



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Curso 2015/2016

**AGENCIAS DE COLOCACIÓN:
ANÁLISIS ACTUAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA**

Nombre: Diana Dascalu

Nombre del/de la tutor/a: María Isabel Beas Collado

24/06/2016

ÍNDICE:	pág.:
1. INTRODUCCIÓN	2
• OBJETIVOS	2
• METODOLOGÍA	3
2. DEFINICIÓN DE “AGENCIAS DE COLOCACIÓN”	4
3. ¿A QUÉ SE COMPROMETE UNA AGENCIA DE COLOCACIÓN?	8
3.1. CLASIFICACIÓN	10
4. ¿UNA AGENCIA DE COLOCACIÓN ES UNA “ETT”?	12
4.1. OTRAS DIFERENCIAS ENTRE AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y ETTs	13
5. LA EVOLUCIÓN.LAS PRIMERAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.	13
6. SITUACIÓN ACTUAL EN EUROPA	14
7. ANÁLISIS GENERAL DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN	15
7.1. HISTORIA EN ESPAÑA	17
7.2. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.	19
7.3. INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO	19
7.4. AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN	21
8. OBJETIVOS GENERALES: SITUACIÓN ACTUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACION SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS	23
8.1. FINANCIACION DE LAS AGENCIAS DE COLOCACION POR PARTE DEL SEPE	23
8.2. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN	23
9. OBJETIVOS ESPECIFICOS: SITUACIÓN ACTUAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA Y SU DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS AGENCIAS	25
10. DATOS SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN	30
11. ¿CÓMO FUNCIONAN LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN EN EL RESTO DE EUROPA?	31
11.1. REINO UNIDO	31
11.2. ALEMANIA	33
11.3. FRANCIA	34
11.4. HOLANDA	35
11.5. COMPARATIVA ENTRE ESPAÑA Y EL RESTO DE EUROPA	35
12. CONCLUSIONES	36
14. BIBLIOGRAFÍA	40

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de fin de grado, tiene por objetivo analizar detalladamente el papel de los intermediarios laborales públicos y privados que existen en España, estudiando especialmente el papel que desempeñan las **AGENCIAS DE COLOCACIÓN**.

Es importante conocer que es una agencia de colocación y como se regula según el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

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 las empresas de recolocación en nuestro territorio y en alguno de los países vecinos, ante una situación económica sin precedentes.

Este trabajo, se ajusta a las competencias específicas desarrolladas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que se aplica sobre las relaciones laborales, teniendo en cuenta que la aplicación de la capacidad de interpretar los datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo y la indispensable capacidad de comprender la estrecha relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

OBJETIVOS:

Los objetivos generales de este trabajo será intentar analizar la distribución nacional por Comunidades Autónomas de las agencias de colocación, así como su ámbito de actuación. Después de una visión genérica de ello, pasaremos a exponer los objetivos más específicos en donde nos centraremos más en la Comunidad Valenciana para poder analizar con más detalle los datos relevantes acerca de la distribución, tipología, sectores en los que estas actúan así como los servicios que ofertan.

Para poder hacer una comparación más exhaustiva, intentaremos analizar información sobre cómo funcionan las agencias de colocación en diversos países más relevantes de Europa. Con ello, observaremos las posibles deficiencias del sistema de control por parte de los Servicios Públicos de Empleo sobre la actividad mencionada.

Con una agencia de cada sector que trabajan en especial en Castellón, podremos entender mediante las funciones que desempeñan, cuál es su objetivo final así como las ventajas desde el punto de vista de la empresa o del usuario.

METODOLOGÍA:

La metodología que se ha seguido para la realización de este trabajo, ha sido por una parte, de revisión teórica de fuente primaria, a partir del libro escrito por De Vicente (2012): “Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social”.

Como principales fuentes secundarias de revisión han sido el Boletín Oficial del Estado, revistas relacionadas con la actividad de las agencias de colocación o empresas de recolocación, así como artículos en radio y/o televisión e informes de reciente aparición.

Por otra parte, me he centralizado en la parte de investigación, seleccionando y filtrando la información de páginas web tales como BOE, Jubhunters (revista sobre las agencias de colocación), informes realizados por la asociación de agencias de colocación, así como del Sistema Público de Empleo Estatal a nivel nacional y autonómico (“Sistema Público de Empleo Estatal”, 2016).

Para cumplir con los objetivos específicos de este trabajo, he tenido que buscar y recopilar información verídica y de carácter fiable sobre la actuación de las agencias de colocación de diferentes ámbitos en Castellón de la Plana.

Los pasos que he seguido para realizar la revisión teórica:

Primero hacer una visita a la Biblioteca que la Universidad Jaume I pone a la disposición de los usuarios de la universidad para poder recopilar información de los libros existentes, en donde he encontrado el libro que mejor podría explicar el tema asignado para este trabajo y ese es “Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social.” De Vicente, F. y Mateu, M.J. (2012).

A posteriori, he buscado y filtrado información de revistas relacionadas, artículos que los representantes de las agencias de colocación han ofrecido a los medios de comunicación así como información de carácter normativo del Boletín Oficial del Estado.

Para la segunda parte de este presente trabajo, aparte de buscar información normativa, he buscado información más cuantitativa ya que me he decidido por hacer un trabajo de investigación y ver con datos reales el impacto que han tenido tanto las agencias de colocación como las empresas de recolocación al mercado laboral.

Para la realización de los gráficos y tablas explicativas, he recopilado la información del Servicio Público de Empleo Estatal (“Servicio Público de Empleo Estatal”, 2016) en consulta realizada el día 08 de Junio del año 2016, y la he plasmado en gráficos representativos.

Por último, para poder plasmar unas conclusiones acorde al trabajo, he buscado información de valor y confiabilidad en páginas web relacionadas y de asociaciones de agencias que pudieran tener relación con el tema elegido.

Palabras de mayor éxito de búsqueda: agencia de colocación, empresa de recolocación, RD 1796/2010, SEPE, ANAC, Comunidad Valenciana, etc.

REVISIÓN TEÓRICA DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN:

2. ¿QUÉ ES UNA AGENCIA DE COLOCACIÓN?

C. De Alba (2015) define una Agencia de Colocación como una entidad (pública o privada; con o sin ánimo de lucro) que realiza actividades de intermediación laboral.

Es decir, son un punto de contacto entre las personas que demandan un puesto de trabajo y las empresas o empleadores que necesitan cubrir determinadas necesidades.

Para conseguir encajar la oferta y la demanda de empleo, las agencias de colocación estudian los perfiles profesionales de los candidatos y, por otro lado, analizan los requerimientos de los puestos de trabajo ofertados.

Además, estas entidades pueden realizar otras actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, como formación, orientación e información profesional.

Las agencias de colocación actúan de manera coordinada con los servicios públicos de empleo. Estas agencias deben informar a los servicios públicos de empleo de sus actuaciones, sus resultados, etc. Igualmente, deben someterse a las actuaciones de seguimiento y control que el SEPE estime oportunas.

Tal como señala el capítulo 1 del RD 1796/201, “las agencias de colocación autorizadas desarrollarán su actividad de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, en el presente real decreto y en las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

También habrán de respetar las condiciones establecidas en los acuerdos u otros instrumentos de coordinación que se formalicen con los servicios públicos de empleo.”

SUJETOS PARTICIPANTES EN LA COLOCACIÓN

El proceso de colocación puede realizarse de la siguiente manera según Urkijo (2015):

Sin intermediación: Todas las relaciones existentes antes del contrato las llevarán personalmente los candidatos y las empresas.

Con intermediación: Las empresas solicitan los servicios de agencias especializadas, tanto públicas como privadas, cuya razón consiste en poner en contacto a las empresas con los trabajadores en pos de un futuro contrato de trabajo entre ambas partes. Estos organismos a los que nos referimos son:

1. Agencias privadas de colocación
2. Servicios públicos de empleo
3. Empresas de trabajo temporal

En el primer caso, sin intermediación, el proceso de colocación será bilateral pues en él intervienen activamente tanto las empresas como los propios candidatos, ya que éstos últimos, al igual que hacen las empresas, buscan, tratan de atraer y seleccionan aquellas organizaciones que puedan satisfacer en mayor medida sus expectativas de empleo.

A este respecto, el individuo desarrolla 2 tipos de conductas:

Por un lado, trata de atraer a las organizaciones mostrándose atractivo, lo cual intenta a través de la información que suministra a la empresa y adaptando su comportamiento a lo que piensa que son los deseos de la empresa.

Por otro lado, el individuo también selecciona organizaciones. Las preferencias de éste por una u otra empresa se forman a partir de la información que el sujeto acumula y obtiene de muy diversas fuentes: publicidad general de la empresa, a través de empleados, etc.

