



Universidad de Valladolid

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

LA INTERVENCIÓN PRIVADA EN EL EMPLEO

Presentado por: Ana Rubio Sánchez

Tutor: Juan Antonio Hernández Nieto

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
Universidad De Valladolid

Valladolid, julio 2017

INDÍCE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: CONCEPTO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	5
1.1 Antecedentes normativos.....	5
1.1.1 RD 735/1995	7
1.1.2 Ley 56/2003.....	8
1.1.3 La Reforma Laboral. Incorporación de la iniciativa privada con ánimo de lucro en la Intermediación Laboral.....	8
1.2 RD Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.	10
CAPÍTULO II.- INCORPORACIÓN PLENA DE LA INICIATIVA PRIVADA EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	11
CAPÍTULO III.- ANÁLISIS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PÚBLICA Y PRIVADA.....	20
CAPÍTULO IV.- LOS AGENTES PRIVADOS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	28
4.1 Las Agencias Privadas de Colocación	30
4.2 Fundaciones y asociaciones.....	36
4.2.1 Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico	38
4.3 Consultoras de Recursos Humanos.....	42
4.3.1 Empresas de selección de personal	43
4.3.2 Head-hunter o cazatalentos	44
4.3.3 Recolocación u Outplacement.....	46
4.4 ETT	47
4.5 Bolsas de Empleo de centros educativos: Universidades.....	50
CONCLUSIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59

INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se expone es un documento que analiza la intervención privada en el empleo. La apertura de la intermediación laboral a sectores privados, que se ha producido como consecuencia de las diferentes crisis económicas acontecidas a lo largo de las últimas décadas, acentuándose tras la acusada y sostenida crisis económica sufrida a partir de 2008, hace necesario profundizar en la evolución de la gestión del empleo en los últimos años, los cambios sufridos y los nuevos agentes y modelos de intermediación.

Esta profunda metamorfosis ocurrida en un sector tan fundamental como es el del empleo, ha traído consigo importantes innovaciones a la hora de afrontar y paliar un problema tan acuciante como es el del desempleo en nuestro país, con cifras de desempleo elevadísimas y con casi un cuarto de la población activa en situación de desempleo durante los peores años de la crisis. Por todo ello, para proceder a este análisis es necesario considerar el grado de influencia, la eficacia y la eficiencia de la intervención pública respecto a la privada y cómo, los agentes privados en la intermediación han ido ganando terreno al ámbito público, abonando un escenario en el que prácticamente la intermediación laboral pública se encuentra en manos de agentes privados.

El principal objetivo de este trabajo es analizar los modelos de intermediación privada a través de una aproximación histórica que considera el desarrollo normativo y la transformación de los mismos y hace especial hincapié en el desarrollo de la intermediación laboral a través de la iniciativa privada y el modo en que esto afecta a las personas en situación de desempleo. No hay que olvidar que la reciente Reforma Laboral, 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, influye decisivamente en los agentes privados de intermediación laboral lo que requiere llevar a cabo un análisis de las modificaciones incluidas en la norma.

Asimismo, la demostrada ineficacia de los Servicios Públicos de Empleo ha transformado el panorama de gestión de la intermediación laboral derivando parte de sus funciones a la iniciativa privada donde se reflejan mejores índices de eficacia en la labor de intermediación.

Por todo ello que se realizará, en capítulos posteriores, un análisis comparativo de la eficacia de la intermediación a través del Servicio Público de Empleo enfrentándola a las iniciativas

privadas, el modo de proceder de los mismos y los medios empleados para alcanzar unas mayores cotas de inserción laboral de los colectivos considerados como prioritarios en la Estrategia Nacional de Empleo.

Uno de los objetivos últimos de este trabajo es conocer los diferentes modelos de intermediación privada que abarcan desde las agencias privadas de colocación hasta las entidades de carácter social: fundaciones y asociaciones, empresas de recolocación y selección de personal, así como la labor desarrollada por las propias universidades en su labor de intermediación laboral.

CAPÍTULO I: CONCEPTO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Antes de realizar el análisis de la Intermediación Laboral, es necesario realizar un examen sobre los antecedentes normativos que le afectan para, de este modo, efectuar una aproximación a las diferentes normativas que han desembocado en la nueva Ley de Empleo.

Esta nueva ley trata de, por un lado, conciliar las políticas afectadas y desarrollar un sistema capaz de soportar y, por otro, aunar criterios en el desarrollo de los servicios de intermediación que una gran parte de la población necesita.

1.1 Antecedentes normativos

El desarrollo normativo que afecta al empleo viene marcado por una mayor necesidad en el ámbito de la intermediación laboral debido a las circunstancias en las que se encuentra sumido el mercado laboral en nuestro país. La incidencia de la crisis económica ha acentuado la necesidad de unos servicios privados en materia de empleo que complementen la labor ya desarrollada por los Servicios Públicos de Empleo, tanto de Comunidades Autónomas como de ámbito estatal, que, por otra parte, se muestran inoperantes en relación a la adecuación o encaje entre las ofertas de trabajo y las demandas de empleo de los trabajadores que buscan un empleo.

Con fecha 9 de julio de 1948 la Organización Internacional del Trabajo adoptó en su convenio número 88, art. 6 que la intermediación es una de las actuaciones desarrolladas por los servicios públicos de empleo para “ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas”

La legislación laboral española ha sufrido una evolución constante desde 1978 a nuestros días que se inició mediante la publicación de la Ley 51/1980 de 8 de octubre, Básica de Empleo cuya vigencia se mantuvo hasta el 6 de enero de 2004, posteriormente la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que ha sufrido constantes modificaciones debido, en parte, a la gran crisis económica y las reformas laborales establecidas a consecuencia de la misma. Por último, bien reciente es la actual norma vigente: el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

La Ley 51/1980 de 8 de octubre, Básica de Empleo, que se gestionó a través del Instituto Nacional de Empleo estableció entre otros objetivos, “fomentar la colocación de trabajadores que encuentren dificultades de inserción en el mercado de trabajo” (art. 2.a) y “lograr el mayor grado de transparencia del mercado de trabajo mediante una adecuada gestión de la colocación y de la adopción de medidas que posibiliten la información, orientación, formación y promoción profesionales” (art 2.d).

Fue el Instituto Nacional de Empleo, creado por el art. 5.2 del Real Decreto Ley 36/1978, de 18 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo y desarrollado por el Real Decreto 1458/1986, de 6 de junio, por el que se determina la estructura orgánica del Instituto Nacional de Empleo, quien se encargó de la gestión del empleo a nivel nacional y el que aplicó, ejecutó y controló todas las acciones como las políticas de fomento del empleo y la protección por desempleo y la colocación y gestión del empleo, uno de cuyos fines fue “ajustar las ofertas y las demandas de la mano de obra y colaborar (con empleadores y trabajadores) en la información, orientación, calificación y clasificación profesional de los trabajadores” (art. 39). De suma importancia para el tema que se trata fue el art. 40 de la mencionada ley que estableció, en su apartado 2, la prohibición de la existencia de agencias privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo.

De esta ley emanó la obligatoriedad de las empresas de “solicitar previamente en las oficinas de empleo a los trabajadores que necesiten” (art. 42.1). Dicha obligatoriedad de acudir a las oficinas de empleo para solicitar a los trabajadores que se necesitaran fue solventada en una nueva regulación: el RD-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación y la Ley 10/1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Ambas, en su exposición de motivos definieron como fin de la norma “mejorar los servicios públicos de empleo, primando su eficacia sobre inútiles cargas burocráticas que en nada mejoran su intermediación en el mercado de trabajo sino que le impiden orientar su actividad hacia colectivos que realmente necesitan su intervención” recalando que “teniendo en cuenta que los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo se posibilita la existencia de

agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal”.

Por primera vez se abre la puerta a la intermediación privada, aunque la regulación de las agencias privadas de colocación tardaría aún en llegar y no queda del todo desarrollada hasta el establecimiento del RD 1796/2010 de 30 de diciembre, que será tratado con profundidad en el capítulo 5 de este trabajo.

1.1.1 RD 735/1995

El RD 1/1995 de 24 de marzo permitió la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos tal y como queda reflejado en su art. 16.2, pero no es hasta la publicación del RD 735/1995, de 5 de mayo que quedaron definidos, establecidos y desarrollados los fines y condiciones de actuación de las agencias de colocación como agentes de intermediación vinculadas a una estrecha colaboración público-privado y bajo el estricto cumplimiento de determinadas condiciones, establecidas en el art. 2, sin las cuales no puede realizarse ningún tipo de actuación, entre ellas:

- Carecer ánimo de lucro.
- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo.
- Estar autorizadas por el Instituto Nacional de Empleo.
- Circunscribir su ámbito territorial o funcional a lo que determine el convenio de colaboración firmado.
- No subcontratar la realización de los servicios objeto de la autorización concedida.

Este RD regula, en su art. 20.2, las materias objeto de actuación de los convenios y las acciones a realizar como:

- Análisis del mercado de trabajo.
- El establecimiento de procesos para el incremento de la empleabilidad de los demandantes de empleo a través de una serie de acciones: entrevista ocupacional, calificación profesional, plan personal de empleo y formación, información profesional para el empleo, desarrollos de los aspectos personales para la ocupación, búsqueda activa de empleo, programas mixtos de empleo-formación profesional ocupacional.
- Planes específicos para la adquisición de experiencia profesional.

- Información y asesoramiento para el autoempleo u otro tipo de iniciativas empresariales.
- Cualquier otro tipo de nuevas iniciativas que tiendan a aumentar las posibilidades de inserción del demandante en el mercado de trabajo.

1.1.2 Ley 56/2003

No es hasta la publicación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que se definió el concepto de intermediación laboral. El objetivo esencial de esta ley fue establecer la definición de la intermediación laboral que, como se indica en la propia exposición de motivos, “es el instrumento básico de la política de empleo”. Así, el art 20 de la citada ley define, en su apartado primero, 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 colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”. La intermediación laboral es considerada un servicio de carácter público abriendo el campo de actuación a agentes externos al propio servicio público de empleo como las agencias de colocación y otros servicios que se determinen.

1.1.3 La Reforma Laboral. Incorporación de la iniciativa privada con ánimo de lucro en la Intermediación Laboral

Con motivo de la crisis financiera y económica en 2010, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en su art. 20 modifica el concepto de intermediación laboral matizando la definición como:

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

Y ampliando el radio de acción de la intermediación laboral ya no sólo a demandantes de empleo sino a trabajadores que buscan un empleo así como a la recolocación trabajadores que resultan excedentes en procesos de reestructuración empresarial¹ siempre que hubiera sido

¹ En el año 2006, en previsión al proceso de deslocalización de las empresas, la Unión Europea estableció un Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) en el que dota de fondos para la reinserción de los trabajadores europeos afectados por despidos para proporcionar una ayuda a los trabajadores que hayan perdido su empleo a consecuencia de la crisis

establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

Este criterio supuso un avance en la intermediación laboral no contemplado hasta el momento ya que en el proceso de recolocación se incluyen acciones que van más allá del mero contacto de las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo: asistencia en la búsqueda de empleo, reciclaje profesional, promoción del espíritu empresarial, orientación laboral y formación entre otros.

De suma importancia hay que considerar el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El legislador, en la introducción de este Real Decreto-Ley, reconoció las debilidades derivadas del modelo de relaciones laborales existente hasta el momento entre las que se encuentran²:

- La fuerte segmentación-dualidad del mercado con una gran masa trabajadores con contrato temporal.
- El escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna de las empresas.
- La persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos.
- Y, por último, la insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo.

Esta norma concreta los objetivos fundamentales en:

1. La reducción de la dualidad del mercado laboral impulsando la creación de empleo estable y de calidad;
2. El refuerzo de los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y,
3. Elevando las oportunidades de las personas desempleadas a través de una serie de acciones, entre las que se destaca por más interesante debido al tema que se trata, la mejora los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceso al empleo.

Es consecuencia de este último objetivo que, por un lado, “se estima necesario una apertura a la colaboración público-privada en esta materia regulando las agencias privadas de colocación

² BOE núm. 147 de 17 de junio de 2010. Introducción RD-LEY 10/2010.

con ánimo de lucro para complementar la actividad de los servicios públicos de empleo”. La introducción de las agencias con ánimo de lucro supone un cambio sustancial en el tratamiento de la intermediación laboral, desarrollando el papel de las agencias mediante la incorporación del art. 21 bis que no sólo pueden realizar a partir de este momento labores de intermediación (casación de oferta de trabajo con los trabajadores que buscan empleo) sino que atribuye el desarrollo de otras actuaciones como la orientación e información profesional y la selección de personal.

En el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo se define el catálogo de servicios de las personas y empresas usuarias de los Servicios Públicos de Empleo al pueden acudir tanto personas desempleadas como ocupadas señalando que, los Servicios Público de Empleo serán los responsables de la realización, seguimiento y evaluación de las acciones a desarrollar con las personas demandantes de empleo pero también pueden derivar estas acciones a las entidades colaboradoras.

1.2 RD Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Para finalizar, con fecha 24 de octubre de 2015 se publica en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, que dedica todo un capítulo, el primero, del Título III, a la intermediación laboral en la que se detalla la definición del concepto de intermediación laboral, los agentes de la intermediación, las agencias de colocación y los principios básicos de la intermediación laboral, poniendo el acento en la consideración de carácter público de este servicio.

CAPÍTULO II: INCORPORACIÓN PLENA DE LA INICIATIVA PRIVADA EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

En este capítulo se ahondará en la evolución de la incorporación de la intermediación laboral privada y cómo desde los organismos internacionales se ha ido legislando hacia estas formas de intermediación. Asimismo, se precisará de qué manera ha afectado la ausencia de implementación de estas políticas de colaboración en nuestro sistema de intermediación lo que ha desembocado en un desorden e incorporación tardía que nos pone en situación de desventaja frente a los países de nuestro entorno.

