

“EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL”



ALUMNO/A: María Rodríguez Pérez

TUTOR/A: M^a Inmaculada Mínguez Lara

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

JULIO 2016

Índice

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	3
2. LA INTERMEDIACION LABORAL EN ESPAÑA.	6
3. LA FUNCION DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN MATERIA DE INTERMEDIACION LABORAL.....	12
3.1. El Instituto Nacional de Empleo y el sistema español de relaciones laborales.	12
3.2. El Instituto nacional de empleo a partir de la reforma laboral de 1993. La descentralización	15
3.3. Creación del Servicio Nacional de Empleo. La Ley de empleo 56/2003 y la nueva organización del Servicio público de empleo.....	20
4. LA INTERVENCION DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO LABORAL COMO AGENTES DE INTERMEDIACION.	25
5. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.	29
6. CONCLUSIONES.....	33
7. BIBLIOGRAFIA.	35

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

A día de hoy, la tasa de paro en España se sitúa en un 20,1%, siendo mayor el número de mujeres (22,1%) que el de hombres (18,4%).¹

Por otro lado, la tasa de paro es mayor en menores de 25 años, la cual se sitúa en un 45%.

Una de las iniciativas fundamentales de las políticas activas de empleo es la intermediación laboral. Esta puede ser pública, a través del Servicio Público de Empleo, o privada si se lleva a cabo mediante empresas de trabajo temporal o agencias de colocación debidamente autorizadas. Y en ello, es en lo que voy a centrar mi trabajo.

En primer lugar, me planteo una serie de objetivos:

Mi objetivo general es abordar la situación de la intermediación laboral en España desde sus orígenes, así como de los agentes que en la actualidad participan en ella.

Así pretendo:

- Explicar la evolución del concepto de intermediación laboral en España.
- Definir las funciones del actual servicio público de empleo y su funcionamiento en cuanto a la intermediación laboral.
- Conocer y explicar los agentes que participan en la intermediación laboral en nuestro país.

En este trabajo abordaré dos puntos:

Por un lado la intermediación laboral en España. En cuanto a la misma, muestro las definiciones que se le han ido atribuyendo a lo largo de la historia hasta llegar a la actual, la cual viene dada por el Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba la Ley de Empleo. Así mismo, nombro los agentes que participan en ella y que posteriormente explico detalladamente.

¹ Datos estadísticos aportados por la encuesta de población activa. Datos Abril 2016.

En el segundo punto central de mi trabajo trato sobre el Servicio Público de Empleo en España, haciendo hincapié en su evolución hasta la actualidad. Creo que es importante entender y ser consciente de cómo y por qué se ha llegado hasta lo que hoy conocemos como el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), las reformas que han tenido lugar y de qué manera interviene o actúa el servicio público de empleo en materia de intermediación laboral.

Seguidamente, voy a hablar sobre las Empresas de trabajo temporal (ETT's), como agentes de intermediación laboral, debido a la gran importancia que tienen en la actualidad en nuestro país y más concretamente en nuestro sistema de relaciones laborales.

Una de las causas que han influido en que en los últimos años el empleo se haya segmentado, ha sido la temporalidad en el mismo y la duración de los contratos de trabajo.

En el ámbito de la intermediación laboral, la creación y legalización de las ETT's, a través de la Ley 14/94 de 1 De Junio, trajo consigo la supresión del monopolio de la colocación del INEM, aportando al mercado de trabajo unos mecanismos más ágiles y también más efectivos.

Por esto, he incluido un análisis en el que comento cómo han afectado las empresas de trabajo temporal en el empleo en el último año (2015), es decir, el número de contratos de puesta a disposición celebrados, en qué sector predominan estos contratos, variaciones respecto al año anterior, etc.

Por último, he considerado necesario, hablar de otro agente que participa en la intermediación laboral, como son las agencias de colocación. Estas se suelen confundir con las anteriores y mucha gente desconoce su verdadera función. Lo que principalmente caracteriza a este agente es que facilitan a los trabajadores un empleo adecuado a su formación y características personales, lo cual también favorece al empresario, ya que les proporciona trabajadores adecuados a sus requerimientos o a los puestos de trabajo que desean cubrir.

COMPETENCIAS DEL TRABAJO EN RELACION CON EL GRADO.	
GENERALES	
Capacidad de análisis y síntesis.	En el trabajo se realiza una síntesis de cómo ha ido evolucionando la intermediación laboral en España hasta nuestros días.
Razonamiento crítico	Tras la realización del trabajo aporto unas conclusiones que provienen del análisis personal que llevo a cabo sobre este tema.
Aprendizaje autónomo.	Este trabajo está basado en la búsqueda que he realizado de información acerca de los dos temas en los que me centro principalmente.
ESPECÍFICAS	
Economía y mercado de trabajo.	Este trabajo estaría dentro de esta disciplina.
Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.	Para desglosar este tema trabajo con indicadores pertenecientes al mercado de trabajo.
Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones Laborales.	Esta competencia se cumple, ya que trato el desempleo como un fenómeno social.

2. LA INTERMEDIACION LABORAL EN ESPAÑA.

Desde que aparece la actividad de intermediación laboral hasta nuestros días, el sistema español de empleo se ha ido configurando a través de diferentes modelos de colocación.

En sus comienzos, el sistema de colocación español surge a iniciativa privada, a través de agencias con y sin ánimo de lucro.

Los primeros servicios de empleo reconocidos y regulados legalmente son las bolsas de trabajo constituidas en las Cámaras Agrícolas, legalizadas mediante el Real Decreto de 14 de noviembre de 1890. Este RD da la posibilidad de fundar Centros para la Colocación de Obreros agrícolas, lo cual constituye el primer antecedente normativo de los Servicios de Colocación en nuestro país.²

Estas Cámaras Agrícolas, de origen privado, tenían limitado su ánimo de lucro y eran de consulta obligada para los que ofrecían un empleo.

Ante la necesidad de responder a la grave situación de desempleo, y el compromiso de ir aplicando el Convenio nº2 de la OIT de 1919, de crear un sistema de agencias públicas no retribuidas, la Orden Ministerial de 1920, refiere la necesidad de crear una Oficina Central de Colocación dentro del propio Ministerio de Trabajo.³

La Ley de Colocación Obrera de 27 de Noviembre de 1931 constituye el origen de los Servicios Públicos de Empleo en España y organiza un servicio de colocación único de carácter nacional, público y gratuito, a partir de la absorción de las bolsas de trabajo ya existentes.

