

# LA INTERMEDIACIÓN

---

## EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

**VANESA GALLEGO MENDILUCE**

TRABAJO FIN DE GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

28/07/2014

**TUTOR ACADÉMICO: M<sup>ª</sup>INMACULADA MINGUEZ LARA**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA**  
**CAMPUS LA YUTERA**  
**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTEXTO: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL</b>	<b>4</b>
<b>3. INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA</b>	<b>7</b>
3.1. PROCESO HISTÓRICO	8
3.2. INTERMEDIACIÓN PÚBLICA	13
3.3. INTERMEDIACIÓN PRIVADA	16
<b>4. CUOTA DE ÉXITO SPE-AGENCIAS DE COLOCACIÓN</b>	<b>20</b>
4.1. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	20
4.2. AGENCIAS DE COLOCACIÓN	23
<b>5. SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS AC</b>	<b>26</b>
<b>6. BREVE RECORRIDO POR EUROPA</b>	<b>30</b>
6.1. ALEMANIA	32
6.2. FRANCIA	33
6.3. REINO UNIDO	34
<b>7. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>41</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

---

Este trabajo fin de grado tiene por objeto analizar la intermediación laboral en España a través de sus actores, tanto públicos como privados, estudiando en detalle el papel de las agencias de colocación. Además de dar unas pequeñas pinceladas sobre la misma noción en algunos de los países europeos más relevantes, se observan las posibles deficiencias del sistema de control por parte de los Servicios Públicos de Empleo sobre la referida actividad.

Conocer la intermediación, regulada en la Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre, entre otras, es elemental para un Graduado en Relaciones laborales y Recursos humanos. Proyecta nuevas perspectivas de trabajo en sus diferentes áreas como son agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, consultoras de recursos humanos, o en la propia Administración Pública.

La justificación de los próximos párrafos atiende al papel que está adoptando la intermediación en España, en concreto en la figura de las agencias de colocación y en alguno de los países vecinos, ante una situación económica sin precedentes.

Este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relativas al área de conocimiento de Economía Aplicada, que versan sobre las relaciones laborales (Economía y mercado de trabajo y capacidad para interrelacionar las disciplinas que las configuran), teniendo en cuenta que se aplica la capacidad para interpretar los datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo y la capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

## 2. CONTEXTO: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

---

El actual contexto económico español está determinado, al igual que en el resto de los países del mundo, por una sucesión de acontecimientos que se han producido desde el 2008, que marcan una situación a escala internacional y nacional prácticamente sin precedentes.

El comienzo de esta crisis mundial supuso para España la explosión de otros problemas: el final de la burbuja inmobiliaria, la crisis bancaria de 2010 y finalmente el aumento del desempleo en España, lo que se tradujo en el surgimiento de movimientos sociales encaminados a cambiar el modelo económico y productivo (Indignados, Democracia real ya, Jóvenes sin futuro, Movimiento15M).

En España, el desempleo, que marcaba un mínimo histórico durante la primavera de 2007 con **1,76** millones de personas (un **7,95%** de la población activa), pasó a registrar un máximo histórico en el primer trimestre de 2013 con cerca de 6 millones de personas (un **25,4%**), superando el paro juvenil (desempleados menores de 25 años) el **55%**.<sup>1</sup>

Según el Informe EURES sobre el mercado laboral español publicado en 2014, “el mercado laboral español presenta graves problemas estructurales, tales como el elevado desempleo juvenil y de larga duración, un nivel formativo muy bajo y escasamente orientado al empleo, junto a una elevada temporalidad y rotación en la contratación”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ministerio de Economía y Competitividad, Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Población Activa: año 2007 y año 2013.

<sup>2</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal, Información Red Eures, Informes de Actividades Eures-España 2013.

Por otro lado, el citado informe indica que la estructura empresarial en España se sostiene por pequeñas unidades empresariales, hasta el punto de que ocho de cada diez tienen uno o dos empleados o simplemente son unidades personales. En otro punto se encuentran las grandes empresas con proyección internacional, que conlleva la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores. El proceso de globalización se proyecta en sectores tales como la banca, infraestructuras, energías, industria textil, tecnología sanitaria y aeronáutica, el sector agroalimentario o la industria del automóvil.<sup>3</sup>

Las características del mercado laboral en España se pueden resumir en las siguientes:

- Tasas bajas de natalidad. La población española está disminuyendo y envejeciendo. Cada vez es mayor el esfuerzo necesario para mantener el sistema de la Seguridad Social y poder sostener las prestaciones y protecciones.
- Altas tasas de desempleo. Especialmente, es de destacar, la alta tasa de desempleo juvenil y femenino, disparadas con la actual crisis económica.
- Paro de larga duración
- Falta de iniciativa emprendedora. Las recientes políticas de empleo se encaminan hacia el incentivo de la actividad emprendedora, el incremento de ayudas para la creación de empresas y la disminución de los trámites legales para la constitución de nuevas empresas.
- Distribución cambiante del empleo por sectores de actividad. El sector servicios se configura como el sector con mayor capacidad generadora de empleo.

---

<sup>3</sup> Obra citada: Informe de Actividades Eures-España 2013.

- Especialización sectorial: En Madrid la oferta se concentra en las telecomunicaciones y la informática y en Canarias en el turismo. En el resto de comunidades la oferta se encuentra más repartida entre los distintos sectores.
- Elevado porcentaje de empleo temporal.
- Alta concentración geográfica. El 60% de la oferta de empleo total en España se concentra en Madrid y Cataluña. Las comunidades en las que más ha crecido la oferta de empleo son Comunidad Valenciana, Aragón, Castilla la Mancha, Andalucía y Baleares. Las que mayor retroceso han sufrido son Canarias, Galicia, Cantabria y La Rioja.<sup>4</sup>

La crisis económica y sus nefastas consecuencias sobre la creación de empleo, han hecho que los poderes públicos emprendan iniciativas para afrontar y paliar la destrucción de empleo. Como ya ocurriera en 1994, las reformas más significativas de la intermediación laboral son adoptadas en momentos de crisis económica y altos índices de desempleo.

Los siguientes epígrafes analizan las formas de intermediación implantadas en los últimos tiempos. Hago especial hincapié en la figura de las agencias de colocación dado que las medidas que ha adoptado el Gobierno ponen de manifiesto que el papel de intermediación del sector público es ineficaz a la vista de las estadísticas oficiales en cuanto a tasa de paro.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Características del mercado laboral en España: Fidel Hurtado año 2013. Revista digital Suite101.net

<sup>5</sup> Según el "Informe datos mensuales demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo" del Servicio Público de Empleo Estatal en Abril de este año, 4.684.301 personas están en situación de desempleo. Por colectivos de interés, 2.421.689 son mujeres; 562.665 extranjeros; 2.001.475 mayores de 45 años; 142.327 parados con discapacidad y 872.351 son jóvenes menores de 30 años.

### 3. INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

---

“La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público”. El proceso histórico hasta llegar a esta definición es resultado de los hitos normativos en la regulación de la intermediación laboral que se destacan en los siguientes párrafos.<sup>6</sup>

La Organización Internacional del Trabajo liga la intermediación a 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 a trabajadores apropiados a sus necesidades.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Art. 20 Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre.

<sup>7</sup> Art 6.a Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N°88.

### 3.1. PROCESO HISTÓRICO HASTA NUESTROS DÍAS

En España, desde 1978 hasta el año 1994, el modelo de Servicio Público de Empleo, denominado Instituto Nacional de Empleo (INEM), se organiza en régimen de monopolio y actuación centralizada.