El RD Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo llegó para “integrar y armonizar todas las disposiciones y normas con rango de ley vigentes hasta el momento”³ y es a partir de este Real Decreto cuando se regula, en casi todos los aspectos, la colaboración público-privada en el ámbito de la intermediación laboral y se consigue, de este modo, ordenar definitivamente el marco regulador de los mecanismos y criterios de colaboración aglutinando el ordenamiento jurídico en un único elemento que facilita a los actores el modo de proceder para la realización de la actividad que desarrollan.

Como se ha adelantado en el capítulo 2, los sucesivos cambios normativos trajeron aparejado la incorporación plena de la iniciativa privada a la intermediación laboral. Todo el entramado normativo anterior ya apuntaba hacia esta realidad, si bien es cierto que, hasta el momento, la ausencia de concreción en los términos derivaba hacia un desconocimiento total, por parte de la población destino de este tipo de iniciativas, máxime cuando ni siquiera los propios actores tenían muy claro este procedimiento.

La colaboración público-privada es a día de hoy un hecho consumado dentro de las políticas de empleo. Esta colaboración se forja mediante diversas formas de cooperación entre todos los actores del empleo que trae como consecuencia la necesidad de realzar los lazos colaborativos entre ambos sectores, el público y el privado, cada vez más necesitados si se quiere ganar en eficacia y eficiencia de los servicios públicos de empleo. Los agentes privados, más rápidos en actuar cuando el mercado de trabajo se modifica, forman parte del entramado laboral contemporáneo mejorando las cotas de eficacia de un servicio público de empleo que, en ocasiones, muestra una capacidad de reacción, cuando menos, contenida.

³ Introducción RD Legislativo

La incorporación plena de la iniciativa privada en la intermediación laboral viene precedida por un cambio en la política de empleo internacional y nacional. El inicio a la apertura a los agentes privados de colocación se origina tras la promulgación de normas supranacionales que intervienen en el ámbito de estas políticas: la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, que finalmente inciden en la modificación de la tendencia en nuestro país en lo referente a la colaboración público privada. “La colaboración público-privada es hoy un elemento natural y estructural en las políticas de empleo contemporáneas, generando una pluralidad de relaciones entre los operadores públicos y privados en el mercado de trabajo que van más allá de las tradicionales de control de los segundos por los primeros. Este fenómeno se ha generalizado de una manera muy rápida en unos sistemas nacionales tradicionalmente hostiles hacia la iniciativa privada, pasándose en sólo unos años de la prohibición a la utilización de éstos por los propios servicios públicos de empleo”⁴.

La creación de la OIT en 1919 trajo aparejado una tendencia de control y restricción de la colaboración público privada que tuvo como consecuencia la exclusión de las empresas de ámbito privado que hasta ese momento operaban en el mercado laboral pero esta situación inicia su transformación como consecuencia de la aparición de las ETT, cuya presencia se generaliza tras la Segunda Guerra Mundial, siendo una de las primeras, quizá la única durante décadas, en las que se establecen normas reguladoras y específicas de su actividad.

Tras décadas de monopolio por parte de los servicios públicos de empleo, se inicia una profunda transformación debido a la liberalización de la actividad de colocación iniciada mediante la aprobación, en 1997, del Convenio nº 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas. El Convenio 181 OIT, sobre agencias de empleo privadas, se convierte en un instrumento fundamental en lo relativo a la intermediación laboral modificando los principios y las normas reguladoras que hasta el momento se venían aplicando adoptando una “idea integral y amplia de la intervención privada en este terreno, lo que se desprende ya del propio enunciado del Convenio al adoptarse el empleo como término de referencia, y no el de colocación”⁵.

La integración del sector privado en materia de intermediación laboral podrá ser encomendada a los servicios públicos y a las agencias privadas en régimen de cooperación, de

⁴ Rodríguez Piñero Royo, Miguel (2014): “Aproximación a la colaboración público privada en el mercado de trabajo español”. Temas Laborales núm. 125/2014. Págs.53-87

⁵ Lázaro Sánchez, JL. (2012): “Las agencias de colocación”. DER2012-36755 SEJ 322.

complementariedad o de concurrencia⁶. En este sentido, cabe destacar los casos del servicio de empleo francés, basado en la cooperación, el servicio de empleo británico, basado en la complementariedad y el servicio holandés de empleo, basado en la concurrencia.

En el caso de España, la evolución de la colaboración público-privada es similar a la del resto de países occidentales donde el sistema de colocación aparece dominado, en sus comienzos, por la agencia privada, con y sin ánimo de lucro, y cuyo antecedente son las bolsas de trabajo constituidas en las Cámaras Agrícolas⁷, primeros servicio de empleo prestados y constituidos de un reconocimiento y regulación legal. A partir de este momento y debido a la situación económica y social donde el paro comienza a ser un grave problema, el Estado organiza una red de oficinas de colocación bajo el amparo y control del Ministerio de Fomento que fomenta la conexión entre las bolsas de empleo de las cámaras existentes. Es la semilla que origina la constitución, mediante la incorporación de los restantes sectores productivos y la regulación jurídica de las mismas, de un servicio de colocación para todo el territorio español y bajo la dirección del Ministerio de Trabajo con el principal objetivo de luchar contra la situación de desempleo existente cuya integración culmina con la Ley de Colocación Obrera de 27 de noviembre de 1931 que organiza un servicio de colocación único de carácter nacional, público y gratuito.

Desde la creación del sistema público de empleo el modelo de colocación español se caracteriza por el recorrido a través de una serie de fases en las que se pasa de un modelo intervencionista a un modelo denominado liberal y no intervencionista.

En una primera fase, el modelo de intermediación en España se decanta por un modelo intervencionista caracterizado por:

- Monopolio estatal de la intermediación.
- Exclusión de la iniciativa privada.
- Existencia de un servicio público de empleo estatal, público y gratuito.
- Obligatoriedad en el uso de los servicios públicos de empleo.
- Centralización de las políticas de empleo.⁸

⁶ Salas Porras, María (2011): "La intermediación laboral en Europa: Distintas perspectivas de una misma realidad". Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier Págs 35-46.

⁷ Sobrino González, Gemma M^a (2011): "Los agentes privado de intermediación en el mercado de trabajo". Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier. Págs 49 – 59.

⁸ Rodríguez Piñero Royo, Miguel (2014): "Aproximación a la colaboración público privada en el mercado de trabajo español". Temas Laborales núm. 125/2014. Págs.53-87.

Es el modelo de mayor duración hasta el momento que impide cualquier tipo de colaboración público-privada recayendo la celebración de los contratos exclusivamente en los poderes públicos sin opción a la existencia de agencias privadas de colocación y cuya intervención era obligatoria en todos los procesos de colocación e intermediando en todas las contrataciones que se realizaban en el país. Como consecuencia, los servicios prestados se centraban en las prestaciones por desempleo y en la intermediación dejando de lado servicios como la orientación o la formación.

En una segunda fase, tras la reforma de 1994, se origina la apertura a las agencias de colocación sin ánimo de lucro, evolucionado hacia un modelo mixto o de transición en cuanto a la intermediación se refiere caracterizado por:

- Claro protagonismo de los operadores públicos, tanto en cuanto a la prestación de servicios como en el control de funcionamiento del mercado de trabajo y de sus actores.
- Importantes limitaciones a la iniciativa privada que se limitaba al trabajo temporal y a la colocación no lucrativa, ambas sujetas a autorización administrativa.
- Voluntariedad relativa en el uso de los servicios prestados por operadores públicos
- Contractualización de estos servicios, desde el punto de vista de trabajadores y demandantes de empleo.
- Fuerte descentralización, territorial y funcional, con una responsabilidad fundamental de los servicios públicos de empleo autonómicos en la prestación de servicios y el control del mercado.
- Limitada regulación de los servicios relacionados con el empleo que afectaba exclusivamente a la intermediación y a la puesta a disposición de trabajadores.⁹

Este modelo culmina y se consolida con la Ley de Empleo de 2003 y su posterior evolución hacia el modelo vigente de colaboración público privada en el que se instala un modelo que se inicia con la Ley 35/2010.

Auspiciada por la crisis económica sufrida, se produce una profunda transformación de la intermediación laboral que definitivamente deriva hacia la colaboración público-privada: es la

⁹ Rodríguez Piñero Royo, Miguel (2014): "Aproximación a la colaboración público privada en el mercado de trabajo español". Temas Laborales núm. 125/2014. Págs.53-87.

apuesta absoluta por la apertura de la intermediación laboral a los agente privados, lucro mediante, cuya finalidad es tratar de ofrecer a la población un mayor número de vías, regularización de las ETT incluida (con la supresión de limitación del ámbito territorial de actuación o exigencia de ampliación de autorizaciones) o la desaparición de la exigencia de autoridad administrativa para operar a las agencias de colocación, a través de las que posibilitar la incorporación al mercado laboral de las personas en situación de desempleo.

Como se ha destacado a lo largo de este capítulo, el desarrollo de la intermediación laboral privada en el amplio sentido es muy reciente comenzando a partir del 2010 pero cuyo antecedente lo encontramos con la implantación de la reforma laboral del 94.

Todo este desarrollo se acelera a causa de la crisis económica sufrida a partir de 2008. El antecedente normativo que rompe con el monopolio del sistema público de empleo fue el Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre de medidas urgentes de fomento de la ocupación que incluye la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos como colaboradoras con el servicio público de empleo previa firma de un convenio de colaboración¹⁰, estas entidades se convierten, de esta forma en colaboradoras de los servicios públicos de empleo acotadas por los instrumentos de control adecuados en la realización de su labor de intermediación. Cuestión diferente es el caso de las ETT, mas reguladas desde un inicio, que sólo necesitan de autorización por parte del estado, pero no pueden participar como colaboradores del mismo.

Es entonces, a partir de 2010, cuando se abre el campo a la intermediación privada con ánimo de lucro ya que “a efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, *con o sin ánimo de lucro*, que realicen actividades de intermediación laboral (...) bien como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos”¹¹, siendo estos últimos los responsables de realizar el seguimiento y evaluación de las acciones a desarrollar por entidades colaboradoras y cuyo objetivo esencial es contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.

Con el RD 1796/2010, 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias privadas de colocación se incorpora definitivamente la colaboración público-privada. En este Real Decreto se regula el régimen de autorización y la actividad de las agencias que realizan labores de intermediación laboral. Así, las agencias de colocación, tendrán que obtener autorización por parte del Servicio Público Empleo Estatal para realizar las actividades, será única y tendrá

¹⁰ BOE. Artículo 1, apartado 2

¹¹ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo en todo el territorio nacional¹².

La apertura a la colaboración público-privada sigue desarrollándose a través de la Estrategia Española de Empleo 2012 – 2014¹³ en la que, teniendo en cuenta los objetivos recogidos en la Estrategia Europea 2020, establece un epígrafe, el 4.5 dedicado exclusivamente a la colaboración público-privada en el que se señala que las entidades privadas pueden realizar determinadas actuaciones derivadas de los servicios públicos de empleo. Estas actuaciones son:

- Determinación de un Itinerario individual y personalizado de empleo.
- Servicios de orientación e información para el empleo y el autoempleo, de mejora de la cualificación profesional y de empleabilidad, así como contactos con las empresas y entidades y organismos públicos para facilitar la inserción laboral
- Oferta de acciones de formación profesional para el empleo, con posibilidad de acreditación oficial a través del Repertorio de Certificados de Profesionalidad cuando estén vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Evaluación y, en su caso, reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral mediante la acreditación oficial de su cualificación.
- Información, asesoramiento y tutorización para la creación, gestión y funcionamiento de empresas.
- Acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.
- Respuesta a las necesidades empresariales en materia de capital humano, empleo y formación, incluidos especialmente el asesoramiento en estas materias y la puesta a su disposición de información sobre las tendencias del mercado laboral.
- Tratamiento de las ofertas de empleo de las empresas, incluyendo su difusión en el marco del Sistema Nacional de Empleo a través de portales de empleo, preselección y envío de candidaturas.
- Colaboración con empresas en las entrevistas y/o procesos selectivos de difícil cobertura, o en otros aspectos.
- Comunicación telemática de la contratación laboral y de las altas, periodos de actividad y certificados de empresa a través del portal del Sistema Nacional de Empleo.

¹² BOE. RD 17/1796/2010. Introducción.

¹³ BOE. Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia de Empleo 2012 - 2014.

El desarrollo de este tipo de actuaciones viene especificado de manera particular en los Planes Anuales de Política de Empleo, así en el Plan Anual de Política de Empleo para 2012¹⁴ se establece entre sus objetivos el de incrementar la colaboración público privada con el fin de elevar los mecanismos de búsqueda de empleo por los desempleados mediante la realización de medidas como las actuaciones dirigidas a la orientación profesional para el empleo y el autoempleo y la realización de itinerarios de inserción, los convenios de colaboración con las agencias de colocación para la inserción laboral, la participación de entidades colaboradoras en la gestión de oferta de empleo dirigidas a desempleados y el desarrollo de proyectos integrados de empleo para desempleados.

Por otro lado, en el año 2013 se identifican en el Plan Anual de Política de Empleo¹⁵ una nueva estrategia orientada a mejorar la inserción profesional, especialmente de los jóvenes, basada en 5 grandes líneas de actuación entre las que se encuentra la “mejora de la intermediación laboral, con el desarrollo de un Portal Único de Empleo y la colaboración público privada mediante un Acuerdo Marco” cuyo objetivos se estructuran en torno a 6 ejes:

- Eje 1. Orientación.
- Eje 2. Formación.
- Eje 3. Oportunidades de empleo.
- Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Eje 5. Emprendimiento.
- Eje 6. Mejora del marco institucional.

Las acciones y medidas se dirigirán al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.
- Mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

Entre las medidas adoptadas, que se puede realizar mediante la suscripción de un convenio con coste identificable, se encuentran aquellas relacionadas directamente con la colocación

¹⁴ BOE. Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012.

¹⁵ BOE. Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013. Anexo I Resumen general por ejes: acciones y medidas distintas.

por parte de los agentes privados y ser retribuidos por ello. Cabe destacar, además de la medida “Programas de colaboración con agencias de colocación del Eje 1”, la medida “Formalización conjunta del Acuerdo Marco para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral”.

