vacantes, cuota de mercado, tasa de registro, tasa de éxito

Nuestro estudio se centra en el análisis de la intermediación laboral en España comparando el inicio de la crisis financiera de 2008 y la crisis derivada de la pandemia. El objetivo es evaluar el rendimiento de los servicios públicos de empleo (SPE) en relación a las empresas de trabajo temporal (ETT) como intermediarios en el mercado de trabajo, señalando las diferencias por género, edad y nivel educativo, tanto al inicio de la crisis de 2008 como en la crisis de 2020 y la posterior recuperación en 2021. La conclusión más evidente que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional en los dos periodos analizados es la escasa incidencia del SPE como intermediario en el mercado de trabajo y su distancia respecto a los resultados registrados por las ETT. No obstante, el efecto sobre la intermediación laboral no es idéntico en ambas crisis. La relevancia del tema se refleja en el proyecto de Ley de Empleo de junio de 2022, que contempla la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo, con un mayor margen de colaboración con las agencias privadas para la búsqueda de ofertas de trabajo. En este sentido, se pretende establecer un gran portal de información en el que se centralicen todas las vacantes de empleo y que permita conocer así todos los puestos de trabajo disponibles.

ABSTRACT

Keywords: job placements, vacancies, market share, registration rate, success rate

Our study focuses on the analysis of labour intermediation in Spain comparing the beginning of the financial crisis in 2008 and the crisis derived from the pandemic. The objective is to evaluate the performance of the public employment services (PES) in relation to temporary work agencies (TWAs) as intermediaries in the labour market, pointing out the differences by gender, age and educational level, both at the beginning of the 2008 crisis and in the 2020 crisis and the subsequent recovery in 2021. The most obvious conclusion to be derived from the analysis of the results at the national level in the two periods analysed is the low incidence of the PES as an intermediary in the labour market and its distance from the results registered by TWAs. However, the effect on labour intermediation is not identical in both crises. The relevance of the issue is reflected in the draft of the Employment Law of June 2022, which contemplates the transformation of the State Public Employment Service into the Spanish Employment Agency, with a greater margin of collaboration with private agencies to search for offers of work. In this sense, it is intended to establish a large information portal in which all job vacancies are centralized and thus allow all available jobs to be known.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EVOLUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL MARCO REGULATORIO
3. RESULTADOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La intermediación laboral es un instrumento básico de la política de empleo y se fundamenta, por un lado, en la existencia de un problema de información asimétrica sobre los diferentes puestos de trabajo ofertados, así como de los candidatos a cubrir dichas vacantes (Alva Chávez *et al.*, 2017). Por otro lado, el hecho de que la información no es gratuita, justifica la existencia de ciertos mecanismos o instituciones que proporcionen un servicio equitativo (Lindley, 1988). Por consiguiente, es esencial un buen funcionamiento de los servicios de intermediación laboral con el objeto de reducir los costes de búsqueda de empleo y la duración de las vacantes, mejorando así el ajuste entre oferta y demanda de trabajo (Mortensen, 1986).

En este contexto se puede enmarcar al servicio público de empleo (SPE) en su papel de intermediario en el mercado de trabajo. Su principal cometido es reunir y clasificar la información disponible sobre ofertas y demandas de trabajo, con el fin de casar adecuadamente el perfil de los trabajadores con las demandas de los empresarios.

En su labor de intermediación laboral el SPE persigue los siguientes objetivos: 1) conseguir que un mayor número de empresarios utilice el SPE como método para cubrir sus vacantes, 2) proporcionar unos candidatos adecuados a las demandas de los empresarios e 3) incrementar de forma sostenida las tasas de intermediación laboral.

Los indicadores que permiten evaluar el rendimiento de las actividades de intermediación en base a la consecución de los objetivos mencionados son tres (Walwei, 1996):

- a) la tasa de registro, representada por el cociente entre las vacantes que los empresarios ofrecen al SPE para su gestión y las colocaciones totales¹.
- b) la tasa de éxito, que se define por la relación entre las colocaciones gestionadas por el SPE y los puestos ofrecidos para gestión por parte de los empresarios.

¹ La variable idónea sería el número de vacantes totales, pero como en la mayoría de los casos no se dispone del dato, se aproxima mediante el total de colocaciones registradas en el mercado de trabajo.

Este indicador señala el grado de ajuste entre oferta y demanda de trabajo conseguido por el SPE.

- c) la tasa de penetración o cuota de mercado, que se mide por el cociente entre el número de colocaciones en las que intervienen las oficinas del SPE y el número total de colocaciones en el mercado laboral.

El SPE ha tenido que enfrentarse a rápidos cambios demográficos, sociales y tecnológicos que han alterado de forma sustancial la oferta y la demanda de trabajo, causando transiciones frecuentes, más rápidas y más complejas entre diferentes empleos, ocupaciones y sectores. En este sentido, la falta de agilidad de los SPE para afrontar el incremento del empleo temporal y a tiempo parcial, la demanda de servicios de colocación especializados y el avance en las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) ha generado un mercado para las agencias de empleo privadas. Estas pueden actuar como agencias de colocación (intermediación), empresas de trabajo temporal (ETT), empresas de selección de personal y agencias de recolocación según lo establecido en el convenio 181 de la OIT, que fija estrictos controles en beneficio de los demandantes de empleo (Serrano Falcón, 2009). Por tanto, los SPE necesitan cada vez más trabajar en asociación con un “ecosistema de servicios de empleo” para brindar a los demandantes de empleo, los ocupados y los empleadores el apoyo que necesitan, demostrando adaptabilidad y flexibilidad para responder a las necesidades del mercado laboral (European Commission, 2021).

La coexistencia de los dos tipos de servicios de colocación también puede ocasionar problemas específicos para los servicios públicos de empleo, como su aparente ineficacia generalizada, ya que estos han de intermediar entre los trabajadores más difíciles de colocar y las vacantes más difíciles de cubrir (Malo Ocaña, 2018). No obstante, la intermediación privada no tiene por qué ofrecer mejor calidad que la pública, de orientación universal y gratuita.

El nuevo modelo de SPE basado en la cooperación público-privada refuerza el principio competitivo, pero la experiencia comparada demuestra que es posible conciliar los servicios privados y públicos de empleo bajo el principio de cooperación, asumiendo los privados una función social y restando así dramatismo a la tensión público-privado. En teoría, la centralidad de los SPE respecto a las agencias privadas debería quedar asegurada por la exigencia de una autorización administrativa, la configuración como entidades colaboradoras en virtud de la suscripción de convenios de colaboración y la sujeción al control e inspección por parte de los SPE (Molina Navarrete, 2011).

Los servicios públicos de empleo han de ser ágiles para adaptarse rápidamente a la nueva situación derivada de la pandemia y responder de forma flexible a los acontecimientos impredecibles. En plena crisis, los SPE se enfrentaron a una afluencia sin precedentes de nuevos demandantes de empleo con la imposibilidad

de atención presencial debido a las restricciones del confinamiento. Por otro lado, el número de ofertas de empleo disminuyó radicalmente en muchos sectores, dejando a los servicios de empleo con un menor número de vacantes que ofrecer, quedando a salvo solo algunos sectores relacionados con la cobertura de necesidades esenciales (Vallecillo Gámez, 2021). En este sentido, los SPE que habían invertido en tecnología para la prestación de servicios antes de la crisis del COVID-19 y aquellos con una clara estrategia de transformación digital, pudieron garantizar la continuidad del servicio durante el confinamiento total o parcial, proporcionando información y alentando a los demandantes de empleo a mantenerse activos (International Labour Organization, 2020).