El INEM aplica, ejecuta y contrala todas las acciones legalmente establecidas: colocación y gestión de empleo, políticas activas de fomento del empleo, formación ocupacional y protección de los desempleados.

Por lo tanto existe la obligación de acudir al INEM en caso de precisar un trabajador o un empleo. Y queda prohibida la existencia de agencias privadas de colocación de cualquier clase y ámbito funcional.<sup>8</sup>

Con el Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre de medidas urgentes de fomento de la ocupación y más tarde, por la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, llega en 1994, el inicio de la apertura del INEM para colaborar con otros entes y por lo tanto la ruptura del monopolio público. De este modo se autoriza la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal.<sup>9</sup>

La situación del mercado laboral del momento requería otras formas de intervención más productivas. El objetivo es que el servicio público centre su actividad en los colectivos más desfavorecidos del mercado de trabajo. Los desempleados siguen estando obligados a inscribirse en las filas del INEM,

---

<sup>8</sup> España ratifica en 1971 el convenio nº 96 de la OIT que permite agencias de colocación no lucrativas, pero no se legalizan hasta el año 1994.

<sup>9</sup> Las agencias se regularon a través de 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. Las ETT se regulan por la Ley 14/1994.



pero esta obligatoriedad se pierde para los empresarios que precisen mano de obra. En cuanto a la actividad de las agencias de colocación era casi inexistente.

Con el proceso de traspaso de competencias desde el INEM hacia las Comunidades Autónomas se produce la gran transformación del Servicio Público de Empleo. El cambio se inicia en 1997 en cuanto a la gestión y se completa en el 2003 con el traspaso de la ejecución de la totalidad de las políticas activas de mercado de trabajo a las Comunidades Autónomas.<sup>10</sup>

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, como norma básica de regulación de la intermediación laboral, configura un sistema claramente descentralizado, en el que conviven actores públicos y privados:

- El Servicio Estatal de Empleo y los servicios públicos de empleo. El primero mantiene la gestión de la protección por desempleo, mientras que las comunidades autónomas gestionan la intermediación laboral y las políticas activas.
- Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.
- Las agencias de colocación.

Con la nueva Ley de Empleo se crea un sistema caracterizado por la:

- “- Centralidad y fortalecimiento de los servicios públicos de empleo.
- Incorporación a nuestro Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

---

<sup>10</sup> La intermediación laboral pública en España. Una perspectiva comparada. Valeriano Gómez Sánchez 2003

- Apertura a la colocación público-privada con la regulación legal de las agencias de colocación con ánimo de lucro.”<sup>11</sup>

El objetivo es lograr una actuación integrada entre la Administración Central, la Autonómica y la Local, haciendo compatible las medidas activas aplicadas tanto a nivel autonómico como local y evitando en lo posible duplicidades. Todo ello además, asegurando la coordinación y la cooperación entre administraciones, con el objeto de garantizar la consecución de un sistema de información nacional.

Los servicios de empleo autonómicos y el Servicio Público de Empleo Estatal deben garantizar la coordinación entre las medidas de intermediación e inserción laboral y el reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo. Por lo que la protección por desempleo ya no es concebida exclusivamente como prestación económica en las situaciones de falta de trabajo.

En cuanto a la actividad de las agencias de colocación era muy limitada y se reduce a poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo para su colocación.

En el año 2010 en un contexto de descentralización territorial y caracterizado fundamentalmente por la concurrencia de una pluralidad de actores públicos y privados, una lentísima adaptación al modelo normativo internacional y unos resultados ciertamente insuficientes. Se reforma el sistema de intermediación a través del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y finalmente mediante la Ley 35/2010, de 17

---

11 Sánchez Trigueros C. y Fernández Collados M. B. (2011) El nuevo papel de la intermediación laboral en la crisis económica: las Agencias de Colocación tras la Ley 35/2010. Mesa redonda: X Congreso Europeo de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuyo capítulo IV incluye medidas dirigidas a la mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas, regulándose legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro.<sup>12</sup>

La ley permite desde entonces que estas agencias privadas soliciten al Ministerio de Trabajo una autorización administrativa para poder colaborar con las oficinas públicas de empleo en las tareas de intermediación laboral y orientación a los parados. Una vez conseguida esta autorización para operar, estas entidades deben concretar a través de convenios con los servicios de empleo autonómicos el objeto de la colaboración y su financiación.<sup>13</sup>

La Ley 35/2010 culmina el proceso de apertura a la colocación público-privada que en España se inició con la reforma de 1994, cerrando la etapa de monopolio público de colocación. Pero establece que las agencias de colocación deben tener autorización administrativa para el desarrollo de su actividad, como entidades colaboradoras de los servicios públicos cuando suscriban convenios de colaboración y, las mismas estarán sometidas al control e inspección de los SPE. Por lo tanto es una actividad supeditada a los primeros.

La actividad de las agencias de colocación se amplía. Ya no se limita a poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo para su colocación, además incluye las acciones propias de orientación e

---

<sup>12</sup> En 1997 la OIT define el Convenio 181 sobre agencias de empleo privada. España lo ratifica en 1999 pero no lo autoriza hasta la reforma de 2010.

<sup>13</sup> Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

información profesional y selección de personal. Tanto para desempleados como para trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial siempre que la empresa se hubiera acogido a un plan social o programa de recolocación.<sup>14</sup>

La Ley 35/2010 configura dos modalidades para ejecutar la intermediación, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, o bien de forma autónoma pero coordinada con el SPE. Por lo que aparecen dos formas de agencias de colocación:

- Colaboradoras de los servicios públicos de empleo. Las entidades que suscriban un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, cuya intermediación será gratuita para trabajadores y empresarios. Esta variante de agencias de colocación queda equiparada a los servicios públicos de empleo en el artículo 231.1 LGSS en el que se regulan las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo.
- Autónomas. Las agencias de colocación que no suscriban un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, pero actúen coordinadamente con ellos. Sus servicios serán en todo caso gratuitos para los trabajadores tal y como reclama el art. 7.1 del Convenio número 181 de la OIT.<sup>15</sup>

Por otra parte, la reforma laboral 2010, en materia de intermediación, ha incidido sobre los puntos siguientes:

---

<sup>14</sup> Disposición adicional cuarta de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

<sup>15</sup> Ambas modalidades han sido desarrolladas por el RD 1796/2010

- El concepto de intermediación laboral, dando entrada a las empresas de recolocación u “outplacement”.
- La adaptación de la legislación en materia de Seguridad Social y de infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación.<sup>16</sup>

Por último con el Real Decreto-Ley 3/2012 se autoriza a las empresas de trabajo temporal a solicitar la autorización como agencia de colocación en colaboración con los servicios públicos de empleo.

Desde este momento se configura un sistema de servicios de colocación compuesto por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y por otro lado las agencias de colocación.

### 3.2. INTERMEDIACIÓN PÚBLICA

Los Servicios Públicos de Empleo son competentes para realizar intermediación, desarrollar políticas de colocación activa (información, orientación y asesoramiento), formación y la gestión de programas de fomento del empleo, junto con la gestión de prestaciones.<sup>17</sup>

Los fines del Sistema Nacional de Empleo, establecidos en la Ley de Empleo, referentes a la intermediación laboral son por un lado, ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores y empresarios que facilite la colocación y por otro, proporcionar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo y a los empleadores contratar los

---

<sup>16</sup> Régimen jurídico de las agencias de colocación. Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González TEMAS LABORALES núm. 110/2011. Págs. 43-72

<sup>17</sup> Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre

trabajadores adecuados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de trabajadores y empresarios.