Con la Ley de Colocación de 1931, se construye una red nacional de oficinas públicas de colocación, y continúan subsistiendo las agencias privadas de colocación con y sin ánimo de lucro, fijando un plazo para que concluya la actividad de éstas, con el fin de crear un sistema de colocación constituido por

² ALARCÓN CASTELLANOS, M^ª DEL MAR (2009): "La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines". Navarra. Thomson-Aranzadi, 2009.

³ GÓMEZ SÁNCHEZ, V. (2004): "La intermediación laboral pública en España. Una perspectiva comparada. Revista de ciencias sociales de Instituto universitario de investigación Ortega y Gasset, nº4.

los Servicios Públicos de Empleo y entidades privadas, asociaciones o sindicatos, con carácter gratuito.⁴

La posterior Ley de Colocación Obrera de 1943, prohíbe expresamente la mediación privada en general y establece un monopolio absoluto del Estado en la intermediación laboral. Este período duró cincuenta años, y se caracterizó por el modelo intervencionista, ya que el Estado asumió con exclusividad la política de colocación, prohibiendo la existencia de agencias u entidades privadas dedicadas a la colocación.

La prohibición de la intermediación privada se prolonga hasta el año 1994, fecha en que se produce la legalización de las agencias privadas de colocación, a través de la Ley 14/1994, de 1 de Junio, pero únicamente de las que actúan sin ánimo de lucro.

La reforma laboral del año 1994 supone el inicio de la legalización de las agencias de colocación que se completa en la reforma laboral de 2010 en que se va construyendo un Sistema Nacional de Empleo formado por todo tipo de agentes, debidamente autorizados, públicos y privados, con y sin ánimo de lucro.

A partir de la reforma de 1994 el modelo en el que se basa el sistema de empleo español adopta una forma mixta compuesta por el Servicio Público de Empleo (SPE) y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos.

Actualmente el concepto jurídico normativo de intermediación laboral en España se encuentra recogido en el Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba la Ley de empleo.

Esta, en su artículo 31, define la intermediación laboral como:

“La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad

⁴ SERRANO FALCÓN, C. (2004): “Servicios Públicos de empleo e intermediación laboral en las comunidades autónomas”. Valencia. Tirant lo Blanch.

proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público”.

Por otro lado, existen otras definiciones menos amplias a la establecida en la Ley de empleo como es, la definición que establece la OIT en el artículo 6.a) del convenio 88, que define la intermediación laboral como “*una de las actuaciones que desarrollan los servicios públicos de empleo para ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar a trabajadores apropiados a sus necesidades*”.

Por tanto, el artículo 31 pretende abordar tanto el concepto como la finalidad de la intermediación laboral. Por ello, la principal función que tiene que cumplir el agente de la intermediación laboral es la de casar ofertas con demandas de empleo.

Por lo cual, no consiste en buscar cualquier trabajo al demandante sino de proporcionar a los trabajadores desempleados el empleo más adecuado a sus características profesionales y personales.⁵

Lo mismo ocurre desde el punto de vista de los oferentes de trabajo, ya sean los servicios públicos, agencias de empleo, deberán facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a los requerimientos y necesidades empresariales.

⁵ LÁZARO SÁNCHEZ, J.L. (2003): La intermediación en el mercado de trabajo. Sevilla.

Para terminar esta definición de intermediación laboral me parece interesante mencionar los principios básicos, que aparecen recogidos en el artículo 34 de la Ley 3/2015 de empleo:

1.- La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado anterior someterán su actuación en el tratamiento de datos de los trabajadores a la normativa aplicable en materia de protección de datos.

2.- Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los Servicios Públicos de Empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al Servicio Público de Empleo y a las agencias de colocación.

3.- Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.

4.- La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.

La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.

5.- A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo.

La Ley de empleo de 2003 amplió el campo subjetivo de la intermediación laboral con la incorporación de las entidades colaboradoras con los Servicios Públicos de Empleo.

La ley, que ha sido actualizada por el RD Legislativo 3/2015 de 23 de Octubre, se refiere, en su artículo 32, de forma genérica a “los agentes de la intermediación”, como las entidades colaboradoras junto a los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación debidamente autorizadas.

La actual Ley de Empleo en su artículo 32 hace referencia a la existencia de una serie de agentes que se encargan de facilitar la puesta en contacto de la oferta y la demanda de trabajo. Todos estos agentes tienen en común el desempeño de tareas de intermediación laboral ⁶

De la misma manera, el convenio 181 de la OIT ha apostado por la colaboración de las entidades privadas con los Servicios Públicos de Empleo.

Desde la promulgación del convenio 34 de la OIT hasta la adopción del convenio 181, la OIT ha modificado considerablemente sus planteamientos sobre la intervención de las entidades privadas en la intermediación laboral.

Estos planteamientos se han movido desde supuestos que defendían la prohibición de las agencias de colocación, hacia el reconocimiento del papel que dichas agencias ocupan en el mercado de trabajo, y por tanto, su relevancia hacia el fomento de la intermediación laboral.

⁶ ALARCÓN CASTELLANOS, M. (2009): La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines. Ed: Aranzadi.

El legislador español tras prohibir la intermediación privada durante 50 años, ha venido a consolidar la nueva tendencia de apertura hacia los distintos agentes de intermediación laboral mediante la publicación de la ley de empleo 3/2015.

El artículo 32 de la Ley de empleo 3/2015, permite la colaboración de entidades distintas a las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo en materia de intermediación laboral.

De esta forma, el artículo 32 de la ley 3/2015 enumera exclusivamente tres categorías de agentes de intermediación:

1. Los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.
2. Las agencias de colocación debidamente autorizadas.
3. Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

Las entidades colaboradoras tienen un papel meramente instrumental en el proceso de intermediación, ya que están al servicio del SPEE o los SPCA. De ahí se deriva que la intermediación laboral que corresponde desempeñar a los servicios públicos de empleo se pueda realizar directamente por estos o por las entidades que colaboren con los mismos.

A mayores, la Ley atribuye a los servicios públicos de empleo la asunción “de la dimensión pública de la intermediación laboral” sin perjuicio de que dichos servicios puedan establecer con otras entidades convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.⁷

Por otra parte, en cuanto a los principios constitucionales que deben regir el funcionamiento de los nuevos agentes de intermediación a la luz de la vigente

⁷ MALO OCAÑA, M.A. (2011): “Intermediación laboral y análisis económico. Cuadernos del mercado de trabajo N°6.

ley de empleo, estos son los de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y de no discriminación.⁸

Así pues, se deberá garantizar por parte del estado y las comunidades autónomas una transparencia plena en el funcionamiento de los servicios públicos, agencias y entidades de intermediación.