Por su parte, la organización también desarrolla dos conductas similares a las del individuo:

Por un lado, la organización trata de atraer individuos mostrándose atractiva en el mercado de trabajo con el propósito de obtener un número suficiente de candidatos idóneos.

Por otro lado, la empresa selecciona a los individuos con el propósito de identificar a aquellos que mejor se adecuen a los requisitos definidos. En esta labor, la empresa utiliza diversos instrumentos para obtener información de los candidatos tales como, por ejemplo, la entrevista, los tests psicotécnicos y otras pruebas de selección.

En este segundo apartado, el empresario no tiene libertad para actuar, pues existen una serie de límites recogidos en el ordenamiento jurídico español relacionados con el respeto a los derechos fundamentales de los individuos. Estos límites son:

Cumplimiento del principio de “no-discriminación” recogido en la Constitución Española de 1978, en los **artículos 14 y 35.1**:

Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.”

Artículo 35.1: “Todos los españoles tienen el deber y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

De forma similar se recoge en el Estatuto de los Trabajadores en el **artículo 4.2.c**:

“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c/ A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

Aun así, no es infrecuente que numerosas empresas busquen personas de determinada edad, sexo, etc., requisitos que en no pocas ocasiones plantean dudas sobre su legalidad.

Respecto a la intimidad del candidato, derecho garantizado en el artículo 18 de la Constitución Española:

Artículo 18: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Protección de la privacidad de la persona cuando se utilizan medios informáticos, recogido en el artículo 18.4 de la Constitución Española:

Artículo 18.4: “La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.”

Sin embargo, no ha sido hasta 1992 cuando se ha dado cumplimiento a este mandato constitucional con la promulgación de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal (LORTAD). Esta ley orgánica, y su posterior desarrollo, impone importantes restricciones al tratamiento automatizado de datos de carácter personal.

Según el Real Decreto 1796/2010, capítulo I, artículo 2, del 30 de diciembre, por el cual se regulan las agencias de colocación, se dispone que:

1. A efectos de lo previsto en esta norma, se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades. A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

2. Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido

establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación.

3. Las agencias de colocación autorizadas podrán actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración con aquéllos, de acuerdo con el procedimiento y con el alcance previsto en el Capítulo IV.

4. En relación con sus personas usuarias, las agencias de colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma y, en el supuesto de haber suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, las específicas que figuren en el correspondiente convenio.

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

3. ¿A QUÉ SE COMPROMETE UNA AGENCIA DE COLOCACIÓN?

Según el Real Decreto 1796/2010 del 30 de diciembre, capítulo II Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad, artículo 5:

Las agencias de colocación deberán cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Estar previamente autorizadas por el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización.*
- b) Solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación.*
- c) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, en los términos establecidos en el artículo 22.4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.*
- d) Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, en los términos establecidos en el artículo 16.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.*

e) *Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.*

f) *No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.*

g) *Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas integrantes de los colectivos prioritarios mencionados en el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, en coordinación con los Servicios Públicos de Empleo y en el marco de la planificación general que se establezca en el Sistema Nacional de Empleo.*

h) *Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.*

i) *Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*

j) *Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.*

k) *Estar sujeta a las actuaciones del control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.*

l) *Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, en los términos que se indiquen por el servicio público de empleo que concede la autorización, la condición de autorizada y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre.*

m) *Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencias de colocación autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos, de conformidad, esto último, con lo establecido en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.*

n) *Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional primera, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.*

o) *Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad. Las entidades que*

casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas del cumplimiento de la obligación recogida en la letra b).

3.1. Clasificación

Como ya se ha comentado anteriormente, según el ordenamiento actual, en España sólo se permiten los siguientes tipos de agencias:

- Según su naturaleza:
 - Públicas: Servicios públicos de empleo
 - Privadas: Agencias privadas de colocación
- Según el ámbito económico:
 - Gratuitas
 - Retribuidas sin ánimo de lucro

La existencia de estas agencias debe ser autorizada por el Consejo General del Instituto Nacional de Empleo y estarán sujetas a la vigilancia permanente de dicho organismo, esto es, para que puedan iniciar su actividad requieren de la oportuna autorización del INEM, a través de la firma de un convenio de colaboración con esta institución.

Esta aprobación comienza con la presentación de la correspondiente solicitud, conforme al modelo recogido en el artículo 11 del Real Decreto antes mencionado, donde aparecen los datos personales de la agencia motivo de regulación.

Recibida esta documentación necesaria, el Consejo General del INEM emite un informe sobre la solicitud de autorización que tiene valor de mero asesoramiento para decidir sobre la estimación o desestimación de la instancia.

El procedimiento de autorización finaliza con la firma de un convenio de colaboración o con la denegación expresa o tácita de la solicitud. A este respecto, la petición debe entenderse denegada si han transcurrido seis meses desde su entrada en cualquiera de los Registros del INEM, sin que haya recaído resolución o se haya suscrito el oportuno convenio de colaboración.

La autorización, cuando se concede por primera vez, tiene una vigencia temporal de un año, contado a partir de la firma del convenio de colaboración. Transcurrido este periodo de tiempo, previa solicitud por escrito por parte de la agencia de colocación con una antelación mínima de dos meses y máxima de tres, podrá ser prorrogada por un año más.

El INEM debe manifestarse de forma expresa sobre la concesión de esta prórroga con un mes de antelación a la fecha de terminación del plazo concedido a la misma. Si transcurre el plazo establecido sin que haya dictado resolución, la solicitud de renovación debe entenderse desestimada. Al término del segundo año, la agencia de colocación siguiendo el mismo procedimiento anterior, puede solicitar una nueva prórroga que, en caso de concederse, tiene ya carácter indefinido.

Una vez que se haya conseguido la autorización, comienza el trabajo. Entre los cometidos que se desempeñarán, algunos estarán encaminados a permitir al INEM mantener actualizada la información relativa al mercado de trabajo, a efectos del mantenimiento de sus funciones estadísticas, así como de control del cumplimiento de la legalidad en el funcionamiento de este mercado.

Estas funciones son:

- “Remitir los datos de los demandantes de empleo que hayan requerido sus servicios, con el fin del cumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de inscripción en el INEM si realmente están buscando un empleo.
- Comunicar al INEM las bajas que se vayan produciendo entre sus usuarios solicitantes de empleo.
- Poner en conocimiento del INEM las ofertas de trabajo que hayan recibido de los empleadores, indicando las altas, las que están en proceso y las finalizadas.
- Respecto a los demandantes de empleo, en relación con las ofertas que se gestionen, las agencias deben comunicar la siguiente información:
 - Trabajadores enviados a las empresas
 - Trabajadores que hayan declinado presentarse a las empresas con vacantes no cubiertas
 - Trabajadores que hayan rechazado los puestos de trabajo vacantes, con exposición de los motivos de rechazo
 - Trabajadores rechazados por las empresas, con exposición de los motivos de rechazo
 - Trabajadores contratados
- Finalmente, comunicar al INEM los rechazos de ofertas de los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo, con información sobre el empleo ofrecido y las causas de su no aceptación.”

Todas estas comunicaciones deberán efectuarse a través de medios informáticos, en los plazos y con las especificaciones que se establezcan en el convenio de colaboración.

Por otra parte, la normativa también impone otras obligaciones a las agencias de colocación con el fin de facilitar el INEM su labor de control. Estas obligaciones son:

- “Allá donde figure el nombre de la agencia, debe constar su condición de autorizada, así como el número de autorización en los términos que se indiquen por el INEM.
- A efectos de posibilitar el control financiero por parte del INEM, las agencias de colocación no lucrativas deben llevar una contabilidad separada, así como tener una cuenta bancaria independiente y exclusiva para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.
- Finalmente, las agencias también estarán obligadas a presentar al INEM, con periodicidad anual y dentro del primer mes de cada ejercicio, una Memoria de actividades y una previsión de aquellas a realizar el año siguiente, cuyos contenidos serán los establecidos en el convenio de colaboración.”

Algunas de las posibilidades de extinción de las agencias privadas de colocación. Entre las causas están:

- “Terminación del plazo concedido en la autorización.
- Incumplimiento del INEM de las estipulaciones contenidas en el convenio de colaboración, a instancia de la agencia de colocación.
- Incumplimiento por parte de la agencia de cualquiera de los requisitos y obligaciones recogidos en el Real Decreto 735/1995 o de las condiciones establecidas en el convenio de colaboración.
- Mutuo acuerdo de las partes.
- Por causas establecidas expresamente en el convenio de colaboración.”

4. ¿UNA AGENCIA DE COLOCACIÓN ES UNA ETT?

De Alba, C. (2015) explica que:

No es lo mismo. Existen claras diferencias entre una Agencia de Colocación y una Empresa de Trabajo Temporal.