Los usuarios de los SPE se sienten ahora más cómodos con las herramientas digitales, se han acostumbrado a ellas y es probable sean más demandadas en el futuro. Esto no significa que todo se vaya a digitalizar, ya que hay contactos presenciales que no pueden sustituirse, sino que habrá que encontrar un equilibrio. Además, la digitalización es un elemento crucial para hacer frente a la elevada carga de trabajo del personal de los SPE y para responder a las demandas de mayor eficiencia y reducción de costes. La inversión en la digitalización de los SPE es fundamental para una tramitación eficiente de las prestaciones y también para ofrecer servicios más personalizados y eficaces (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2020).

Con el objetivo de analizar los resultados de la intermediación laboral realizada por los SPE en España, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. Después de repasar la evolución del marco regulatorio de la intermediación laboral, se analizan los resultados tanto globalmente como por género, edad y nivel educativo (comparándolos con los registrados por las ETT), con especial énfasis en las diferencias entre el inicio de la crisis financiera de 2008 y la crisis derivada de la pandemia en 2020 y la posterior recuperación en 2021. Los datos proceden de la Estadística de Empleo y de la Estadística de Empresas de Trabajo Temporal. Finalmente, se extraen una serie de conclusiones y se ofrecen algunas recomendaciones para mejorar la eficacia del SPE.

2 EVOLUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL MARCO REGULATORIO

El modelo de SPE se caracterizó hasta la reforma de 1994 por ser un monopolio estatal. En el contexto de la reforma laboral de 1994 se produce el primer gran cambio del SPE, que supone la supresión del monopolio de la colocación del INEM. En este nuevo marco se pueden distinguir tres actores: las ETT, las agencias de colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo (Rodríguez-Piñero Royo, 1994).

La segunda gran transformación del SPE consiste en el proceso de descentralización desde el INEM hacia las Comunidades Autónomas (CC.AA.), iniciado con los traspasos de la gestión de la formación ocupacional a partir de 1992 y que se completa con el traspaso de la ejecución de la totalidad de las políticas activas de mercado de trabajo entre 1998 y 2003. Dicho proceso supone una redefinición del SPE que establece un modelo único y estatal de carácter gratuito, descentralizado y gestionado por las CC.AA. en el ámbito de la intermediación laboral y de las políticas activas, mientras que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) mantiene la gestión de la protección por desempleo.

La Ley 56/2003 de Empleo crea el Sistema Nacional de Empleo con representación de las CC.AA. y de los interlocutores sociales. Los fines de dicho sistema referentes a la intermediación laboral (que reemplaza al concepto de política de colocación)² son, por un lado, ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores y empresarios y por otro, proporcionar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo y a los empleadores contratar los trabajadores adecuados a sus necesidades.

En 2005 y dentro del Programa de modernización de los SPE, se pone en marcha el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), que debía permitir al SEPE y a los servicios públicos de empleo autonómicos compartir una información básica y coordinada sobre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo. El fin último de dicho instrumento era asegurar que los demandantes de empleo pudieran seguir accediendo a ofertas de trabajo de todo el país (Calvo Gallego y Rodríguez-Piñero Royo, 2011).

La reforma laboral de 2010 favorece la colaboración público-privada en el ámbito de la intermediación laboral regulando las agencias de colocación con ánimo de lucro, pudiendo autorizar los SPE la existencia de dichas agencias según las condiciones que establece la ley, siguiendo las normas y criterios de la OIT (convenio 181) y la línea de modernización de los SPE promovida por la Estrategia Europea de Empleo. También cabe destacar la eliminación de las restricciones que las ETT tenían para operar en sectores considerados de riesgo (construcción y sanitario) y en la Administración Pública.

El Real Decreto 1796/2010 desarrolla las actividades de las agencias de colocación en el ámbito de la intermediación laboral, ampliando las funciones que pueden desempeñar a la orientación e información profesional, la selección de personal y las actividades de recolocación de trabajadores e iniciando también la

² Tras la promulgación de la Ley de Empleo de 2003 el régimen de la política de colocación cambia de forma considerable, empezando por la aplicación de una denominación diferente, puesto que ya no se alude a la política de colocación como tal, sino a la “intermediación laboral”, aunque definida en los mismos términos (Sobrino González, 2006).

apertura a la colaboración público-privada³. Las agencias privadas podrán actuar en colaboración con el SPE o de forma autónoma. En el primer caso, los SPE podrán suscribir convenios con las agencias que hayan sido autorizadas para operar en su ámbito territorial y que se plasmará en el Acuerdo Marco de colaboración de 2013⁴. En la práctica, la colaboración público-privada supone un paso de la externalización a la “contractualización” alineando la forma de gestión del SPE con la New Public Governance (Calvo Gallego, 2021).

La reforma laboral de 2012 implica un paso más en la línea anterior al abrir la puerta a las agencias globales de empleo, las cuales pueden desarrollar todas y cada una de las políticas activas de empleo. Además, se permite a las empresas de trabajo temporal actuar como agencias de colocación si se ajustan a lo establecido respecto de dichas agencias en la Ley 56/2003 y sus disposiciones de desarrollo⁵, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 establece un servicio de colocación y asesoramiento a empresas para lograr la mejor casación entre ofertas y demandas de empleo. En este sentido, la definitiva puesta en marcha del Portal Único de Empleo pretende agregar toda la oferta de empleo existente en los portales públicos y privados con los objetivos de contribuir a dinamizar la colocación y de conferir una mayor transparencia al mercado de trabajo⁶. Por otro lado, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 fija entre sus objetivos clave mejorar la participación de los SPE en la cobertura de vacantes y también mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes de empleo con los servicios prestados. En este sentido, se proporcionan

³ La intermediación laboral puede desarrollarse por completo de forma digital, al presumirse la existencia de entidades que casan ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos. Sin embargo, no hay una auténtica gratuidad en la utilización de los intermediarios laborales digitales, pues ya sea mediante la oferta de servicios adicionales que mejoran la posición competitiva del candidato, o bien mediante la recepción (en muchos casos obligada) de anuncios publicitarios selectivos, el trabajador “paga” por la utilización del servicio de intermediación (Fernández García y Guerrero Vizueté, 2020).

⁴ El proceso de selección de las agencias de colocación colaboradoras concluyó casi un año después de la aprobación del Acuerdo Marco, en junio de 2014. No obstante, no será hasta mayo de 2015 que se aprueba el primer contrato de colaboración (Catalá Pérez y Del Pino Matute, 2018).

⁵ Molina Navarrete (2012) afirma que las reformas laborales de 2010 y 2012 han puesto de relieve su desconfianza en los servicios públicos y su preferencia por la intervención de los agentes privados en la intermediación laboral, alterando el equilibrio entre lo público y lo privado precedente.

⁶ El Portal Único de Empleo promoverá su compatibilidad e interoperabilidad con los canales más habituales de búsqueda de información como redes sociales, blogs, foros, etc. (Sánchez-Rodas Navarro, 2014).

recomendaciones concretas sobre cómo prestar la atención a las personas y a las empresas, como es la implantación de una metodología de perfilado y diagnóstico.

Finalmente, cabe señalar que en el proyecto de Ley de Empleo aprobado en junio de 2022 se pretende sustituir al actual SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) por la Agencia Española de Empleo, con más presupuesto, funciones añadidas y mayor margen de colaboración con las agencias privadas para la búsqueda de ofertas de trabajo. Se fija como objetivo una intermediación laboral eficiente que facilite la recolocación, para lo que se compromete a ofrecer una oferta adecuada a cada desempleado en un plazo máximo de un año. La oferta adecuada es la que corresponde con la profesión habitual del trabajador o la que se adapta a sus aptitudes físicas y normativas. Se prestará una atención individualizada en todo el itinerario formativo y profesional diseñado para mejorar la empleabilidad. Por otro lado, se pretende establecer un gran portal de información en el que se centralicen todas las vacantes de empleo pudiendo conocer así los puestos de trabajo disponibles, tanto públicos como privados.

3. RESULTADOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El análisis de la intermediación laboral del SPE se realiza en base a los indicadores definidos en la introducción (tasa de registro, tasa de éxito y cuota de mercado) a partir los datos de la Estadística de Empleo elaborada por el SEPE⁷. Pero antes nos centraremos en la evolución del número de puestos ofrecidos para gestión por parte de las empresas, de las colocaciones que son objeto de gestión por los SPE⁸, así como de las colocaciones totales. La cuota de mercado se analiza de forma desagregada por género, grupos de edad y nivel educativo con el propósito de saber cuál es la incidencia que sobre diversos colectivos tiene la actividad de intermediación del SPE. Por otro lado, se compara la distribución en las colocaciones que son objeto de gestión por el SPE, por género, edad y nivel educativo, con su distribución en el total de colocaciones para ver si existe algún efecto diferencial a favor de los colectivos con más dificultades a la hora de encontrar un empleo.

⁷ La limitación de la información disponible solo nos permite hacer una evaluación de rendimiento y no de impacto.

⁸ La cuota de mercado se obtiene del cociente entre las colocaciones de demandas activas con oferta previa y el total de colocaciones. El motivo de utilizar exclusivamente el concepto de demanda activa con oferta previa se basa en que es el único tipo de colocación en la que el SPE interviene activamente en el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo. El resto de colocaciones del mercado laboral provienen de demandas activas que encuentran empleo sin la intermediación del SPE, es decir, sin una oferta previa gestionada por este organismo y de otras colocaciones (Suárez Cano y Mayor Fernández, 2012).

Finalmente, se analiza la evolución del peso de las mujeres en las colocaciones gestionadas comparándolo con su proporción en las colocaciones totales.

El análisis de las actividades de intermediación laboral del SPE para el conjunto de España pretende comparar el inicio de la crisis financiera de 2008 con la crisis de 2020 y la recuperación posterior en 2021, aunque también se tienen en cuenta la situación precedente a la pandemia para comprobar en qué medida ésta ha modificado la tendencia previa de los principales indicadores de la intermediación pública.

La evolución de los puestos ofrecidos para gestión muestra una estabilidad entre 2017 y 2019, mientras que se evidencia una reducción en el número de colocaciones gestionadas por el SPE. En 2020 caen un 22,6% y un 15,5% respectivamente debido a los efectos de la pandemia, aunque se recuperan rápidamente en 2021 con alzas del 18,6% y del 21,1% respectivamente. Sin embargo, al inicio de la crisis de 2008 las colocaciones gestionadas aun aumentaron (8,9%) mientras que los puestos ofrecidos para gestión disminuyeron un 9,7% (tabla 1). Pero también cabe resaltar que, con independencia del ciclo económico, las cifras son significativamente pequeñas si las comparamos con el número total de colocaciones, lo que revela una desconfianza hacia el SPE como un intermediario eficaz.

Las magnitudes de la tasa de registro y de la cuota de mercado señalan la escasa incidencia en el ámbito de la colocación tiene el SPE en nuestro país. La primera no llega a alcanzar el 3% en los últimos años, mientras que la segunda no supera el 2%, en ambas tasas con un nivel inferior al registrado al inicio de la crisis de 2008 (tabla 1). El balance es aún más negativo si consideramos que una media del 48% de los parados entre 2017 y 2021 utiliza los SPE como método de búsqueda de empleo según la Encuesta de Población Activa. No obstante, la tasa de registro y la cuota de mercado aumentan tanto en la crisis de 2020 como al inicio de la crisis de 2008. En 2020 se debe a que la caída en los puestos ofrecidos para gestión y en las colocaciones gestionadas es inferior a la reducción en las colocaciones totales. Entre 2008 y 2009, el aumento en la cuota de mercado fue mayor que el de la tasa de registro porque las colocaciones gestionadas aumentaron mientras disminuía el número de colocaciones totales. En 2021 ambas tasas se mantienen en relación a 2020, debido a que el aumento en los puestos ofrecidos para gestión y en las colocaciones gestionadas es similar al registrado en las colocaciones totales.

La tasa de éxito medida como la proporción entre colocaciones gestionadas por el SPE y los puestos de trabajo ofrecidos para gestión disminuye levemente entre 2017 y 2019 para aumentar de forma notable en 2020, pasando del 65,4% al 71,2%. Al inicio de la crisis de 2008 también se registró un incremento de la tasa de éxito (tabla 1). El aumento de la tasa de éxito en la crisis de 2020 no se debe a una mayor cobertura de los puestos vacantes, sino a la mayor caída registrada en las vacantes registradas en el SPE en relación a las colocaciones gestionadas. Por el contrario, entre 2008 y 2009 la tasa de éxito aumenta porque se incrementa

el número de vacantes cubiertas debido a que las colocaciones gestionadas aún siguen creciendo. En 2021 la tasa de éxito aumenta en 1,6 puntos respecto a 2020, como consecuencia de un mayor aumento en las colocaciones gestionadas que en los puestos ofrecidos para gestión.

A la hora de analizar el rendimiento de los SPE resulta útil compararlo con la labor de intermediación de las ETT, utilizando el único indicador que nos permite hacer una valoración del rendimiento de las actividades de intermediación, es decir, la cuota de mercado. La desagregación por género, grupos de edad y nivel educativo nos servirá para conocer cuál es la incidencia que sobre diversos colectivos tiene la actividad de intermediación privada. Los datos analizados proceden de la Estadística de Empresas de Trabajo Temporal elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La evolución de las colocaciones intermediadas por las ETT muestra un aumento superior al registrado en las colocaciones totales entre 2017 y 2019 (12,5% frente al 4,3%), si bien se reducen en 2020 como consecuencia de la pandemia y en un porcentaje superior al registrado en las colocaciones gestionadas por los SPE (-21,6% frente al -15,5%), aunque menor que el anotado en el total de colocaciones (-28,5%). En 2021 las colocaciones a través de las ETT repuntan, pero sin alcanzar aun el nivel de 2019. Sin embargo, al inicio de la crisis de 2008 la caída de las colocaciones a través de las ETT fue claramente superior a la registrada en las colocaciones totales (-25,9% frente al -14,2%), mientras las colocaciones gestionadas por el SPE aun crecían (tabla 2).

La cuota de mercado de las ETT aumenta entre 2017 y 2019 en 1,4 puntos, a diferencia de lo que sucede con los SPE donde se mantiene prácticamente sin variación. En 2020 la cuota de las ETT sube 1,8 puntos hasta alcanzar el 20,3%, debido a que la caída en las colocaciones a través de las ETT fue inferior al descenso registrado en las colocaciones totales. En cambio, entre 2008 y 2009 sucedió todo lo contrario, registrándose una caída de la cuota de mercado en 1,9 puntos. En 2021 la cuota de mercado de las ETT disminuye levemente como resultado de un menor aumento en relación al experimentado por las colocaciones totales (tabla 2). La cuota de las ETT es en 2021 diez veces mayor que su homónima de las oficinas públicas de empleo, lo que refleja las diferencias en el rendimiento de su actividad como intermediarios en el mercado laboral. Esta disparidad es mucho mayor que la registrada en 2009 cuando la ratio de colocaciones de las ETT respecto a los SPE se situó en 4,4. En ambas crisis dicha ratio disminuye debido a una mayor caída en la actividad de las ETT, especialmente al inicio de la crisis financiera donde se redujo en 2,1 puntos (tabla 2).