3. LA FUNCION DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN MATERIA DE INTERMEDIACION LABORAL.

3.1. El Instituto Nacional de Empleo y el sistema español de relaciones laborales.

Los servicios de empleo comprenden un conjunto de actividades que ayudan a las personas que buscan un empleo a encontrarlo y a los empleadores que tienen vacantes a encontrar a aquellos trabajadores más idóneos o que mejor se adapten a sus requerimientos.⁹

De acuerdo con la Ley de Empleo de 2015, la intermediación laboral es objetivo esencial de la misma y se constituye como un instrumento básico de la política de empleo.

En la misma, se define la intermediación laboral como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su posterior colocación.

El Instituto Nacional de Empleo, INEM, ha sido el principal órgano gestor de la política de empleo en España desde su creación en 1978. Este organismo se adscribe al Ministerio de Trabajo y se estructura en Servicios Centrales y Territoriales.

⁸ Apartado 4, f) del artículo 33, Ley 3/2015 de empleo.

⁹ ALUJAS RUIZ J.A.(2007): "El Servicio Público de Empleo y la intermediación laboral". Cuadernos de mercado de trabajo. Revista de economía Nº 6.

Sus principales funciones como órgano gestor de la política de empleo han sido:¹⁰

- Organizar los Servicios de Empleo de forma pública y gratuita.
- Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores apropiados a sus necesidades.
- Fomentar la formación del trabajador.
- Gestionar y controlar las prestaciones de empleo, subvenciones y ayudas para fomento y protección del empleo.

Al modelo inicial del INEM se le criticaba su burocratización, su excesiva centralización y su falta de adecuación a las realidades territoriales, así como su escasa intervención en la contratación de trabajadores.¹¹

Con anterioridad a la promulgación del RD Ley de 1978, la gestión de las prestaciones por desempleo era una tarea que correspondía al instituto nacional de previsión, hasta que este organismo fue eliminado y pasó a ser una función del INEM.

La asunción por parte del INEM de la gestión de las prestaciones por desempleo supuso algunas ventajas, pero en su mayor caso, inconvenientes.

La ventaja más importante que trajo consigo el traspaso de estas funciones al INEM, fue la de favorecer el control de los posibles fraudes que podían causar los perceptores o beneficiarios de prestaciones por desempleo, que a la vez estaban trabajando por cuenta ajena.

Uno de los inconvenientes que tuvo este traspaso de funciones fue la marginación de la labor de mediación activa en las colocaciones de los trabajadores, al centrarse en la gestión de las prestaciones por desempleo.

¹⁰ ALARCÓN CASTELLANOS, M. (2009): La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines. Ed: Aranzadi.

¹¹ RUIZ ÁLVAREZ, J.L. (1993), "La Reforma de los Servicios Públicos de Empleo: el caso del INEM", *Hacienda Pública Española, Cuadernos de Actualidad*, vol.I/1993.

La percepción general que se tenía de su actuación en el mercado de trabajo era que sólo se dedicaba a gestionar el pago de las prestaciones por desempleo y a llevar el registro de desempleados.¹²

Por otro lado, las empresas no confiaban en la capacidad del INEM para encontrar los trabajadores adecuados a sus vacantes, ya que el sistema incentivaba la selección de los parados que cobraban prestaciones o los parados de mayor antigüedad en lugar de los más idóneos para el puesto.

Por lo tanto, existía un único servicio público de empleo, que actuaba en régimen de monopolio, centralizado en torno al Instituto Nacional de Empleo y con competencia en la totalidad del territorio estatal. Se trataba de un sistema centralizado y totalmente regulado.

Bajo este modelo los empresarios y trabajadores estaban obligados a acudir al INEM, de manera que éste participaba en todas las contrataciones realizadas excepto en algunos casos de contratación directa en zonas en las que no existía una oficina de empleo. Esto significaba que el único agente de intermediación en el mercado de trabajo era el servicio público, de forma que las agencias privadas de colocación estaban prohibidas.¹³

A pesar de esto, la tasa de penetración del servicio a principios de los años 90 no llegaba al 10%, lo cual refleja la poca importancia del INEM como agente mediador.¹⁴

Desde el nacimiento del INEM hasta 1985 el mercado de trabajo en España se caracterizaba por altos niveles de paro debido a la crisis económica. De ahí que la gestión de las prestaciones por desempleo se constituyese como una tarea fundamental del INEM.

¹² ALARCÓN CASTELLANOS, M. (2009): "La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines". Ed: Aranzadi.

¹³ ALUJAS RUIZ, J.A. (2008) : "La eficacia del servicio público de empleo en España. Análisis de la intermediación laboral a nivel autonómico." Información comercial española, ICE: revista de economía, núm. 841, pp. 167-180.

¹⁴ ALARCÓN CASTELLANOS, M. (2009): "La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines". Ed: Aranzadi.

La crisis económica en España de principios de los 90 elevó la tasa de desempleo hasta un 18,4% en 1995 convirtiéndose así en el país de la Unión Europea con mayor tasa de paro.

La lucha contra el desempleo y el aumento de críticas hacia el INEM, exigían una reforma en la gestión de la política de empleo que dio lugar a una apertura progresiva hacia la iniciativa privada.

Además, en toda Europa los SPE (servicios públicos de empleo) habían empezado a organizarse de forma más descentralizada.

3.2. El Instituto nacional de empleo a partir de la reforma laboral de 1993. La descentralización.

La reforma del mercado de trabajo de 1993-1994 marcó un antes y un después en la intermediación laboral en España.

La reforma del SPE en 1994 pone fin al monopolio de colocación del INEM afectando de esta manera a la función de intermediación laboral. Ahora se permite la participación y la colaboración de nuevas entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro.

A partir de entonces se elimina la obligación del empresario de presentar oferta de empleo en el INEM y se legalizan las Empresas de Trabajo Temporal.

La norma más importante de la reforma en materia de intermediación en el mercado de trabajo fue el RD Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación 18/1993 de 3 de Diciembre, convertido posteriormente en la Ley 10/1994, de 19 de Mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.¹⁵

La finalidad de la promulgación de esta ley, fue la de llevar a cabo de manera decidida y urgente la reforma de las relaciones laborales, dada la gravedad de

¹⁵ ALARCÓN CASTELLANOS, M. (2009): La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines. Ed: Aranzadi.

la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo, con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar la creación de empleo.¹⁶

Por otra parte, el Real Decreto 735/1995, de 5 de Mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, reconocía que los Servicios Públicos de Empleo no podían abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo.¹⁷

Por tanto, se eliminaba la obligación del empresario de contratar a través del INEM, pero se mantenía la obligación del empleador de comunicar al INEM el contenido de los contratos de trabajo que realizara.