La principal diferencia es que una Agencia de Colocación actúa como intermediaria entre la empresa y el trabajador, mientras que una ETT pone a disposición de otras empresas a sus propios trabajadores.

Es decir, la Agencia de Colocación NO CONTRATA a las personas, sino que es la empresa final (dónde se desarrollará el trabajo) la que las contrata. Por el contrario, las ETT contratan a los trabajadores y los “ponen a disposición” de la empresa cliente o empresa usuaria (le cobran a la empresa y la propia ETT le paga al trabajador).

Sin embargo, hay ETTs que también actúan como Agencias de Colocación.

¿CÓMO ES POSIBLE?

La normativa que regula este tipo de entidades permite que las empresas de trabajo temporal actúen como agencias de colocación siempre y cuando estén autorizadas para ello por los Servicios Públicos de Empleo.

4.1. OTRAS DIFERENCIAS ENTRE LAS ETTS Y LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN SON:

Las Agencias de Colocación tienen planes individualizados para cada demandante (valoran el perfil personal y su grado de empleabilidad con detenimiento y buscan empleos acorde a sus características). Las ETTs buscan candidatos adecuados en función de las ofertas de empleo disponibles.

1. Las Agencias de Colocación ofrecen otras actividades como talleres de formación, orientación laboral y/o búsqueda de empleo.
2. Las Agencias de Colocación deben tener planes específicos para colectivos prioritarios (mayores de 45 años, jóvenes, personas con discapacidad, etc.).

5. LA EVOLUCIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN:

En España, antes de la reforma laboral de 2012, ya existían decenas de agencias de colocación, la mayor parte de ellas sin ánimo de lucro, según Manjón López, P. (2012).

La figura apareció en la Ley de Empleo de 2003, que las define como una empresa destinada a la intermediación laboral, cuyo fin es "proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus necesidades".

La figura se siguió definiendo en la reforma laboral de 2010, aprobada por el Ejecutivo de Rodríguez Zapatero, en la que se estimaba "necesario iniciar una apertura a la colaboración público-privada" entre esas agencias de colocación y los Servicios Públicos de Empleo. Pero no la definía.

La ley abrió la puerta a que las ETT se convirtieran en agencias de colocación privadas. Antes, las empresas de trabajo temporal solo podían tener una función: poner a disposición de una tercera, y con carácter temporal, trabajadores contratados por ella previamente.

La misma reforma laboral de 2010 preservaba "en cualquier caso la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo estatales y autonómicos para que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y de la colocación".

5.1. LAS PRIMERAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Manjón López, P. (2012) afirma que no fue hasta mayo de 2011 cuando se autorizaron las tres primeras agencias de colocación: una con ánimo de lucro, otra sin ánimo de lucro y una empresa de recolocación.

Desde entonces, y hasta la reforma laboral de 2012, se han ido aprobando más hasta componer una red de unas 163 agencias de este tipo que, sin embargo, no han mantenido colaboración alguna con el antiguo INEM.

Ahora en España hay unas 310 empresas de trabajo temporal. Gracias a la última reforma laboral, para convertirse en agencia de colocación no necesitan autorización previa: solo hará falta una declaración responsable de que reúnen los requisitos exigidos en la citada ya Ley de Empleo de 2003.

Sin embargo, la reforma laboral de 2012 no acaba de completar y aclarar el escenario.

6. SITUACIÓN ACTUAL EN EUROPA EN RELACIÓN A LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN:

"Ahora España está al nivel del resto de la Unión Europea. De los 27, solo Luxemburgo y Grecia no contemplan estas figuras" comentó Rivarés, L. 2012.

En el resto de países existe la colaboración público-privada: Francia, los Países Bajos, Alemania... Según un estudio difundido el mes de octubre de 2011 por una ETT (Randstad), las agencias de trabajo crearon en Europa en los dos años anteriores unos 900.000 empleos.

Lo que echan de menos es que no puedan trabajar en algunos sectores, como la Administración Pública o la construcción, por poner dos ejemplos. Y la directiva europea 2008/104 establece que así sea.”

7. ANÁLISIS GENERAL DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Según el (Co 34, 1933) de la OIT, define las agencias u oficinas de colocación como:

“Cualquier persona física o jurídica que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador, o un trabajador a un empleador”.

Dentro de esta definición se incluyen todas aquellas organizaciones, ya sean públicas o privadas, gratuitas o retribuidas con o sin ánimo de lucro que desempeñen esta labor de mediación.

RESEÑA HISTÓRICA

Aunque la actividad de mediación siempre ha existido, las agencias de colocación como tales surgen durante el siglo XIX (F. De Vicente, 2012).

En principio, estas agencias no prestaban un servicio dirigido a las empresas, sino que eran de carácter benéfico o se aprovechaban de las escasas ofertas de empleo para obtener beneficios de los trabajadores haciéndoles pagar un canon por sus servicios.

Debido a la existencia de esta segunda modalidad y del desagrado que causaba, comienzan a aparecer las bolsas de trabajo creadas por sindicatos o empresas. Estas bolsas consistían en listados de potenciales trabajadores en espera de colocarse laboralmente mediante las oportunas ofertas de trabajo.

Igualmente, en épocas de crisis, algunos municipios actúan directamente en este mercado estableciendo las primeras oficinas públicas de empleo. Con el paso del tiempo, esta actuación se consolida interviniendo directamente la Administración Central.

Ya había comenzado el siglo XX, concretamente los años 30, cuando en España se comienza a organizar una red de oficinas de empleo.

Internacionalmente este auge de las oficinas de colocación supondrá una regulación por parte de la OIT a la que España se une y entre sus puntos se encuentran:

Convenio número 2 de 1919 de la OIT, ratificado por España en 1922:

- “Los países firmantes se comprometen a crear un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación”

Convenio número 96 de 1949, ratificado por España en 1971, referido a las agencias retribuidas de colocación. Este convenio considera dos posibilidades excluyentes entre sí:

- “Supresión progresiva de las agencias retribuidas con fines lucrativos sustituyéndolas por oficinas públicas de empleo, y regulando el resto de agencias retribuidas sin ánimo de lucro.”
- “Por otro lado, reglamentación de todas las agencias retribuidas de colocación, incluyendo aquellas con fines lucrativos”.

Este convenio supone que las Administraciones Centrales ejercerán un control sobre las actividades de las agencias de colocación, tanto públicas como privadas, vigilando especialmente aquellas que tengan fines lucrativos, puesto que no están prohibidas en algunos países. España se orienta hacia la primera modalidad.

En la actualidad, la existencia de agencias de colocación es algo común a cualquier país, sin embargo, existen diferencias en la forma en que se articula el sistema de mediación en el empleo. De este modo, hay países en los que existe un monopolio público en la prestación de este servicio, como ha ocurrido en España hasta 1993; mientras que en otros, como por ejemplo Estados Unidos, concurren oficinas públicas junto con oficinas privadas de colocación.

Habitualmente en todos los países existe una cierta controversia entre los defensores de un sistema de mediación público y de los defensores de las oficinas privadas de colocación (Urkijo, 2015).

Los primeros justifican el régimen de monopolio ante la existencia de posibles abusos de empresarios y de los intermediarios, destacando especialmente las conductas que atentan contra el principio de “no-discriminación”. También existen otras justificaciones de índole económica: la existencia de un único centro que compagine ofertas y demandas de trabajo, además de evitar distorsiones en la información, reduce los costes que surgen al cohabitar este único centro público con el resto de agencias privadas de colocación.

Por el contrario, los defensores de las oficinas privadas suelen acusar al sistema público de inoperancia y exceso de burocratización, considerando al mismo tiempo

que las agencias privadas contribuyen en gran medida al funcionamiento del mercado de trabajo como consecuencia de su alto grado de especialización.

7.1. HISTORIA EN ESPAÑA.

Aunque España ratificó el Convenio número 2 de la OIT en 1922 por el que se comprometía a crear un sistema de agencias públicas no retribuidas, no fue hasta 1931 con la Ley de Colocación Obrera cuando establece el Servicio Público de Empleo a escala nacional.

Esta ley también expresaba la prohibición de actuar de las empresas comerciales de colocación y las agencias de pago. De este modo sólo se permitían las agencias públicas y privadas gratuitas.

A este primer servicio público de empleo se le llamó: Servicio de Colocación Obrera (Reglamento de colocación obrera. Decreto de 1932).

En principio este servicio era opcional, ni los trabajadores ni los empresarios tenían obligación de presentar sus ofertas o demandas, respectivamente. No obstante, el texto de la Ley de Colocación Obrera recogía la posibilidad bajo Decreto aprobado en Consejo de Ministro, de la obligación de utilizar las oficinas de empleo tanto para empresarios como para trabajadores pudiendo igualmente introducir la obligación de los empresarios de aceptar los trabajadores remitidos por la oficina como la obligación de los trabajadores de aceptar los puestos de trabajo proporcionados por ella.

