

TEMA 43

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. PERFILADO. GESTION POR COMPETENCIAS. EL NUEVO PAPEL DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO. LA COLABORACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN: NORMATIVA. ACUERDO MARCO CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. REGULACIÓN ACTUAL.EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN. PORTALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLO.

Este material es propiedad del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) estando disponible en la página web del Organismo. Están protegidos por los correspondientes derechos de propiedad e industrial.

Se autoriza su reproducción siempre que se garantice la gratuidad de su distribución, así como la expresa referencia al SEPE. Queda totalmente prohibido su uso y distribución con fines comerciales, así como cualquier transformación o actividad similar o análoga. En consecuencia, no está permitido suprimir, eludir o manipular el presente aviso de derechos de autor, y cualesquiera otros datos de identificación de los derechos del SEPE.

Estos temas han sido elaborados por distintos expertos/as, coordinados por la Subdirección General de Recursos y Organización del SEPE, con el objeto de proporcionar una ayuda a los candidatos/as en la preparación de las pruebas selectivas de acceso a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Especialidad Empleo.

Se advierte que constituyen un material de apoyo de carácter orientativo, que en modo alguno agota la materia de la que trata, ni ha de entenderse como garantía de superación de las pruebas. El contenido de los temas no compromete al órgano de selección, que está sometido únicamente a las reglas, baremos o valoraciones de aplicación al proceso selectivo. Por otro lado, el SEPE no se obliga a la actualización permanente de su contenido.

1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. PERFILADO.

1.1 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.

Agentes de la intermediación.

A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de:

- a. Los servicios públicos de empleo.
- b. Las agencias de colocación.
- c. Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

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

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

2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación

entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación.

En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.

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

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

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

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

Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

1.2.- Perfilado.

Definición

Análisis estadístico de las características personales de los demandantes de empleo, con vistas a desarrollar una herramienta de perfilado que ayude a mejorar la atención de los parados y a analizar el impacto sobre la empleabilidad de las distintas políticas de empleo.

Se trata de una herramienta de diagnóstico personalizada, de la que dispondrán los orientadores de los servicios públicos de empleo, para evaluar el grado de empleabilidad de los parados o, dicho de otra manera, las probabilidades que tienen de encontrar un empleo; y, además, en función de dicha evaluación, poder encuadrarles en un grupo al que aplicar determinadas políticas de empleo.

Este modelo incluye un método de perfilado del parado (evaluación de su empleabilidad); segmentación (inclusión en un grupo de características similares) y asignación de los individuos a programas adecuados para ellos.

Actividad del servicio de Orientación Profesional

1. El servicio de orientación profesional es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral.

Este servicio tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

2. El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:

a) Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil: Comprenderá la atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.

b) Diseño del itinerario personalizado para el empleo: Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente al usuario, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento. Para la realización de este itinerario será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el servicio público de empleo.

Este itinerario deberá incorporar, al menos:

1.º La identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo para los usuarios, en España, resto de la Unión Europea y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.

2.º La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise de acuerdo con el perfil del usuario, mediante la propuesta de las acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional del usuario.

3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil, el usuario quedará obligado a realizar.

c) Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad: Consistirá en el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del cumplimiento de actividad para el caso de usuarios que también sean perceptores de

prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad.

d) Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

1.º La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: Comprenderá la información y asesoramiento personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículum personalizado.

2.º La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: Contemplará la provisión de información y manejo básico de los medios técnicos y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

e) Información y asesoramiento adicional sobre:

1.º La situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera: Comprenderá la comunicación sobre los datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de los usuarios, incluida la información acerca de los servicios comunes y complementarios de la Cartera. Podrá realizarse con carácter personal, grupal o general, en forma presencial o mediante la utilización de medios telemáticos.

2.º La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: Comprenderá las actuaciones de asesoramiento especializado a los usuarios respecto de la oferta de formación. Podrá prestarse de forma presencial o a través de las tecnologías de la información y comunicación, de forma individual o colectiva, atendiendo a las necesidades de los sectores productivos y de las personas y a las posibilidades existentes a nivel europeo.

f) Apoyo a la gestión de la movilidad laboral: Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso.

Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

2.-GESTION POR COMPETENCIAS

La modernización de los Servicios Públicos de Empleo debe incorporar de forma transversal las competencias profesionales como un elemento central de los servicios y programas que desarrollan.

Para ello será necesario que las competencias profesionales tengan claramente identificadas las ocupaciones que las requieren y la formación que permite adquirirlas.

Este enfoque de las acciones de la Cartera de Servicios basado en competencias profesionales implica su consideración en la intermediación, la incorporación en los portales web de los Servicios Públicos de Empleo, fundamentalmente en el «Portal Único de Empleo» y que la búsqueda de oportunidades de empleo y oportunidades de formación pueda realizarse por estos tres criterios: por competencias profesionales, por ocupaciones y por formación. Este planteamiento está en línea con los nuevos instrumentos europeos tales como la Taxonomía ESCO, nuevo portal EURES y el pasaporte europeo de competencias entre otros.

Como elemento clave para la implantación de un modelo basado en competencias profesionales, debe asegurarse que estas:

- Respondan de forma rápida y adecuada a los cambios del sistema productivo.
- Estén actualizadas.
- Puedan reconocerse por sistemas flexibles y con garantía de calidad.
- Las competencias acreditadas y registradas se recogerán en la Cuenta Formación de los trabajadores.

El Reglamento de Formación Profesional para el Empleo velará por la máxima eficiencia en el uso de los recursos, por la adaptación de la formación a las necesidades de capacitación y aptitudes del mercado de trabajo, y por el seguimiento detallado de las acciones formativas, en particular en coherencia con la Cuenta de Formación. También establecerá, entre otros aspectos, estándares de calidad de la formación, las condiciones mínimas de la formación en alternancia, los módulos económicos máximos, los registros y la formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad.

Se confeccionará en el marco del diálogo social, a partir de los principios de eficiencia, transparencia, concurrencia abierta a todos los proveedores de formación y evaluación acordados en la Mesa del Diálogo Social, con objeto de permitir a los ciudadanos tener conocimiento del destino y uso de los fondos utilizados

3.-EL NUEVO PAPEL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.

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

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

2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación.

En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.

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

4.-LA COLABORACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

Antecedentes:

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificó la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para regular las agencias privadas de colocación e incluir las que tienen ánimo de lucro, cuya actividad no permitía la normativa anterior, lo que supuso complementar la actividad que ya desarrollaban los Servicios Públicos de Empleo.

Mediante el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, se procedió al desarrollo reglamentario en esta materia de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, regulando el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral.

Posteriormente el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, tramitado como Ley 3/2012, de 6 de julio, reformó el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación.

Asimismo, el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, tramitado como Ley 18/2014, de 15 de octubre, modificó la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, para adaptar la normativa reguladora de las agencias de colocación a la Ley 20/2013, de 9 de

diciembre, de garantía de la unidad de mercado, procediéndose a la supresión de la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad como agencia de colocación sustituyéndola por una declaración responsable que tendrá validez en todo el territorio nacional desde el momento de su presentación.

Por otro lado, las políticas activas de empleo en España a partir de 2013, han seguido una nueva Estrategia basada en las líneas de actuación que fueron acordadas con las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 11 de abril de 2013. El nuevo marco se ha concretó en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre.

En dicha Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se recogía como principio rector de las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo la apertura a la sociedad, facilitando la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, incluyendo, entre otras entidades a las agencias de colocación. Asimismo la Estrategia cuenta con elementos vertebradores que refuerzan la capacidad de los agentes del Sistema Nacional de Empleo para alcanzar sus objetivos. Entre otros se destaca el Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo, que servirá de arquitectura común para coordinar los proyectos de colaboración público-privada en intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.

En todo caso, hay que señalar que reforzar la colaboración público-privada de los Servicios Públicos de Empleo con las agencias de colocación para la atención a los demandantes de empleo se viene incluyendo en las recomendaciones a España que desde el año 2012 realiza la Unión Europea en el marco de los Semestres Europeos. Por ello desde 2012 se ha impulsado la actividad de las agencias de colocación, como complemento a la actuación de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, dotando para ello a los agentes que intervienen en los procesos de intermediación y de colocación de más y mejores medios.

5.-LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN: NORMATIVA.