De esta manera, se legalizaba la intervención de las agencias de colocación sin ánimo de lucro y de las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT).

La legalización de las agencias de colocación sin ánimo de lucro conllevaba la pérdida de la exclusividad y obligatoriedad de la mediación del INEM en la colocación de los trabajadores.

En cuanto a las funciones del INEM después de la reforma, estas se contemplaban en el artículo 43 de la LBE (Ley Básica de Empleo).

Una de ellas era la de procurar el mejor desarrollo y utilización de los recursos del servicio público y gratuito de empleo y la de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar trabajadores que necesiten.¹⁸

Por tanto, el INEM continuaba funcionando como servicio de empleo, pero tras la promulgación de la Ley 10/1994 de 19 de Mayo, con carácter voluntario, subsistiendo también como gestor exclusivo de las prestaciones y subsidios por desempleo.

Otra de las funciones que continuaba manteniendo era la de inscribir en sus registros a los demandantes de empleo.¹⁹

¹⁶ Exposición de motivos de la Ley 10/1994 de 19 de Mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. www.boe.es

¹⁷ Exposición de motivos del RD 735/1995, de 5 de Mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. www.boe.es

¹⁸ Apartados a) y b) del artículo 43 de la LBE.

¹⁹ Artículo 42.2 LBE.

El INEM también desempeñaba otras funciones como vigilar y controlar la constitución y actividad de las agencias de colocación y empresas de trabajo temporal, y recibir comunicación de todos los contratos que se celebraran entre las ETT y los trabajadores cedidos.

La Ley de Empleo de 2003 propuso una reformulación del actual Sistema Nacional de Empleo, integrado por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), el cual pasó a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal (estructura central) y está completado por los Servicios Públicos de las Comunidades Autónomas (estructura periférica).²⁰

Por último, destacar que la principal labor del SPEE se centra en la gestión del sistema de protección al desempleo.

La segunda gran transformación del SPE en España es el proceso de descentralización desde el INEM hacia las Comunidades Autónomas, que se inicia con los traspasos de la gestión de la formación ocupacional (FPO) a partir de 1992 y se completa con el traspaso de la ejecución de la totalidad de las políticas activas de mercado de trabajo (intermediación en el mercado laboral y medidas de fomento del empleo) a las CC.AA. a partir de 1998.

Este proceso viene avalado por la Estrategia Europea de Empleo y se reflejará en los sucesivos Planes Nacionales de Acción para el empleo presentados por el gobierno.

El SPEE se establece como un modelo único y estatal, de carácter gratuito, descentralizado y gestionado por las CCAA.

El objetivo es lograr una actuación integrada entre la Administración Central, la Autonómica y la Local, haciendo compatible el conjunto de medidas activas aplicado tanto a nivel autonómico como local y además asegurar la coordinación y la cooperación entre las distintas administraciones, con el objeto de garantizar la consecución de un sistema de información nacional gestionado por el INEM.²¹

²⁰ ALUJAS RUIZ J.A. (2007): "La eficacia del Servicio Público de Empleo en España". Información Comercial Española, ICE: Revista de economía, nº841.

²¹ ALUJAS RUIZ J.A. (2007): "El Servicio Público de Empleo y la Intermediación

La reforma del mercado de trabajo iniciada a finales de 1993 con la promulgación del RDL 18/1993 supone el inicio del actual escenario descentralizado en el mercado de trabajo español.

La iniciativa al respecto la toma la Comunidad Autónoma de Cataluña que puso en funcionamiento el Servicio Catalán de Colocación. Desde la legalización de las agencias de colocación hasta que entra en vigor el RD 735/95 no existía norma de cobertura, de manera que el convenio que Cataluña firma con el INEM da cuerpo al Servicio Catalán de Colocación. A través del mismo procedimiento, posteriormente se crean el Servicio Vasco de Colocación y el Servicio Gallego de Colocación.

Las funciones y servicios de la Administración del Estado que pasan a asumir las Comunidades Autónomas a raíz del traspaso de la gestión son las siguientes:²²

a) En materia de intermediación en el mercado de trabajo:

- Inscripción y registro de los demandantes de empleo.
- La obligación de los trabajadores de comunicar la terminación del contrato de trabajo.
- Autorización de las agencias de colocación.
- Funciones relativas a las actividades de la Red EURES.

b) Funciones de gestión y control de políticas de empleo:

- Las actuaciones de gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas.
- La organización y articulación en el ámbito autonómico de los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

Laboral". Cuadernos de mercado de trabajo: Revista de Economía, nº 6.

²² SERRANO FALCÓN C. (2004): "Servicios públicos de empleo e intermediación laboral en las comunidades autónomas". Valencia. Tirant lo Blanch.

- La gestión y control de los programas nacionales de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Las CCAA ejercen en su ámbito territorial las funciones atribuidas al INEM exceptuadas las referentes a las prestaciones por desempleo, tarea que es objetivo del SPEE.

Entre las funciones compartidas entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma estarían las siguientes²³:

- a) El intercambio de información y cooperación permanente.
- b) El registro y tratamiento de la información derivada de las actuaciones relativas a las funciones de intermediación en el mercado de trabajo.
- c) Obligación de la Comunidad de facilitar al INEM información para la elaboración de la estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal.
- d) Las Comunidades Autónomas facilitarán la información necesaria al INEM para que éste elabore el Informe Anual de Ejecución que de forma anual es presentado al Fondo Social Europeo para la cofinanciación de subvenciones en programas de empleo, formación, escuelas taller y casas de oficios y talleres de empleo.

Como consecuencia de este sistema descentralizado, es necesaria la cooperación entre el servicio público de empleo estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos, para ello se creó el SISPE, que se trata de un sistema de información integrado que hace posible que se comparta, integre y coordine la información propia de cada uno de los SPE.

²³ www.sepe.es

3.3. Creación del Servicio Nacional de Empleo. La Ley de empleo 56/2003 y la nueva organización del Servicio público de empleo.

La organización del sistema público de colocación que ha estado vigente hasta la promulgación de la ley 56/2003 estaba basado fundamentalmente en dos pilares: El INEM y los servicios regionales de empleo de las CCAA.

Desde la promulgación de la ley de empleo, el INEM ha sido sustituido por el servicio público de empleo estatal, y se mantienen los servicios regionales de empleo de las CCAA.

Una de las novedades que aporta esta Ley es la creación del sistema nacional de empleo, órgano que integra al servicio público de empleo estatal y a los servicios públicos de empleo de las CCAA.²⁴

El SNE se define en el artículo 5 de la Ley 56/2003 como *“el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo”*.