En el periodo franquista, la Ley de Colocación Obrera de febrero de 1943 crea el denominado Servicio Nacional de Colocación (SNC). Este servicio operaba con carácter gratuito y en régimen de monopolio, prohibiéndose expresamente la existencia de agencias u organismos privados de cualquier clase, dedicados a la colocación. Esta nueva Ley estableció la obligación de los empresarios de solicitar a las oficinas de colocación los trabajadores que necesitaran, así como la obligación de inscripción de los trabajadores demandantes de empleo.

Este sistema de colocación ha estado vigente en España hasta diciembre de 1993, si bien sufrió variaciones desde su fundación.

En 1978, durante la Transición, el Servicio Nacional de Colocación se transformó en el Instituto Nacional de Empleo (INEM) que aún continúa vigente.

Durante todos estos años se comprobó una ineficacia por parte de este servicio que dio lugar en diciembre de 1993 a una reforma del sistema recogida en el Real Decreto

Legislativo 18/1993 de 3 de diciembre y posteriormente en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Esta última ley contiene, en esencia y entre otras disposiciones, en su primer apartado:

“mejorar los servicios públicos de empleo, primando su eficacia sobre inútiles cargas burocráticas..., se elimina la obligación del empresario de contratar a través del INEM,..., no obstante, se mantiene a efectos del necesario conocimiento del mercado de trabajo la obligación posterior del empresario de registrar los contratos de trabajo..., igualmente y 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,..., se posibilita la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal.”

Actualmente, estas medidas aparecen recogidas en el Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995.

Por lo tanto, y considerando que la anterior legislación es la vigente en la actualidad, en lo referente al tema que nos ocupa nos encontramos con:

La supresión del monopolio de los servicios públicos de empleo al derogarse la Ley 8/1980 de 10 de marzo que establecía la obligación empresarial de realizar la oferta de empleo por mediación del INEM.

La prohibición de las agencias de colocación con fines lucrativos, artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores de 1995:

- “Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos”

Este artículo, sin embargo, también recoge:

- “El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.”

Esta disposición supone, en definitiva, el reconocimiento de otros intermediarios, tanto públicos como privados, además del INEM, en el mercado de trabajo español, con la condición de que actúen sin ánimo de lucro aun cuando sus servicios estén retribuidos.

7.2. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Como su nombre indica, en este grupo se recogen las agencias de colocación cuya administración y gestión la realizan las Administraciones Públicas: Gobiernos Estatales, Gobiernos Autonómicos, Ayuntamientos, etc.

El más importante es el Instituto Nacional de Empleo (INEM), pero existen otros servicios de ámbito territorial.

Al ser el INEM el servicio público más generalizado y representativo vamos a centrar el estudio en torno a su figura.

7.3. INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM)

Constituye el principal servicio público de empleo y de él emanan el resto de agencias de colocación, pues bajo su autorización se crearon éstas a partir de 1993, cuando se rompió el monopolio en materia de colocación.

Su sede central se sitúa en Madrid y tiene una delegación en cada una de las provincias españolas, además de 697 oficinas locales.

Funciones:

De forma generalizada y con validez internacional, en el Convenio de la OIT número 88 de 1948, sobre servicios de Empleo (ratificado por España en 1960, B.O.E. de 4 de enero de 1961), se obliga a los Estados Miembros a “mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo” cuyas algunas funciones son las siguientes:

- “Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional;
- Llevar un registro de las personas que soliciten empleo; tomar nota de sus aptitudes profesionales, de sus experiencias y de sus deseos; interrogarles a los efectos de su empleo; evaluar, si fuera necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarles a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales;
- Obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos;

- Dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas;
- Organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen”.

La ejecución de todas estas funciones ha sido la razón de ser del INEM, sin embargo, y debido a la ineficacia que arrastraba, la reforma laboral de 1994 redefinió sus acciones, modificando normativas hasta entonces de forzoso cumplimiento como, por ejemplo:

- “La existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal dejaron de estar prohibidas.
- La obligación de realizar las ofertas de empleo con su mediación se convirtió en opcional. En el caso de que se realicen, existen dos modalidades:
 - **Oferta nominativa:** El empresario especifica el nombre de los trabajadores que van a ocupar los puestos de trabajo ofrecidos por la empresa. Aquí, el INEM no realiza una función de mediación, pues se limita a un apunte de carácter estadístico de trabajadores que van a ser contratados.
 - **Oferta genérica:** El empresario oferta un puesto de trabajo ante la oficina de empleo del INEM, sin especificar los trabajadores que van a ocupar los puestos de trabajo. La oficina de empleo, tras recibir la oferta, pone en contacto a la empresa con personas inscritas en sus registros como demandantes de empleo. En este caso, si se está ante una auténtica mediación. El empresario, posteriormente, tiene plena libertad para decidir si contrata o no a uno de estos trabajadores”.

Lo que sí se mantiene obligado es la comunicación al INEM de la resolución de la colocación por medio de la contratación en un plazo de 10 días a partir de la fecha de la celebración.

El resto de funciones básicamente son las mismas, si bien el INEM se impuso, dentro de este marco, un objetivo prioritario: aumentar las posibilidades de empleo de los grupos que tienen las mayores dificultades para encontrar trabajo, concretamente parados de larga duración y personas mayores de 45 años.

Para llevar a cabo estos objetivos se propone la optimización de la red de oficinas que posee, así como la descentralización de muchas de las medidas en materia de empleo

que gestiona actualmente, reservándose el papel de diseñador y coordinador de las políticas de empleo.

En cuanto al resto de las agencias públicas, fundamentalmente sus actividades son las mismas, aunque referidas a un ámbito territorial de actuación.

Actualmente, la incidencia de las oficinas públicas en el mercado de trabajo se considera escasa (Pérez Infante, J.I 2006) si bien, la experiencia muestra que constituyen una fuente de reclutamiento útil para contratar trabajadores de determinadas categorías profesionales, especialmente personal no cualificado y semi cualificado.

7.4. AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

Las agencias privadas de colocación son entidades colaboradoras con el INEM en la regulación del mercado laboral. Como venimos repitiendo, aparecen tras la reforma laboral de 1994 con la entrada en vigor del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo en el que se autorizan las agencias de colocación sin ánimo de lucro sea cual fuere su naturaleza.

En este apartado, la naturaleza será de carácter privado, lo que significa que su administración y gestión la realizan personas físicas o jurídicas ajenas al entorno público, es decir, particulares como por ejemplo: asociaciones profesionales, organizaciones no gubernamentales,...

Como un dato de máxima importancia - dichas agencias deben ser sin ánimo de lucro aunque pueden ser retribuidas, consistiendo la remuneración únicamente en el pago de los gastos originados por la intermediación.

Como ejemplos de agencias privadas citamos:

- CIMO. Institución gallega sin ánimo de lucro, con carácter de organización no gubernamental (ONG), que ofrece de forma gratuita información, asesoramiento y apoyo a la sociedad y en particular a la juventud. Entre sus diversas actividades destacamos la inserción en el mundo laboral (mediante la Agencia de Empleo y del Área de Autoempleo).
- Fundación Tomillo: Entidad no lucrativa e independiente comprometida en el desarrollo de proyectos de solidaridad e igualdad de oportunidades. En su programación se incluyen, entre otras, actividades de formación y servicios de empleo dirigidos a la juventud de los barrios del sur de Madrid.

ASOCIACIONES DE AGENCIAS DE COLOCACION Y EMPLEO:

En España, podemos encontrar diferentes asociaciones de agencias de colocación, pero nosotros nos detendremos en dos de ellas:

ANAC (Asociación Nacional de Agencias de Colocación - www.anac.es) Esta asociación es donde se encuentran presentes la mayoría de las 1760 agencias de colocación que podremos encontrar en nuestro territorio. Esta asociación tiene una estructura estatal bien definida que se compone del COMITÉ EJECUTIVO ESTATAL, COMITÉ CENTRAL DE ADMINISTRACIÓN Y COORDINACIÓN AUTONÓMICA, COMITÉ CENTRAL DE FORMACIÓN, COMITÉ DE COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA, COMITÉ NACIONAL DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO DOMÉSTICO.

Dispone también de diferentes centros en diferentes puntos del país como por ejemplo Madrid, Castilla y León, Cantabria, Aragón o Euskadi.

Disponen de información, formación o asesoramiento de las agencias de colocación que sean miembros de la asociación. Una parte importante de ello es saber la legislación tanto estatal como autonómica que rige en cada comunidad autónoma y que se debe de tener en cuenta a la hora de poner en marcha una agencia.