Agencias de colocación: Real Decreto 1796/2010 y Real Decreto Legislativo 3/2015

1. A efectos de lo previsto en esta ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

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

La actividad de las agencias de colocación se podrá realizar en todo el territorio español.

2. Las personas físicas o jurídicas, incluidas las empresas de trabajo temporal, que deseen actuar como agencias de colocación deberán presentar con carácter previo una declaración responsable. Esta declaración responsable se presentará ante el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en dos o más comunidades autónomas o utilizando exclusivamente medios electrónicos o por el equivalente de la comunidad autónoma, en el caso de que la agencia pretenda desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa comunidad.

Las agencias de colocación podrán iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes.

La inexactitud o falsedad en cualquier dato, manifestación o documento, de carácter esencial, que se hubiera acompañado o incorporado a la declaración responsable, determinarán la imposibilidad de continuar con la actividad como agencia de colocación, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiere lugar.

3. Reglamentariamente, se regulará un sistema electrónico común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas respecto a las agencias de colocación de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio.

4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este Capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

a. Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

b. Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

c. Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.

d. Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

e. Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de

los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.

f. Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

5. Las agencias de colocación podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta ley.

El instrumento jurídico en que se articule esta colaboración deberá regular los mecanismos de comunicación por parte de las agencias de colocación de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación si se ajustan a lo establecido respecto de dichas agencias en esta ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

6.-ACUERDO MARCO CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN

El citado Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, regula las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, pudiendo recibir financiación de los mismos.

La colaboración público-privada entre los Servicios Públicos de Empleo y las agencias de colocación se ha articulado a través del Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo en la inserción laboral de personas desempleadas, adjudicado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo, sirve de arquitectura común para coordinar los proyectos de colaboración público-privada en intermediación laboral de los Servicios públicos de Empleo que se han adherido a él, así como del Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, estableciendo condiciones homogéneas de naturaleza económica, técnica y funcional a las que habrán de ajustarse los contratos que se adjudiquen basados en dicho Acuerdo Marco.

Este Acuerdo Marco fue tramitado y adjudicado por el Servicio Público de Empleo Estatal el 14 de junio de 2014, resultando 81 entidades adjudicatarias del contrato.

Con fecha 13 de marzo de 2016 por Resolución de la Directora General del SEPE se prorrogó la vigencia del Acuerdo Marco para el periodo del 17-06-2016 a 16-06-2018.

ACUERDO MARCO EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DEL SEPE

Así mismo, el Servicio Público de Empleo Estatal, con base en el Acuerdo Marco y dentro de su ámbito de gestión, a partir de 2014 ha tramitado licitaciones para la contratación de agencias de colocación para realizar, su ámbito de gestión, trabajos de inserción en el mercado laboral de personas desempleadas. Se adjudicaron por el SEPE dos licitaciones: una para beneficiarios del programa PREPARA y otra para favorecer la movilidad de los trabajadores desempleados, con un total de 10 adjudicaciones, actualmente todas en funcionamiento. El importe total adjudicado ha sido de 166.642.666, para el periodo 2014-2017.

4.- CONCLUSIONES

- La ejecución del Acuerdo Marco ha posibilitado establecer en España la colaboración público-privada con agencias de colocación demandada por las instituciones comunitarias y que ha dado lugar a una actividad de intermediación por agencias de colocación privadas que hasta entonces no se había desarrollado financiada con fondos públicos.
- La experiencia del SEPE da unos resultados no especialmente relevantes dado el porcentaje real de inserciones sobre personas adscritas (contrataciones de al menos 6 meses en un periodo de 8 meses) 7,12 en prorroga en el contrato 1 y 5,47 en el contrato 2.
- Este hecho revela que la inserción es más eficaz cuando se trabaja con determinados colectivos, como el de PREPARA.
- De la información obtenida por el SEPE no puede desprenderse que la actuación desarrollada por las agencias de colocación que a su vez son ETT sea más eficaz.
- No obstante, es difícil comparar la eficacia de la intermediación a través de colaboración público privada con agencias de colocación con la que realizan los Servicios Públicos de Empleo. Al respecto cabe señalar que en 2016 las colocaciones gestionadas por el conjunto de los Servicios Públicos de Empleo en España fue de 352.000 colocaciones, con independencia de la duración, lo que supone el 5,4 % del total de 6,5 millones de contratos celebrados con demandantes de empleo. Por el contrario, las colocaciones de cualquier duración realizadas por las agencias de colocación colaboradoras son en torno al 9,85 % sobre las personas atendidas (aquellas a las que se ha proporcionado alguna acción de orientación).
- Estas primeras apreciaciones deberían corroborarse con una evaluación global del Acuerdo Marco considerando los datos solicitados a las Comunidades Autónomas de los resultados de sus convenios específicos.

7- LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. REGULACIÓN ACTUAL.

Son aquellas cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Asimismo las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar como agencias de colocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo.

También podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica aplicable, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes, las Empresas de Trabajo Temporal deberán informar expresamente y, en cada caso, si su actuación lo es en la condición de Empresa de Trabajo Temporal o de cualquiera otra de las actividades permitidas.

Requisitos

Las empresas o cooperativas de trabajo asociado que quieran dedicarse a esta actividad deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Obtener autorización administrativa previa.
- b) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador, valorándose la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa, particularmente en lo referente a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales.

A estos efectos, deberá contar con una plantilla de estructura integrada por un mínimo de 12 trabajadores (todos ellos con contrato indefinido, a tiempo completo o parcial) o el número que proporcionalmente corresponda por cada mil trabajadores contratados para ser cedidos en el año anterior.

Desde el inicio y durante todo el tiempo de actividad, el personal de estructura mínimo será de tres trabajadores fijos (a tiempo completo o parcial).

- c) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de Empresa de Trabajo Temporal (sin perjuicio de la posibilidad de actuar como agencia de colocación, o en las actividades de formación o consultoría permitidas).
- d) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- e) Garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social. Desde el inicio y durante el primer año de actividad, la garantía deberá alcanzar un importe igual a 25 veces el salario mínimo

interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual. Para ejercicios sucesivos, deberá alcanzar un importe igual al 10% de la masa salarial del ejercicio anterior, con el límite mínimo de 25 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual. Esta garantía responde de las deudas por indemnizaciones, salariales y con la Seguridad Social.

f) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

G Incluir en su denominación los términos «Empresa de Trabajo Temporal» o su abreviatura «ETT».

Documentación a aportar con la solicitud

Las personas físicas o jurídicas al solicitar la autorización deben adjuntar, en todo caso, los siguientes datos:

a) Identificación completa del solicitante.

b) Denominación de la empresa, en la que se deberá incluir necesariamente los términos «Empresa de Trabajo Temporal» o su abreviatura «ETT».

c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.

d) Número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

A la solicitud de autorización, que deberá presentarse por medios electrónicos en el Registro establecido por cada una de las Autoridades laborales competentes para conceder autorizaciones administrativas a Empresas de Trabajo Temporal, se acompañará, también por medios electrónicos, la siguiente documentación:

-Poder suficiente en derecho, si el solicitante actúa en representación de una persona jurídica, salvo que la solicitud se presente mediante un certificado de firma electrónica de persona jurídica en el que el solicitante figure como apoderado o que el solicitante figure registrado en el Registro Electrónico de Apoderamientos.

-Cuando la solicitud se formule por personas jurídicas, certificación acreditativa de la inscripción de la empresa, cualquiera que sea la forma que revista, en el Registro Mercantil o en el correspondiente Registro de Cooperativas, deberá aportarse copia de la escritura de constitución inscrita en el correspondiente Registro y, en su caso, estatutos de la sociedad.

-Copia de la documentación acreditativa de haber constituido la garantía financiera, debiendo ser presentada la documentación original en los tres días hábiles siguientes.

-Memoria explicativa de la estructura organizativa con la que cuenta la empresa, detallada por centros de trabajo, justificativa del cumplimiento de los requisitos legales establecidos.

Los solicitantes podrán acompañar cuantos documentos estimen conveniente para precisar o completar los datos del formulario, los cuales deberán ser admitidos y podrán ser tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.

En su solicitud, el solicitante podrá autorizar a la Autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de su identidad, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. En el supuesto de que el solicitante no lo autorice expresamente, deberá aportar la documentación correspondiente.