Asimismo, se establecen una serie de indicadores para medir la eficacia del impulso de la colaboración público-privada:

- Iniciación de algún programa o participación en algún acuerdo marco para la colaboración con agencias de colocación para la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas. Si la respuesta fuera positiva, entonces valdría uno, en caso contrario, cero.

Segundo componente. Tiene en cuenta la eficacia en las inserciones a través de la Colaboración público-privada.

- Tanto por uno del número de personas insertadas de las remitidas a las agencias de colocación que actúen como colaboradoras de los servicios públicos de empleo autonómicos sobre el total de personas remitidas a estas entidades, en el período considerado

Estos mismos objetivos se establecen en el Plan Anual de Política de Empleo de 2014 y 2015 en los que se puede comprobar que la relación entre los servicios públicos de empleo y los agentes privados no es ya solo la “coexistencia entre ambas iniciativas.....se trata de establecer mecanismos que permiten trabajar conjuntamente a ambos tipos de operadores, dentro de mercados de trabajo controlados por los operadores públicos pero en los que los servicios no serán ya prestados necesariamente por éstos”¹⁶.

Por otro lado, la aprobación del RDL 4/2013 ha sido fundamental y decisivo en la implantación de la cooperación de la iniciativa privada en materia de intermediación laboral debido a que a partir de la publicación de esta norma se regula la forma de contratación de este tipo de servicios con agentes privados a través de la celebración de acuerdos marco para la prestación de los mismos como un instrumento de mejora de la intermediación laboral.

Los acuerdos marcos “se firman con la finalidad de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos que pretendan adjudicar durante un período determinado. A partir de su celebración la administración podrá adjudicar contratos de acuerdo con las condiciones

¹⁶ Vallecillo Gámez, R (2012): “Las empresas de intermediación en el mercado de empleo tras la reforma: un nuevo partenariado público-privado”. Laborum.

pactadas, a través de un proceso simplificado y de más fácil gestión. El sistema opera en dos fases: en una primera se celebra el acuerdo marco propiamente dicho; y en la segunda se adjudican contratos a través de éste, que son los que habilitan la prestación de los servicios. Así pues, a partir de 2013 se dispone de este instrumento, que sirve tanto para agilizar la contratación como para controlar y homogeneizar la forma en que se realiza ésta. Con él se facilita enormemente la puesta en práctica de mecanismos de colaboración público-privada, mediante un sistema rápido y controlado de contratación de estos servicios por parte de los SPEs de las CC.AA. El objetivo de este mecanismo será la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral, que podría ser subcontratada por el SPE estatal o autonómico a una entidad externa autorizada para prestar este servicio, sea agencia de colocación o ETT¹⁷.

La última y decisiva apuesta para la plena incorporación de la iniciativa privada es la firma de los acuerdos marco con diferentes agencias privadas de colocación realizada en 2013 con una serie de agencias privadas. Este proceso, que en inicio se antojaba sencillo, fue complicándose hasta prolongarse quedando congelado durante un periodo y teniendo que tener en cuenta resoluciones judiciales para la adjudicación de una serie de contratos. En un capítulo posterior se tratará este asunto con mayor profundidad y se analizará este procedimiento con el suficiente detalle.

Tras todo este proceso, en 2014, finalmente se establecen acuerdos con 80 agencias privadas de colocación y se distribuyen fondos para la realización de acciones de intermediación laboral tanto a nivel nacional como a nivel regional. La incorporación de la iniciativa privada en la intermediación laboral es plena a partir de este momento.

¹⁷ Rodríguez Piñero Royo, Miguel (2014) : "Aproximación a la colaboración público privada en el mercado de trabajo español". Temas Laborales núm. 125/2014. Págs.53-87.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PÚBLICA Y PRIVADA

Basta una somera revisión de la intermediación laboral de los países que forman parte de la Unión Europea para darnos cuenta de la creciente importancia que la misma tiene como instrumento de lucha frente a las altas tasas de desempleo que actualmente se mantienen en gran parte del territorio europeo. La propia Estrategia Europea 2020¹⁸ propone como una de las tres prioridades “el fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial” marcando como objetivo que “el 75% de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada”. Se trata de perfeccionar las políticas destinadas a agilizar las transiciones entre empleos y modernizar los servicios públicos de empleo¹⁹, huelga decir lo lejos que España se encuentra de esta prioridad y de este objetivo.

La intermediación laboral ha sufrido una gran transformación desde 1978 hasta nuestros días pasando de ser un servicio centralizado y público a estar en manos de las Comunidades Autónomas y ser realizada por entidades de ámbito privado. Para entender el cambio de tendencia hacia una intermediación laboral privada hay que analizar la eficacia de la intermediación laboral pública. La intención de este capítulo es ofrecer una panorámica actual y revisada de la eficacia y eficiencia en la gestión de ofertas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo comparándola con la iniciativa privada.

En nuestro país la eficacia de la intermediación laboral ha sufrido un retroceso desde 1978 hasta nuestros días. Valeriano Gómez en “La Intermediación Laboral Pública en España. Una perspectiva comparada” señala que “el índice de intermediación pública se ha reducido paulatinamente, desde el nivel próximo al 30% característico del periodo 1978-1980 hasta un nivel aproximado del 15% durante el año 2002”. Este mismo autor considera que los problemas de eficacia en la intermediación laboral se deben o son consecuencia de:

- La expansión del empleo contratado a través de empresas de trabajo temporal y
- El proceso de transferencias del conjunto de las competencias en la gestión de las políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas, un proceso que carece de “un modelo global de referencia y sin objetivos generales en los que enmarcar los nuevos servicios transferidos”

¹⁸ Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento. http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_es.htm

¹⁹ Mulas-Granados, Carlos – Fernández Sánchez, Rafael (2011): “El empleo en España frente al reto de la Estrategia 2020”. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Temas de actualidad. Págs. 7 – 15.

De igual forma, otros autores, esgrimen otras razones añadidas que ponen de manifiesto la escasa eficacia en la intermediación laboral por parte del Servicio Público de Empleo: “la desconfianza hacia el SPE como intermediario eficaz en el mercado de trabajo, el hecho de que sólo un pequeño porcentaje de demandantes de empleo se coloca gracias a la mediación de las oficinas públicas y, por último, la falta de coordinación en algunos momentos entre las oficinas del INEM y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas”²⁰.

Para realizar el análisis de la eficacia en la intermediación laboral por parte del SPE se ha tomado como referencia la Estadística de demandantes de empleo, puesto de trabajo y colocaciones que, mes a mes, se publican en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal. Para realizar este análisis es necesario realizar previamente un ejercicio de recopilación de las definiciones que atañen a estas series estadísticas no sin antes comentar que los datos estadísticos extraídos se han realizado después de la introducción del modelo de gestión, SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) que trata de integrar la información utilizada por las diferentes comunidades autónomas una vez producidas las transferencias de competencias relacionadas con la política de empleo y, así, promover la coordinación y cooperación de todos los servicios de empleo a nivel nacional.

Las definiciones recogidas en el sistema estadístico del Servicio Público de Empleo son²¹:

DEMANDANTES:

Demandantes son los trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo para la búsqueda de un empleo o mejorar el que ya poseen (intermediación laboral), para recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional,...) o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio. Estos datos son continuamente actualizados por las acciones de los gestores o periódicamente con cruces de registros públicos de trabajadores afiliados a los regímenes de la Seguridad Social, pensionistas, estudiantes, militares profesionales, etc.; asimismo se actualizan con el resto de la información del SEPE relativa a prestaciones por desempleo, formación ocupacional o contratos. Una demanda de un trabajador puede estar en tres situaciones: alta, con plena disponibilidad para los servicios solicitados, suspendida, temporalmente, o baja, que no tiene disponibilidad porque no solicita ya los servicios o éstos han sido satisfechos. Las demandas en

²⁰ Alujas Ruiz, José Antonio (2011): “Eficacia del servicio público de empleo en los procesos de intermediación laboral”. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier. Págs 75 – 82.

²¹ SEPE. Datos estadísticos de empleo:

[https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/estimaciones.htm](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/estimaciones.html)
l

alta tienen una vigencia y requieren ser renovadas periódicamente. La falta de renovación supone el paso a la situación administrativa de baja. En la estadística se incluyen únicamente las demandas de empleo activas, que están en alta o suspensión, y solicitan participar en la intermediación laboral.

Clasificación de los demandantes.: Paro registrado

La OM de 11 de marzo de 1985 establece la definición del paro registrado como las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes excepto las que se encuentran en determinadas situaciones que detalla. Para la clasificación de demandantes según el colectivo de pertenencia y calcular por exclusión la cifra de paro registrado, al poder reunir la demanda de un trabajador inscrita dos o más situaciones, se ha establecido el siguiente orden de preferencia contabilizándose un demandante en el primer colectivo que aparece:

- Demandantes inscritos sin disponibilidad:
 - Solicitan servicios ajenos al empleo
 - Solicitan autoempleo
 - Demandantes sin disponibilidad inmediata
 - Demandantes con demanda suspendida sin intermediación
- Demandantes de empleo no parados:
 - Demandantes con baja disponibilidad para el empleo o de atención específica
 - Suspendidas con intermediación
 - Jubilados
 - Pensionistas
 - Demandantes ocupados o con relación laboral
 - Perceptores de prestaciones adscritos en trabajos de colaboración social
 - Con expedientes de regulación de empleo
 - Trabajadores fijos discontinuos
 - Trabajadores eventuales agrarios subsidiados
 - Afiliados a la Seguridad Social en los regímenes generales o autónomos
 - Demandantes ocupados agrícolas
 - Demandantes de un empleo específico
 - De trabajo sólo a domicilio
 - De teletrabajo
 - De trabajo únicamente en el extranjero
 - Emigrantes con voluntad de regreso

- De trabajo sólo fuera de su comunidad de residencia
- Exportan la prestación
- Extracomunitarios con condiciones específicas de acceso al empleo
- Otros demandantes sin empleo/no ocupados
 - De trabajo por un período inferior a tres meses (empleo coyuntural)
 - De jornada inferior a 20 horas semanales (a tiempo parcial)
 - Estudiantes menores de 25 años o que demandan primer empleo si tienen más de 25 años
 - De servicios previos al empleo
 - Demandantes con alta especial en Seguridad Social
- Demandantes de empleo parados.

Altas de demandantes de empleo

Se refieren a todos los movimientos de cambio de situación a alta anotados en el registro de demandantes que solicitan empleo. Las altas de demanda pueden ser nuevas inscripciones que se inscriben por primera vez en un registro público de empleo, reactivación de una demanda ya inscrita que se encontraba en baja o por traslado de un servicio público de empleo a otro. No se incluyen como altas las reactivaciones de las demandas suspendidas temporalmente o el paso de demandante sin disponibilidad a demandante de empleo.

Bajas de demandantes de empleo

Son los cambios de situación de una demanda de empleo a baja por haber tenido el demandante una colocación, no haber hecho la renovación de la demanda en el período establecido o por otras causas (baja a petición del demandante, rechazo de ofertas, ...)

OFERTAS:

Las ofertas de empleo son los puestos de trabajo ofrecidos por los empresarios y registradas en las unidades de gestión de los servicios públicos de empleo con objeto de que gestionen la cobertura con el trabajador más idóneo. Una oferta puede tener uno o varios puestos de trabajo, que se contabilizan estadísticamente en la provincia en que está situado el centro de trabajo.

- Altas de puestos ofertados

Es el número total de puestos ofrecidos para la intermediación laboral y para que los servicios públicos de empleo gestionen su cobertura con los demandantes más idóneos.

- Bajas de puestos ofertados

Es el número de puestos ofertados que se han cancelado por haberse ocupado el puesto por un trabajador, baja por colocación, o por otras causas distintas a la colocación (anulación de la oferta, necesidad de menos trabajadores de los previstos) en cuyo caso se clasifican como baja por otras causas.

Puede ocurrir que en una determinada oferta el número de puestos que se dan de baja sea superior al de ofertados inicialmente o ampliados con posterioridad porque el empresario decide emplear a más trabajadores que los previstos en la oferta.

COLOCACIONES:

Las colocaciones son los puestos de trabajo cubiertos por un trabajador, y se asignan a la provincia en que está situado el centro de trabajo. La información se obtiene del registro de la comunicación o del contrato presentado por el empresario o por información directa del trabajador. Aunque el número de colocaciones está ligado al número de contratos no existe una correspondencia uno a uno. Los contratos se contabilizan estadísticamente el mes que son introducidos en el sistema informático, y las colocaciones en el mes que se inicia dicha colocación o en el de grabación en el sistema informático si ésta se produce después de la fecha real de la colocación.

- Colocaciones de demandas activas

Son las colocaciones de aquellas personas que figuraban inscritas como demandantes en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo hasta el momento de la colocación.

- Colocaciones con oferta previa

Colocaciones correspondientes a contratos que han sido ofertados por el empresario a los Servicios Públicos de Empleo con resultado de colocación.

- Colocaciones sin oferta previa

Colocaciones para las que no se ha recibido previamente una oferta del empresario en los Servicios Públicos de Empleo.

- Otras colocaciones

Incluye colocaciones de demandantes cuya baja de la demanda en los Servicios Públicos de Empleo es inferior a 180 días y colocaciones de no demandantes.

Tomando como referencia a Alujas, se ha realizado un análisis del éxito en la intermediación laboral desde el año 2011 a 2016 en el que se analizan varios indicadores:

1. Las colocaciones totales gestionadas por el Servicio Público de Empleo.

El número de colocaciones totales se ha extraído de las estadísticas de empleo publicadas mes a mes por el Servicio Público de empleo.