Por otra parte, podemos encontrar la ASDACE (Asociación de Agencias de Colocación y Empleo - www.asdace.es) Miembro de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Asdace, es como su nombre indica una asociación empresarial de carácter nacional de agencias de colocación y recolocación, que ayuda a la información, formación, asesoramiento, gestión, defensa, etc., de sus miembros asociados.

La estructura estatal está definida por una Junta Directiva, repartida entre Presidenta, Vicepresidente Primero, Vicepresidente Segundo, Secretaria, Tesorero y cuatro vocales.

Teniendo sede en Madrid, Asdace trabaja a nivel nacional con todas las agencias que quieran ser asociados de ella.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN:

8. OBJETIVOS GENERALES. CLASIFICACIÓN NACIONAL SEGÚN COMUNIDADES AUTONOMAS DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y RECOLOCACIÓN

8.1. FINANCIACIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN POR PARTE DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL:

Según Boletín Oficial del Estado del martes 24 de junio de 2014, por el cual se anuncia las licitaciones públicas y las adjudicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre el anuncio de formalización de contratos de: “Dirección General de Servicio Público de Empleo Estatal. Objetivo: Acuerdo Marco con las Agencias de Colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción al mercado laboral de personas desempleadas. Expediente: P. Abierto 17/13”.

Esto fue el punto de partida de las agencias de colocación cuando a 80 entidades colaboradoras se le concede el acceso a los convenios colectivos para tener más facilidades a la hora de inserción al mercado laboral de las personas desempleadas.

El valor estimado del contrato fue de 200.000.000,00 euros que se les concedió por una tramitación ordinaria entre el 15 de abril de 2014 al 17 de junio de 2014 a las diferentes agencias de colocación que han entrado en el programa.

La ponderación de puntos que se les otorgo a las agencias y por el cual han podido ser beneficiarias de la financiación, se ha realizado en base a la valoración de los criterios de adjudicación del contrato previsto en el Plegue de Cláusulas Administrativas Particulares y Condiciones Técnicas cuantificables de forma automática.

8.2. DISTRIBUCION TERRITORIAL DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

En España podemos encontrar a fecha de hoy 1.761 agencias que actúen como agencias de colocación o como empresas de recolocación dentro del mercado.

La distribución de las agencias por Comunidades Autónomas se realiza en función de la densidad de la población que hay en una determinada Comunidad así como el número de desempleados que existen. Algunos datos que puedan determinar la implantación de un número mayor o menor de agencias de colocación podrían ser la desempleabilidad de los jóvenes; la de otros colectivos especialmente afectados por el paro, en especial los mayores de 45 años; la formación profesional para el empleo; la

vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo, el impulso al emprendimiento, etc.

Desde la página web oficial del Sistema Nacional de Empleo podemos analizar y agrupar las Agencias de colocación o empresas de recolocación activas en España a fecha de 8 de junio de 2016.

Las 1.761 agencias de colocación y recolocación se distribuyen entre las 19 comunidades autónomas (incluyendo Ceuta y Melilla) existentes en nuestro país.

Desde la tabla, vemos que la comunidad con más agencias de colocación es la comunidad de Cataluña, mientras que en la comunidad de Ceuta es donde menos agencias de colocación podremos encontrar.

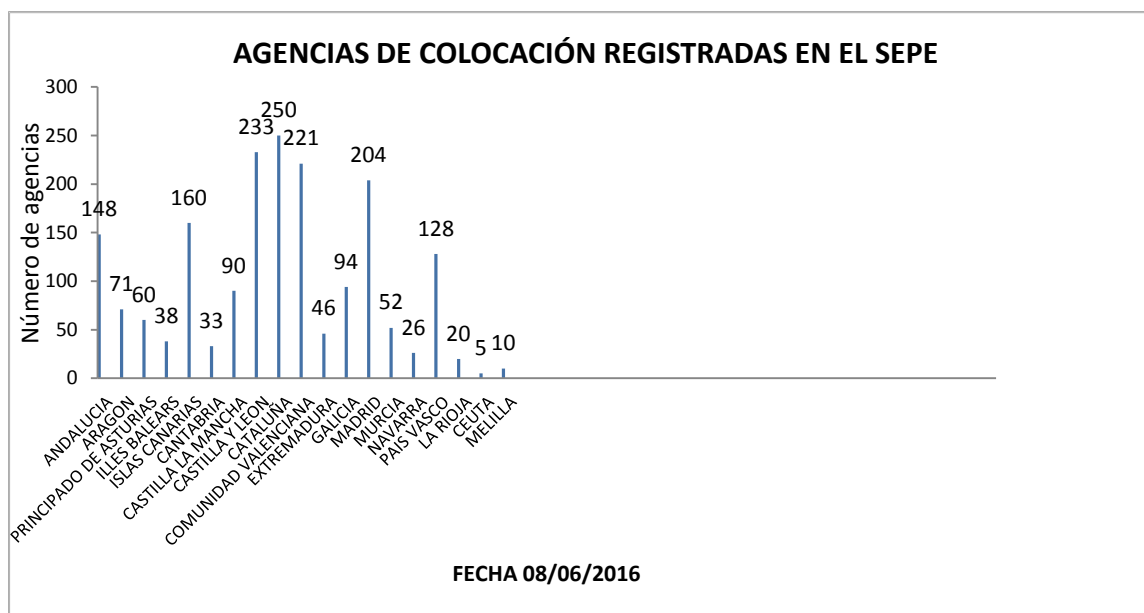
Tabla 1. Distribución de las Agencias de Colocación según CCAA:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN REGISTRADAS EN EL SEPE (08/06/16)
ANDALUCIA	148
ARAGON	71
PRINCIPADO DE ASTURIAS	60
ILLES BALEARS	38
ISLAS CANARIAS	160
CANTABRIA	33
CASTILLA LA MANCHA	90
CASTILLA Y LEON	233
CATALUÑA	250
COMUNIDAD VALENCIANA	221
EXTREMADURA	46
GALICIA	94
MADRID	204
MURCIA	52
NAVARRA	26
PAIS VASCO	128
LA RIOJA	20
CEUTA	5
MELILLA	10

FUENTE: Elaboración propia con datos de Servicio Nacional de Empleo.

Para poder tener una mejor imagen y ver como se distribuyen territorialmente, he realizado un gráfico de barras con los datos recopilados.

Gráfico 1. Distribución numérica de las Agencias de Colocación registradas en el SEPE



FUENTE: Elaboración propia.

Como podemos apreciar en el gráfico anterior hay un desajuste del número de agencias de colocación que podemos encontrar en las comunidades autónomas. Vemos que la comunidad de Cataluña se sitúa como primera de la lista con un número de 250 agencias de colocación en todo el territorio catalán, mientras que la comunidad que menos agencias de colocación podemos encontrar es en la comunidad de Ceuta.

Como no hay datos que puedan clarificar el motivo de este desajuste territorial, podríamos intuir que son factores tales como la densidad de la población, el número de usuarios desempleados, poder adquisitivo o la financiación de las mismas que puedan influir en este asunto.

9. OBJETIVOS ESPECIFICOS. CLASIFICACION A NIVEL DE COMUNIDAD VALENCIANA. CLASIFICACION SEGÚN PROVINCIA. CLASIFICACION POR SECTOR.

Una vez que hayamos podido observar la distribución nacional de las Agencias de Colocación, nos centraremos más en la situación actual que podemos encontrar en la Comunidad Valenciana, concretizando a posteriori en cada una de las 3 provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Para tener una visión más global y entender mejor porque hay un número tan elevado de agencias de colocación en la Com. Valenciana, vamos a presentar un gráfico de datos actualizados.

Tabla 2. Agencias de Colocación en la Comunidad Valenciana

AGENCIAS DE COLOCACION SEGÚN SU AMBITO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA	
AGENCIAS DE COLOCACIÓN	216
EMPRESA DE RECOLOCACIÓN	6
AGENCIA DE COLOCACIÓN Y EMPRESA DE COLOCACIÓN	28

FUENTE: Elaboración propia con datos extraídos del Portal del Sistema Nacional de Empleo a fecha de 08 junio de 2016.

Gráfico 2. Tipos de Agencias de Colocación según el ámbito en la Comunidad Valenciana



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Servicio Nacional de Empleo.

Según el Informe de la EPA de Marzo 2016, hay 21,8 % de parados en la Comunidad Valenciana (hombres y mujeres) teniendo un 20,7% los hombres y un 23, 2% las mujeres, las agencias de colocación han tenido un gran éxito en esta comunidad autónoma.