La ratio de colocaciones ETT/SPE es mayor en el caso de los hombres y las diferencias respecto a las mujeres se han ampliado hasta alcanzar los 8 puntos en 2020, aunque se reducen de forma ligera en 2021. Dicha ratio se reduce más en los hombres que en las mujeres al inicio de la crisis de 2008 debido a la

mayor destrucción de empleo en sectores con una gran concentración de empleo masculino, como es el caso de la construcción. Por el contrario, en la crisis de 2020 la ratio ETT/SPE se mantiene prácticamente igual en los hombres, mientras que disminuye en las mujeres a causa de su mayor presencia en los sectores más afectados por la pandemia. En 2021 las diferencias se reducen debido tanto al aumento de la ratio en el caso de las mujeres como a la disminución en el caso de los hombres (tabla 3).

La ratio más elevada se registra en los jóvenes y con diferencia, siendo mayor en los hombres en todas las franjas de edad con la excepción de los mayores de 45 años al inicio de la crisis de 2008. Por otro lado, la reducción de la ratio es menor en la crisis de 2020 e incluso aumenta en el caso de los menores de 25 años. Por nivel de estudios, la ratio ETT/SPE más elevada y con gran diferencia se registra en los que no tienen estudios, aunque en términos absolutos su número es relativamente pequeño. Dicha ratio es mayor en los hombres que en las mujeres y además las diferencias han aumentado en todos los niveles educativos y de forma más acusada en la crisis de 2020. La reducción de la ratio ETT/SPE es mayor al inicio de la crisis de 2008 que en la crisis derivada de la pandemia, especialmente en los que no tienen estudios (tabla 3).

No obstante, cabe señalar que debido a que las colocaciones intermediadas a través de las ETT corresponden casi exclusivamente a contratos temporales, el número de trabajadores realmente contratados es mucho menor, lo que relativizaría el alcance de la labor de intermediación de las ETT. Si consideramos la ratio entre el número de colocaciones y los trabajadores contratados se puede apreciar un valor más elevado entre 2017 y 2021 que al inicio de la crisis de 2008 (tabla 2). La explicación reside en la duración media de todos los contratos temporales, que se sitúa alrededor de 53 días en los últimos años, siendo esta cifra sensiblemente inferior a la registrada al inicio de la crisis financiera (en torno a 78 días en 2008/2009). Estos datos reflejan claramente el aumento de la precariedad el mercado de trabajo español. Por otro lado, la diferencia en la variación de la ratio entre el inicio de la crisis financiera (positiva) y la crisis de 2020 (negativa) se debe a que en la primera disminuye en un mayor porcentaje los trabajadores contratados que el número de colocaciones, mientras que en la segunda sucede todo lo contrario.

Tabla 1. Principales indicadores de la labor de intermediación laboral del SPE

	2008	2009	2017	2019	2020	2021
Colocaciones totales (miles)	16.297	13.977	21.525	22.444	16.034	19.262
Puestos ofrecidos para gestión (miles)	659	595	580	584	452	536
Colocaciones gestionadas (miles)	350	381	397	381	322	390
Hombres	150	186	198	183	150	178
Mujeres	200	195	199	198	172	212
Tasa de registro (%)	4,0	4,2	2,7	2,6	2,8	2,8
Cuota de mercado (%)	2,1	2,7	1,8	1,7	2,0	2,0
Masculina	1,7	2,5	1,7	1,5	1,7	1,7
Femenina	2,6	2,9	2,1	1,9	2,5	2,4
Tasa de éxito (%)	53,1	64,0	68,5	65,4	71,2	72,8

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y elaboración propia.

Tabla 2. Principales indicadores de la labor de intermediación laboral de las ETT

	2008	2009	2017	2019	2020	2021
Colocaciones gestionadas (miles)	2.264	1.678	3.692	4.152	3.254	3.895
Hombres	1.267	942	2.431	2.621	2.155	2.501
Mujeres	996	736	1.260	1.530	1.099	1.394
Cuota de mercado (%)	13,9	12,0	17,1	18,5	20,3	20,2
Masculina	14,8	12,7	20,2	21,4	23,8	23,7
Femenina	12,9	11,1	13,2	15,0	15,7	16,0
Ratio de colocaciones ETT/SPE	6,5	4,4	9,3	10,9	10,1	10,0
Trabajadores contratados ETT (miles)	658,7	428,5	708,6	779,1	665,6	776,7
Ratio de colocaciones ETT/ Trabajadores contratados ETT	3,4	3,9	5,2	5,3	4,9	5,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

Tabla 3. Ratio de colocaciones ETT/SPE

	2008			2009			2017		
	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj
Edad									
< 25 años	14,5	17,1	11,7	9,4	10,0	8,6	18,2	21,4	14,0
25-44 años	6,9	9,7	5,0	4,9	6,0	3,9	12,6	18,0	8,0
> 45 años	2,1	2,0	2,2	1,6	1,4	1,8	4,1	5,0	3,0
Nivel educativo									
Sin estudios	85,5	125,0	50,2	63,2	85,7	38,4	128,2	207,5	52,6
Estudios Primarios	2,3	2,4	2,2	1,6	1,6	1,6	11,2	14,4	7,3
Estudios Secundarios	6,5	8,2	5,2	4,4	4,7	4,0	7,9	9,6	6,0
Universitarios	5,6	9,3	4,2	3,9	6,3	3,0	6,8	10,4	4,8
TOTAL	6,6	8,7	5,0	4,4	5,1	3,8	9,3	12,2	6,3

	2019			2020			2021		
	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj
Edad									
< 25 años	26,1	30,1	20,8	27,2	33,1	19,4	26,5	32,2	19,5
25-44 años	15,1	21,2	10,1	14,5	21,4	8,9	14,2	21,0	9,0
> 45 años	4,7	5,9	3,6	4,2	5,8	2,8	4,3	5,8	3,0
Nivel educativo									
Sin estudios	115,9	187,4	50,0	113,1	192,6	42,3	111,36	190,4	43,9
Estudios Primarios	12,0	14,9	8,4	11,1	14,9	6,9	11,0	14,8	7,0
Estudios Secundarios	9,7	11,8	7,6	8,8	11,6	6,1	9,0	11,8	6,6
Universitarios	7,4	11,5	5,3	7,4	12,5	4,9	6,4	10,1	4,5
TOTAL	10,9	14,3	7,8	10,1	14,4	6,4	10,0	14,0	6,6

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

En cuanto al análisis desagregado a nivel nacional sobre la actividad de los SPE se puede comprobar que la cuota de mercado por segmentos de edad es inferior a la media en los menores de 25 años y superior a la media en los mayores de 45 años y con una diferencia notable. Al inicio de la crisis de 2008 la cuota de mercado registra un mayor aumento que en la crisis de 2020, especialmente en los mayores de 45 años (tabla 4). La explicación reside que las colocaciones gestionadas aún seguían creciendo mientras descendía el número de colocaciones totales. Por otro lado, la proporción de menores de 25 años en las colocaciones intermediadas por el SPE es muy inferior a su peso en las colocaciones totales, reduciéndose durante los años analizados con independencia del ciclo económico, hasta alcanzar solo el 7,8% en 2021. Por el contrario, en los mayores de 45 años la

relación es la inversa, aumentando su peso de forma constante hasta llegar en 2021 al 52,3% frente al 27,9% en el total de colocaciones (tabla 5). El envejecimiento de la población activa junto con una mayor utilización de otros métodos de búsqueda de empleo por parte de los jóvenes ayudaría a explicar estos resultados.