COLOCACIONES TOTALES (MILES)												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUBRE	NOVIEMB.	DICIEMB.
2011	1.115.923	1.004.337	1.148.103	1.083.201	1.305.772	1.304.280	1.345.667	1.075.192	1.473.178	1.333.036	1.206.461	1.165.367
2012	1.053.520	970.076	1.036.235	1.022.589	1.221.377	1.282.475	1.357.171	1.035.366	1.350.738	1.468.787	1.152.797	1.070.972
2013	1.112.014	961.879	988.567	1.184.311	1.309.635	1.293.092	1.510.709	1.072.558	1.482.278	1.627.346	1.252.445	1.291.962
2014	1.271.266	1.101.383	1.237.848	1.328.300	1.490.368	1.529.301	1.647.693	1.162.294	1.729.631	1.741.578	1.396.605	1.442.371
2015	1.321.034	1.237.206	1.456.607	1.467.290	1.608.996	1.727.417	1.784.103	1.276.714	1.885.441	1.805.926	1.599.044	1.484.012
2016	1.424.286	1.379.794	1.524.215	1.555.244	1.764.947	1.897.297	1.818.900	1.459.348	1.980.651	1.905.838	1.728.249	1.677.025
TOTAL	7.298.043	6.654.675	7.391.575	7.640.935	8.701.095	9.033.862	9.464.243	7.081.472	9.901.917	9.882.511	8.335.601	8.131.709

Fuente: SEPE. Estadísticas de Empleo. Elaboración propia

2. La confianza de los empresarios en el SPE (puestos ofrecidos para la gestión)

En cuanto a los puestos ofrecidos para la gestión por parte de los empresarios en los últimos seis años cabe destacar que sólo durante el año 2012 se consigue una tasa de penetración de 4,13 sobre el total de colocaciones realizadas lo que nos lleva a destacar la baja tasa de penetración del Servicio Público de Empleo en el número de empresas que acuden al Servicio Público de empleo para gestionar sus ofertas. Hay que destacar en este sentido las no pocas quejas por parte de los empresarios al respecto de la pésima selección de los perfiles que acuden a los procesos de selección gestionados a través de los servicios públicos de empleo e incluso la falta de interés de los desempleados que acuden a los mismos. La mala imagen que han venido generando durante un prolongado periodo ha culminado en su escaso uso.

PUESTOS OFRECIDOS PARA LA GESTIÓN (MILES)													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUBRE	NOVIEMB.	DICIEMB.	TOTAL AÑO
2011	31.487	27.237	36.796	36.566	47.424	43.397	34.411	23.790	27.387	32.267	32.359	25.435	398.556
2012	27.717	21.429	25.013	22.868	27.965	27.058	16.020	14.625	17.122	27.113	24.759	19.135	270.824
2013	23.199	24.519	25.632	32.318	32.544	28.412	23.274	18.319	20.222	30.542	29.590	27.706	316.277
2014	28.491	23.578	30.036	29.757	33.905	34.270	26.435	18.602	25.279	33.651	47.713	44.909	376.626
2015	38.009	40.928	43.277	45.555	39.420	35.034	31.914	22.241	26.676	30.509	35.838	28.203	417.604
2016	26.643	28.987	32.821	40.335	45.734	41.009	32.049	23.973	27.500	30.314	37.935	36.370	403.670

Fuente: SEPE. Estadísticas de Empleo. Elaboración propia

PUESTOS OFRECIDOS PARA LA GESTIÓN													
Tasa de penetración													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUBRE	NOVIEMB.	DICIEMB.	TOTAL AÑO
2011	2,82	2,71	3,20	3,38	3,63	3,33	2,56	2,21	1,86	2,42	2,68	2,18	2,70
2012	2,63	2,21	2,41	2,24	2,29	2,11	1,18	1,41	1,27	1,85	2,15	1,79	1,90
2013	2,09	2,55	2,59	2,73	2,48	2,20	1,54	1,71	1,36	1,88	2,36	2,14	2,09
2014	2,24	2,14	2,43	2,24	2,27	2,24	1,60	1,60	1,46	1,93	3,42	3,11	2,16
2015	2,88	3,31	2,97	3,10	2,45	2,03	1,79	1,74	1,41	1,69	2,24	1,90	2,21
2016	1,87	2,10	2,15	2,59	2,59	2,16	1,76	1,64	1,39	1,59	2,19	2,17	1,98

Fuente: SEPE. Estadísticas de Empleo. Elaboración propia

- La tasa de éxito en la intermediación laboral por parte del Servicio Público de Empleo (colocaciones gestionadas/ entre las colocaciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo)

PORCENTAJE DE COLOCACIONES GESTIONADAS/PUESTOS DE TRABAJO OFRECIDOS PARA GESTIÓN													
Tasa de éxito													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUBRE	NOVIEMB.	DICIEMB.	MEDIA AÑO
2011	2,82	2,71	3,20	3,38	3,63	3,33	2,56	2,21	1,86	2,42	2,68	2,18	2,70
2012	2,63	2,21	2,41	2,24	2,29	2,11	1,18	1,41	1,27	1,85	2,15	1,79	1,90
2013	2,09	2,55	2,59	2,73	2,48	2,20	1,54	1,71	1,36	1,88	2,36	2,14	2,09
2014	2,24	2,14	2,43	2,24	2,27	2,24	1,60	1,60	1,46	1,93	3,42	3,11	2,16
2015	2,88	3,31	2,97	3,10	2,45	2,03	1,79	1,74	1,41	1,69	2,24	1,90	2,21
2016	1,87	2,10	2,15	2,59	2,59	2,16	1,76	1,64	1,39	1,59	2,19	2,17	1,98

Fuente: Fuente: Servicio de Estadísticas del SEPE. Elaboración propia.

Realizando un análisis de la gestión de ofertas de empleo y colocaciones totales en los últimos años, podemos observar que el porcentaje de colocaciones con oferta previa del Servicio Público de Empleo rara vez supera el 3%, siendo habitual que oscile en torno al 2%, exceptuando los meses de agosto y septiembre que, habitualmente se encuentran en un 1,5%.

Para poder realizar un análisis comparativo, se introducen los datos de trabajadores cedidos por las ETT durante el periodo de 2011 a 2015:

ETT. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN													
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUB.	NOVIEMB.	DICIEMB.	MEDIA AÑO
2011	14,51	13,45	13,54	14,81	14,30	13,88	12,97	15,12	12,09	14,66	16,45	14,83	14,18
2012	15,69	14,45	14,50	14,86	14,66	14,19	12,77	14,37	12,44	13,74	16,28	16,34	14,48
2013	14,92	15,73	15,47	15,12	14,96	14,67	13,05	14,55	13,23	13,75	16,69	16,70	14,86
2014	16,32	15,78	16,23	15,57	16,15	15,95	13,78	15,83	13,62	14,90	17,11	18,80	15,78
2015	17,35	16,85	16,99	16,06	16,69	16,43	14,64	17,72	13,71	16,31	18,31	18,54	16,58

Fuente: Servicio de Estadísticas del SEPE. Elaboración propia.

Cuestión aparte merece el porcentaje contratos de puesta a disposición por parte de las ETT que alcanza medias de más del 16%, concretamente el 16,58% durante el año 2015, es decir, más de 14 puntos de diferencia con respecto a lo gestionado por el Servicio Público de Empleo.

La escasa participación de los servicios públicos de empleo es un hecho constatable y esta tasa no ha hecho más que descender durante los últimos años mientras que las ETTs se mantienen en una media de, aproximadamente, el 15%. Su cuota de mercado permanece prácticamente inalterable alcanzando mejores cotas de eficacia en su labor de intermediación. Es por ello que Alujas considera que “el aumento de la eficacia de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral requiere ofrecer un mejor servicio a las empresas, identificando a los candidatos más adecuados, informando a los empleadores de todos los instrumentos que pueden utilizar para cubrir sus necesidades y facilitar un acceso rápido de los demandantes de empleo al servicio público a través de la red”²²

Cabe mencionar que durante el periodo de crisis económica se hizo un esfuerzo por reforzar los Servicios Públicos de Empleo mediante la contratación de 1500 orientadores profesionales y, en determinados casos, promotores de empleo, para incrementar las tasas de eficacia tanto en orientación como en intermediación laboral. Esta medida, que, en un principio, tendría que haber resuelto, al menos en parte, los problemas de eficacia en la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo no llegan a lograr el objetivo, entre otras cosas debido al propio hecho de la precariedad laboral de los propios orientadores, demasiado condicionada por las disponibilidades presupuestarias y el posterior despido de la gran mayoría de ellos como así ocurrió entre los años 2012 y 2013.

²² Alujas Ruiz, Joan Antoni 2007: “El Servicio Público de Empleo y su Labor como Intermediario en el Mercado de Trabajo en España. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales nº 53/2007; p. 50.

CAPÍTULO IV: LOS AGENTES PRIVADOS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

La profunda crisis económica sufrida durante los últimos años ha supuesto un revulsivo en la colaboración y aceptación de la realización de actuaciones de intermediación laboral o colaboración público-privada, otrora campo de actuación exclusivo de los servicios públicos de empleo, debido, principalmente a la acusada necesidad de atajar los altísimos índices de desempleo derivados de los procesos de reestructuración del mercado laboral.

En un primer momento el Servicio Público de Empleo, al inicio de la crisis, fue reforzado a través de la contratación de 1500 orientadores laborales. Esta importante medida se adoptó con el objetivo de intentar paliar los efectos de tan elevados índices de desempleo mediante la atención directa, individualizada y personalizada de las personas demandantes de empleo, todo ello debido a que la orientación profesional es una actuación considerada clave para conseguir una pronta inserción en el mercado laboral, si bien es cierto que “es posible apuntar que la eficacia de este programa no es muy elevada aunque tiene un efecto muy positivo para los colectivos más desfavorecidos que para los trabajadores comunes”²³

A pesar de ello, los resultados alcanzados no han sido suficientes debido a varios motivos:

- La profunda transformación del mercado laboral mediante el establecimiento de sucesivas reformas laborales.
- El enorme número de empresas que aprovechan los años de crisis y las reformas laborales para llevar a cabo una reestructuración de sus plantillas de personal mediante expedientes de regulación de empleo (ERE).
- La insuficiente penetración de los servicios públicos de empleo.
- Por último, la escasa tasa de colocación de los servicios públicos de empleo.

Llevar aparejados la necesidad de una modernización y mejora de los servicios ofertados ya que “las empresas necesitan además de rapidez en la gestión, un conocimiento de su realidad y de sus necesidades, que hasta ahora han encontrado en las Empresas de Trabajo Temporal y

²³ López Gandía, Juan (2011): Políticas activas de empleo e itinerarios profesionales ante los retos del mercado de trabajo” Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier. Págs 61 – 74.

agencias privadas de colocación, que han sabido ganarse un espacio importante en la gestión de la intermediación”²⁴

Si añadimos a todo ello el escaso porcentaje del PIB dedicado a la actuación de estos servicios, que hasta ahora actúan mediante un sistema de monopolio, se hace necesario que el sistema se abra a entidades privadas que ya operan como intermediadoras laborales cumpliendo la misión que el Servicio Público de Empleo tiene asignado: “Contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo con el fin de conseguir, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y demás agentes del ámbito laboral, la inserción y permanencia en el mercado laboral de la ciudadanía y la mejora del capital humano de las empresas a través de relaciones de colaboración para incrementar los ratios de eficacia” y sus 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 y controlar 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.

En este capítulo se realizará un recorrido por los modelos que han realizado intermediación labora en nuestro país y aquéllos que, a raíz de las modificaciones normativas introducidas han empezado a operar en el mercado laboral:

- Agencias Privadas de Colocación
- Fundaciones y asociaciones
- Consultoras de recursos humanos
- ETT
- Bolsas de empleo de centros educativos.

²⁴ López Gandía, Juan (2011): “Políticas activas de empleo e itinerarios profesionales ante los retos del mercado de trabajo” Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier. Págs 61 – 74.

4.1 Las Agencias Privadas de Colocación

El proceloso camino para la implantación de la colaboración del servicio público de empleo con los diferentes actores de la intermediación laboral privada ha pasado por varias etapas hasta su final incorporación como entidades de pleno derecho para la realización de las actividades que, anteriormente, estaban designadas únicamente al sistema público. Entre ellos destacan las agencias privadas de colocación que han sufrido un duro proceso salpicado por no pocos obstáculos hasta llegar al momento actual en el que desarrollan la actividad de forma plena. El proceso se inicia con la publicación de la licitación por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de un acuerdo marco para la selección de agencias de colocación, publicado en el BOE el martes 13 de agosto de 2013, para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas.

Los pliegos de cláusulas administrativas para la contratación de estos servicios establecen, en la Cláusula 3, que las agencias podrán colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal y con los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos siempre que se haya suscrito un convenio de colaboración previo entre ambos por lo que la participación corresponde a las comunidades de Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Valencia. Quedan, por el momento excluidas las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, pero, como se expone en la Cláusula 4, dado el carácter nacional del ámbito de aplicación del acuerdo, el Servicio Público de Empleo Estatal se basará en este mismo acuerdo marco para contratar los servicios de inserción con agencias de colocación para estas ciudades. Además, faculta al SEPES para las acciones y medidas contempladas en el artículo 13, apartado h de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo que son:

- Servicios y programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma, cuando estos exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra Comunidad Autónoma distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.
- Servicios y programas dirigidos tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos, para la realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la

mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y ejecución de obras y servicios de interés general y social relativas a competencias exclusivas del Estado.

- Servicios y programas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de trabajadores inmigrantes, realizadas en sus países de origen, facilitando la ordenación de los flujos migratorios.
- Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

Por otro lado, se establecen, en la Cláusula 5, los servicios objeto del acuerdo marco, los requerimientos para el cumplimiento y, por primera vez, el esquema de pago de los mismos. En cuanto a los servicios “tendrán naturaleza integral y comprenderán cualesquiera actuaciones de orientación, formación, intermediación, ayuda en la búsqueda de empleo, captación de oferta de trabajo, promoción de candidatos u otras que sean necesarias para alcanzar el objetivo de la inserción efectiva del desempleado”. Para considerar una persona desempleada como insertada ha de cumplirse con los siguientes requisitos:

- Formalizar un contrato de trabajo y mantener la relación laboral por un plazo equivalente al menos a seis meses a tiempo completo, en un periodo de ocho meses.
- En el caso de los contratos fijos discontinuos, la duración es de al menos seis meses a tiempo completo en el periodo de un año.