Los fines que debe garantizar el SNE se pueden estructurar en tres grupos:

1. Fines directamente relacionados con la intermediación en el mercado de trabajo.
2. Fines directamente conectados con las medidas de políticas activas de empleo.
3. Fines relacionados con la unidad del mercado de trabajo y su integración en el mercado único europeo.

Por otro lado, las funciones que el legislador atribuye al SNE se concretan en el artículo 9 de la Ley 56/2003:

1. La primera función consiste en aplicar la estrategia europea de empleo a través de los planes nacionales de acción para el empleo.
2. En segundo lugar, el SNE debe garantizar la coordinación y cooperación entre el servicio público de empleo estatal y los servicios públicos de empleo de las CCAA.

²⁴ Ley 56/2003 de 16 de Diciembre de Empleo. www.boe.es

3. En tercer lugar, se pide al SNE que utilice el programa anual de trabajo del propio SNE de manera que se puedan establecer objetivos concretos y coordinados que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas activas de empleo.
4. El SNE deberá impulsar y coordinar la adaptación permanente de los servicios públicos de empleo a las necesidades del mercado de trabajo.
5. Finalmente, se le asigna al SNE la función de informar, proponer y recomendar a las distintas administraciones públicas lo que crea oportuno sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo.

Como ya hemos visto, la ya citada Ley de Empleo trajo consigo la derogación de la Ley 51/1980 de 8 de Octubre, básica de empleo.

El CES (Consejo Económico y Social), había manifestado la necesidad de promulgar una nueva Ley de Empleo que regulase las condiciones básicas de la política de empleo, adaptada a las nuevas realidades de empleo y el desempleo y a las exigencias de su gestión por parte de las Administraciones públicas, organismos y entidades tanto públicas como privadas.²⁵

Uno de los argumentos que justifica la promulgación de la ley 56/2003 está relacionado con el cambio producido en el contexto social, económico, organizativo y tecnológico en nuestro país.

Por otro lado, desde el punto de vista de la colocación, la ley 51/ 1980 (Ley Básica de Empleo) nació en un escenario caracterizado por un monopolio estatal en la intermediación laboral que extendía su competencia a todo el territorio nacional. Pero en el 2003, las notas definitorias del sistema de colocación son opuestas debido a la eliminación del monopolio público de colocación y a la descentralización territorial de competencias en materia de políticas activas de empleo.²⁶

²⁵ ALARCÓN CASTELLANOS, M. (2009): La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: servicios públicos de empleo y entidades afines. Ed: Aranzadi.

²⁶ GARCÍA, J. (1994): «Las nuevas normas sobre colocación y cesión de trabajadores. Una

Desde la perspectiva comunitaria, la promulgación de la Ley de empleo se justifica por la necesidad de coordinar con el resto de los socios europeos las directrices a seguir en materia económica y de empleo.

- Objetivos principales de la Ley 56/2003²⁷:

Son tres los objetivos que el legislador persigue de manera explícita en la Ley de empleo:

1. Incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo con el fin de alcanzar el pleno empleo. Este objetivo se traduce en el compromiso que adquieren los servicios públicos de empleo de ofrecer una atención preventiva y personalizada a los desempleados, y en especial a los más desfavorecidos.
2. Asegurar la cooperación y la coordinación entre las administraciones estatales y autonómicas en materia de política de empleo, de modo que se consiga la máxima efectividad movilizandoy optimizando todos los recursos necesarios.
3. Aportar mayor seguridad jurídica en el ámbito de la intermediación laboral.

El Servicio Público de Empleo Estatal, SPEE, es un organismo autónomo de la Administración General del Estado, adscrito actualmente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la Política de Empleo, en el marco de lo establecido en la Ley 3/2015, de 23 de Octubre, de empleo.²⁸

El SEPE está compuesto por:

primera aproximación a la Ley 10/1994 y normas concordantes», Temas Laborales, núm. 31.

²⁷ Exposición de motivos de La Ley 56/2003 de empleo.

²⁸ Servicio Público de Empleo Estatal. www.sepe.es

- Unos Servicios Centrales.
- Una red territorial de 711 oficinas distribuidas en 52 provincias del Estado español desde las que se gestionan las prestaciones por desempleo mediante la atención presencial y una red de atención telemática (RATEL) con 52 oficinas virtuales.

Principales funciones:

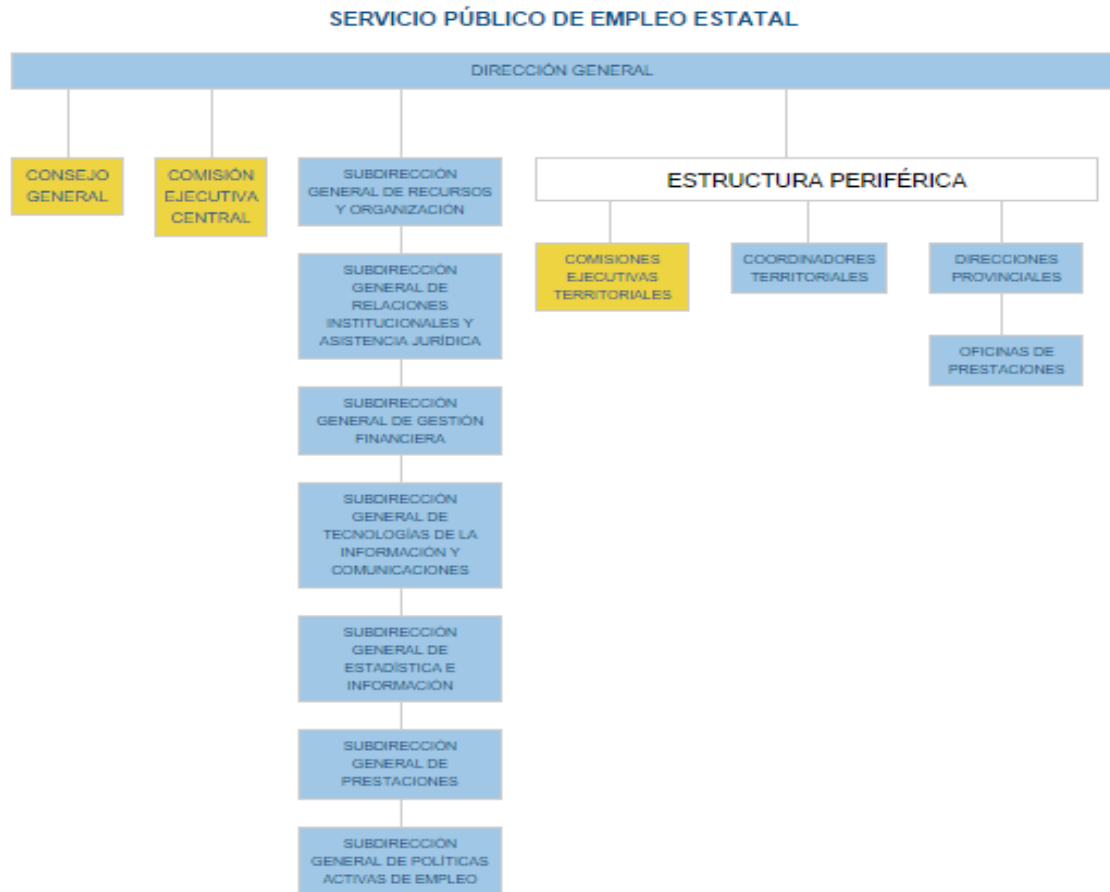
- Planificar e impulsar propuestas de políticas de empleo centradas en las necesidades de las personas y de las empresas (orientación profesional mediante itinerarios individuales y personalizados, formación para el empleo, programas de fomento del empleo, etc.)
- Gestionar las prestaciones por desempleo, haciendo efectivo el derecho de las personas desempleadas a protección.
- Realizar investigaciones, estudios y análisis, de ámbito estatal, sobre la situación del mercado de trabajo y las medidas para mejorarlo.