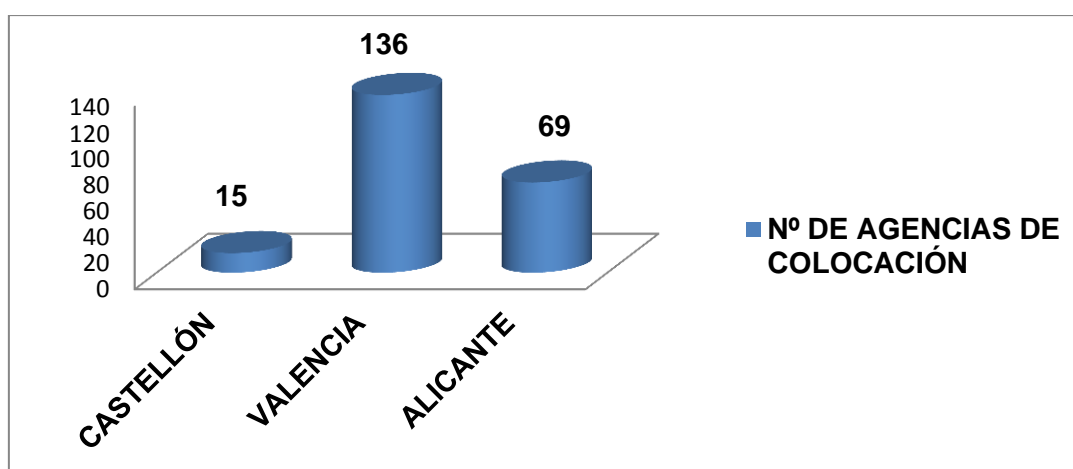
Con un total de 249 agencias de colocación y/o empresas de recolocación, su repartición es muy desigualitaria a nivel territorial de la Comunidad. Podemos encontrar un 87% de Agencias de colocación (216 en concreto), un 11% (28) que cumplan ambas funciones, tanto de agencias de colocación como de empresa de colocación y un tan solo 2% (6) empresas que funcionen como empresas de recolocación.

Haciendo una investigación más exhaustiva, la provincia con más agencias de colocación es Valencia, seguida por Alicante y por último la provincia de Castellón.

Tabla 3. Distribución de Agencias de Colocación según Provincia de la C.Valenciana

PROVINCIA	Nº DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN
CASTELLÓN	15
VALENCIA	136
ALICANTE	69

Gráfico 3. Distribución numérica de las agencias de colocación según provincia en la C.Valenciana.



Fuente: Elaboración propia.

Veamos las funciones que desempeñan las diferentes agencias de colocación de Castellón, ya que, según el tipo que sean (públicas, privadas o empresas de recolocación, tendrán unas funciones u otras).

Seleccionamos 3 entidades que desempeñen sus funciones tanto en el ámbito público como en el privado (empresa Flexiplán) para poder hacer una comparativa sobre el desarrollo de actuación y la posible diferencia en ello.

Tabla 4. Agencias de colocación públicas o privadas en Castellón.

ENTIDAD	AMBITO DE ACTUACIÓN
CAMARA DE COMERCIO CASTELLON	Agencias de colocación; Empresa de Recolocación
UNIVERSIDAD JAUME I	Agencias de colocación
FLEXIPLÁN – GRUPO EULEN	Agencias de colocación; Empresa de Recolocación

FUENTE: Elaboración propia.

Como primer ejemplo, podemos centrar la atención en la Cámara de Comercio de Castellón que desempeña tanto la función de agencia de colocación como de empresa de recolocación de la población que se encuentre en situación de desempleo y quieran optar a esta manera de inserción o reinserción al mercado laboral. Con el nº de autorización por el SERVEF 1000000036, esta tiene por objetivo final el asesoramiento, acompañamiento y apoyo de búsqueda de empleo mediante servicios orientados a los usuarios como por ejemplo formación, orientación o selección de personal.

Desde el punto de vista del usuario joven que se quiera incorporar al mercado laboral, la Cámara de Comercio anuncia unos requisitos que hay que cumplir para poder beneficiar de los servicios que ofertan como agencia de colocación y estos son:

“Requisitos del Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

Para poder participar en el PICE deberás cumplir los requisitos definidos por el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que son los siguientes:

1. Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
2. Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
3. Tener más de 16 años y menos de 30 en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
4. No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
5. No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
6. No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
7. Presentar una declaración escrita de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.”

La agencia de colocación promete que si el usuario cumple con los requisitos arriba mencionados, se les garantizara:

1. “Una mejora de tu perfil profesional y tus oportunidades de inserción laboral.
2. Una formación con cualificación Oficial.
3. Una formación personalizada. A la medida de tu experiencia y tus necesidades.
4. Una red más amplia de contactos y conocimiento.
5. La posibilidad de viajar al extranjero, donde podrás vivir una experiencia de formación, experiencia laboral y mejorar tus oportunidades personales y profesionales.
6. Una mejora en tu carrera profesional y tu CV, pudiendo aportar mayores competencias y experiencia en el mundo laboral.”

La misma Cámara de Comercio, hace también la función de Empresa de Recolocación, (autorizada con el nº 1000000036 por el SERVEF) que tendrá por objetivo la reinserción de los usuarios afectador por un expediente de regulación de empleo (ERE), cierre, reestructuración, fusión u otras causas de la organización.

Este método tiene dos componentes: por una parte la recolocación individual y por otra la colectiva.

Para la individual se explica que: “Los participantes que se incorporan al programa individual de recolocación, reciben todo el soporte necesario por medio de un consultor especializado que le acompañará a lo largo de todo el proceso y que potenciará sus competencias y habilidades para realizar una búsqueda de empleo eficaz y con más garantías de éxito.”

Mientras que para la parte colectiva se expone lo siguiente: “Es un programa destinado al acompañamiento de grandes colectivos de trabajadores afectados por despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Entre las medidas aprobadas por la Reforma de la Ley Laboral que entró en vigor el día 13 de Febrero de 2012, se encuentra la obligatoriedad de las empresas de contratar un plan de recolocación externo, a través de empresas de recolocación autorizadas, diseñado para un periodo de al menos seis meses, en aquellos casos en que el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Dicho plan, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.”

Otra agencia de colocación con gran éxito es la Universidad Jaume I (nº 1000000102 de autorización por el SERVEF) que nos explica que ponen a disposición de cualquier usuario que tenga cualificación, las ofertas de trabajo que en el mercado se necesiten.

Los requisitos para poder acceder a dichas ofertas son básicos tales como: registrarse en la web, pertenecer a la comunidad educativa de la Uji o no, y tener algún título universitario.

Por último, analizaremos una Empresa de Trabajo Temporal que tiene la también la función de agencia de colocación y empresa de recolocación.

En este caso, estamos hablando de la empresa de trabajo temporal Flexiplán, del grupo Eulen (nº 9900000116 de autorización).

La empresa habla de que pueden cubrir las necesidades de las dos partes, tanto desde el punto de vista de la empresa que lo necesite, como del punto de vista del usuario desempleado: “En EULEN tenemos un doble compromiso: por un lado, con las personas desempleadas, ayudándolas a encontrar un puesto de trabajo acorde con su trayectoria profesional; por otro, con las empresas y organizaciones, facilitándoles la búsqueda de los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.”

10. DATOS SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Actualmente, en el “I Informe de Empleo 2016” (Informe Nacional de Empleo y Empleabilidad 2016) que es un informe elaborado por la Asociación Nacional de Agencias de Colocación a través de una encuesta a sus asociados, dado que no existen datos públicos, y para saber una parte de la magnitud del impacto que hayan podido tener las agencias de colocación en el mercado de trabajo, llama la atención el volumen de agencias de colocación existentes en las distintas comunidades autónomas destacando por encima de todo Cataluña, que cuenta con un total de 206 agencias de colocación autorizadas. Asturias, cuenta con un total de 44 agencias y Andalucía con 8 provincias cuenta con un total de 96 agencias para toda la comunidad.

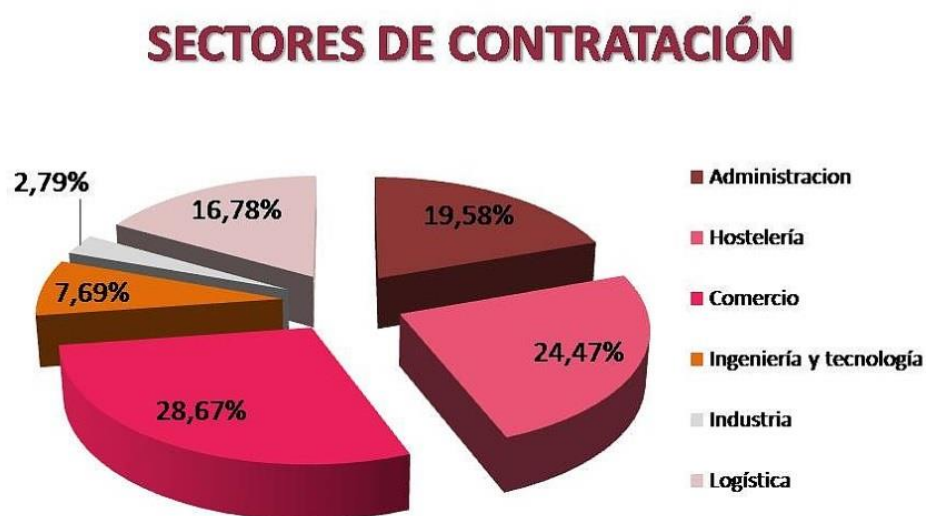
En la misma medida, destacan los 3019 centros de trabajo de atención al público, que han atendido al 39,4% de las 165.000 personas derivadas desde los servicios públicos de empleo.