En relación al esquema de pago, se establecen en función a:

- Cuantía por inserción conseguida
 - Cantidad fija que se abonará por cada persona insertada. En la Cláusula 7 se establecen los precios máximos a percibir por las agencias de colocación en función a la edad del desempleado y a la permanencia en situación de desempleo:

Edad del desempleado en años	Precios máximos en euros, con IVA, según tiempo en desempleo			
	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 año a 2 años	Más de 2 años
25 y menos	300,00	575,00	1.100,00	1.850. 00
26 a 29	300,00	575,00	1.100,00	1.850. 00
30 a 44	300,00	625,00	1.250,00	2.300. 00
45 a 54	350,00	725,00	1.850,00	3.000,00
55 o más	600,00	1.275,00	3.000,00	3.000,00

En esta misma cláusula, la 7, se establece que las empresas deberán indicar el porcentaje de baja de licitación que ofrezcan y no serán consideradas aquellas ofertas que no contengan los precios para todos y cada uno de los perfiles, por edad y tiempo en desempleo que figuran en la tabla, no pudiendo superar el precio máximo establecido en la misma. Asimismo, los precios de fijados no podrán ser revisados durante el tiempo de vigencia del contrato con una única excepción, la prórroga del mismo.

- Cuantía por adscripción.
 - o Se establece una cuantía fija por inserción conseguida con independencia del resultado que pueda tener el servicio de inserción. Esta cuantía se fija en el 50% de la cuantía por la inserción de la persona con un máximo de 400€.
- Incentivo por especial dificultad de inserción.
 - o Si la persona desempleada pertenece a colectivo con discapacidad o riesgo de exclusión, no podrá superar la cantidad de 1.000€.
- Incentivo por el mantenimiento en el empleo de la persona insertada.
 - o En caso de que la persona insertada mantenga el empleo durante seis meses más de los establecidos se podrá alcanzar hasta el 50% del pago.
- Incentivo por resolución de irregularidades.
 - o Se establece este incentivo con independencia de si la persona desempleada alcanza o no la inserción siempre y cuando durante la prestación del servicio se consiguiera información y esta se proporcione a los servicios públicos de empleo y se inicie un procedimiento de que concluya con la imposición de una sanción al desempleado. En este caso las agencias de colocación actúan como entidad de vigilancia y control de los servicios públicos de empleo siendo las

mismas las encargadas de proporcionar la información necesaria para la apertura del proceso administrativo de sanción de los desempleados. En este caso, el incentivo consiste en el pago del 15% del pago por inserción de la persona desempleada.

El plazo de vigencia del contrato, siempre que no se realicen prórrogas será de dos años, contados a partir de su formalización. Este plazo podrá ser prorrogado por dos años más, es decir, la duración del contrato no puede exceder los cuatro años.

Por último, el valor estimado del contrato será de 200 millones de euros para los cuatro años.

En la Cláusula 24 se establece que los contratistas podrán concertar con terceros la realización parcial de la prestación, siempre que se cumplan con los términos establecidos en Ley de Contratos del Sector Público.

A pesar de la urgencia por parte de la Administración Pública de establecer los convenios de colaboración con las agencias, esta no se produjo de forma inmediata debido a varios obstáculos que no fueron previstos y provocaron el retraso en la resolución del expediente administrativo:

- Las administraciones públicas no esperaban un mercado que acudiera en masa a la licitación ya que tenían establecidos parámetros de aproximadamente 60 entidades y se presentaron más de 200. Los organismos encargados de gestionar el proceso se vieron desbordados por la oleada de solicitudes y no fueron capaces de dar salida en los tiempos establecidos
- Se produjeron modificaciones en los requisitos de solvencia económico-técnica durante el proceso lo que provocó un recurso por parte de la Asociación Nacional de Agencias de Colocación²⁵ por presuntas irregularidades durante el proceso además de otros recursos: ES:AN:2016:2419²⁶, ES:AN:2016:3299²⁷ lo que no hizo más que dilatar el proceso.

²⁵ Infolibre: “Un tribunal contradice a Empleo y permite a las pequeñas agencias de colocación competir con el Inem por Begoña P. Ramírez, publicado el 10 de diciembre de 2013”

http://www.infolibre.es/noticias/economia/2013/12/10/un_tribunal_contradice_empleo_permite_las_pequenas_agencias_colocacion_competir_con_inem_10877_1011.html

²⁶ CENDOJ. Consejo General del Poder Judicial. Jurisprudencia.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7726525&links=agencias%20de%20colocaci%C3%B3n%20licitaci%C3%B3n&optimize=20160704&publicinterface=true>

²⁷ CENDOJ. Consejo General del Poder Judicial. Jurisprudencia.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7813016>

- La Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco interpone un recurso en el Juzgado Central de lo Contencioso – Administrativo impugnando la Resolución de la Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal solicitando la medida cautelar de suspensión²⁸ disponiéndose acordar la medida cautelar solicitada de suspensión del acto impugnado.

En junio de 2014 se publica en el BOE la formalización de contratos con la Dirección General del Servicio Público de Empleo con objeto del Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas. En total son 80 entidades las seleccionadas que proceden de todos los ámbitos: fundaciones, asociaciones, ETTs, Consultoras, entidades de formación, sindicatos y cámaras de comercios, entre otras.

En noviembre de 2014 se publica la adjudicación de la Contratación nº 1 Acuerdo Marco P.A. 17/13 en la que resultan adjudicatarios las siguientes empresas y por los siguientes importes:

- Lote 1: Asociación FSC Discapacidad. Importe: 3.766.301,67€
- Lote 2: Adecco TT. S.A. Importe: 7.075.213,50€
- Lote 3: Manpower Team ETT SAU. Importe: 5.447.983,17€
- Lote 4: Asociación Salesiana de Tecnología e Innovación. Importe: 5.743.165,92€
- Lote 5: Telefónica Learning Services S.L. Importe: 6.804.677,18€
- Lote 6: Eulen Flexiplan. Importe: 12.829.325,18€

Tras la publicación de la adjudicación se plantean una serie de recursos ante el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales que finalmente resuelve a favor de la Agencias por lo que la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal retrotrae las actuaciones desarrolladas en el procedimiento de contratación y anular las resoluciones anteriores.

Finalmente, entre mayo y agosto de 2015 se publica la contratación de las siguientes entidades que iniciarán su labor de intermediación:

- Master Cum Laudem, S.L.
- San Román Escuela de Estudios Superiores, S.L.

²⁸ Lanbide. Servicio de Empleo Vasco. <http://www.lanbide.euskadi.eus/noticia/-/noticia/2016/suspension-en-euskadi-del-contrato-del-sepe-con-agencias-de-colocacion/>
http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/noticia/not_suspension_agencias/es_def/adjuntos/21641.pdf

- Ibecón 2003, S.L.
- UTE Fundación Vértice-IAFI
- UTE T de Talento (Iniciativas Organizativas de Empresas e Innovación y Oportunidad Empresarial)
- UTE Adalid Inmark

Con estos contratos se da cobertura a todo el territorio nacional excepto Cataluña, Andalucía y País Vasco que no participan en el Acuerdo Marco, como hemos reseñado anteriormente.

Para finalizar con fecha 10 de septiembre de 2015 se procede a la adjudicación de contratos a las siguientes entidades para la inserción laboral de personas desempleadas y en función a la duración en situación de desempleo de los trabajadores:

- Manpower Team ETT, S.A.U. Objeto: Trabajadores en desempleo más de 2 años.
- Asociación Salesiana de Tecnología e Innovación. Objeto: Trabajadores en desempleo de 1 a 2 años.
- Eulen Flexiplan, S.A. Objeto: Trabajadores en desempleo de 6 meses a 1 año.
- Adecco TT Sociedad Anónima de Trabajo Temporal. Objeto: Trabajadores en desempleo de 3 a 6 meses.

Para la gestión y justificación de los objetivos, dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), se ha creado un espacio telemático común al que las agencias deben acceder para aportar la información referente a las acciones realizadas con las personas desempleadas. Las agencias de colocación tienen la obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo con el que colabora lo siguiente:

- Las personas demandantes de empleo que requieren de sus servicios.
- Las bajas que se producen entre los demandantes como resultado de la gestión de ofertas por parte de la agencia.
- Las ofertas de empleo recibidas por parte de los empleadores, los rechazos de ofertas por parte de las personas demandantes de empleo y las causas de su no aceptación
- La demanda de empleo puede efectuarse en dichas agencias, independientemente de que se esté inscrito o no en las oficinas de empleo, excepto en el caso de los demandantes perceptores de prestaciones o subsidios, que deberán estar inscritos necesariamente y mantener su inscripción como demandantes de empleo.

En resumen, la actuación de las agencias de colocación estará coordinada por los Servicios Públicos de Empleo, pero no todas tendrán la condición de colaboradoras pues necesitan de

un convenio de colaboración que regule esta relación. Los servicios prestados serán gratuitos para los trabajadores y las empresas pues, como se ha aclarado anteriormente, los servicios prestados serán remunerados por los Servicios Públicos de Empleo, en los términos establecidos en el respectivo convenio.

4.2 Fundaciones y asociaciones

Antes de la incorporación de las agencias de colocación ya existían entidades que se dedicaban a modo privado a labores de intermediación laboral. En muchas ocasiones estas entidades trabajaban con los Servicios Públicos de Empleo en el desarrollo de acciones y programas de empleo y englobaban funciones ahora desarrolladas por las agencias.

En concreto, la Orden TAS/2643/2003 de 18 de septiembre regula las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en prácticas de programas experimentales en materia de empleo. El antecedente normativo es la Orden Ministerial de 30 de octubre de 2001 que supuso, tal como marca la propia exposición de motivos de la Orden TAS 2643 “una novedad importante al regular un conjunto de programas experimentales en materia de formación y empleo a los que a la novedad de su propio diseño se unía la oportunidad de poner en práctica una serie de experiencias piloto encaminadas a obtener resultados extraordinarios en los ámbitos de la inserción de demandantes de empleo y de la formación ocupacional”. Debido al carácter local de este tipo de programas se hace necesario regular y trasladar a todo el territorio nacional este tipo de iniciativas corrigiendo las deficiencias detectadas y desarrollando aquéllas que han resultado positivas en cuanto a inserción laboral se trata.

Para participar en este tipo de programas las entidades beneficiarias deberán ser personas jurídicas sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de acciones que vayan dirigidas al acompañamiento a los desempleados en procesos de inserción laboral por cuenta ajena o propia. El objeto del programa será, tal como se establece en el artículo 1 de la Orden, el desarrollo de planes integrales de empleo que combinen acciones de diferente naturaleza tales como: información, orientación y asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica con la finalidad de conseguir la inserción laboral de los desempleados.

Se establecen, asimismo, objetivos cuantificables como que se obtenga una inserción de, al menos, el 35 por ciento de los demandantes atendidos durante el desarrollo del programa, entendiendo por inserción laboral que el desempleado sea contratado como trabajador por cuenta ajena por una duración no inferior a seis meses.

Este tipo de programas se transfieren a todas las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en materia de empleo y se ejecutan en todo el territorio nacional: Andalucía, Aragón, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, Madrid, Navarra y Valencia incorporan este tipo de programas, también País Vasco aunque en este caso, al inicio, por no estar transferidas las competencias eran convocadas directamente por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Las entidades que optan a este tipo de programas en los que la labor de intermediación era básica para conseguir la inserción laboral son de muy diversa naturaleza, basta señalar, por incluir un ejemplo, los beneficiarios de las subvenciones concedidas en el año 2010 al amparo de la Resolución de 14 de abril de 2010 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León²⁹:

- Fundación Altedia Creade
- Unión de Campesinos de Castilla y León (UCCL)
- Acción Laboral
- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid
- Aemta Castilla y León
- Fundación Aspanias Burgos
- Cruz Roja Española León
- Fundación Grupo Norte

Los programas experimentales de empleo desarrollaban una importante labor de prospección del mercado de trabajo poniendo en contacto a los demandantes de empleo con las empresas que necesitaban trabajadores, realizando a su vez, la captación de las ofertas de empleo a través de las cuales los demandantes accedían al mercado de trabajo, es decir realizaban como una de sus principales funciones la intermediación laboral que, si bien estaba subvencionada por los Servicios Públicos de Empleo, era desarrollada por entidades privadas.

Por otro lado, la labor de las fundaciones adscritas a los sindicatos mayoritarios en España, Forem e Ifes, también desarrollaban una tarea de intermediación laboral, pero, en este caso, más como consecuencia de las acciones de formación para el empleo y las prácticas no laborales desarrolladas durante la realización de la formación.

²⁹ BOCYL nº 14. 21 de enero de 2011: <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2011/01/21/pdf/BOCYL-D-21012011-8.pdf>

Si habría que destacar otro tipo de programas desarrollados como las acciones de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEAS) que, si bien no incluyen directamente la prospección del mercado de trabajo si tienen entre sus objetivos realizar una labor de asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo a las personas demandantes de empleo u otros tipos de programas para la inserción de determinados colectivos en riesgo de exclusión donde asociaciones de atención a estos colectivos participan de forma activa realizando labores de intermediación para conseguir la inserción laboral de la población desfavorecida.

4.2.1 Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico

Caso particular en el ámbito de la intermediación laboral privada es el de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico. Para realizar un análisis de su actividad en el ámbito de la intermediación laboral procederé a realizar un pequeño extracto de su recorrido y desarrollo hasta llegar a la fecha actual donde se ha desarrollado un programa de fomento del empleo y la inserción laboral: las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario.