Por nivel de estudios, la cuota de mercado es en 2021 inferior en comparación a la registrada al inicio de la crisis financiera, especialmente en los que tienen estudios primarios que pasan a tener una cuota un 50% más baja. Al igual que sucedía con las franjas de edad, al inicio de la crisis de 2008 la cuota de mercado registra un mayor aumento que en la crisis de 2020 (tabla 4). Aunque en el primero de los períodos analizados la intermediación del SPE beneficiaba más en términos relativos a los que poseen estudios primarios, dicha tendencia se revierte en los últimos años beneficiando más a los que tienen estudios secundarios. Esto se refleja en que su proporción en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su peso en las colocaciones totales, con un 63,9% y un 56,7% respectivamente en 2021 (tabla 5).

Respecto a la desagregación por género cabe destacar que la cuota de mercado de las mujeres supera claramente a la de los hombres en todos los años analizados y con independencia del ciclo económico. No obstante, las diferencias se reducen al inicio de la crisis de 2008, mientras que aumentan en la crisis de 2020 (tabla 1). La razón estriba en que las colocaciones totales cayeron mucho más entre los hombres en 2009 y en cambio, la caída fue mayor entre las mujeres en 2020. En consecuencia, la cuota de mercado aumenta más entre los hombres al inicio de la crisis financiera, mientras que crece más entre las mujeres durante la crisis derivada de la pandemia. En 2021 la cuota de mercado no registra apenas variaciones respecto a 2020. La cuota de mercado femenina es superior a la masculina en las franjas de edad entre 25 y 44 años y en los mayores de 45 años, aumentando en esta última de forma notable las diferencias en la crisis de 2020. Por contra, en los menores de 25 años las diferencias entre hombres y mujeres son casi inexistentes (tabla 4). Por nivel educativo, la cuota de mercado femenina es superior a la masculina en todos los niveles. Cabe señalar que al igual que sucede con las franjas de edad, las diferencias entre hombres y mujeres aumentan en la crisis de 2020, mientras se reducen al inicio de la crisis de 2008 (tabla 4).

La distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE en relación a la distribución de los hombres muestra un peso claramente superior de las primeras en el segmento de edad entre 25 y 44 años y un peso inferior en las mayores de 45 años y en las jóvenes, aunque se reducen las diferencias durante los años analizados en todas las franjas de edad. Por nivel de estudios, la proporción de las mujeres en las colocaciones intermediadas en relación a los hombres es muy superior en el nivel de estudios universitarios, con una diferencia de más de 8 puntos en 2021. Por contra, la proporción es claramente inferior tanto en los niveles de estudios primarios y secundarios (tabla 5).

Las diferencias en la distribución entre colocaciones intermediadas y las colocaciones totales son positivas y relevantes tanto en los mayores de 45 años como en los que tienen estudios secundarios (en estos últimos excepto en las mujeres al inicio de la crisis de 2008). Los hombres registran en ambos casos una mayor diferencia respecto a las mujeres en el peso de las colocaciones intermediadas en relación a las colocaciones totales. Por el contrario, en los jóvenes las diferencias en la proporción entre ambos tipos de colocaciones son más negativas para las mujeres, mientras que en la franja de entre 25 y 44 años, en los que no tienen estudios o bien estudios primarios, las diferencias resultan más negativas para los hombres (tabla 5).

Finalmente, cabe señalar que la proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE ha experimentado un alza entre 2017 y 2021 llegando a alcanzar el 54,3%. Sin embargo, este nivel es inferior al registrado en 2008, si bien se produjo una fuerte caída al inicio de la crisis financiera. Esta reducción se registró en todas las franjas de edad y niveles educativos. Por el contrario, entre 2019 y 2020 la proporción de mujeres aumenta de forma generalizada excepto en las jóvenes. En 2021 prosigue la tendencia al alza, ahora también en las menores de 25 años, aunque con la excepción de las universitarias (tabla 6). La proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su proporción en las colocaciones totales en todos los niveles educativos y en todas las franjas de edad, excepto en las menores de 25 años. Las diferencias se reducen al inicio de la crisis de 2008 a excepción también de las jóvenes y de la franja de entre 25 y 44 años. En cambio, las diferencias entre la proporción de mujeres en las colocaciones en las que interviene el SPE y su proporción en el total de colocaciones aumentan entre 2017 y 2021, con la excepción de nuevo de las menores de 25 años (tabla 6).

Por tanto, a raíz de los datos analizados se puede concluir que la actividad de intermediación del SPE en España registra unos mejores resultados y por tanto beneficia más, a las mujeres, a los mayores de 45 años y a los que tienen estudios secundarios y con independencia del ciclo económico.

La comparación con la actividad de las ETT resulta oportuna a la hora de situar mejor el alcance de la intermediación laboral por parte de los SPE. En este sentido, el comportamiento de la cuota de mercado de las ETT por franjas de edad es totalmente distinto al que se registra en los SPE. En los mayores de 45 años dicha cuota es inferior a la media, reduciéndose al inicio de la crisis de 2008 y aumentando entre 2017 y 2021. La explicación reside en que la caída en las colocaciones a través de las ETT entre 2008 y 2009 fue superior a la registrada en las colocaciones totales, mientras que en la crisis de 2020 y en la posterior recuperación de 2021 sucede todo lo contrario. En términos comparativos el rendimiento de las ETT es mayor en los jóvenes y en la franja de edad 25-44 años, aunque los primeros registran una caída de la cuota de mercado en 2021 (tabla 4). Por otro lado, a diferencia de los SPE, la proporción de los que tienen entre 25 y 44 años en las colocaciones intermediadas por las ETT es superior a su peso en las

colocaciones totales en todos los años analizados, alcanzando el 58,4% en 2020 y con una mayor diferencia que al inicio de la crisis de 2008. Por contra, en los mayores de 45 años la relación es la inversa llegando en 2021 al 22,5% frente al 27,9% en el total de colocaciones, si bien las diferencias son ahora menores que en 2008 (tabla 5).

El análisis por nivel de estudios nos muestra que, en el caso de las ETT, la cuota de mercado de los que no tienen estudios es muy superior a la media y ha crecido tanto al inicio de la crisis de 2008 como entre 2017 y 2021. En cambio, en la primera etapa, la cuota de mercado disminuye en el resto de niveles educativos, mientras que, en la segunda aumenta especialmente en 2020 y en los que tienen estudios secundarios, llegando al 19,9% (tabla 4). En términos relativos, los que no tienen estudios son el colectivo más beneficiado, ya que su proporción en las colocaciones gestionadas por las ETT es superior a su peso en las colocaciones totales y para todos los años analizados, lo que no sucede en el resto de niveles educativos (tabla 5).

Del análisis por género se desprende la cuota de mercado masculina en las ETT es superior a la femenina tanto al inicio de la crisis de 2008 como entre 2017 y 2021 y con un aumento de las diferencias. Por otro lado, mientras la caída de la cuota de mercado entre 2008 y 2009 es similar en hombres y en mujeres, en la crisis de 2020 el aumento registrado es claramente mayor en los hombres (tabla 2). Este comportamiento se explica porque la caída de las colocaciones intermediadas por las ETT en relación con el descenso de las colocaciones totales es mucho menor en los hombres en 2020. En cambio, en 2021 la cuota de mercado femenina aumenta debido a que las colocaciones a través de las ETT crecen más que el total de colocaciones. La cuota de mercado de las mujeres en las ETT es inferior a la de los hombres en todos los segmentos de edad y con unas diferencias muy superiores en los jóvenes en todos los años analizados. La excepción son las mayores de 45 años al inicio de la crisis de 2008. Por nivel educativo, la cuota de mercado femenina es inferior a la masculina en todos los niveles, especialmente en los que no tienen estudios. La excepción son las que tienen estudios primarios, también al inicio de la crisis financiera (tabla 4). Al inicio de la crisis de 2008 la cuota de mercado decrece en ambos sexos, tanto por franjas de edad como por nivel de estudios, a excepción de los hombres sin estudios. Por el contrario, en la crisis de 2020 crece tanto la cuota de mercado masculina como la femenina, excepto en las universitarias. No obstante, el crecimiento es notablemente mayor en el caso de los hombres. En 2021 la cuota de mercado aumenta solo en el colectivo sin estudios y en los que tienen estudios secundarios, tanto en las mujeres como en los hombres (tabla 4).

La distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT en relación con la distribución de los hombres solo registra un peso superior de forma general en las mayores de 45 años, aunque se han reducido las diferencias si comparamos el inicio de la crisis de 2008 con la crisis derivada de la pandemia y

la recuperación posterior. Por nivel de estudios, la proporción de las mujeres en las colocaciones intermediadas en relación a los hombres es superior en los niveles de estudios secundarios y universitarios entre 2017 y 2021, a diferencia del inicio de la crisis financiera, donde la proporción de mujeres era mayor en todos los niveles excepto en las que no tienen estudios (tabla 5).

Las diferencias en la distribución entre colocaciones intermediadas por las ETT y las colocaciones totales en los jóvenes son positivas, especialmente en el caso de los hombres, aunque no así en las mujeres entre 2017 y 2021. En cambio, las mujeres mayores de 45 años registran menores diferencias negativas en relación a las colocaciones totales que los hombres. En la franja de entre 25 y 44 años la proporción de colocaciones intermediadas es superior a la registrada en las colocaciones totales, tanto en los hombres como en las mujeres. Por otra parte, entre los que no tienen estudios el peso en las colocaciones intermediadas es superior al total de colocaciones y con mayor diferencia en el caso de los hombres. En el nivel de estudios secundarios el peso en las colocaciones intermediadas es superior al de las colocaciones totales solo en las mujeres. En los niveles de estudios primarios y universitarios la proporción en las colocaciones a través de las ETT es inferior a la del total de colocaciones en ambos sexos (tabla 5).

Finalmente, cabe remarcar que la proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT es en 2021 muy inferior a la registrada en 2008. Además, mientras al inicio de la crisis financiera se mantuvo constante, en la crisis de 2020 se reduce alrededor de 3 puntos, aunque recupera en 2021 gran parte de la caída. En todos los años analizados dicha proporción se sitúa claramente por debajo de la proporción registrada en los SPE. La misma tendencia se registra en todas las franjas de edad y en todos los niveles educativos (tabla 6). Por otro lado, la proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT es inferior a su proporción en las colocaciones totales en todas las franjas de edad y de forma más acentuada en las jóvenes, siendo mayores las diferencias en 2020 y 2021 que al inicio de la crisis de 2008. Por nivel educativo, la proporción de las mujeres en las colocaciones gestionadas por las ETT es inferior a su peso en las colocaciones totales en todos los niveles de estudios, especialmente en las que tienen estudios universitarios. Las diferencias son también mayores en 2020 y 2021 al igual que en las franjas de edad (tabla 6).

En consecuencia, en base al análisis realizado se puede afirmar que el rendimiento de las ETT en la intermediación laboral es superior al del SPE. A nivel desagregado los mejores resultados se registran en los hombres, la franja de edad entre 25 y 44 años y en los que no tienen estudios. No obstante, las mujeres mayores de 45 años registran una mayor proporción en las colocaciones intermediadas en relación a los hombres de dicha franja de edad y con independencia del ciclo económico.

Tabla 4. Cuota de mercado o tasa de intermediación (%)

	2008		2009		2017		2019		2020		2021	
	SPE	ETT										
EDAD												
< 25 años	1,2	17,3	1,5	14,5	0,9	17,2	0,7	18,7	0,8	22,8	0,8	21,2
25-44 años	2,0	14,2	2,6	12,6	1,5	18,7	1,3	20,1	1,5	22,1	1,5	21,9
> 45 años	3,8	8,0	4,5	7,2	3,3	13,5	3,2	15,2	3,6	15,4	3,8	16,3
Hombres												
< 25 años	1,2	20,2	1,7	17,1	1,0	21,4	0,8	22,8	0,8	27,6	0,8	25,5
25-44 años	1,5	14,8	2,2	13,2	1,2	21,9	1,1	23,0	1,2	25,7	1,2	25,6
> 45 años	3,4	6,7	4,5	6,1	3,1	15,4	2,9	17,0	3,1	17,8	3,2	18,7
Mujeres												
< 25 años	1,2	14,0	1,3	11,7	0,9	12,3	0,7	14,0	0,8	16,3	0,8	15,8
25-44 años	2,7	13,4	3,0	11,8	1,8	14,5	1,6	16,4	2,0	17,4	1,9	17,5
> 45 años	4,3	9,3	4,5	8,3	3,7	9,6	3,6	13,0	4,4	12,3	4,5	13,4
NIVEL EDUCATIVO												
Sin estudios	0,3	30,8	0,5	32,1	0,4	48,0	0,4	47,5	0,4	50,8	0,5	51,3
E. Primarios	3,0	7,1	3,5	5,7	1,5	17,4	1,4	16,6	1,7	18,9	1,6	18,0
E. Secundarios	2,1	13,8	2,7	11,9	2,0	15,8	1,9	18,2	2,3	19,9	2,3	20,6
Universitarios	2,3	13,0	2,8	11,0	2,0	13,6	1,9	14,2	2,0	14,6	2,1	13,5
Hombres												
Sin estudios	0,2	32,4	0,4	35,9	0,2	54,4	0,3	53,0	0,3	56,6	0,3	57,6
E. Primarios	2,5	6,0	3,1	5,1	1,3	19,5	1,2	18,3	1,4	20,9	1,4	20,2
E. Secundarios	1,7	14,6	2,6	12,2	1,8	17,8	1,7	20,2	1,9	22,5	2,0	23,2
Universitarios	1,7	15,9	2,1	13,6	1,7	18,1	1,6	18,3	1,6	19,7	1,7	17,2
Mujeres												
Sin estudios	0,5	27,9	0,6	25,5	0,6	33,3	0,7	34,9	0,8	35,8	0,8	36,5
E. Primarios	3,9	8,9	4,2	6,7	1,9	13,8	1,6	13,8	2,3	15,6	2,1	14,5
E. Secundarios	2,4	12,9	2,8	11,4	2,2	13,2	2,1	15,8	2,7	16,6	2,7	17,5
Universitarios	2,7	11,3	3,1	9,4	2,2	10,6	2,1	11,3	2,2	11,0	2,4	10,9