La Autoridad laboral competente resolverá en el plazo de un mes, contado desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo, estimando o desestimando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

Contra la resolución podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que la dictó.

Solicitud de autorización administrativa

Se efectúa aportando los justificantes de cumplir los requisitos establecidos ante la Autoridad Laboral competente, que será:

- El órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma si la empresa dispone de centros de trabajo en el territorio de una sola Comunidad.
- La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si la Empresa de Trabajo Temporal dispone de centros de trabajo en dos o más Comunidades Autónomas.
- Las respectivas Delegaciones del Gobierno, en el supuesto de que la Empresa de Trabajo Temporal sólo tenga centros de trabajo en las ciudades de Ceuta o Melilla.
- Cuando la empresa deje de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma que concedió la autorización será Autoridad laboral competente la de la Comunidad Autónoma donde disponga de centro o la Dirección General de Empleo del Ministerio si dispone de centros en dos o más Comunidades.

Alcance y eficacia de la autorización administrativa

La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

La autorización podrá extinguirse mediante resolución administrativa de la Autoridad laboral cuando ésta compruebe que la empresa ha incumplido sus obligaciones de mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada o de actualizar anualmente la garantía financiera.

Asimismo, la autorización expirará cuando la empresa deje de realizar su actividad durante un año ininterrumpido.

Tramitación por medios electrónicos

-Tanto la solicitud de autorización como los demás trámites administrativos y el cumplimiento de las restantes obligaciones de información por parte de las E.T.T. se ha de llevar a cabo por medios electrónicos.

-La única documentación que se debe presentar, además, en soporte papel es la que acredite la constitución y mantenimiento de la garantía financiera.

-Cada una de las autoridades laborales, tanto la estatal como las autonómicas, han de llevar un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, con funcionamiento por medios electrónicos, que tiene carácter público.

-La comunicación electrónica de los trámites antes citados se efectúa en la actualidad a través de la aplicación informática SIGEtt, que se encuentra en funcionamiento desde julio de 2016. Es accesible desde la página web del Ministerio.

-Mediante los correspondientes convenios de colaboración, suscritos entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y cada una de las Comunidades Autónomas, todas las autoridades laborales (la estatal y las autonómicas) hacen uso de la aplicación SIGEtt. Ello permite contar con una base de datos central, de uso común para todas las Administraciones con competencia en materia de Empresas de Trabajo Temporal.

8.- EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN. LEY 14/1994

El contrato de puesta a disposición es el contrato que se otorga entre una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y la empresa usuaria, es decir, aquella que pretende contratar a uno o varios trabajadores a través de la ETT. Este contrato debe otorgarse por escrito y en el modelo oficial. La ETT vendrá obligada a cumplir con las obligaciones salariales y con la Seguridad Social respecto de los trabajadores cedidos aunque la empresa usuaria responderá subsidiariamente del cumplimiento de las citadas obligaciones; la empresa usuaria será responsable del cumplimiento de la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo que sean de aplicación y deberá informar adecuadamente al respecto al trabajador. Por todo ello es necesario que la empresa usuaria informe debidamente a la ETT, antes de otorgar el contrato de puesta a disposición, de las características del puesto de trabajo, de la cualificación necesaria y de los riesgos profesionales que implique, de modo que la ETT pueda realizar una selección adecuada del trabajador.

Contrato entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador contratado para prestar servicios en empresas usuarias

El contrato de trabajo celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

También se podrá celebrar con el trabajador un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes,

siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Deberá formalizarse por escrito, de acuerdo con lo establecido para cada modalidad, por duplicado, y su contenido se comunicará a la Oficina Pública de Empleo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su celebración.

El contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, como mínimo, los siguientes datos:

-Identificación de las partes contratantes, haciendo constar, en el caso de la Empresa de Trabajo Temporal, el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

-Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

-Causa del contrato de puesta a disposición.

-Contenido de la prestación laboral.

-Riesgos profesionales del puesto de trabajo.

-Duración prevista del contrato de trabajo.

-Lugar y horario de trabajo.

-Remuneración convenida.

-Convenio colectivo aplicable en la Empresa de Trabajo Temporal y en la empresa usuaria.