La Fundación Santa María la Real se constituye en 1994 como fundación cultural privada sin ánimo de lucro cuya visión es “ser referentes en la creación y puesta en marcha de modelos de desarrollo solidarios basados en el patrimonio³⁰”. En sus inicios la actividad central de la Fundación se desarrolla en torno a la restauración y puesta en valor del Patrimonio Histórico con un modelo basado en la innovación que considera el Patrimonio como una gran cadena de valor en la que todos y cada uno de sus elementos (investigación, gestión, restauración, conservación y difusión) son susceptibles de mejora siendo su principal contribución la concepción territorial del Patrimonio pues los monumentos no son elementos aislados sino que forman parte de elementos vinculados a una población y a un entorno interviniendo en todo el conjunto como método para generar el desarrollo socioeconómico de un determinado territorio.³¹

Ya en 2014 se produce una fusión con la Fundación de Patrimonio Histórico y nace la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico. Esta nueva fundación centra definitivamente sus esfuerzos en generar desarrollo basado en el estudio, restauración,

³⁰ Fundación Santa María la Real <http://www.santamarialareal.org/la-fundacion>

³¹ Fundación Santa María la Real. Memoria 2011.

http://www.santamarialareal.org/sites/default/files/memoria_2011.pdf

conservación y difusión del patrimonio social, natural y cultural. La visión de esta nueva entidad conjunta se basa en “ser referentes en la creación de modelos innovadores y sostenibles de desarrollo basados en la dinamización de los recursos de los territorios”³². Ya no se trata únicamente de modelos basados en el patrimonio, sino que incorporan la dinamización de los recursos de los territorios ampliando de esta forma su ámbito de actuación.

Los fines de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico son:

- Promover la conservación, restauración y puesta en valor de los bienes integrantes del Patrimonio Cultural, Natural y Social, así como facilitar su conocimiento y difusión con una especial dedicación al arte románico y al Monasterio Santa María la Real de Aguilar de Campoo, así como a los demás bienes patrimoniales de Castilla y León.
- Proponer y desarrollar programas de formación y de empleo que supongan una dinamización socioeconómica en colaboración con la Administración y con el apoyo de la participación privada dirigido a favorecer la inclusión social, el crecimiento personal y la atención a las personas con riesgo de exclusión por razones económicas y culturales.
- Contribuir al desarrollo económico y social mediante prestación de servicios que favorezcan la integración de los diferentes colectivos que conforman la comunidad. Todo ello mediante la promoción de iniciativas, desarrollo de nuevas tecnologías y programas que a nivel nacional o internacional persigan optimizar el bienestar social entre personas y colectivos, prestando especial dedicación a su protección, formación y concienciación.

La Fundación, para el mejor cumplimiento de sus fines puede realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- La conservación y restauración de cualquier clase de bienes pertenecientes al Patrimonio Cultural, entendido éste en su acepción más amplia y aunque se conserven fragmentariamente, incluyendo los bienes muebles e inmuebles de interés artístico, histórico, arquitectónico, paleontológico, arqueológico, etnológico, científico o técnico, el patrimonio documental, bibliográfico y lingüístico, así como las actividades y el patrimonio inmaterial de la cultura popular y tradicional.
- Implantación de nueva tecnología en el estudio, conservación y difusión del patrimonio, así como la consecución de la eficiencia energética.

³² Fundación Santa María la Real. Memoria 2014 – 15.
http://www.santamarialareal.org/sites/default/files/memoria_2014-15_web.pdf

- La difusión de los valores históricos y artísticos que encierra el Patrimonio Cultural mediante la promoción, organización y realización de actividades culturales, viajes, concursos, premios, exposiciones, muestras, edición de publicaciones de todo tipo, películas, vídeos, organización de conciertos, recitales, representaciones teatrales y de fiestas y actos conmemorativos
- Fomentar los estudios y la investigación del Arte Románico y de la Cultura Medieval.
- Divulgar a nivel nacional e internacional las actividades mediante el intercambio de publicaciones, investigaciones y estudios realizados por la Fundación en el desarrollo de sus fines y mediante su edición en todo tipo de soporte, especialmente en contenidos digitales.
- Colaborar con entidades universitarias y culturales de ámbito nacional e internacional en relación con la divulgación del patrimonio cultural y en defensa del idioma castellano.
- Incorporación a la Sociedad de la Información de los distintos colectivos, especialmente a personas con discapacidad, mayores, etc.
- Redactar y actualizar Planes y Programas de desarrollo que se alineen con las actuaciones de carácter público o privado.
- La concesión de becas o la promoción y realización de toda clase de estudios, proyectos o investigaciones que se juzguen de interés para el conocimiento, la protección o difusión del Patrimonio Cultural.
- La constitución de museos, centros de interpretación histórica, aulas arqueológicas, creación de rutas culturales, bibliotecas, videotecas, salas de proyección y fonotecas.
- La organización de congresos, ciclos de conferencias, coloquios, simposios, cursos, máster, actividades educativas y estudios de postgrado relacionados con el Patrimonio Cultural.
- El sostenimiento, difusión y potenciación de la Tarjeta de Amigos del Patrimonio, organizando actividades y estableciendo beneficios y ventajas dirigidos a los socios de la tarjeta.
- La organización de actividades y campañas que tengan como objetivo la concienciación social sobre la importancia del Patrimonio Cultural y que promuevan la colaboración ciudadana hacia su conservación, restauración y difusión.
- Promover la colaboración del sector privado empresarial en las iniciativas de la Fundación y coordinar dentro del propio sector empresarial privado la realización de proyectos conjuntos.

- La presentación a las distintas Administraciones Públicas de iniciativas que interesan a la defensa del Patrimonio Cultural.
- La realización de actividades mercantiles, incluso industriales, para la obtención de rentas o ingresos destinados a financiar la consecución de los fines fundacionales o a incrementar la dotación fundacional, de acuerdo con la legislación aplicable.
- Facilitar las relaciones de convivencia y amistad entre las personas y los pueblos y, en general, cualesquiera otras que, respetando la voluntad de los fundadores y a juicio de la mayoría del Patronato, complementen o desarrollen las anteriores acciones enumeradas.

Es en 2013, antes de la fusión, cuando la Fundación Santa María la Real, tomando como base el trabajo desarrollado con personas en situación de desempleo mediante la realización de numerosas Escuelas Taller a lo largo de varias décadas, pone en marcha las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario “porque a los problemas del presente y del futuro no les podemos aplicar recetas del pasado”. El afán de la Fundación por la innovación constante hace surgir esta iniciativa que implementa una nueva metodología en la generación de empleo.

Las Lanzaderas de Empleo, nacen para aportar nuevas soluciones o alternativas al desempleo buscando nuevas fórmulas para fomentar la inserción laboral mediante un nuevo enfoque que centra el foco de atención en las personas desempleadas con el objetivo de mejorar su empleabilidad y alcanzar la inserción laboral.

En un inicio, 2013, se ponen en marcha las primeras lanzaderas como experiencia piloto en Aguilar de Campoo, sede de la Fundación. Los buenos resultados obtenidos tienen como consecuencia directa la implicación de administraciones públicas y organismos privados, especialmente, con la Fundación Telefónica, que culmina con la realización, durante los años 2014 y 2015, de 55 lanzaderas en todo el territorio nacional que funcionan bajo estas premisas:

- Grupos heterogéneos de 20 personas
- Realización de trabajo bajo la guía de un coordinador que planifica el trabajo que realizan.
- Objetivo concreto: aumentar las posibilidades de encontrar empleo ya sea por cuenta propia o a través el desarrollo de un proyecto de emprendimiento
- Funcionamiento similar a una empresa mediante una distribución por departamentos.

- Entrenamiento en habilidades y competencias transversales

Todo ello genera una mejora en la capacidad de empleabilidad y las posibilidades de insertarse en el mercado laboral. A través de este programa, los desempleados se convierten en artífices de su propia inserción laboral, siendo ellos mismos los que contactan con las empresas e instituciones que pueden requerir su tipo de perfil profesional, presentando su CV y el de otros compañeros de lanzadera. El proceso de intermediación laboral también cuenta con la guía del coordinador de la lanzadera que es quien les acompaña en el proceso de puesta en contacto con posibles empleadores. Los resultados de este programa son analizados en un informe “Evaluación del Impacto Social de las Lanzaderas de Empleo”³³, elaborado por Redcrea entre los meses de octubre de 2014 y febrero de 2016. En dicho informe se destaca que la tasa de inserción laboral de este tipo de programas alcanza el 60, 1% frente al 39,2% del grupo de control (aquellos que no han participado en este tipo de programas) con un impacto neto de 20,9 puntos porcentuales. La calidad del contrato, otra de las variables que se miden, concreta que:

- La contratación indefinida es 5,0 puntos porcentuales mayor en las lanzaderas,
- La duración de los contratos es superior en 16 puntos y,
- El salario es mayor.

El programa se enfrenta a un reto en los próximos años pues ha obtenido una subvención de más de 12 millones de euros procedentes del Fondo Social Europeo³⁴ para la realización de 548 nuevas lanzaderas a lo largo de todo el país en las que participarán más de 14.000 personas desempleadas.

4.3 Consultoras de Recursos Humanos

En general las consultoras de Recursos Humanos ofrecen soluciones de consultoría y externalización de recursos humanos, es decir, son proveedoras de servicios especializados y personalizado a medida de las necesidades de las empresas que buscan una gestión más

³³ Fundación Telefónica (2016). Evaluación del impacto social de las Lanzaderas de Empleo. [file:///C:/Users/CASARR/Downloads/InformeCompletoEvdelImpactoSocial%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/CASARR/Downloads/InformeCompletoEvdelImpactoSocial%20(2).pdf)

³⁴ BOE nº 4. Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se publica la relación de proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del programa operativo de Inclusión Social y Economía Social. <http://www.boe.es/boe/dias/2016/01/05/pdfs/BOE-A-2016-106.pdf>

eficiente a la hora de incorporar personal a sus empresas encargándose de realizar los procesos de selección a otras empresas.

Su labor de intermediación supone otra de las formas de acceso al mercado laboral pues ponen en contacto a la persona demandante de empleo, en situación de desempleo o no, con la oferta siempre gestionado desde una entidad con ánimo de lucro y privada, se trata de intermediación laboral realizada por agencias privadas que ha venido realizándose desde hace décadas con total aceptación desde los organismos internacionales como la OIT o la Unión Europea. El conocimiento del mercado de trabajo y del entorno en el que el futuro trabajador va a incorporarse además de la ausencia de perfiles profesionales muy personalizados hace que las empresas acudan a este tipo de consultoras para poder incorporar a futuros trabajadores.

Este tipo de empresas carecen de regulación específica a pesar de la necesidad de su regulación para permitir su funcionamiento y para proteger a los trabajadores que utilicen sus servicios³⁵ ya que de todas ellas las que tienen una regulación completa son las ETT y, más recientemente, las Agencias privadas de colocación perdiéndose una gran oportunidad con el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo de incluir una regulación concreta para este tipo de agentes que operan habitualmente en el mercado laboral.

Los servicios que brindan estas consultoras pueden ser muy variados, pero aquí nos centraremos en: empresas de selección de personal, head-hunter o cazatalentos y recolocación u outplacement.

4.3.1 Empresas de selección de personal

Se denomina empresa de selección de personal aquella cuya actividad consiste en identificar y seleccionar a los mejores candidatos para los procesos de selección abiertos en las empresas clientes. Se encargan de la selección y evaluación de los candidatos que optan por un puesto de trabajo para el que han sido contratados por la empresa cliente. El auge de este tipo de empresas se ha visto reforzado, en parte, a la dificultad, por parte de las empresas de encontrar o captar a personal altamente especializado.

³⁵ Serrano Falcón, Carolina (2007). "Servicio Público de empleo y agencias de empleo privadas publico y privado en la actividad de colocación". Tesis Doctoral. Pág. 395

En el proceso de búsqueda del candidato idóneo, las empresas de selección de personal realizan, en función a los requerimientos de la empresa las siguientes fases³⁶:

- Evaluación de necesidades y el análisis del perfil profesional: formación y competencias profesionales necesarias para el puesto a cubrir.
- Definición y diseño de la estrategia de reclutamiento
- Captación de candidatos: difusión de la oferta a través de diferentes medios
- Preselección: criba curricular
- Evaluación de candidatos: entrevista por competencias, pruebas psicotécnicas y test, evaluación de idiomas, pruebas situacionales y solicitud de referencias
- Presentación de candidatos a la empresa
- Toma de decisión: selección e incorporación del candidato
- En ocasiones se incluye un periodo de garantía si el candidato no cubre las expectativas.

En cuanto a la labor de intermediación creo necesario hacer una referencia de lo que se viene a denominar mercado oculto de trabajo y su relación con la intermediación laboral. Según un estudio Adecco Lee Hecht Harrison 8 de cada 10 ofertas de empleo en España no son visibles, es decir, no se publican en ningún medio, no llegan al mercado de trabajo por lo que el grado de accesibilidad y visibilidad suponen sólo el 20% del total de ofertas que se ponen a disposición de los demandantes de empleo. Es en este entorno concreto que las empresas de selección de personal han trabajado ya que muchas empresas prefieren no hacer públicas sus vacantes y acuden a este tipo de empresas para llevar a cabo sus procesos de reclutamiento y selección de personal trabajando de forma eficaz y realizando la búsqueda del candidato con el perfil profesional adecuado a lo que la empresa cliente requiere

4.3.2 Head-hunter o cazatalentos

La principal diferencia con las empresas de selección de personal es la tipología de perfiles que se seleccionan dirigiéndose, principalmente, a la selección de puestos de alta dirección, dirección funcional o ejecutivos normalmente, trabajadores en activo y directivos en otras empresas o instituciones. En este caso, si se siguen los métodos tradicionales el proceso de

³⁶ CE Consulting Empresarial. <http://www.ceconsulting.es/seleccion-de-personal/>

selección difiere poco con el de las empresas de selección al uso: plan de búsqueda, búsqueda e identificación de candidatos y evaluación y selección del candidato idóneo.³⁷

No obstante, y debido al auge de las redes sociales, hay empresas de headhunter que han desarrollado el reclutamiento a través de redes sociales surgiendo la figura del “nethunter”, cada vez más en boga. La persona que ejerce como nethunter es la encargada de reclutar el perfil a través de redes sociales. El proceso de selección en este caso difiere sustancialmente del utilizado y desarrollado a través de métodos tradicionales³⁸:

- Siguen la huella digital. Buscar el nombre en Google es el primer paso que muestra a priori información sobre la persona en concreto. Puede aparecer los perfiles de LinkedIn, Facebook, Twitter donde los nethunter podrán encontrar más información de la que encontrarían en una hoja de un tradicional CV.
- Analizan las redes sociales del candidato. En LinkedIn se encuentra la formación oficial y más formal, pero eso no es suficiente para un nethunter. Su interés no es estrictamente profesional porque quieren conocer qué tipo de persona es el candidato. Para ello estudian y analizan las bio de los perfiles de las diferentes redes sociales.
- Analizan las imágenes. Las fotografías de perfil y selfies dan información adicional y no solo física, se pueden conocer hábitos de vida, hobbies... El candidato tiene que tener en cuenta la importancia de las fotografías que publica para no dañar su marca personal.
- Valoran la comunidad online. Analizan la capacidad del usuario para generar su propia conversación, cómo de proactivo es. Analizan también la información que se comparte y el tiempo de actualización.
- Conversación entre candidato y nethunter. El nethunter que se interese por un determinado usuario contactará con él, bien de forma directa o oculto tras un avatar. Podrá comenzar una conversación en LinkedIn, un debate o comentando alguna publicación en Facebook. Con ello pretende valorar cómo se comunica con su comunidad.