Estos datos se han basado en el estudio de 143 agencias de colocación lo que ha permitido extrapolar los resultados a todo el grueso de las agencias autorizadas y realizar estimaciones sobre personas atendidas, entre otros, cuya cifra asciende a más de 2,8 millones. Entre ellos, un 28% han sido parados de larga duración, un 25% mujeres, y un 23%, jóvenes menores de 30 años.

Otro dato importante es destacar que el 75% de las agencias de colocación no colaboran con los servicios públicos de empleo ni se encuentran dentro del acuerdo marco.

De ello, la mayor fuerza buscada es la comercial con un total de 28,7%, seguida por la hostelería con un porcentaje de 24,4% y por último logística y distribución con solo un 17%.

Gráfico 5. Sectores de la Contratación al mercado laboral 2016



Fuente:<http://www.jobshunters.es/datos-del-informe-nacional-empleo-empleabilidad-2016/>

Para que las agencias de colocación tengan un mayor éxito es importante que se desarrolle un “convenio colectivo propio para las agencias de colocación” y es necesario crear “formación regulada que permita estandarizar el marco de competencias profesionales del sector”, tal como señala Yojana Pavón, presidenta estatal de ANAC.

11. ¿CÓMO FUNCIONAN LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN EN EL RESTO DE EUROPA? (F. De Vicente 2012)

11.1. Las agencias de colocación en Reino Unido:

En el sistema inglés se produce una convergencia entre los dos sistemas, tanto el público como el privado, esto quiere decir que no hay una frontera entre ambos servicios.

No hay un monopolio de los servicios públicos de empleo. El Estado realiza actividades para colocar los desempleados y el mismo estado puede delegar a una

entidad privada la responsabilidad de realizar esta actividad. Pero con todo ello, el servicio público británico tiene un principal objetivo de política social, esto es, el de insertar a aquellos que más difícil lo tienen, como las personas en zonas más deprimidas (industria del carbón, acero,...) que son los que mayores dificultades encuentran a la hora de buscar un empleo.

También podríamos destacar la Feria de Empleo que son una parte del sector público de empleo en vigor.

Por lo que se refiere a las agencias privadas de empleo, Reino Unido, la actividad de colocación en las empresas de trabajo temporal, acuden personas más calificadas, a diferencia de la agencia pública a la que acuden a buscar empleo personas con una calificación más baja.

La principal característica de este sistema es que premia los buenos resultados que consigan las agencias, estas cobran una comisión por mantener el mayor tiempo posible a un trabajador en un puesto. Por lo tanto es un sistema que funciona a base de resultados en el que se paga en función del tiempo que se haya trabajado. Los expertos coinciden en que el sistema británico es el camino a seguir.

Actualmente, las agencias públicas han pasado a poner en práctica el modelo de las agencias privadas, produciéndose así una competencia entre el sector privado y el público, que, cada vez más se está privatizando, al igual que otros sectores como la educación o la sanidad. Esto es, una clara muestra de desintegración de Estado de Bienestar presentado por el Reino Unido.

La colocación de los desempleados, está pasando cada vez más, de las manos de los funcionarios públicos a las manos de los empleados de las empresas de trabajo temporal.

En el Reino Unido, existe una amplia red de agencias de empleo privadas que realizan una importante labor en lo que es la intermediación entre trabajadores y empresas.

Estas agencias de empleo privadas de Inglaterra, Gales y Escocia deben cumplir con la Ley de las agencias de empleo de 1973 (*Employment Agencies Act 1973*) y una serie de reglamentos de desarrollo de esta norma legal del Reglamento de Agencias de Empleo y Negocios de Empleo de 2003.

Desde el año 1995, estas agencias de empleo privadas no necesitan ningún tipo de licencia para actuar como tales, con unas pequeñas excepciones.

No obstante, la normativa británica no permite en ningún caso que las agencias de empleo cobren al trabajador por sus servicios, al igual que en España

11.2. Las agencias de colocación de Alemania:

El servicio público de colocación alemán, comprende un servicio especializado, la *Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)* que va dedicado a los ejecutivos y a especialistas, así como a aquellos que buscan empleo desde otros países o a aquellos que buscan trabajo en el extranjero. Este servicio, el ZAV, publica semanalmente un boletín, que existe en dos versiones: una con información detallada sobre solicitantes de empleo y otra detallada con las ofertas de empleo. Dentro del ZAV hay funcionarios públicos especializados en la colocación que se ocupan de los solicitantes extranjeros.

Muchas de las ciudades del país, especialmente aquellas que tienen centros universitarios, disponen de oficinas de colocación (*Fachvermittlungsdienste*) para las personas con títulos universitarios.

Respecto a las agencias privadas de colocación, desde el 1 de agosto de 1994, la mediación en la búsqueda de trabajo ya no es un derecho exclusivo del Instituto Federal del Trabajo, de manera que ahora pueden hacerlo también las agencias privadas.

Las agencias privadas de empleo, se dedican mayoritariamente a los puestos de trabajo menos cualificados, pero sin embargo, para los extranjeros que buscan trabajo puede ser una vía adecuada para incorporarse en el mercado laboral alemán. No está autorizada la contratación de trabajadores mediante agencias temporales en empresas de la construcción para realizar actividades que normalmente las desempeñaría un trabajador asalariado.

Los trabajadores de una agencia temporal no pueden trabajar en la misma empresa solicitante durante un plazo ininterrumpido superior a los 6 meses.

El “contracting out” ya lleva practicándose varios años mediante convocatorias públicas dirigidas a las agencias privadas de colocación, en base a la Ley de Empleo Activo – “Job – Aktiv” que fue adoptada en Enero de 2002. Además se optó por un modelo que ayudase a la integración de diversos colectivos y permitiese a las agencias acceder a las bases del sistema público. Entre los beneficios que aportó este acuerdo destaca la reducción del tiempo de desempleo, se consiguió aumentar la empleabilidad de los trabajadores al permitir que las organizaciones privadas puedan

gestionar a trabajadores que estuviesen desempleados por un tiempo entre seis meses y un año.

Hasta el año 1994, la intermediación laboral había sido monopolizada por la administración laboral pública, pero fue un gran avance la implantación del modelo de coexistencia entre la intermediación pública y privada que se introdujo en aquel año.

11.3. Las agencias de colocación en Francia:

En el país galo la colaboración empezó en el año 1994 pero actualmente se rige por un acuerdo firmado en el año 2011 por lo que disfruta de una legislación considerada muy actual.

El fin del monopolio que la Agencia Nacional para el Empleo ejercía en materia de intermediación en el mercado de trabajo, vino dada con la llamada ley de cohesión social, de 18 de enero de 2005, abriendo las actividades de colocación a los operadores privados y fijando las condiciones para el ejercicio de dichas actividades.

Pero sin embargo, el verdadero cambio que se introdujo en el año 2005 no radica tanto con el fin del monopolio de colocación de la Agencia Nacional de colocación, sino en las dos medidas que lo acompañan:

- La posibilidad concedida a la ANPE de desarrollar actividades pagadas, facturando ciertos servicios a las empresas, y asociándose, en su caso, con operadores privados.
- La autorización a las empresas de trabajo temporal (ETTs) para que, además de la actividad que debían realizar en exclusividad, puedan intermediar en el mercado de trabajo como agencias de colocación.

De momento, no hay datos oficiales del número de agencias privadas de colocación que operan en Francia, los medios de comunicación hacen eco del resultado de algunas experiencias.

Habrà, por lo tanto, a esperar a los resultados de estudios realizados por expertos independientes para conocer el impacto real y la dinamización que las agencias han tenido en el mercado laboral.

Se podría decir que, en Francia, no encontramos un modelo liberalizado del mercado de intermediación y colocación, pero sí controlado.

En definitiva, lo importante es que es un sistema con cierta antigüedad y puede ser tomado como un referente por parte de España ya que ha desarrollado numerosas iniciativas y nos ha permitido observar que funciona mejor.

11.4. Las agencias de colocación en Holanda.

La colaboración entre organismos de trabajo privados y los servicios públicos de empleo es una de las más antiguas de Europa si nos referimos a Holanda, concretamente empezó en el año 1980.