La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales es el órgano general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo. Mientras que la coordinación del Sistema Nacional de Empleo se lleva a cabo a través del Plan nacional de acción para el empleo, el Programa anual de trabajo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.<sup>18</sup>

Con el objetivo de compartir la información y mejorar la capacidad de intermediación laboral, coordinar la gestión de los SPE, respetar diversidad territorial y la autonomía de gestión y asegurar la elaboración de estadísticas nacionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, se crea el SISPE.

Como resultado de esta nueva situación, los Servicios Públicos de Empleo participan activamente en el diseño y configuración de las nuevas políticas de fomento del empleo.

Las políticas de empleo son el conjunto de decisiones adoptadas por Estado y las CCAA que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad del empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y la demanda de empleo y a la reducción y debida protección en las situaciones de desempleo.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>El Servicio Público de Empleo y la Intermediación Laboral. Joan Antoni Alujas Ruiz. Universidad de Barcelona. Año 2007.

<sup>19</sup> Las políticas activas en España vienen definidas en gran medida por las directrices europeas: *Consejo Europeo de Luxemburgo* (1997) y *Consejo Europeo de Lisboa* (2000) que definió la "Estrategia de Lisboa" (Cuatro ejes fundamentales: I. Mejora de la capacidad de inserción profesional; II. Desarrollo del espíritu de empresa; III. Fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas IV. Refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercadoLaboral).

A través del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que contiene la estrategia del conjunto de los Servicios Públicos de Empleo para diseñar y gestionar las políticas activas de empleo. Afecta a las medidas para el fortalecimiento y la modernización de los instrumentos administrativos y de servicio a las personas y empresas que permiten la aplicación de las políticas activas y las actuaciones para reforzar la coordinación de todos los servicios públicos y privados.

El Plan Anual de Política de Empleo, define como objetivo elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo en el horizonte 2020 alcanzando:

- Una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años
- Una tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5%
- Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo
- Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de las empresas
- Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado
- Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo
- Promover la igualdad de género en el mercado laboral <sup>20</sup>

En cuanto a las políticas activas de Empleo se pueden clasificar en tres grupos:

Incentivos a la contratación mediante bonificaciones: Su finalidad es incentivar la contratación de trabajadores con dificultades de inserción laboral y reducir la temporalidad.

---

<sup>20</sup> Horizonte 2020: Estrategia de Lisboa

Formación Profesional para el empleo: Son el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Programas de empleo: Son programas de promoción e impulso del empleo para mejorar la empleabilidad.

Con este nuevo papel, los Servicios Públicos de Empleo pasan a ser parte activa en la ordenación del mercado laboral pero delegan parte de sus funciones a los nuevos agentes de intermediación que han ido surgiendo en la legislación española.

### 3.3. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Las agencias de colocación, pueden ser públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, tan sólo deben desarrollar acciones de intermediación laboral como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo o como autónomo.<sup>21</sup>

Son competentes para realizar acciones de orientación e información profesional, y selección de personal. Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración.

El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación ha supuesto la derogación automática del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, de manera que, las Agencias de Colocación constituidas al amparo del vencido Real Decreto han contando hasta julio de 2011 para adecuarse a la nueva legislación.

---

<sup>21</sup> Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre.



La nueva norma determina el carácter público de la intermediación, es decir, como una actividad que no puede operar libremente, sino que, por el contrario está sujeta a la autorización previa de los SPE para poder ser ejercida en el marco de la legalidad. Para así garantizar unos parámetros establecidos.

Las agencias de colocación se clasifican en función de si son colaboradoras del SPE o de si actúan de modo autónomo. En ambos casos, requieren la autorización por parte del SPE, pero en aquellas que son colaboradoras del SPE además precisan la firma de un convenio de colaboración. Por lo tanto las normas reguladoras de las agencias de colocación son dos: una de carácter general y otra de carácter particular. La primera está integrada por la Ley de Empleo y el Real Decreto de Agencias de Colocación, dirigida a todas las agencias de colocación. La segunda es una norma específica que constituye el marco de actuación de cada agencia de colocación, y que se fija, caso por caso, en el correspondiente Convenio de Colaboración formalizado con el SPE.

Indicar que las Agencias de Colocación pueden ser presenciales o virtuales. En el primer caso, tienen una ubicación física y un entorno de trabajo local, realizando todas sus actividades de forma presencial. En el segundo caso, su ámbito de actuación es nacional y realizan sus labores de intermediación y orientación de forma virtual.

Las obligaciones que deben cumplir las agencias se diferencian en dos grupos: las obligaciones generales y las obligaciones propias determinadas por el convenio de colaboración con los SPE.

#### Obligaciones generales:

Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) se crea un espacio telemático común, con el fin de integrar el

conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas, así como la información que estas agencias les suministren. De este modo la información entre las agencias y los servicios públicos se cruza para que la intermediación sea más eficaz y quede registrada.<sup>22</sup>

Las agencias de colocación tienen autorización para gestionar ofertas de todo el territorio español, por lo tanto están obligadas a atender a cualquier usuario sin tener en cuenta su lugar de origen. Deben velar por la correcta sinergia entre la oferta y el perfil de los posibles candidatos. Además están obligadas a atender de primera mano a los desempleados, por lo que la subcontratación queda prohibida.<sup>23</sup>

Las Agencias de colocación deben garantizar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, así como la protección de los datos personales según la normativa vigente y cumplir con la normativa de accesibilidad efectiva y universal de las personas con discapacidad.<sup>24</sup>

Las agencias son creadas con el fin de mejorar las cifras de desempleo y en concreto mejorar las opciones de aquellos con mayores dificultades como son colectivos prioritarios: jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, así como las personas mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo o subsidio.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

<sup>23</sup> Sistema Nacional de Empleo (SISPE) Obligaciones de las Agencias de colocación Agosto 2013.

<sup>24</sup> Obra citada: Obligaciones de las AC Agosto 2013.

<sup>25</sup> Los colectivos prioritarios se definen en el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de Diciembre. El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores mayores y promover el envejecimiento activo, incluye las personas mayores de 55 que hayan agotado las prestaciones.

Por otro lado indicar que las agencias de colocación deben cumplir con otra serie de requisitos, en cuanto a espacios físicos dedicados en exclusiva a la recepción de personas desempleadas y en cuanto al personal que atiende a los mismos. Se exige al menos dos personas para atención de los usuarios, de ellas, al menos una debe ser titulada universitaria.<sup>26</sup>

Obligaciones particulares:

Determinadas por el convenio de colaboración con los SPE en función de las condiciones del mercado laboral y de las circunstancias de los colectivos específicos a atender.

---

<sup>26</sup> Obra citada: Obligaciones de las AC Agosto 2013.