³⁷ Grupo Sudirectivo. <http://sudirectivo.com/cazatalentos/>

³⁸ORH Observatorio de Recursos Humanos. <http://www.observatoriorh.com/seleccion/que-es-un-nethunter.html>

Se abre un enorme campo absolutamente novedoso en la selección y reclutamiento de personal directivo y altamente cualificado para las empresas.

4.3.3 Recolocación u Outplacement

La actividad desarrollada por este tipo de empresas se puede definir como el conjunto de servicios prestados por una entidad privada a una determinada empresa que contra sus servicios con el objetivo de asegurar la reorientación profesional bien de un trabajador individual o bien de varios trabajadores que han sido despedidos de forma colectiva, para hacer posible que las personas separadas de su empresa tengan posibilidades reales de encontrar rápidamente y en las mejores condiciones posibles un empleo.³⁹

En un primer momento las empresas de recolocación u outplacement realizaban su actividad como consecuencia de un contrato privado entre partes a través de las cuales la empresa que va a realizar un expediente de regulación de empleo podía contratar o no un servicio de recolocación pero la Ley 35/2010 introduce una modificación de la Ley de empleo de 2003 indicando en el apartado 2 que “también se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de trabajadores que resultaran excedentes en proceso 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”. De esta forma las empresas que se dedican a facilitar el proceso de transición de las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo hacia un nuevo empleo entran de lleno en la actividad de intermediación laboral produciéndose una equiparación completa entre recolocación e intermediación lo que supone una novedad ya que en los textos anteriores a la reforma no se preveía esta equiparación⁴⁰.

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 se introduce, en el artículo 51, apartado 10, la obligación de contratar un servicio de recolocación “la empresa que lleve a cabo un despido que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de las empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñando para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado

³⁹ Serrano Falcón, Carolina (2007). “Servicio Público de empleo y agencias de empleo privadas público y privado en la actividad de colocación”. Tesis Doctoral. Pág. 420

⁴⁰ Calvo Gallego, Fco. Javier - Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2010): “Nuevas normas en materia de Intermediación Y Empresas de Trabajo Temporal”. Temas Laborales núm. 107/2010. Págs. 303 - 335

y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”.

A pesar de la exigencia, las empresas de recolocación operan sin un régimen propio con reglas diferentes a las establecidas a las agencias de colocación que si están reguladas y deben tener autorización para realizar la actividad de intermediación laboral. La contratación del servicio recae sobre la propia empresa que contrata el servicio, aunque este debe ser gratuito para los trabajadores pudiendo éstos exigir su cumplimiento a la autoridad laboral. Es una mejora en el proceso de transición de carrera de los trabajadores afectados por los ERE que participan de forma voluntaria en las diferentes acciones que se realizan⁴¹:

- Intermediación laboral: se analiza el perfil profesional del trabajador afectado por el ERE y se le pone en contacto con empresas que pudieran demandar sus servicios.
- Orientación profesional: se identifica las competencias del trabajador y se proponen posibles medidas de reciclaje laboral o especialización.
- Formación profesional: cuyo objetivo es que el trabajador tenga la cualificación necesaria para los nuevos puestos de trabajo.
- Asesoramiento personalizado al trabajador en su búsqueda activa de empleo.

La recolocación afecta a todos los trabajadores afectados por el ERE ya sean personal de alta dirección o trabajadores menos cualificados.

4.4 ETT

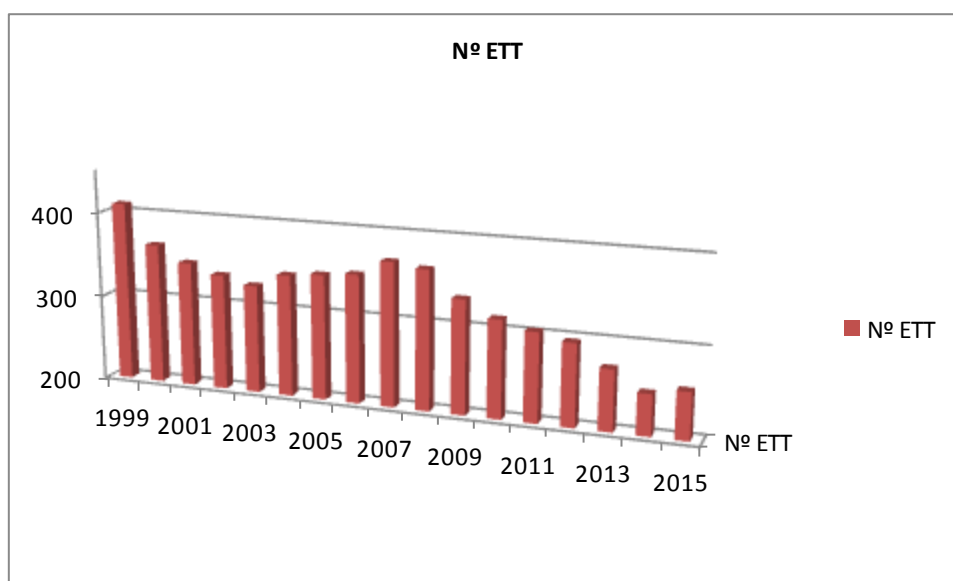
La promulgación de la Ley 14/1994 de 1 de junio supone el arranque en las tareas de intermediación laboral de las empresas de trabajo temporal. En un principio, se faculta a éstas para “poner a disposición de la empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados” y sólo puede realizarse esta cesión si están debidamente autorizadas.

Las ETT se ocupan de buscar candidatos adecuados para los perfiles solicitados por las empresas. La relación laboral del trabajador es con la ETT aunque el servicio lo preste en la empresa usuaria o cliente de la ETT, siendo las propias ETT las encargadas de realizar el proceso de selección: difusión de la oferta, reclutamiento, pruebas de selección y formación de los trabajadores que ceden cumpliendo, de este modo, con la definición de intermediación

⁴¹ Citapreviainem.es. <http://www.citapreviainem.es/ere-plan-recolocacion-externa/>

y con la finalidad última de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades, es decir

En el momento de su implantación, el número de ETT era elevado llegando a operar en territorio nacional, en 1999, un total de 410. La evolución del número de ETT que operan ha ido regulándose a lo largo de estos años reduciéndose el número hasta las 255 que actúan en 2015 debido, principalmente, al elevado grado de concentración de la actividad entre las seis principales empresas que han acaparado hasta el 60% de la facturación⁴².



Fuente: Estadísticas del MEYSS. Elaboración propia

La colaboración privada en la intermediación laboral privada culmina con la reforma de 2012 en la que se reconoce a las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación y su incorporación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, como establece el artículo 1 de la citada ley “las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos”

⁴² Asociación Nacional de Agencias de Colocación. Informe anual.

La actividad principal de las ETT se ve reforzada de esta forma y no son pocas las ETTs que diversifican sus servicios realizando todo tipo de actividad relacionada con la intermediación laboral. Como ejemplo se puede acudir a las páginas web de las ETT con mayor implantación a nivel nacional y comprobar cómo, entre otras acciones realizan:

- Adecco⁴³:
 - Trabajo Temporal: Adecco Office (selección y trabajo temporal en el área de administración, secretariado y personal de apoyo) y Adecco Industrial (selección y trabajo temporal para todo tipo de empresas).
 - Consultoría de Selección: Spring Profesional (consultoría de selección para mandos medios, directivos y técnicos).
 - Outsourcing: Adecco Outsourcing (externalización de procesos de negocio intensivos en recursos humanos)
 - Formación: Adecco Training (consultoría de formación, soluciones formativas y outsourcing de formación).
 - Outplacement: Lee Hecht Harrison (outplacement, gestión de carreras y consultoría de capital humano).
- Randstad⁴⁴:
 - Trabajo Temporal.
 - Consultoría de Selección: Executive search (selección de directivos), Randstad Professionals (directivos, mandos intermedios y profesionales cualificados)
 - Outsourcing: Outsourcing comercial, servicios logísticos e industriales y servicios generales y administrativos.
 - Outplacement: Transición de carreras (individual y colectivo).
 - Soluciones de formación.
- Eulen Flexiplan⁴⁵:
 - Trabajo Temporal.
 - Selección de personal y consultoría de RRHH.
 - Empresa de recolocación.
 - Formación.
 - Agencia de colocación.
 - Inserción laboral.

⁴³ Adecco. <http://www.adecco.es/SobreAdecco/Servicios.aspx>

⁴⁴ Randstad. <https://www.randstad.es/empresas/>

⁴⁵ Eulen Flexiplan. <http://www.eulen.com/es/>

Los índices de colocación de la intermediación laboral de las empresas de trabajo temporal se mantienen en torno al 15% del total de colocaciones frente al 3% de los servicios públicos de empleo lo que denota, por parte de estos últimos, la escasa incidencia para poner en contacto la oferta con la demanda del mercado de trabajo.

La gestión de la colocación por parte de las empresas de trabajo temporal se caracteriza por su inmediatez ya que la demanda de personal por parte de las empresas clientes requieren de incorporaciones urgentes, necesidades de personal muy amplias o perfiles difíciles de encontrar en el mercado laboral. Por otro lado, el modo de funcionamiento de las empresas de trabajo temporal, debido a las características del entorno laboral en el que se encuentran situadas, determina la especialización en la puesta a disposición de trabajadores con un perfil profesional concreto. La inscripción en las ETT por parte de las personas demandantes de empleo es gratuita quedando expresamente prohibido, según se establece en el art. 12, apartado 4 de la Ley 14/1994 que “será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación”.

4.5 Bolsas de Empleo de centros educativos: Universidades

Es conveniente reflejar la labor de intermediación laboral que realizan los servicios de empleo de los centros educativos al margen de la actividad regulada por el Servicio Público de Empleo Estatal o de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en esta materia.

La incorporación al mercado laboral de los egresados se ha convertido en piedra angular de las universidades desarrollándose informes en los que se estudian los porcentajes de inserción laboral, la calidad de empleo, la preeminencia de la sobre cualificación de los ya titulados. Por todo ello, las universidades han reforzado sus servicios de prácticas y empleo y la relación con las empresas que les rodean para activar, fomentar y conseguir la tan ansiada inserción laboral de sus estudiantes y futuros titulados.

La gran importancia que este tipo de acciones tiene la podemos verificar si accedemos a las páginas web de las universidades donde los servicios de prácticas y empleo ocupan un lugar destacado teniendo singularidad propia la realización de acciones de intermediación como es la gestión de ofertas de empleo, como ejemplo, se puede acudir a la página de la Universidad

de Salamanca cuyo Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo (SIPPE) gestionó, durante el curso 2015/2016 un total de 145 ofertas de empleo con un total de 518 puestos de trabajo a los que han accedido 2.297 demandantes activos (datos de la Memoria del curso 2015/2016 del SIPPE).

Otro de los aspectos destacados en materia de intermediación laboral es el registro como agencias de colocación de gran parte de las universidades a través de cuyas agencias prestan servicios integrales de empleo para la consecución de la inserción laboral de sus titulados. Las universidades que, en la actualidad, están inscritas en el registro de agencias de colocación son las siguientes:

AGENCIAS DE COLOCACIÓN UNIVERSIDADES		
A N D A L U C I A	G R A N A D A	Nº Autorización: 9900000037
		Denominación: UNIVERSIDAD DE GRANADA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Calle ACERA DE SAN ILDEFONSO, 42 Granada (18071), Granada
		Correo electrónico: rpere@ugr.es
	Página Web: http://empleo.ugr.es	
	M Á L A G A	Nº Autorización: 100000011
		Denominación: UNIVERSIDAD DE MALAGA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
Domicilio: Avenida CERVANTES, 2 Malaga (29071), Málaga		
Correo electrónico: apenafiel@uma.es		
Página Web: www.uma.es/vrue		
C Á D I Z	Nº Autorización: 100000013	
	Denominación: UNIVERSIDAD DE CADIZ	
	Tipo de agencia: Agencia de Colocación	
	Domicilio: Calle ANCHA, 16 Cadiz (11001), Cádiz	
	Correo electrónico: gabinete.rector@uca.es	
Página Web: www.uca.es/dgempleo/		

AGENCIAS DE COLOCACIÓN UNIVERSIDADES		
A N D A L U C I A	H U E L V A	Nº Autorización: 100000014
		Denominación: UNIVERSIDAD DE HUELVA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Calle DR. CANTERO CUADRADO, 6 Huelva (21004), Huelva
	Correo electrónico: agencia.colocacion@sc.uhu.es	
	Página Web: www.uhu.es/soipea	
	A L M E R Í A	Nº Autorización: 100000023
		Denominación: UNIVERSIDAD DE ALMERIA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
Domicilio: Carretera SACRAMENTO, 1 Almeria (04120), Almería		
Correo electrónico: mgarcia@ual.es		
Página Web: www.icaro.ual.es		
S E V I L L A	Nº Autorización: 100000003	
	Denominación: UNIVERSIDAD DE SEVILLA	
	Tipo de agencia: Agencia de Colocación	
	Domicilio: Calle SAN FERNANDO, 4 Sevilla (41004), Sevilla	
Correo electrónico: agencia_colocacion@us.es		
Página Web: http://icaro.ual.es/us		
A S T U R I A S	O V I E D O	Nº Autorización: 300000003
		Denominación: UNIVERSIDAD DE OVIEDO
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Calle GONZÁLEZ BESADA, 13 Piso 1 Oviedo (33007), Asturias
		Correo electrónico: agenciacolocacion@uniovi.es
		Página Web: http://empleo.uniovi.es