Esto es muy relevante en su sistema, con el paso de los años se ha llegado incluso a conseguir que las entidades privadas y públicas compartan edificios y organicen reuniones de forma habitual, así consiguen agilizar su trabajo y ofrecen una ayuda al desempleado mucho más eficiente. Su sistema se basa en idea de ayudar a los desempleados desde el primer momento que pierden su anterior puesto de trabajo.

11.5. Comparativa de la situación en España frente al resto de países analizados:

Finalmente, podemos decir que hay diferentes sistemas que ejercen los países de Europa. Cada sistema tiene sus peculiaridades y tienen como objetivo poner al usuario desempleado en el mercado laboral. En España, las agencias de colocación no tienen una trayectoria anterior muy desarrollada en comparación con Holanda, la cual fue uno de los primeros sistemas gubernamentales en introducir la colaboración entre el sistema privado y el público.

Otro sistema diferente es el del Reino Unido que trabaja a base de recompensas a las agencias de colocación en función de los trabajadores desempleados que consigan insertar al mercado laboral. Principalmente, acuden a ellos personas con alta cualificación, que por el contrario en Alemania, acuden aquellas personas que más baja cualificación tienen.

Francia tiene un modelo que aún no se ha podido formalizar y que todavía está contemplado entre el sistema público y privado sin poder diferenciarlo concretamente, pero sí bastante controlado.

12. 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.

La supervisión que tiene SPE sobre las agencias de colocación, es bastante limitada, y debido a ello nos encontramos con diversas formas de intermediación camufladas y que no se ajustan a la legalidad que intentan hacer frente a la situación de desempleo actual.

Todo ello, pone de manifiesto la escasa vigilancia y las lagunas en materia de normas relacionadas a la actividad.

Respecto a lo que se refiere el éxito en las labores de intermediación por parte del Servicio Público de Empleo, las medidas adoptadas hasta la fecha, no han dado un buen resultado ya que no son suficientes para mejorar su cuota de éxito al mercado.

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 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 otra parte, los convenios que se constituyen entre SPE y las agencias de colocación, estableciendo obligaciones particulares, hace reflexionar sobre la facilidad de la adaptación de los Servicios Públicos de Empleo para trasladar el grueso de los colectivos desempleados más necesitados y con menos oportunidades a las agencias de colocación. Con ello, lo que intentan es liberar una pesada carga de trabajo a las oficinas de empleo sobre un determinado sector de desempleados para los que la SPE no tiene respuesta.

Por su parte, las agencias de colocación, utilizan diferentes medios para publicar 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.

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

En cambio, en nuestro país, en lo referido a la financiación de estas agencias de colocación, se determina que solo podrán ser financiadas por los servicios públicos de empleo, aquellas agencias que hayan firmado convenios de colaboración con los mismos (Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal por la que se anuncia la formalización de la Contratación Derivada n.º 2 del Acuerdo Marco 17/13).

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 Empleo. Pero no consta que se lleven a cabo en cuanto a la cuota de financiación hacia las agencias de colocación.

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 todos los costes relacionados y que no son financiados por SPE que son: los costes de infraestructura, comunicaciones y personal cualificado, etc.

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.

Para finalizar este trabajo y entender por completo el objetivo de ello, es importante hacer una observación y al mismo tiempo una comparación acerca de los resultados encontrados tanto en fuentes primarias como secundarias sobre el tema de las agencias de colocación y las empresas de recolocación.

Como ha sido una tarea difícil encontrar datos exactos que nos proporcionen información acerca del impacto que han tenido en el mercado laboral las agencias de colocación, se ha pasado a la realización de gráficos explicativos con los mínimos datos encontrados en diferentes fuentes. Datos de muy reciente aparición y por lo tanto probablemente provisionales.

Con los gráficos y tablas obtenidas podremos hacer una libre comparación acerca de la implantación de este modelo de contrata de cada comunidad autónoma, siendo difícil de definir la razón por la cual el número difiere de una comunidad a otra. La razón con más peso sería por razones políticos.

Debido a la grande laguna en lo que a información cuantitativa sobre agencias de colocación se refiere, podemos afirmar que para el sistema español de empleo, es tarea difícil de cumplir el intentar acabar con el desempleo del país.

Desde mi punto de vista, una sugerencia importante para combatir el problema referente, sería una mayor implicación y coordinación por parte del Gobierno a lo que el tema de agencias de colocación y empresas de recolocación se refiere y por supuesto, la publicación, al menos trimestral, del datos cuantitativos para que se pueda hacer una comparación de ello y un planning a largo plazo de los objetivos a cumplir.

Sería conveniente mejorar los servicios públicos de empleo, centrándose más en personalizar la atención en los desempleados, para poder tener una relación directa de la oferta y demanda según el sector del mercado laboral.

Los gráficos y tablas arriba mencionadas, hacen una buena reflexión sobre los sectores que más contratan y aquellos que menos. Con ello vemos que la base de la economía del país son principalmente los sectores de comercio y hostelería, seguidos por los sectores de administración, logística, etc.

Con un desempleo actual del 20,1% y siendo una economía emergente, el sistema nacional de empleo debe poner más énfasis en solucionar estos problemas para llegar a los objetivos marcados por la UE y estar al mismo nivel que países como Alemania, Holanda o países del norte, ayudando especialmente a combatir el paro Juvenil.

13. BIBLIOGRAFÍA:

“Las agencias de trabajo han creado 900.000 empleos en Europa en los dos últimos años, según Randstad”. Europapress. 19 octubre 2011. Recuperado de: <http://www.invertia.com/noticias/articulo-final.asp?idNoticia=2588214>

Agencia de Colocación Universidad Jaume I. Recuperado de: <http://www.uji.es/serveis/oipep/base/programes/io/ofertes-ocupacio/agencia-colocacio/?urlRedirect=http://www.uji.es/serveis/oipep/base/programes/io/ofertes-ocupacio/agencia-colocacio/&url=/serveis/oipep/base/programes/io/ofertes-ocupacio/agencia-colocacio/>

AGENCIAS DE COLOCACIÓN (2013). ¿Qué son las agencias de colocación? Recuperado de: <http://www.agencias-colocacion.es/>

Asociación de Agencias de Colocación y Empleo. Recuperado de: <http://www.asdace.com/>

Asociación Nacional de Agencias de Colocación. Recuperado de: <http://anac.com.es/>

Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2) de la Organización Internacional del Trabajo. Adopción: Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312147

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34) de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LAN G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C034,%2FDocument

Cristina de Alba (2015). La ruta del empleo. ¿Qué es una Agencias de Colocación? Recuperado de: <http://www.lanuevarutadeempleo.com/Noticias/busqueda-de-empleo-las-agencias-de-colocacion>

Empresa de Trabajo Temporal y Agencia de Colocación Flexiplán – Grupo Eulen. Recuperado de: <http://www.eulen.com/es/soluciones-globales-de-rrhh-y-empleo/agencia-de-colocacion/>

Guía Laboral - Oferta de empleo. Agencias de Colocación. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de:

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_3_3.htm

Las agencias de colocación mediante la forma jurídica de empresa de economía social. De Vicente, F. y Mateu, M.J. (2012) Granada: Editorial Comares

Listado de Agencias de Colocación. Sistema Nacional de Empleo a 8 de junio de 2016. Recuperado de:

https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

Listado de las Agencias de Colocación autorizadas por el SEPE (INEM). Actualizado 21 de febrero de 2016. Recuperado de:

http://www.citapreviainem.es/agencias_de_colocacion-autorizadas/

Manjón López, P. (20 de febrero 2012). Los detalles de la reforma laboral (V): la evolución de las agencias de colocación en España. Recuperado de: <http://www.rtve.es/noticias/20120220/detalles-reforma-laboral-v-agencias-colocacion-espana/498546.shtml>

Pablo Domínguez Urkijo (2015). Agencias de colocación y las condiciones laborales. Recuperado de: <http://html.rincondelvago.com/empleo.html>

PERÉZ INFANTE, J. I.(2006) Las estadísticas del mercado laboral en Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18242/estadisticas_mercado_trabajo.pdf Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

- Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-20151
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Reglamento de colocación obrera. Decreto de 6 de agosto de 1932. Recuperado de: <http://www.ub.edu/ciudadania/textos/trabajo/1932.htm>

- Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal por la que se anuncia licitación de un acuerdo marco para la selección de agencias

de colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas núm. 193, de 13 de agosto de 2013. Recuperado de:

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2013-31649

REVISTA DIGITAL PARA AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y EMPLEO – BOLSA DE TRABAJO Y FORMACIÓN. Recuperado de: <http://www.jobshunters.es/>

Sistema Público de Empleo Estatal (s.f.) Recuperado el día 08 de Junio de 2016 de, <https://www.sistemanacionalempleo.es/agencias.html>