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

Tabla 5. Distribución de las colocaciones por edad y nivel educativo

	2008			2009			2017		
	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL
EDAD									
< 25 años	13,8	31,0	24,9	12,5	26,7	22,0	9,5	18,7	18,6
25-44 años	55,8	59,3	58,0	56,4	62,1	59,3	45,3	61,5	56,4
> 45 años	30,4	9,8	17,1	31,1	11,2	18,7	45,2	19,7	24,9
HOMBRES									
< 25 años	16,5	33,5	24,4	14,6	28,7	21,3	10,9	19,1	18,0
25-44 años	51,3	59,0	59,0	52,7	62,4	60,4	42,1	61,8	57,0
> 45 años	32,2	7,6	16,6	32,7	8,9	18,3	47,0	19,1	25,1
MUJERES									
< 25 años	11,8	27,8	25,4	10,6	24,1	22,9	8,2	18,1	19,5
25-44 años	59,2	59,6	57,1	59,9	61,7	58,0	48,5	61,1	55,7
> 45 años	29,0	12,6	17,4	29,5	14,2	19,1	43,4	20,8	24,8
NIVEL EDUCATIVO									
Sin estudios	1,0	13,3	6,0	1,0	14,0	5,3	0,9	12,1	4,3
E. Primarios	17,3	6,3	12,3	17,2	6,3	13,1	16,1	19,5	19,2
E. Secundarios	67,9	68,5	69,0	68,1	67,4	68,2	66,3	56,2	61,0
Universitarios	13,8	12,0	12,7	13,7	12,3	13,4	16,6	12,1	15,3
HOMBRES									
Sin estudios	1,1	16,4	7,5	1,0	17,7	6,3	0,8	14,6	5,4
E. Primarios	20,1	5,8	14,4	19,6	6,3	15,6	17,8	21,0	21,7
E. Secundarios	69,7	67,9	68,8	71,1	65,8	68,5	69,5	54,6	61,8
Universitarios	9,1	10,0	9,3	8,3	10,2	9,6	11,7	9,9	11,1
MUJERES									
Sin estudios	1,0	9,3	4,3	1,0	9,2	4,0	0,9	7,5	3,0
E. Primarios	15,3	6,9	10,0	14,9	6,3	10,4	14,5	16,7	16,1
E. Secundarios	66,4	69,3	69,2	65,1	69,5	68,0	63,1	59,5	60,0
Universitarios	17,3	14,5	16,5	19,0	14,9	17,6	21,5	16,3	20,5

	2019			2020			2021		
	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL
EDAD									
< 25 años	8,5	20,4	20,2	7,4	20,0	17,8	7,8	20,8	19,9
25-44 años	41,7	57,9	53,4	40,8	58,4	53,7	39,8	56,7	52,2
> 45 años	49,8	21,7	26,4	51,8	21,6	28,5	52,3	22,5	27,9
HOMBRES									
< 25 años	10,0	21,1	19,9	9,1	20,9	18,1	9,4	21,5	20,0
25-44 años	39,0	57,9	53,7	39,0	58,1	53,9	37,9	56,6	52,4
> 45 años	51,0	21,0	26,4	51,9	21,0	28,1	52,7	21,9	27,6
MUJERES									
< 25 años	7,1	19,2	20,6	6,0	18,2	17,5	6,6	19,5	19,7
25-44 años	44,2	57,9	53,0	42,3	59,0	53,4	41,5	56,9	52,1
> 45 años	48,7	22,9	26,4	51,7	22,8	29,1	52,0	23,6	28,2
NIVEL EDUCATIVO									
Sin estudios	1,1	11,6	4,5	1,1	11,9	4,8	1,0	11,3	4,5
E. Primarios	17,7	19,4	21,7	19,0	20,8	22,3	18,3	20,1	22,6
E. Secundarios	64,5	57,6	58,7	64,7	56,1	57,2	63,9	57,8	56,7
Universitarios	16,8	11,4	14,9	15,2	11,2	15,6	16,8	10,8	16,1
HOMBRES									
Sin estudios	1,1	14,2	5,7	1,1	14,4	6,1	1,0	13,9	5,7
E. Primarios	19,9	20,8	24,3	21,2	22,0	25,1	20,4	21,5	25,2
E. Secundarios	67,2	55,5	58,9	66,9	54,2	57,4	66,2	55,6	56,8
Universitarios	11,9	9,5	11,1	10,8	9,4	11,4	12,4	9,0	12,3
MUJERES									
Sin estudios	1,1	7,0	3,0	1,1	7,0	3,1	1,0	6,7	3,0
E. Primarios	15,6	17,0	18,5	17,0	18,4	18,6	16,4	17,5	19,4
E. Secundarios	62,0	61,3	58,5	62,8	59,9	56,8	62,0	61,8	56,7
Universitarios	21,4	14,6	19,5	19,1	14,7	21,0	20,6	14,0	20,7

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

Tabla 6. Proporción de mujeres en las colocaciones

	2008			2009			2017		
	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL
EDAD									
< 25 años	48,7	39,5	48,4	43,2	39,6	48,9	43,0	33,0	46,1
25-44 años	60,5	44,3	46,6	54,3	43,6	46,2	53,6	33,9	43,6
> 45 años	54,6	56,8	48,6	48,4	55,6	48,1	48,1	36,1	43,8
NIVEL EDUCATIVO									
Sin estudios	52,7	31,0	34,2	47,6	28,9	36,4	51,2	21,0	30,3
E. Primarios	50,3	48,2	38,4	44,3	44,0	37,3	44,9	29,3	37,0
E. Secundarios	55,9	44,6	47,5	48,9	45,2	47,0	47,7	36,1	43,4
Universitarios	71,8	53,3	61,6	70,5	53,2	62,1	64,7	46,0	59,3
TOTAL	57,1	44,0	47,3	51,0	43,9	47,2	50,1	34,1	44,1

	2019			2020			2021		
	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL	SPE	ETT	TOTAL
EDAD									
< 25 años	43,5	34,7	46,3	43,0	30,7	42,8	45,4	33,6	44,8
25-44 años	55,0	36,9	45,0	55,4	34,1	43,3	56,5	36,0	44,9
> 45 años	50,7	38,9	45,4	53,3	35,7	44,4	53,9	37,9	45,6
NIVEL EDUCATIVO									
Sin estudios	52,1	22,5	30,6	52,9	19,8	28,1	54,0	21,2	29,9
E. Primarios	45,8	32,3	38,8	47,9	29,9	36,4	48,9	31,1	38,7
E. Secundarios	49,9	39,2	45,2	51,8	36,1	43,3	52,7	38,2	45,1
Universitarios	66,0	47,3	59,3	67,0	44,3	58,7	66,4	46,5	58,0
TOTAL	51,9	36,9	45,4	53,4	33,8	43,6	54,3	35,8	45,1

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

La primera conclusión que se deriva del análisis de los resultados de la intermediación laboral es que la tasa de registro y la cuota de mercado del SPE aumentan tanto en la crisis de 2020 como al inicio de la crisis de 2008. En la primera, debido a que la caída de los puestos ofrecidos para gestión y de las colocaciones gestionadas es inferior a la reducción de las colocaciones totales. En la segunda, el aumento en la cuota de mercado es mayor porque las colocaciones gestionadas aún aumentan mientras disminuye el número de colocaciones totales. No obstante,

la magnitud de ambos indicadores refleja la escasa incidencia del SPE en la labor de intermediación. Por otro lado, el aumento de la tasa de éxito en la crisis de 2020 no se debe a una mayor cobertura de las vacantes, sino a la mayor caída experimentada en las vacantes registradas en el SPE en relación a las colocaciones gestionadas. Por el contrario, entre 2008 y 2009 la tasa de éxito aumenta porque crece el número de vacantes cubiertas debido a que las colocaciones gestionadas aún siguen creciendo.

En segundo lugar, cabe señalar que la diferencia más significativa entre el inicio de la crisis financiera y la crisis derivada de la pandemia es que esta se limita a 2020, recuperando en 2021 los niveles previos en términos de colocaciones gestionadas por los SPE. Por el contrario, en la crisis de 2008 cayeron de forma más pronunciada entre 2011 y 2012, no recuperando el nivel previo hasta 2015. Después del descenso registrado en 2020, las colocaciones intermediadas por las ETT también repuntan en 2021, pero sin alcanzar aun el nivel de 2019.