## 4. CUOTA DE ÉXITO SPE- AGENCIAS DE COLOCACIÓN

---

### 4.1. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

“El balance de la labor de intermediación laboral llevada a cabo por los servicios públicos de empleo requiere del análisis de distintas variables:

- las colocaciones gestionadas por el SPE
- la confianza de los empresarios en el SPE (puestos ofrecidos para gestión),
- la cuota de mercado o el número de colocaciones en las que interviene activamente el SPE en relación a las colocaciones totales (colocaciones gestionadas/colocaciones totales)
- la tasa de éxito en la intermediación laboral por parte del SPE a la hora de cubrir las vacantes ofrecidas por los empresarios (colocaciones gestionadas/puestos de trabajo ofrecidos para gestión) y
- la tasa de registro medida como la proporción de empresarios que recurre al SPE como método para reclutar un candidato adecuado a las características de las vacantes que ofrecen (puestos de trabajo ofrecidos para gestión/colocaciones totales).”<sup>27</sup>

Para poder valorar la eficacia de la intermediación desarrollada por el SEPE, se observan tres variables: altas de demandas de empleo, bajas por colocación gestionada y puestos ofrecidos por los empresarios a través de las vías del SEPE.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> La Eficacia del Servicio Público de Empleo en España de Joan Antoni Alujas Ruiz. Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Barcelona. Versión de enero de 2007.

<sup>28</sup> Informe de Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones, de la Subdirección General de Estadística e información del Servicio Público de Empleo Estatal 2012.

En Enero de 2012 el total de demandas de empleo era de **6.119.619** de las cuales, **4.599.829** correspondían a personas en situación de desempleo y **1.519.790** a personas no paradas.

Gráfico 1



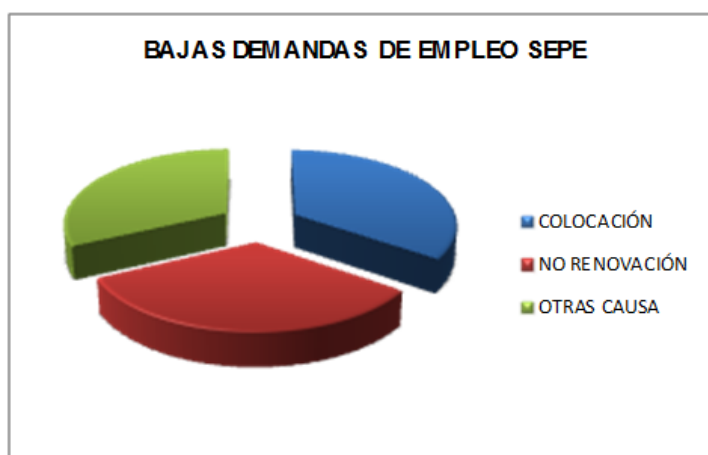
*Informe de Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones 2012*

En la fecha de referencia se producen un total de **695.882** bajas de demanda de empleo que se distribuyen según indica el *Gráfico 2* y *3*. Los motivos que justifican la baja son:

- Colocación gestionada: Es la baja producida por haberse colocado el demandante a través de las gestiones o actuaciones realizadas por las Oficinas de Empleo.
- Colocación comunicada: Es la baja producida por colocación sin gestión de la Oficina, conocida a través del registro de contratos o de la comunicación de contratación cuando el contrato no es exigible.
- No renovación de la demanda: Es la baja producida por no haberse cumplido por el demandante la obligación de renovar la demanda en las fechas señaladas por la Oficina de Empleo.

- Otras causas: En este concepto se engloban todas las causas no contempladas anteriormente tal como baja voluntaria, fin de expediente de regulación de empleo, fin de período de inactividad de trabajadores fijos discontinuos, no comparecer reiteradamente a llamamientos de la Oficina para acciones de inserción laboral o rechazar reiteradamente acciones de inserción laboral propuestas por la Oficina de Empleo, etc...

Gráfico 2



*Informe de Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones 2012*

Gráfico 3



*Informe de Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones 2012*

De las **310.291** bajas de demanda por colocación tan sólo **23.630** fueron por intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.

Por otro lado, en cuanto se refiere a confianza de los empresarios, en enero de 2012 se registraron **1.053.520** colocaciones. Tan sólo **24.881** fueron puestos ofrecidos a las oficinas de empleo para su tramitación.

Estos datos son esclarecedores y apuntan a que las gestiones de intermediación por parte de las diferentes oficinas de empleo son muy reducidas. La tasa de éxito entre colocaciones gestionadas y puestos ofrecidos es mínima a pesar de que los desempleados tienen la obligación de inscribirse como demandantes de empleo para poder optar a las prestaciones o subsidios. En este momento el SPE no cuenta todavía con un procedimiento que analice las variables de manera efectiva, para poder cerrar las intermediaciones.

Las causas pueden ser varias:

Las empresas optan por publicar sus ofertas y captar candidatos a través de internet y redes sociales. Este medio es ágil y tiene un coste reducido. De otro modo buscan opciones en Empresas de trabajo temporal que dan respuesta inmediata.

La falta de coordinación entre las ofertas y demandas, así como los trámites burocráticos que implica colaborar con el Servicio Público de Empleo hace que las empresas prefieran otros medios.

## 4.2. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

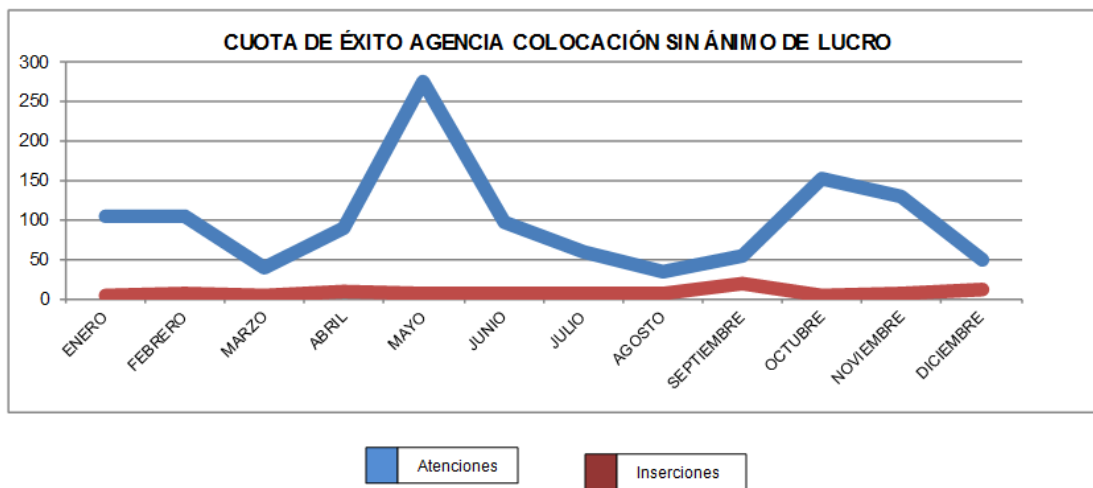
Las agencias de colocación, están sujetas a inspecciones y controles de calidad de sus servicios. La disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre determina los indicadores de eficacia basados en tres ejes fundamentalmente:

- Personas atendidas: de las cuales un porcentaje deben ser colectivo en riesgo de exclusión y cobrar prestación por desempleo
- Número de ofertas gestionadas
- Contratos surgidos por dicha intermediación entre la oferta y la persona atendida. El baremo primordial son los contratos indefinidos.

Dado que en estos momentos el Servicio Público de Empleo Estatal no publica datos sobre estos indicadores de eficacia, y por lo tanto no existen estadísticas públicas sobre este parecer, se exponen los resultados de dos agencias de colocación autorizadas que se han prestado a facilitar los datos.<sup>29</sup>

La primera Agencia (99000000000013) es una entidad sin ánimo de lucro que dispone de siete centros autorizados. La segunda Agencia (99000000000017) es una consultora privada de recursos humanos que cuenta con 13 centros autorizados. Los gráficos 4 y 5 presentan el número de usuarios atendidos y el número de colocaciones a lo largo del año 2013.