Estructura organizativa:

El Servicio Público de Empleo Estatal se articula en torno a una estructura central y a una estructura periférica, para el cumplimiento de sus competencias. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

En todo caso, la estructura central se dotará de un consejo general y de una comisión ejecutiva, cuya composición y funciones se establecerán reglamentariamente, de acuerdo con las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal.²⁹

²⁹ Art. 17 de la Ley 3/2015 de Empleo.



FUENTE: www.sepe.es

El Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, básicamente reproduce el contenido de la anterior Ley de Empleo, con algunas adaptaciones en materia de intermediación laboral.³⁰

- Se incluye a las empresas de trabajo temporal en el apartado dedicado a las agencias de colocación, que podrán actuar como tales siempre que se ajusten a lo establecido para estas en la norma y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios. (art. 33.6)
- Las entidades que colaboran en la gestión del empleo al 13 de noviembre de 2015, mantendrán tal condición conforme a la normativa

³⁰ RD Legislativo 3/2015 de 23 De Octubre por el que se aprueba la Ley de Empleo. www.boe.es

reguladora de la colaboración, mientras no se desarrolle reglamentariamente un nuevo régimen de colaboración. (D.T. 1ª)

- Mientras la gestión de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral no se transfiera a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, será el SEPE el encargado de dicha gestión. (D.T. 2ª)
- Las agencias de colocación que tuvieran autorización vigente a 5 de julio de 2014, podrán desarrollar su actividad en todo el territorio nacional sin necesidad de presentar declaración responsable, siendo autoridad laboral competente la que concedió la autorización. (D.T. 4ª)

4. LA INTERVENCION DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO LABORAL COMO AGENTES DE INTERMEDIACION.

La evolución de la economía en los últimos años se ha caracterizado por la necesidad continua de adaptación de las empresas a las nuevas exigencias del entorno.

Un entorno más incierto, lo que ha dado lugar a grandes cambios en el mercado de trabajo.

En España, esto trajo consigo la necesidad de adecuar las estructuras productivas a unos mercados cada vez más internacionalizados y competitivos.

Por todo esto, y por las fuertes variaciones de las demandas de productos debido a los cambios en los gustos de los consumidores y en las tecnologías, las empresas se han visto obligadas a dotarse de mecanismos que aporten flexibilidad a su empresa.³¹

Las ETT's aportan flexibilidad en el sentido de que es una vía para externalizar el trabajo y facilitar la descentralización productiva.

La legalización de las ETT tiene cabida en el artículo 43.1 del ET.

³¹ ORTIZ GARCÍA, P., GARCÍA ROMERO, B. y SÁNCHEZ-MORA MOLINA, M.I. (2011): *Reformas legislativas y flexibilidad laboral en España*, Ed. Universidad de Murcia.

Este artículo en su apartado 1 señala que “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.”

La regulación actual de estas empresas está recogida en la ley 14/1994 de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal, desarrollada por el Real Decreto 4/ 1995 de 13 de Enero. Esta ley ha sido varias veces modificada.

Una de las modificaciones más importantes que ha sufrido esta Ley, es la recogida en la ley 29/1999 de 16 julio que reconoció, el principio de igualdad salarial de los trabajadores cedidos temporalmente.

Las ETT's se definen en el artículo 1 de la Ley 14/1994 de 1 de Junio, como *“aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”*.

Por tanto, las ETT se diferenciarán de otros agentes intermediadores en 2 aspectos fundamentales:

- No realizan la función de colocación o puesta en contacto entre la oferta y la demanda de mano de obra (agencias de colocación).
- No asumen la ejecución de la obra o servicio de la empresa principal con sus propios trabajadores (empresas contratistas o auxiliares).

Estaríamos hablando de una relación triangular entre la ETT, la empresa usuaria (en adelante EU) y el trabajador.

En cuanto a cómo funciona esta relación triangular, la ETT aparecerá como empleadora de los trabajadores y se hará cargo de todas las obligaciones y responsabilidades que establece la Ley.

Por tanto, la relación laboral, es decir, el contrato de trabajo existe entre la ETT y el trabajador. La relación que existe entre la ETT y la EU es una relación o un contrato mercantil, y la relación que ésta tiene con el trabajador es de prestación de servicios.

El ámbito de actuación se limita a determinados supuestos de necesidad temporal de mano de obra.

Las ETT se pueden definir como unas empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad de esta.³²

Para que la ETT pueda funcionar de forma válida necesita cumplimentar una serie de obligaciones enfocadas a facilitar su control por parte de la administración y a proteger al máximo los derechos de los trabajadores cedidos.

- Estadísticas obtenidas del SPEE sobre empresas de trabajo temporal en España (Enero-Diciembre 2015).³³

El número de empresas de trabajo temporal con autorización a último día del mes de Diciembre de 2015 fue de 255.