Por otro lado, la cuota de mercado de las ETT en 2020 sube 1,8 puntos hasta alcanzar el 20,3%, debido a que la caída en las colocaciones a través de las ETT es inferior a la registrada en las colocaciones totales. En cambio, entre 2008 y 2009 sucedió todo lo contrario, registrándose una caída de 1,9 puntos en dicha cuota. En 2021 la cuota de mercado de las ETT es diez veces mayor que la registrada en el SPE, lo que refleja la disparidad en el rendimiento de su actividad como intermediarios en el mercado laboral. Esta diferencia es mucho mayor que la registrada en 2009 cuando la ratio de colocaciones ETT/SPE fue 4,4. En ambas crisis dicha ratio disminuye debido a una mayor caída en la actividad de las ETT, especialmente al inicio de la crisis financiera.

El análisis por edad y nivel educativo muestra que la intermediación laboral del SPE beneficia más a los mayores de 45 años y los que poseen estudios secundarios, con independencia del ciclo económico. En estos colectivos, la cuota de mercado es superior a la media y la proporción en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a la registrada en las colocaciones totales. Por el contrario, la labor de las ETT beneficia más a la franja de edad entre 25 y 44 años y a los que no tienen estudios, lo que también se refleja en la cuota de mercado y en una mayor proporción de colocaciones intermediadas en relación a su peso en las colocaciones totales.

El análisis por género refleja que en el SPE la cuota de mercado de las mujeres supera claramente a la de los hombres en todos los años analizados y con independencia del ciclo económico. No obstante, las diferencias se reducen al inicio de la crisis de 2008, mientras que aumentan en la crisis de 2020.

La cuota de mercado de femenina es superior a la masculina en todos los segmentos de edad (excepto en los menores de 25 años) y en todos los niveles educativos. Por otro lado, la distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE en relación a la distribución de los hombres muestra un

peso claramente superior de las primeras en el segmento de edad entre 25 y 44 años y en el nivel de estudios universitarios. Por contra, en el caso de las ETT el efecto diferencial es favorable a los hombres con una cuota de mercado superior a la femenina en todas las franjas de edad y en todos los niveles educativos, especialmente en los jóvenes y en los que no tienen estudios. Por otra parte, la distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT en relación a la distribución de los hombres registra una proporción superior en las mayores de 45 años y en los niveles de estudios secundarios y universitarios para los dos períodos analizados. Además, cabe señalar que la proporción de mujeres en el total de colocaciones intermediadas es mayor en el SPE que en las ETT tanto al inicio de la crisis de 2008 como también entre 2017 y 2021.

Las diferencias persistentes en los resultados de los SPE y de las ETT en la intermediación laboral en España se pueden explicar en gran medida por el escaso uso de las oficinas públicas de empleo por parte de los empresarios a la hora de cubrir una vacante y por la mayor confianza en las ETT debido a una mejor percepción sobre su gestión de la mano de obra y su conocimiento de las necesidades de las empresas.

En consecuencia, una mejora de la intermediación laboral pública requiere generar confianza en las empresas y en los trabajadores. En el primer caso, identificando a los candidatos más adecuados en base a las competencias profesionales demandadas e informando a los empleadores de todos los instrumentos que pueden utilizar a la hora de cubrir sus necesidades. En el segundo, utilizando la inteligencia artificial para facilitar la búsqueda de empleo de manera rápida y precisa para los demandantes de empleo que son potencialmente más fáciles de colocar, reservando la atención y asistencia individualizadas a los grupos más desfavorecidos. Esto puede contribuir a mejorar tanto la eficiencia como la equidad de los SPE.

En este sentido, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, siguiendo las recomendaciones tanto de la Comisión Europea como de la OCDE, abordó ya el tema centrándose en reforzar la capacidad de los SPE. Dicha Estrategia contemplaba avanzar en la mejora de la suficiencia de recursos y de las estructuras de los SPE, tanto en lo que se refiere al personal como a los recursos económicos dedicados a la atención personalizada de empresas y demandantes de empleo. Sin embargo, dichas propuestas siguen en su mayoría pendientes y pretenden abordarse en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y en la nueva Ley de Empleo que se quiere aprobar en los próximos meses.

En esta línea, la intensificación de la colaboración de los SPE con las agencias de colocación y entidades del tercer sector puede contribuir a una mayor eficacia en la intermediación laboral. No obstante, existe una falta de datos sobre la actividad de intermediación de las agencias privadas de colocación que impide dimensionar y evaluar adecuadamente su tarea. Por tanto, es primordial disponer de una

información estadística detallada y suficiente sobre los perfiles de los demandantes de empleo atendidos, para así poder valorar de forma apropiada la actividad de intermediación en su totalidad.

5. BIBLIOGRAFÍA

ALVA CHÁVEZ, K. P., ESCOT MANGAS, L., FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A. y CÁCERES RUIZ, J. I. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442.

CALVO GALLEGO, F. J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2011). *Colocación y servicios de empleo*. Colección Estudios nº228. Madrid. Consejo Económico y Social.

CALVO GALLEGO, F. J. (2021). Las competencias autonómicas en materia de empleo, agencias de colocación y empresas de trabajo temporal: en especial, la experiencia andaluza. *Temas Laborales*, 160, 43-90.

CATALÁ PÉREZ, D. y DEL PINO MATUTE, E. (2018). Reformas de ida y vuelta en la gobernanza horizontal del bienestar: el caso de la colaboración público-privada en la intermediación laboral en la Comunidad Valenciana. *GAPP. Nueva Época*, 19, 107-122.

EUROPEAN COMISION (2021). *PES Network Strategy*. Luxemburgo.

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. y GUERRERO VIZUETE, E. (2020). ¿Pagar por buscar empleo? La gratuidad en la intermediación laboral digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 72-95.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2020). *COVID-19: Public employment services and labour market policy responses*. Ginebra.

LINDLEY, R. M. (1988). Política activa de empleo. En *Relaciones Industriales en Gran Bretaña* (pp. 475-505). Madrid: Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

MALO OCAÑA, M. A. (2018). La intermediación laboral como servicio de información. *Economistas*, 156-157, 123-132.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal*. Madrid.

MOLINA NAVARRETE, C. (2011). “Público” y “privado” en el mercado de empleo: hacia una nueva síntesis “cooperativo-competitiva” (claves de un modelo “partenarial” de servicios de empleo). En S. De la Casa y M. R. Vallecillo (Coord.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo* (pp.19-104). Editorial Bomarzo.

- MOLINA NAVARRETE, C. (2012). Intermediación y políticas activas de empleo: una urgente reforma “que brilla por su ausencia”, *Temas Laborales*, 115, 135-163.
- MORTENSEN, D.T. (1986). Job search and labour market analysis. En O.C. Ashenfelter y R. Layard, (Ed.), *Handbook of Labour Economics* (vol. II, pp. 849-919). North-Holland.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (2020), *Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers*, OECD Policy Responses to Coronavirus, OECD Publishing, Paris,
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1994). *Público y privado en el mercado de trabajo de los 90*. Universidad de Huelva.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (2014). La orientación e intermediación directa en el empleo. *Temas Laborales*, 125, 89-113.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Estadística de Empleo*. Madrid.
- SERRANO FALCÓN, C. (2009). *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y privado en la actividad de colocación*. Colección Trabajo y Seguridad Social (38). Granada: Editorial Comares.
- SOBRINO GONZÁLEZ, G. M. (2006). *La política de colocación*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- SUÁREZ CANO, P. y MAYOR FERNÁNDEZ, M. (2012). La intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en España: un análisis regional con los datos del SISPE. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Serie Economía y Sociología*, 96, 175-194.
- VALLECILLO GÁMEZ, M. R. (2021). La digitalización exprés de los servicios públicos de empleo: retos y desafíos desde una perspectiva comparada. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 145-171.
- WALWEI, U. (1996). Improving Job-matching through Placement Services. En G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann, (Ed.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* (pp. 402-428). Cheltenham: Edward Elgar.