Gráfico 4

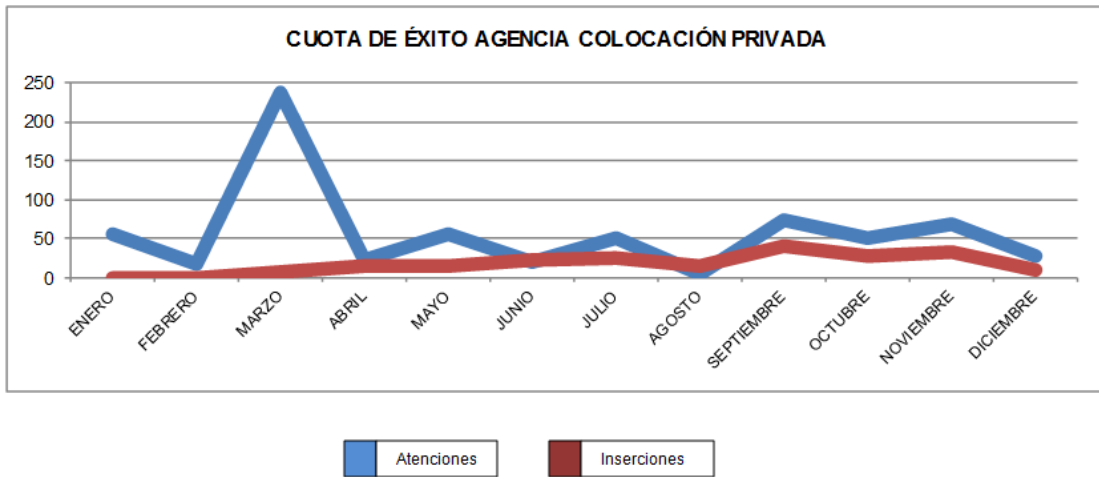


Agencia autorizada (99000000000013) Año 2013

<sup>29</sup> Véase Anexo I: recorte relación de agencias de colocación autorizadas por el SEPE: Acción Laboral (99000000000013) y Gabinete de Recolocación Industrial. Junio 2014.



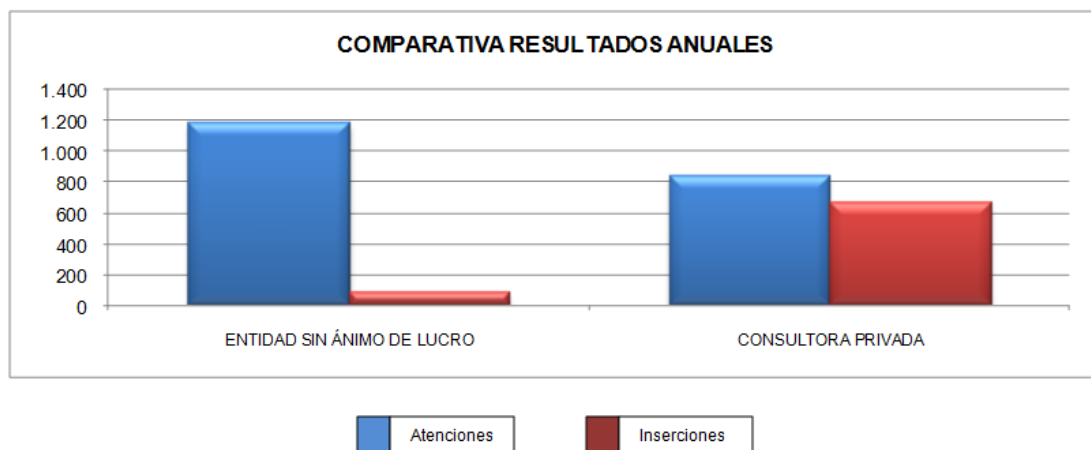
Gráfico 5



Agencia autorizada (99000000000017) Año 2013

En ambos casos ninguna de las agencias identifica si las colocaciones son por intermediación propia o por otros medios, como sí que se detalla en el caso de los Servicios Públicos de Empleo. Anotando esta cuestión, los resultados de las agencias frente a los Servicios Públicos de Empleo son más favorables. El siguiente gráfico presenta la comparativa entre ambas agencias en cifras totales del año 2013.

Gráfico 6



Agencia autorizada (99000000000013 y 99000000000017) Año 2013

## 5. SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN POR PARTE DE LOS SPE

---

En el epígrafe anterior se han enumerado las obligaciones que tienen que cumplir las Agencias de Colocación para poder actuar como tal. La Ley 35/2010 establece que las agencias de colocación deben tener autorización administrativa para el desarrollo de su actividad y estarán sometidas al control e inspección de los SPE. Por lo tanto es una actividad supeditada a los primeros. En las siguientes líneas se pretende reflexionar sobre el control que de dicha actividad se lleva a cabo por parte de los SPE. Para lo ello analizamos unos puntos de inflexión:

### Legalización de las agencias de colocación privadas

Con el fin de dar una respuesta más ágil a los modos de intermediación previstos en la legislación española, para así mejorar las cifras de desempleo y acercar las oportunidades de inserción a los colectivos más desfavorecidos, se aprueban las agencias de colocación privadas. Existen además empresas de recolocación, que son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial.

Por lo tanto, se aplica los ratios de eficiencia exigidos por los SPE, a empresas especializadas en itinerarios de inserción personalizados. Muchas de ellas dedicadas a perfiles cualificados y específicos, por lo que los resultados de intermediación son muy superiores a los del SPE.

En este sentido los SPE que también deben cumplir con unos mínimos de eficacia, ven en estos nuevos agentes una competencia fuerte. Para evitar que

las oficinas de empleo atiendan en exclusiva a colectivos más desfavorecidos y por lo tanto con menos posibilidades de alcanzar una inserción real, los SPE, demandan a las primeras que aúnan esfuerzos y que dentro de sus obligaciones atiendan a parte de estos colectivos. Repartiendo de este modo el grueso de colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

### Vigencia de la autorización como agencia de colocación

La autorización como agencia de colocación tendrá una vigencia inicial de cinco años y se podrá prorrogar automáticamente después de forma indefinida siempre que los SPE comprueben que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento.<sup>30</sup>

Para conseguir la autorización como agencia de colocación por parte de los SPE, los agentes presentan una memoria de actividades y de la experiencia acreditada en la intermediación y atención de colectivos. Acompañan los certificados de accesibilidad universal de las instalaciones, así como los medios técnicos y humanos puestos a disposición para la buena marcha de la agencia.

El siguiente paso es la inspección por parte del SPE de las instalaciones y la verificación de lo expuesto en la solicitud de agencia de colocación. Superado estos trámites la agencia ya está autorizada. La vigencia de dicha autorización será de cinco años que se prorrogan automáticamente. Para dicha prórroga las agencias ya no están forzadas a presentar una nueva memoria de actividades. Por lo tanto no están sujetas a inspección in situ.

En definitiva el paso como agencia con carácter indefinido es un trámite que queda fuera del control de los SPE. No se establece una vigilancia constante con inspecciones rutinarias periódicas para comprobar fidedignamente que las

---

<sup>30</sup> Art. 12 Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre de Agencias de Colocación.

agencias mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento. Es decir, una agencia puede indicar en su memoria de actividades que cuenta con veinte equipos informáticos puestos a disposición de los desempleados y en realidad esta dotación sólo se instala para la inspección de autorización inicial del SPE.