El número total de contratos de puesta a disposición fue de 3.081.491

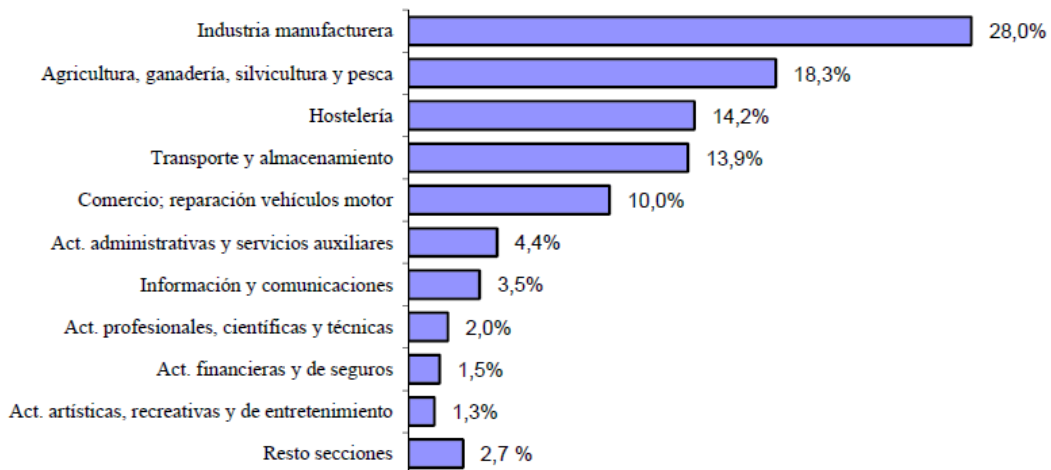
- Por secciones de actividad, en las que se produjo un mayor número de contratos de puesta a disposición fueron:
 - ✓ la 'Industria manufacturera' con 864.280 (un 28,0% del total),
 - ✓ la 'Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca' con 563.838 (18,3%),
 - ✓ la 'Hostelería' con 438.883 (14,2%),
 - ✓ el 'Transporte y almacenamiento' con 429.042 (13,9%)
 - ✓ el 'Comercio y reparación de vehículos' con 308.742 (10,0%).

³² Rodríguez- Piñero Royo, M. (1992): *Cesión de trabajadores y empresa de trabajo temporal*, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

³³ Datos obtenidos del Servicio público de empleo estatal. Ministerio de empleo y seguridad social. www.meyss.com

En estas 5 secciones de actividad se acumuló el 84,5% de los contratos de puesta a disposición.

Gráfico nº 1: Contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal en España. Año 2015.



Fuente: Servicio Público de empleo estatal. Ministerio de empleo y seguridad social.

- Por Comunidad Autónoma, la que presentó mayor número de contratos de puesta a disposición fue Cataluña con 560.787 (un 18,2% del total), seguida de Madrid con 443.910 (14,4%), la Comunidad Valenciana con 429.862 (13,9%) y Murcia con 371.893 (12,1%).
- En cuanto a las variaciones respecto al mismo periodo del año anterior, el total de contratos de puesta a disposición aumentó un 14,6% (391.599 contratos de puesta a disposición más).
- Para aquellas secciones de actividad con más de tres mil contratos de puesta a disposición, los mayores aumentos en términos porcentuales se han producido en 'Actividades administrativas y servicios auxiliares' (29,4%), 'Transporte y almacenamiento' (27,5%), e 'Información y comunicaciones' (21,8%).

- El número de trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias con contrato de trabajo registrado en los Servicios Públicos de Empleo fue de 562.345 personas.
 - ✓ Por sexo, los varones representaron un 61,2% de la cifra global (344.103) y las mujeres el 38,8% (218.242).
 - ✓ Por tramos de edad, un 81,1% de ellos estaban comprendidos entre los 20 y los 44 años de edad.
 - ✓ Por nacionalidad, 444.070 (79,0%) eran de nacionalidad española, frente a los 118.275 (21,0%) de nacionalidad extranjera.

5. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

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

A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados.³⁴

³⁴ Art.2.1 del RD 1796/2010 de 30 de Diciembre. www.boe.es

Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Las agencias de colocación son un instrumento tanto del Servicio Público de Empleo Estatal como de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, que éstos pueden utilizar en la medida que consideren necesario para que las personas que buscan empleo lo encuentren en el menor plazo posible.³⁵

Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) se ha creado un espacio telemático común, con el fin de integrar el conjunto de la información proporcionada por los diferentes Servicios Públicos de Empleo respecto de las agencias de colocación, así como la información que estas agencias suministran.³⁶

La nueva Ley de Empleo 3/2015 de 23 de Octubre, establece que si una entidad quiere desarrollar actividades de agencia de colocación a partir del 5 de julio de 2014 ya no será necesaria la previa autorización de ningún Servicio Público de Empleo, pero antes de iniciar su actividad deberá presentar una declaración responsable al Servicio Público de Empleo competente.

Esta declaración responsable se presentará en el Servicio Público de Empleo Estatal cuando la agencia pretenda desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos en dos o más Comunidades Autónomas o utilizando exclusivamente medios electrónicos, o en el Servicio equivalente de la respectiva Comunidad Autónoma en otro caso.³⁷

La actuación de todas las agencias de colocación estará coordinada por los Servicios Públicos de Empleo, pero no todas las agencias de colocación

³⁵ SOBRINO GONZÁLEZ, M.G (2011): Régimen jurídico de las agencias de colocación. Temas laborales núm. 110/2011.

³⁶ SÁNCHEZ TRIGUEROS C. Y FERNÁNDEZ COLLADOS M. B. (2011) El nuevo papel de la intermediación laboral en la crisis económica: las Agencias de Colocación tras la Ley 35/2010.

³⁷ Servicio Público de Empleo Estatal. www.sepe.es

tendrán la condición de colaboradoras de uno o varios Servicios Públicos de Empleo.

Las agencias de colocación colaboran con los Servicios Públicos de Empleo cuando exista un convenio de colaboración que regule esta relación. La colaboración con los Servicios Públicos de Empleo se puede desarrollar mediante contratación administrativa, concesión de subvenciones públicas, o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica.

Las agencias de colocación que colaboren con los Servicios Públicos de Empleo prestarán sus servicios de forma gratuita a los trabajadores y a las empresas, ya que sus servicios se remunerarán por los respectivos Servicios Públicos de Empleo, en los términos establecidos en el respectivo convenio de colaboración.³⁸

El Servicio Público de Empleo Estatal llevó a cabo en 2014 un Acuerdo Marco, que es un procedimiento de selección de agencias de colocación que pueden colaborar con los Servicios Públicos de Empleo que se hubieran adherido al mismo.

Las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Valencia se encuentran adheridas al Acuerdo Marco mencionado.

Las agencias de colocación deberán cumplir las obligaciones establecidas en Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes, las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.

³⁸ Art.16 RD 1796/2010 de 30 de Diciembre por el que se regulan las agencias de colocación.
www.boe.es

Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Capítulo IV con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo.

