

EL FOCO



JESÚS LAHERA FORTEZA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL
TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
Y CONSULTOR DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLEROEl autor defiende la necesidad urgente de una
colaboración entre las Administraciones públicas
y las agencias privadas en la búsqueda de empleo,
la contratación y la formación de parados

La asignatura pendiente en la intermediación laboral

La colaboración privada en la intermediación laboral fue estructurada jurídicamente en la reforma laboral de 2010, que por fin legalizó las agencias privadas de colocación de trabajadores con ánimo de lucro y articuló fórmulas de acuerdos con los servicios públicos de empleo. Esta tarea fue culminada posteriormente, en la reforma de 2012, con el reconocimiento de las empresas de trabajo temporal (ETT) como agencias de colocación y su incorporación como entidades colaboradoras, siempre con el fin de incentivar las oportunidades de los desempleados para encontrar un empleo.

Sorprende, sin embargo, que en todos estos años no se hayan desarrollado apenas estas fórmulas de colaboración público-privada en la intermediación laboral. La potenciación de instrumentos eficaces de colocación de los desempleados constituye, así, uno de los ejemplos más claros de la inutilidad de algunas reformas cuando no van acompañadas de convicción política ni de decisio-

Los índices de colocación de desempleados a través de los servicios públicos de empleo son aún ínfimos

nes presupuestarias en su ejecución. Los índices de colocación de desempleados a través de los servicios públicos de empleo continúan siendo ínfimos, seguramente porque sus medios y sus profesionales están mucho más preparados para gestionar -por cierto con mucha eficacia- las prestaciones sociales derivadas del paro que para poner en contacto la oferta y demanda del mercado de trabajo. Pero, a pesar de ello, no se han articulado fórmulas efectivas de colaboración público-privada con esta finalidad social, aun estando vigentes las estructuras jurídicas que lo habrían permitido en un escenario dramático de desempleo, especialmente juvenil.

La aprobación del Acuerdo Marco del Servicio Público Estatal, de 5 de agosto de 2013, con las condiciones de los acuerdos de colaboración con las entidades privadas de colocación, parecía que podía activar estas iniciativas, pero, de nuevo, los resultados han sido decepcionantes. Se perdió un año en la selección de las agencias colaboradoras (BOE 24 de junio de 2014) y la aplicación del acuerdo no ha tenido, por ahora, apenas receptividad en ninguna comunidad autónoma, estando tan solo en marcha un plan estatal con

una cuantía muy escasa que supone el 0,73% del dinero destinado a las políticas activas de empleo. Estas evidencias muestran que la colaboración privada en la intermediación laboral continúa siendo una de las asignaturas pendientes de nuestro maltrecho mercado de trabajo.

Es necesaria una apuesta contundente por estas fórmulas de colaboración público-privada para reactivar y potenciar las oportunidades de los desempleados. Está claro que la intermediación, en sí misma, no genera empleo, pero es una obligación social facilitar el contacto entre la oferta y demanda del mercado laboral, lo que, a la luz de la constatación empírica, solo se puede lograr colaborando con la iniciativa privada. Las agencias privadas de colocación y las ETT manejan un volumen enorme de información en el sector y tienen excelentes profesionales preparados para la intermediación laboral, así como una gran experiencia en estas actividades; todo ello debería ser aprovechado por los servicios públicos de empleo en aras de ofrecer oportunidades a los desempleados que no acceden directamente a la intermediación privada.

Esta colaboración público-privada debe tener unos fundamentos que la hagan efectiva, evitando efectos perversos, siendo de gran utilidad para ello la referencia de otros países europeos con larga tradición en estas vías de intermediación laboral. El modelo descentralizado español de las políticas activas de empleo no debería impedir sentar estas bases desde el Servicio Público Estatal como pretende hacer el Acuerdo Marco de 2013 con, por ahora, escaso éxito e incluso el rechazo expreso de algunas comunidades autónomas.

La clave del sistema debe ser la adecuada selección de las agencias colaboradoras, con filtros que demuestren su capacidad para manejar mucha información laboral y colocar de manera efectiva a diversos tipos de desempleados, lo que obliga a suscribir convenios con los servicios públicos de empleo que no compitan en bajos costes sino en tecnología, eficiencia y calidad del servicio prestado. Es conveniente que exista un número razonable de operadores privados de calidad, entre los que cabe integrar a las grandes ETT con experiencia en el mercado español de trabajo, y suscribir con ellos convenios de colaboración guiados por la máxima transparencia y la evaluación de resultados. La presencia, como sucede tras la selección de 2014, de muchos proveedores -hasta 80- dificulta la gobernanza del sistema, aumenta los costes de gestión, rebaja la calidad del ser-



vicio, fomenta el localismo y vuelve a reproducir la eterna sospecha española de la confusión de intereses cuando se encomienda la gestión privada de una función pública.

Hay que evitar el posible efecto *disgregación* de este tipo de colaboración público-privada, que consiste en que la agencia facilite tan solo empleo a los desempleados más fáciles de colocar. Para ello, como apunta en buena dirección el Acuerdo Marco de 2013, es aconsejable suscribir convenios de colaboración que tengan indicadores de eficiencia vinculados a resultados en la colocación de los desempleados más difíciles, por tipología laboral o edad. La adecuada y equilibrada combinación de cuantías fijas con variables en las tarifas abonadas a la agencia privada, conforme a estos indicadores, puede evitar este temido efecto, siendo también conveniente exigir un tiempo razonable de permanencia en la empresa del trabajador así colocado.

Resulta fundamental que las agencias privadas colaboradoras

Es conveniente exigir un tiempo razonable de permanencia en la empresa del trabajador así colocado

tengan integrada la formación en su objeto social, o que puedan externalizarla en un mercado privado abierto, porque solo así es posible establecer puentes entre la demanda y oferta de empleo. Los lentos cambios en el modelo tradicional de formación y las resistencias a la apertura privada dificultan la presencia de lo que en otros países son agencias de empleo dedicadas en su globalidad a formar y colocar trabajadores, así como a enseñar aptitudes adecuadas a las necesidades concretas de las empresas para facilitar esta colocación. A esta asignatura pendiente de la intermediación laboral se une la de la formación, y con mayor amplitud, la de una eficiente política activa de empleo.

En definitiva, el bien social de la intermediación laboral, que ofrece oportunidades profesionales a los que más lo necesitan, estará garantizado con mayor eficiencia cuando, desde el ámbito público, se apueste, con grandes dotaciones presupuestarias, por estas fórmulas de colaboración privada. Esperemos que el tiempo de la recuperación económica sea también el de la superación de esta asignatura pendiente.

THINKSTOCK