Esta falta de vigilancia “pudiera favorecer el florecimiento de agencias de colocación que oportunamente tan solo pretendan instalarse en el mercado de trabajo durante periodos de alta demanda de sus servicios y que al no buscar mantenerse más allá de cinco años pudieran eludir ciertas responsabilidades e imperativos legales con plena intencionalidad para evitar restricciones a sus actividades. El riesgo de ampliar hasta cinco años el periodo previo de prueba para adquirir la autorización indefinida puede conllevar que solo aquellas agencias de colocación que pretendan conseguirla cumplan fehacientemente con lo establecido en la Ley.”<sup>31</sup>

#### Convenios de colaboración con obligaciones y normas concretas según el SPE correspondiente

Como ya se ha indicado en otro apartado, las agencias de colocación están reguladas por una normativa común, pero en el caso de las agencias colaboradoras con los SPE, están sujetas a las particularidades del convenio de colaboración celebrado en su caso. Estas particularidades están determinadas por las condiciones del mercado laboral y de las circunstancias de los colectivos específicos a atender. De manera que, dichos Convenios se adaptan plenamente a las circunstancias de cada agencia de colocación al ser diseñados para cada situación concreta.

---

<sup>31</sup> Régimen jurídico de las agencias de colocación. Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González TEMAS LABORALES núm. 110/2011. Págs. 43-72

### Extinción de la autorización

EL Real Decreto 1796/2010 alude a la extinción de la autorización por incumplimiento de los requisitos y obligaciones legales establecidas.<sup>32</sup>

Resulta curioso este parecer dado que en ningún punto de la normativa que regula las actividades de las agencias, establece unos parámetros o ratios a cumplir. Del mismo modo no se establecen los incumplimientos ni su grado y en consecuencia la penalización. Es decir, a las agencias de colocación se les asignan unas variables para medir su eficacia en cuanto a usuarios atendidos, inserciones y al tipo de contrato concertado gracias a sus laborales de intermediación. Estos datos son comunicados a los SPE pero no son evaluados dado que no están predefinidos unos mínimos. Indicar además que este vacío en la regulación de las agencias hace que los datos remitidos a los SPE puedan ser fácilmente manipulables. Como ya he indicado en otras líneas de este trabajo, la observación de las actividades por parte del SPE es muy reducida y no se comprueba de oficio la veracidad de los datos sobre cuota de éxito de estos agentes.

---

<sup>32</sup> Art. 14.1 Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre de Agencias de Colocación.

## 6. BREVE RECORRIDO POR EUROPA

---

En Europa la intermediación tal y como la conocemos hoy, es fruto de una serie de reformas adoptadas en dos tiempos.

La primera ola de reformas se produce en los años 1990 y versan sobre la *personalización del acompañamiento de las personas desempleadas*. El nuevo modelo de acompañamiento a las personas desempleadas se sustenta en tres pilares:

- Seguimiento regular y por una única persona (el consejero)
- Construcción de un proyecto personalizado de acompañamiento
- Compromiso contractual entre la persona desempleada y su consejero alrededor de este proyecto, con un riesgo de sanción para el desempleado en caso de no cumplimiento.<sup>33</sup>

En el 2000 se produce la segunda ola de reformas, en este momento se centran en la organización de los operadores que participan en el acompañamiento, aparecen así dos formas de intermediar:

- Subcontratación de los servicios de los SPE a operadores privados externos
- Partenariados reforzados entre estos actores<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Primera ola de reformas impulsada por Noruega, Islandia, Liechtenstein y Suiza. En el año 1993 se crea Red Eures: red de cooperación entre la Comisión Europea y los SPE europeos de estos países. Se trata de proporcionar servicios de información, asesoramiento y contratación tanto a trabajadores como empresarios.

<sup>34</sup> Segunda ola de reformas: Alemania, Francia y Reino Unido a la cabeza apuestan por los agentes privados para mejorar las cifras de desempleo.

### **SUBCONTRATACIÓN:**

El objetivo es incrementar la cantidad y eficiencia del acompañamiento, a través de la subcontratación de Agencias de Colocación y de la puesta en competencia de los mismos. Las modalidades de la subcontratación varían según los países:

- Subcontratación de capacidad: todo desempleado puede ser orientado hacia una Operador Externo (Agencia de Colocación), el objetivo es reforzar la *cantidad* de acompañamiento disponible.
- Subcontratación de especialidad: únicamente algunas categorías de desempleados se orientan hacia estos operadores, cuya especialización debe permitir una mejor *calidad y eficacia* en el acompañamiento.

### **PARTENARIADOS**

En esta modalidad aparecen una variedad de actores que intervienen en el acompañamiento con el fin de garantizar las prestaciones económicas, la colocación, la formación e incluso prestaciones sociales.

La coordinación entre estos actores constituye un objetivo clave para responder de forma más eficiente a las necesidades de los desempleados. Esta coordinación ha significado reformas y esfuerzos importantes.

La primera etapa se concretiza con una mayor coordinación o incluso la creación de ventanilla única que reúnan en un mismo lugar todos o parte de estos actores (Alemania). O puede ir hasta la integración en una misma oficina de las funciones de colocación y prestaciones económicas (Francia), e incluso de asistencia social (Reino Unido).

## 6.1. ALEMANIA

El Servicio Público de Empleo Alemán está configurado por dos cabezas:

- Agencia Federal Alemana para el Empleo, encargada de llevar a cabo las políticas activas de empleo. Tiene competencia de integración de los desempleados en el mercado laboral (orientación, intermediación y prestaciones). Además colabora en la organización y financiación de la formación profesional inicial y continua.<sup>35</sup>
- Corporaciones Locales: responsables de Servicios sociales.

En el año 2005 se reforma el SPE, con las denominadas reformas Hartz IV. En este punto se amplía las posibilidades de cooperación entre el SPE y operadores privados; con la creación de un bono de Colocación. Con el objeto de diversificar los servicios propuestos a los desempleados y las competencias del SPE con entidades privadas.<sup>36</sup>

De este modo disminuye la separación tradicional entre los servicios de colocación y las ayudas sociales y asistencia básica. Se fusiona la prestación pagada a los desempleados que han agotado la prestación por desempleo y la renta mínima.

---

<sup>35</sup> Bundesagentur für Arbeit: Servicio Público de Empleo Alemán.

<sup>36</sup> Reformas Hartz I-IV desde el 2003 hasta el año 2005: tres objetivos: mejorar los servicios del sistema público de empleo; la activación de los parados y el estímulo de la demanda de trabajo a través de una menor cuña impositiva y un proceso de desregulación. Lecciones de las reformas Hartz (Marcel Jansen 2014).