- **Diferencias entre Empresas de Trabajo Temporal y agencias de colocación.**
 - La agencia de colocación no cobra por los servicios que presta a un trabajador en la empresa que es contratado, mientras que la ETT cobra un porcentaje a la empresa.
 - Cuando el candidato es adecuado para el puesto y la empresa decide contratarlo, la ETT intermediará en el contrato, mientras que la agencia de colocación no.
 - La ETT es una empresa y como todas las empresas, tiene ánimo de lucro, mientras que la agencia de colocación tiene como fin primordial la intermediación laboral de los demandantes que lo soliciten.
 - Otra diferencia es la formación para la inserción. Mientras la agencia realiza habitualmente talleres de orientación laboral y búsqueda de empleo para sus demandantes, si lo solicitan, en las ETT esto no es tan habitual.
 - En cuanto a la formación, mientras las agencias de colocación tienen planes personales (tras analizar profundamente el perfil personal y su grado de empleabilidad) para cada demandante de empleo que solicita sus servicios, las ETT no.

En definitiva, la agencia de colocación busca empleos adecuados en función de sus candidatos y las ETT buscan candidatos adecuados en función de las ofertas de empleo. Además, las agencias de colocación

siempre colaboran de forma activa en la inserción de parados en cualquier punto de España.

- Como medida de control, las agencias de colocación tienen que enviar un informe mensual de todas las acciones que realiza con sus usuarios, mientras que las ETT's sólo de las contrataciones que realiza.

6. CONCLUSIONES.

Tras haber realizado este trabajo y haberme informado a través de revistas laborales, artículos, libros, he obtenido una opinión formada respecto de la intermediación laboral y de los agentes que participan en ella.

La intermediación laboral en España ha ido adaptándose a lo que establecía la Unión Europea así como otros organismos internacionales, a través de varias reformas laborales.

Las reformas de 2010 y 2012 son unas de las más relevantes ya que se reconocen legalmente los agentes privados en la intermediación laboral.

La colaboración privada en la intermediación laboral se estructuró jurídicamente con la reforma laboral de 2010, que legalizó las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

Posteriormente, en 2012 se produjo el reconocimiento de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación, con el objetivo de incrementar las oportunidades de los desempleados a la hora de encontrar un empleo.

Los niveles de colocación de desempleados llevados a cabo por los Servicios Públicos de Empleo son muy bajos, posiblemente porque estos se centran o están más preparados para la gestión de las prestaciones por desempleo que para casar ofertas con demandas de empleo.

También hay que destacar que los empresarios acuden cada vez menos a los Servicios Públicos de Empleo para cubrir una vacante. Esto puede ser debido a:

- La creciente confianza de los empresarios en internet para captar empleados debido al ahorro en costes que supone.
- La presencia en el ámbito de la intermediación laboral de las agencias privadas de colocación y de las empresas de trabajo temporal.
- El perfil del usuario del Servicio Público de Empleo, ya que suelen ser colectivos con más dificultades para encontrar un trabajo, como son los mayores de 45 años, parados de larga duración, jóvenes...

En 2013 se aprueba el Acuerdo Marco del Servicio Público de Empleo, por el que se establecen las condiciones de los acuerdos de colaboración con las entidades privadas. Aunque no entra en vigor hasta 2014, esta medida no tuvo mucho éxito en ninguna de las Comunidades Autónomas.

En nuestro país se está recurriendo cada vez más a la intermediación privada (ETT`s, agencias de colocación) ya que en muchos casos minimiza los costes para los empresarios, mientras que los Servicios Públicos de Empleo han perdido mucho peso en materia de intermediación y es posible que con el paso del tiempo y el avance de los agentes privados, se limiten meramente a la gestión de prestaciones por desempleo, entre otras.

En mi opinión, es necesario apostar por fórmulas de colaboración público-privadas para reactivar y potenciar las oportunidades de los desempleados.

Por otro lado, para que se aumente el número de contrataciones a través de la intermediación es necesario que se facilite el contacto entre la oferta y la demanda de trabajo, y para ello, se necesita la colaboración de la iniciativa privada.

Esto es así, porque tanto las empresas de trabajo temporal como las agencias de colocación, disponen de mucha información sobre el mercado de trabajo y cuentan con grandes profesionales para ello.

Por eso creo que los Servicios Públicos de Empleo deberían aprovechar más los conocimientos de estos agentes privados para ofrecer oportunidades a los desempleados que no acuden directamente a la intermediación privada.

Para que la intermediación laboral resulte útil y se incremente la contratación, hay que evitar que los agentes privados tan solo faciliten empleo a los desempleados que resulten más fáciles de colocar.

El Acuerdo Marco de 2013 establece que *“es aconsejable suscribir convenios de colaboración que tengan indicadores de eficiencia vinculados a resultados en la colocación de los desempleados más difíciles, por tipología laboral o edad.”*

Independientemente de agentes públicos o privados, con o sin ánimo de lucro, el Estado debe garantizar la construcción de un mercado laboral inclusivo.

Para finalizar, la intermediación laboral es una iniciativa dentro de las políticas activas de empleo que ofrece otras oportunidades a los desempleados y que cada vez se recurre más a ella en nuestro país debido a su eficacia, y por ello hay que seguir dotándola de mecanismos útiles que permitan su mejora para la creación de empleo.

7. BIBLIOGRAFIA.

- Alujas Ruiz J.A. (2007): “La Eficacia del Servicio Público de Empleo en España”. Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía, nº 841.
- Serrano Falcón, C. (2004): “Servicios Públicos de empleo e intermediación laboral en las comunidades autónomas”. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Alarcón Castellanos, M^a del M. (2009): “La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis”. Navarra: Aranzadi Cizur Menor.
- Sistema Nacional de Empleo (SISPE) (2013): “Obligaciones de las Agencias de colocación”.
- Alujas Ruiz J.A. (2007): “El Servicio Público de Empleo y la Intermediación Laboral”. Cuadernos de mercado de trabajo: Revista de Economía, nº 6.

- Sobrino González G.M. (2011):” Régimen jurídico de las agencias de colocación”. Temas laborales núm. 110/2011
- Ley 56/2003 de Empleo, de 16 de diciembre, de Empleo. Departamento: Jefatura de Estado. Referencia: BOE A 2003 23102.
- Gómez Sánchez, V. (2004):” La intermediación laboral pública en España. Una perspectiva comparada”. Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. N°4.
- Malo Ocaña, M. A. (2011):” Intermediación Laboral y Análisis Económico”. Cuadernos del Mercado de Trabajo N° 6.
- Sobrino González, G.M. (2011): “Los agentes privados de intermediación en el mercado de trabajo”. Cuadernos del Mercado de Trabajo N° 6.

SITIOS WEBS:

- www.lamoncloa.gob.es
- www.boe.es
- www.sepe.es
- www.sistemanacionaldeempleo.es
- www.empleo.gob.es
- www.ces.es