Las Empresas de Trabajo Temporal también podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido se le deberá entregar, cada vez que preste servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se indicará:

-Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicio.

-Causa del contrato de puesta a disposición.

-Contenido de la prestación laboral.

-Riesgos profesionales del puesto de trabajo a desempeñar.

-Lugar y horario de trabajo.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a: la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, deberá consignar las retribuciones mencionadas en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Obligaciones de las Empresas de Trabajo Temporal

No podrá cobrar al trabajador cantidad alguna en concepto de selección, formación o contratación. Será nula cualquier cláusula del contrato que imponga al trabajador una obligación de este tipo.

Le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores puestos a disposición.

Cuando se trate de celebrar contratos de trabajo para la formación y el aprendizaje, la Empresa de Trabajo Temporal será la responsable de cumplir las obligaciones correspondientes en materia formativa.

En todos los casos, deberá facilitar a los trabajadores contratados para ser puestos a disposición la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cumplir. Igualmente, está obligada a destinar anualmente al menos, el 1% de la masa salarial para la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos.

Los trabajadores deberán ser informados previamente por la Empresa de Trabajo Temporal de toda información recibida de la empresa usuaria sobre el puesto de trabajo, de las tareas a desarrollar y sobre los riesgos laborales del mismo. Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso.

Está obligada a mantener una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con su objeto social.

Las Empresas de Trabajo Temporal que pongan a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo, deberán garantizarles las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Y en materia de prevención de riesgos laborales:

Para la ejecución del contrato de puesta a disposición, la Empresa de Trabajo Temporal deberá contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna o pueda reunir, en su caso, previa la formación necesaria, los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, asegurándose de su idoneidad al respecto.

La Empresa de Trabajo Temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a ser puesto a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. En caso contrario, deberá facilitarle dicha formación con medios propios o concertados, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria con cargo a la Empresa de Trabajo Temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

La Empresa de Trabajo Temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la Empresa de Trabajo Temporal y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma.

Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la Empresa de Trabajo Temporal, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable.

9.- PORTALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO

El Portal Único de Empleo y Autoempleo responde a la necesidad de disponer de un portal que dé la máxima visibilidad a las ofertas de empleo, alojando toda la información de utilidad para orientar y poner al alcance de ciudadanos y empresas

todas las herramientas que faciliten la búsqueda de empleo o el inicio de una actividad emprendedora a través de una estrategia íntegramente digital.

El Portal agrega, en un único punto de acceso, toda la oferta de empleo existente en los portales públicos y privados a través de un metabuscador, con los objetivos de contribuir a dinamizar la colocación y de conferir una mayor transparencia al mercado de trabajo; igualmente, se pretende facilitar el acceso a la oferta de servicios profesionales prestados por trabajadores autónomos de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

El Portal, además de facilitar la intermediación entre oferta y demanda, contribuye a facilitar la comprensión de las características de la oferta existente por parte de los demandantes de empleo, realizando una labor de orientación apoyada en:

- La mayor oferta viva de empleo a escala nacional y europea.
- La información histórica de contratación mensual disponible en el SEPE.
- Los análisis de los perfiles más demandados realizados por el SEPE.
- La información viva de la experiencia y perfil de los demandantes de empleo.
- Las oportunidades de acreditación de la experiencia profesional.

Los objetivos del nuevo Portal son:

- Incrementar el tráfico hacia los portales origen de las ofertas.
- Orientar de forma activa en la búsqueda de empleo a los demandantes de empleo de forma consistente, con la información más reciente relativa a la oferta y la contratación.
- Fomentar la movilidad para el empleo, proporcionando información relativa a la oferta a escala nacional y europea.
- Analizar la brecha, en términos de experiencia y cualificaciones, que limita en la actualidad el acceso a las ofertas a las que aspiran los candidatos.
- Establecer un vínculo entre el proceso de búsqueda de empleo y la formación, facilitando así la adquisición de nuevas competencias relevantes para la colocación.
- Utilizar las relaciones digitales para ampliar la transmisión tradicional “de boca a oreja” en la búsqueda de empleo y de servicios.
- Generar una comunidad de oferta y demanda de servicios entre profesionales, particulares y empresas, que incremente la actividad y la creación de valor económico entre las partes, en un entorno de confianza