En el año 2003 se aprueba la Externalización de los servicios de colocación a través de dos vías:

- Dispositivo de bonos de colocación. Da la posibilidad a las personas desempleadas de elegir entre el SPE y entidades privadas a partir de la 6ª semana de desempleo (Coste medio: 1.500 euros).
- Dispositivo derivación del desempleo hacia una Agencia de Colocación por parte de su consejero (Coste medio: 700 euros).<sup>37</sup>

## 6.2. FRANCIA

PôleEmploi es el Servicio Público de Empleo encargado de llevar a cabo las políticas activas de empleo. Se encarga de la Colocación y del pago de las prestaciones económicas de los desempleados.<sup>38</sup>

Un gran avance para la regulación de la intermediación es la Ley de 2005 de Programación para la Cohesión Social, la misma abre el mercado a la recolocación a Agencias de Colocación.<sup>39</sup>

En Francia, la subcontratación de servicios estaba contemplada antes de dicha reforma como un servicio puntual dentro de los itinerarios desarrollados por el Servicios Público de Empleo (Ej: Balance de competencias). La nueva ley confía la integralidad de los itinerarios a operadores externos. El presupuesto de PôleEmploi dedica una partida presupuestaria destinada a Agencias de Colocación.<sup>40</sup>

---

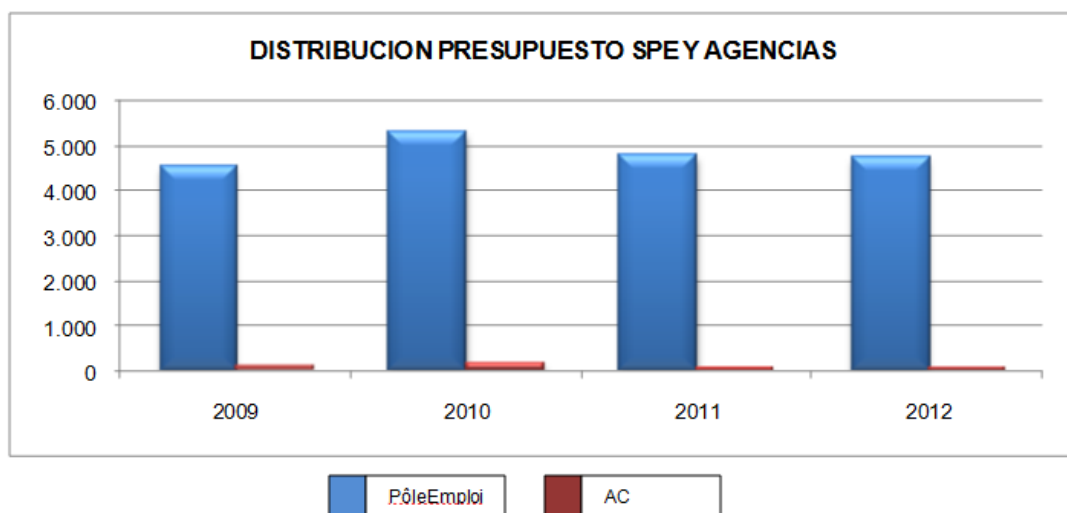
<sup>37</sup> Reforma Hartz I-III. Resultado global de estas reformas son 511.000 personas desempleadas atendidas en 2008.

<sup>38</sup> PôleEmploi fue creado en diciembre de 2008, a raíz de la fusión de (ASSEDIC) Asociación para el Empleo en la Industria y el Comercio y la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE).

<sup>39</sup> Politique de la ville de France, Ley 2005/32 de 18 de enero.

<sup>40</sup> Estudio de mercado de trabajo europeo, Gabinete de Recolocación Industrial, 2013 con datos recogidos de PôleEmploi.

Gráfico 7



*PôleEmploi Enero 2013*

El gráfico anterior, muestra en color azul el total del presupuesto de PôleEmploi en comparación con el presupuesto destinado a Agencias de Colocación en color rojo.

### 6.3. REINO UNIDO

Las Políticas Activas de Empleo se implementan a través de las Oficinas Jobcentreplus.<sup>41</sup>

En el año 2001 se reforma el SPE. Al año siguiente aparecen los Jobcentreplus para reemplazar los Jobcenters y las Social Security Offices, de este modo se reagrupan en una misma oficina los servicios de Colocación y prestaciones económicas.

El eje principal de actuación del sistema inglés se basa en un retorno rápido al empleo y de forma autónoma por parte de los desempleados. Un

---

<sup>41</sup> Servicio Público de Empleo de Reino Unido.

acompañamiento más intensivo se implementa solamente después de un periodo de desempleo de 6 meses para los jóvenes y de 18 meses para los mayores de 25 años con programas subcontratados a proveedores.<sup>42</sup>

Estos programas subcontratados cuentan con Incentivos hacia resultados, los proveedores son pagados. Además el SPE asume un compromiso de largo plazo, con contratos marco de cinco años, para los principales proveedores, según los resultados de intermediación.

En estos momentos está en uso el Programa Working Programme. Este proyecto tiene una vigencia de siete años, desde el año 2011 hasta el año 2017. En este periodo debe atender a 2,4 millones de desempleados. Cuenta con unos incentivos 3.400 millones de libras en valor de contratos.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Hasta la fecha el SPE inglés ha subcontratado con proveedores los siguientes programas: New Deals, Flexible New Deal, Employment Zones y el actual Working Programme.

<sup>43</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Consejería de Empleo y Seguridad Social en el Reino Unido, Web Empleo UK. Detalle del programa en <https://www.gov.uk>

## 7. CONCLUSIONES

---

La Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre, define el término de intermediación así como los agentes con competencia para ejercerla en el territorio nacional: Servicios Públicos de Empleo (Estatal y CCAA) y Agencias de Colocación.

El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación así como la Ley 35/2010 definen la actividad de las mismas y establecen que estarán sometidas al control e inspección de los SPE.

El balance en cuanto a supervisión de los SPE sobre las agencias es muy limitada, por lo que la actividad aporta a nuestro sistema unos agentes más ágiles para afrontar la situación de desempleo actual pero en el que pueden aparecer otras formas de intermediación camuflada bajo esta denominación pero que no se ajustan a la legalidad, proliferan con otros fines y ponen de manifiesto la escasa vigilancia y lagunas en materia normativa de la actividad.

En lo que se refiere al éxito en las labores de intermediación por parte de los SPE, las medidas que se han adoptado hasta la fecha para modernizarlo no son suficientes para mejorar su cuota de éxito. No dan cobertura a todas las necesidades. Es preciso mejorar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo, personalizando la atención a los desempleados para poder ligar la oferta a la demanda así con las necesidades reales de formación especializada según el sector.

Para poder orientar al desempleado y que las labores de intermediación sean efectivas, el personal de las oficinas de empleo, debería asumir el diseño de un

itinerario personalizado. La oferta formativa tendría que estar actualizada a los posibles nichos de empleo y ligada con la oferta de puestos de trabajo por parte de los empleadores, reduciendo los trámites administrativos para los empresarios. De este modo se facilitaría la movilidad geográfica y sectorial. La interconexión entre las diferentes políticas de empleo es crucial.

La calidad del servicio por parte de las oficinas de empleo mejoraría y las patronales incrementarían su confianza en la intermediación pública. Y por lo tanto la cuota de mercado mejoraría.

Por otro lado, indicar que los convenios que se constituyen entre los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Colocación, estableciendo obligaciones particulares, me hace reflexionar sobre lo fácilmente adaptables pueden ser las condiciones para que los SPE trasladen el grueso de los colectivos más necesitados y con menos oportunidades a las agencias de colocación. Liberando una pesada carga de trabajo a las oficinas de empleo sobre colectivos a los que el propio SPE no sabe dar respuesta.

Las agencias de colocación por su parte, muestran una cuota de éxito relativa, dado que sus datos no hacen distinción entre colocación por intermediación o intermediación comunicada por el afectado. En lo que atenciones se refiere, las agencias utilizan diferentes medios para publicitar sus servicios. Así mismo, las propias oficinas de empleo derivan a sus usuarios a las agencias más cercanas a su perímetro. Estos hechos sumados a la desconfianza de los desempleados en la eficacia de los servicios públicos hacen pensar en que esta tendencia será progresiva.