AGENCIAS DE COLOCACIÓN UNIVERSIDADES		
C A N A R I A S	S T A · C R U Z T E N ·	Nº Autorización: 500000023 Denominación: FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA Tipo de agencia: Agencia de Colocación Domicilio: Avenida Trinidad, 61 San Cristobal de la Laguna (38071), Santa Cruz de Tenerife Correo electrónico: empleo@fg.ull.es Página Web: http://www.fg.ull.es
C A N T A B R I A	S A N T A N D E R	Nº Autorización: 600000026 Denominación: UNIVERSIDAD DE CANTABRIA Tipo de agencia: Agencia de Colocación Domicilio: Avenida de los Castros (Centro Orient. e Inform., 54 Santander (39005), Cantabria Correo electrónico: director.cole@unican.es Página Web: http://web.unican.es
C · L A M A N C H A	C · R E A L	Nº Autorización: UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA Tipo de agencia: Agencia de Colocación Domicilio: Calle ALTAGRACIA, 50 Ciudad Real (13071), Ciudad Real Correo electrónico: CIPE@UCLM.ES Página Web: WWW.CIPE.UCLM.ES
C A S T I L L A Y L E Ó N	L E Ó N	Nº Autorización: 800000049 Denominación: FUNDACIÓN GRAL. DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN Tipo de agencia: Agencia de Colocación Domicilio: Calle JARDÍN DE SAN FRANCISCO, 0 Leon (24004), León Correo electrónico: empleo@fgulem.es Página Web: www.fgulem.es

AGENCIAS DE COLOCACIÓN UNIVERSIDADES		
C A S T I L L A Y L E Ó N	S A L A M A N C A	Nº Autorización: 800000170
		Denominación: UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (SIPPE)
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Plaza FRAY LUIS DE LEÓN, 1 Piso BJ Salamanca (37008), Salamanca
		Correo electrónico: empleo@usal.es
		Página Web: www.empleo.usal.es
	B U R G O S	Nº Autorización: 800000209
		Denominación: UNIVERSIDAD DE BURGOS. UNIDAD DE EMPLEO
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Calle PARRALILLOS, S/N, 0 Burgos (09001), Burgos
		Correo electrónico: uniempleo@ubu.es
		Página Web: www.ubu.es
C · V A L E N C I A N A	A L I C A N T E	Nº Autorización: 1000000006
		Denominación: FUNDACION GENERAL DE LA UA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Calle CAMPUS DE SAN VICENTE EDIFICIO GERMAN BE, 0 San Vicente del Raspeig/Sant Vicent Del (03690), Alicante
		Correo electrónico: uafg@ua.es
		Página Web: www.gipe.ua.es
	V A L E N C I A	Nº Autorización: 1000000017
		Denominación: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Camino DE VERA S/N, 0 Valencia (46022), Valencia
		Correo electrónico: dempleo@sie.upv.es
		Página Web: www.upv.es

AGENCIAS DE COLOCACIÓN UNIVERSIDADES		
C · V A L E N C I A N A	V A L E N C I A	Nº Autorización: 1000000066
		Denominación: FUNDACIÓ GENERAL UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Calle AMADEO DE SABOYA, 4 Valencia (46010), Valencia
		Correo electrónico: fguv@uv.es
		Página Web: www.uv.es/opal
M U R C I A	M U R C I A	Nº Autorización: 1400000027
		Denominación: UNIVERSIDAD DE MURCIA
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Avenida TENIENTE FLORESTA, 5 Piso bj Murcia (30003), Murcia
		Correo electrónico: bt-coie@um.es
		Página Web: http://bolsa.um.es
N A V A R R A	P A M P L O N A	Nº Autorización: 1500000003
		Denominación: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD SOCIEDAD
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Zona CAMPUS DE ARROSADIA, EDIFICIO EL SARIO, 0 Pamplona/Iruña (31006), Navarra
		Correo electrónico: universidad.sociedad@unavarra.es
		Página Web: http://www.unavarra.es/fundacionuniversidadsociedad
P A Í S V A S C O	B I L B A O	Nº Autorización: 1600000052
		Denominación: UNIVERSIDAD DE LA IGLESIA DE DEUSTO
		Tipo de agencia: Agencia de Colocación
		Domicilio: Avenida LAS UNIVERSIDADES, 24 Bilbao (48014), Bizkaia
		Correo electrónico: susana.martinez@deusto.es
		Página Web: www.alumni.deusto.es

En algunos casos incluso hay universidades que gestionan ofertas de empleo diferenciando entre ofertas para estudiantes y ofertas para titulados, dependiendo del perfil profesional y nivel de cualificación requerido. De este modo, las empresas ofertan sus vacantes y consideran a las universidades como verdaderas fuentes de reclutamiento de personal cualificado.

Además de todo lo anterior en referencia a la gestión de empleo y relacionado con la actividad de intermediación, los servicios de empleo y prácticas organizan actividades y ponen en contacto las ofertas de empleo con demandantes o futuros demandantes de empleo mediante Foros y Ferias de Empleo (virtuales y presenciales); jornadas relacionadas con el empleo en un sector de actividad concreta (Empleo azul u oportunidades profesionales que surgen en torno al mar, UMA; programas de incorporación a las empresas para jóvenes graduados cumpliendo así con el precepto fundamental de la intermediación laboral, la puesta en contacto de los demandantes de empleo con las empresas que lo requieren.

CONCLUSIONES

La intermediación laboral privada en España ha seguido un camino diferenciado al resto de países de nuestro entorno. La ausencia de regulación en amplios sectores de este ámbito ha tenido como consecuencia un retraso en la implementación de relaciones de colaboración efectiva entre el sector público y el privado.

La evolución de la colaboración en nuestro país se ha ido adaptando a las tendencias y lo establecido por organismos supranacionales como la OIT o la Unión Europea, aunque dejando parcelas sin regular, tal es el caso de las empresas de selección de las consultoras de empleo (empresas de selección de personal, empresas de recolocación) y bolsas de empleo que han contribuido a generar diferencias entre las entidades reguladas y las no reguladas.

La actividad de intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo se ha visto superada por los agentes privados cuya agilidad y eficacia ha dejado atrás la labor inicialmente realizada por ellos. Los Servicios Públicos de Empleo se han visto abocados a gestionar todo lo relativo a las prestaciones por desempleo dejando la labor de intermediación del mercado laboral a la iniciativa privada. Esta labor, tendrá que ser analizada, contrastada y estudiada con detenimiento, aunque parece que este modelo de intermediación no tiene vuelta atrás y se ha sembrado la semilla de nuevas formas de intermediación en lo que lo público no tiene apenas cabida.

En mi opinión, el despido de los orientadores y promotores laborales contratados a consecuencia de la crisis como medio de reforzamiento de los Servicios Públicos de Empleo, ha sido un error del que aún no conocemos las consecuencias. La reciente incorporación real de las agencias privadas no ha sido debidamente analizada y será necesario estar atentos para incorporar nuevas formas de colaboración en el convulso mercado de trabajo.

Creo interesante incidir en la conveniencia de haber continuado con el trabajo iniciado por los orientadores y promotores reforzando esta labor mediante la dedicación de una mayor partida económica pues el esfuerzo realizado no ha sido compensado perdiendo una importante masa de personas que ya conocían el sistema y podrían haber realizado un buen trabajo, siempre que la modernización del sistema hubiera sido la adecuada.

La desconfianza, por parte de los usuarios, del sistema público ha tenido una consecuencia principal que no es otra que la preferencia tanto por trabajadores/desempleados como por empresarios de otras fuentes de reclutamiento de personal al margen de los servicios públicos.

Es fundamental que los Servicios Públicos de Empleo mejoren sus servicios a las empresas agilizando los procesos de selección e información, facilitando el acceso a los demandantes y estableciendo una coordinación real entre los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes Comunidades Autónomas y el Servicios Público de Empleo Estatal, mejorando, de esta forma, la labor de la intermediación laboral pública.

Por otro lado, que las agencias que consiguen licitaciones públicas para realizar las labores de intermediación laboral sean las grandes ETTs que operan en nuestro país parece peligroso sobre todo si la gestión del servicio que se presta desde éstas van dirigidas a los trabajadores con mayores posibilidades de inserción, dejando la gestión de aquéllos colectivos con más dificultades a los organismos públicos.

La liberalización del sector está en marcha dando lugar, en mi opinión, a una doble discriminación a los trabajadores con más dificultades que van a tener, cada vez más complicado, incorporarse a un mercado de trabajo mucho más complejo y competitivo por lo que sería conveniente adoptar un sistema mixto y obligar a las agencias a tratar a los colectivos con más dificultades. La atención personalizada al usuario de estos servicios debería ser obligatoria para, por un lado, evitar que las personas queden fuera del sistema y, por otro, acortar los tiempos de reincorporación al mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación y Jurisprudencia

- OIT. Convenio nº 88
- Ley 51/1980 de 8 de octubre, Básica de Empleo.
- RD-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- 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.
- Ley 56 2003 de Empleo.
- RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- RD-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- RD Legislativo 3/2015 de 23 de octubre.

- BOE. RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.
- BOE. Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia de Empleo 2012 - 2014.
- BOE. Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012.
- BOE. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

- BOE. Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013. Anexo I Resumen general por ejes: acciones y medidas distintas.
- BOE. Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se publica la relación de proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del programa operativo de Inclusión Social y Economía Social.
- BOE. Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se publica la relación de proyectos aprobados en el marco de la convocatoria para la selección de operaciones que se financiarán con el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social.

Doctrina y autores

- Rodríguez Piñero Royo, Miguel (2014) : “Aproximación a la colaboración público privada en el mercado de trabajo español”. Temas Laborales núm. 125/2014.
- Lázaro Sánchez, JL. (2012): “Las agencias de colocación”. DER2012-36755 SEJ 322.
- Salas Porras, María (2011): “La intermediación laboral en Europa: Distintas perspectivas de una misma realidad”. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier
- Sobrino González, Gemma M^a (2011): “Los agentes privado de intermediación en el mercado de trabajo”. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier.
- Vallecillo Gámez, R (2012): “Las empresas de intermediación en el mercado de empleo tras la reforma: un nuevo partenariado público-privado”. Laborum..
- Mulas-Granados, Carlos – Fernández Sánchez, Rafael (2011): “El empleo en España frente al reto de la Estrategia 2020”. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Temas de actualidad. Págs. 7 – 15.
- Alujas Ruiz, José Antonio (2011): “Eficacia del servicio público de empleo en los procesos de intermediación laboral”. Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier
- Alujas Ruiz, Joan Antoni 2007: “El Servicio Público de Empleo y su Labor como Intermediario en el Mercado de Trabajo en España. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales nº 53/2007; p. 50.

- López Gandía, Juan (2011): Políticas activas de empleo e itinerarios profesionales ante los retos del mercado de trabajo” Cuadernos del Mercado de Trabajo. Dossier. Págs 61 – 74
- Calvo Gallego, Fco. Javier - Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2010): “Nuevas normas en materia de Intermediación Y Empresas de Trabajo Temporal”. Temas Laborales núm. 107/2010. Págs. 303 – 335
- Serrano Falcón, Carolina (2007). “Servicio Público de empleo y agencias de empleo privadas público y privado en la actividad de colocación”. Tesis Doctoral. Pág. 395

Páginas web

- SEPE. Datos estadísticos de empleo:
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/estimaciones.html
- Portal del Sistema Nacional de Empleo:
https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio
- Infolibre: “Un tribunal contradice a Empleo y permite a las pequeñas agencias de colocación competir con el Inem por Begoña P. Ramírez, publicado el 10 de diciembre de 2013”
http://www.infolibre.es/noticias/economia/2013/12/10/un_tribunal_contradice_empleo_permite_las_pequenas_agencias_colocacion_competir_con_inem_10877_1011.html
- CENDOJ. Consejo General del Poder Judicial. Jurisprudencia.
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=AN&reference=7726525&links=agencias%20de%20colocaci%C3%B3n%20licitaci%C3%B3n&optimize=20160704&publicinterface=true>
- CENDOJ. Consejo General del Poder Judicial. Jurisprudencia.
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=AN&reference=7813016>
- Comisión Europea.
http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_es.htm
- Lanbide. Servicio de Empleo Vasco.
<http://www.lanbide.euskadi.eus/noticia/-/noticia/2016/suspension-en-euskadi-del-contrato-del-sepe-con-agencias-de-colocacion/>

- Lanbide. Servicio de Empleo Vasco
http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/noticia/not_suspension_agencias/es_def/adjuntos/21641.pdf
- Fundación Santa María la Real
<http://www.santamarialareal.org/la-fundacion>
- Fundación Telefónica (2016). Evaluación del impacto social de las Lanzaderas de Empleo.
[file:///C:/Users/CASARR/Downloads/InformeCompletoEvdeImpactoSocial%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/CASARR/Downloads/InformeCompletoEvdeImpactoSocial%20(2).pdf)
- CE Consulting Empresarial.
<http://www.ceconsulting.es/seleccion-de-personal/>
- Grupo Sudirectivo.
<http://sudirectivo.com/cazatalentos/>
- ORH Observatorio de Recursos Humanos.
<http://www.observatoriorh.com/seleccion/que-es-un-nethunter.html>
- Citapreviainem.es.
<http://www.citapreviainem.es/ere-plan-recolocacion-externa/>
- Asociación Nacional de Agencias de Colocación. Informe anual.
<http://anac.com.es/observatorio-empleo-anac/>
- Adecco.
<http://www.adecco.es/SobreAdecco/Servicios.aspx>
- Randstad.
<https://www.randstad.es/empresas/>
- Eulen Flexiplan.
<http://www.eulen.com/es/>
- Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento
http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_es.htm