En ambos casos, es importante destacar, la diversidad de mecanismos de intermediación utilizados tanto por empresas como por usuarios. El uso de internet es generalizado, además cada vez existe mayor oferta de webs corporativas de reclutamiento y redes sociales. La combinación de bajo coste y alto alcance justifica el incremento de colocaciones comunicadas a los SPE y a las agencias de colocación que son fruto de la iniciativa del desempleado.

Europa muestra una visión de la intermediación más avanzada. Aparecen las figuras de la subcontratación y los partenariados que intervienen en el acompañamiento con el fin de garantizar las prestaciones económicas, la colocación, la formación e incluso prestaciones sociales. Las Agencias reciben fondos por atención, incentivos por colocación, se establece un precio de mercado por servicio. Este método asegura la implicación de las Agencia por alcanzar los objetivos establecidos.

Volviendo a nuestro país, en relación a la financiación de estas agencias de colocación, se determina que sólo podrán recibir financiación de los servicios públicos de empleo aquellas agencias que suscriban convenios de colaboración con los mismos. A día de hoy esto aún no se ha hecho efectivo.<sup>44</sup>

Además dentro de la normativa de las agencias de colocación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, determina que en el caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, deberán realizar al menos un cuarenta por ciento de su actividad con fondos no provenientes de los SPE. En caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, deberán acreditar que realizan al menos un diez por ciento de actividad con fondos no provenientes de los Servicios Públicos de

---

<sup>44</sup> Texto II del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación

Empleo. Los controles por parte de los Servicios Públicos de Empleo en cuanto al cumplimiento de la cuota de financiación tampoco se lleva a cabo.

Las Agencias deben garantizar un servicio gratuito para sus usuarios así como sus empresas. Deben presentar con periodicidad anual y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una memoria con los indicadores de eficacia así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación para garantizar la gratuidad.

La normativa que regula las agencias de colocación en España, deja por tanto una laguna, en cuanto a fondos se refiere. No existe partida presupuestaria como actividad subvencionada por el Gobierno pero tampoco se contempla como un servicio que presta una empresa a cambio de una contraprestación económica. Las Agencias deben soportar los costes de infraestructura, comunicaciones y personal cualificado.

La perspectiva que muestra la intermediación en Alemania, Francia y Reino Unido, hace pensar que gran parte de los presupuestos destinados en España a subvencionar diferentes programas de fomento de empleo con estructuras obsoletas y gestionadas mayoritariamente por patronal y sindicatos, cada vez menos valorados por su posición ante la crisis económica, podrían ser distribuidas entre las agencias de colocación. No en forma de subvención, sino como subcontratación o partenariado, de tal modo que una Agencia sólo reciba incentivos por colocación, una vez revisados escrupulosamente los ítems de eficacia prefijados.

A tenor a lo expuesto en el párrafo anterior, a lo largo del pasado año, en España se ha producido un hecho muy relevante, el nueve de abril de 2013 se publica la Resolución de 2 de abril de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones

para la puesta en práctica de programas de acompañamiento para el empleo en el Principado de Asturias.

Esta subvención tiene por objeto desarrollar planes integrales que incluyan acciones de información, orientación y asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de las personas desempleadas. Pero por primera vez, establece como Entidad beneficiaria a personas jurídicas sin ánimo de lucro con experiencia en el desarrollo de programas de empleo y que dispongan de autorización para actuar como agencias de colocación en el territorio del Principado de Asturias.

Este requisito podría ser entendido como un punto de partida para que las Agencias de colocación en España se asemejen al modelo europeo.

La realidad de la intermediación laboral en España es reflejo de un mercado laboral cada vez más complejo y donde la aparición de nuevos mecanismos va a continuar para poder mejorar las cifras de desempleo y poder alcanzar las metas que establece la Unión Europea.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> La Estrategia 2020 establece a España el objetivo de alcanzar una tasa de ocupación del 75% en dicha fecha.



## 8. BIBLIOGRAFÍA:

---

Alujas Ruiz J.A. (2007): “La Eficacia del Servicio Público de Empleo en España”. Información Comercial Española, *ICE: Revista de Economía*, nº 841.

Alujas Ruiz J.A. (2007): “El Servicio Público de Empleo y la Intermediación Laboral”. *Cuadernos de mercado de trabajo: Revista de Economía*, nº 6.

Gómez Sánchez Valeriano (2003) La intermediación laboral pública en España. Una perspectiva comparada. *Circunstancia: Revista de Ciencias Sociales del Instituto Universitario Ortega y Gasset*, nº 4.

Hurtado Fidel F. (2013) Características del mercado laboral en España. *Suite101.net: Revista digital*

Jansen M. (2014): “Lecciones de las reformas Hartz”. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva*.

Mulas-Granados C. y Fernández Sánchez R. (2011): “El empleo en España frente al reto de la Estrategia 2020”. *Cuadernos de mercado de trabajo: Revista de Economía*, nº 6.

Sánchez Trigueros C. y Fernández Collados M. B. (2011) El nuevo papel de la intermediación laboral en la crisis económica: las Agencias de Colocación tras la Ley 35/2010. *Mesa redonda: X Congreso Europeo de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*.

Sobrino González M G (2011) Régimen jurídico de las agencias de colocación. *Temas laborales núm. 110/2011*.

---

Consejería de Empleo y Seguridad Social en el Reino Unido (2014): Web Empleo UK. Detalle del programa en <https://www.gov.uk>.

Dirección General de Industria y de la PYME (2014), Subdirección de Apoyo a la Pyme: *“Informe Retrato de las PYME”*.

Dirección General de Industria y de la PYME (2013), Subdirección de Apoyo a la Pyme, Directorio Central de Empresas (DIRCE).

Instituto Nacional de Estadística (2007 y 2013): Encuesta Población Activa. Ministerio de Economía y Competitividad.

Subdirección General de Estadística e información del Servicio Público de Empleo Estatal (2012): *“Informe de Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones”*.

Sistema Nacional de Empleo (SISPE) (2013): *“Obligaciones de las Agencias de colocación”*.

Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (2014): *“Informe de referentes de información del mercado laboral”*.

Servicio Público de Empleo Estatal (2014): *“Informe datos mensuales demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo”*.

Servicio Público de Empleo Estatal (2013), Información Red Eures: “*Informes de Actividades Eures-España*”.

---

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N°88.

Ley Básica de Empleo 51/1980, de 8 de octubre. Departamento: Jefatura del Estado. *Referencia: BOE-A-1980-22502.*

Ley 56/2003 de Empleo, de 16 de diciembre, de Empleo. Departamento: Jefatura de Estado. *Referencia: BOE A 2003 23102.*

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Departamento: Jefatura del Estado. *Referencia: BOE-A-2010-14301.*

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Departamento: Ministerio de Trabajo e Inmigración. *Referencia: BOE-A-2012-2076.*

Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, que define la Estrategia de Empleo 2012-2014. *Referencia: BOE-A-2011-18146.*

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Departamento: Ministerio de Trabajo e Inmigración. *Referencia: BOE-A-2010-20151.*

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores mayores y promover el

envejecimiento activo. Departamento: Jefatura del Estado. *Referencia: BOE-A-2013-2874.*

---

Agencias de colocación autorizadas: 99000000000013 Acción Laboral  
99000000000017 GRI.

Gabinete de Recolocación Industrial (2013): “Estudio de mercado de trabajo europeo”.