

LA REFORMA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL POR LA
LEY 35/2010

*Inmaculada Benavente Torres**

RESUMEN:

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha supuesto una importante reforma de la intermediación laboral. Los cambios fundamentales se identifican con la legalización de las agencias de colocación de carácter lucrativo, el incremento de las funciones de las agencias de colocación en la gestión de las políticas activas de empleo, así como la integración en el concepto y regulación de la intermediación de la actividad de recolocación de los trabajadores despedidos en los procesos de reestructuración empresarial. Se avanza, entonces, hacia una visión más global de su participación como agentes de empleo y hacia el incremento de la colaboración público-privada en el ámbito de la colocación.

PALABRAS CLAVE:

Ley 35/2010, RD. 1796/2010, Intermediación, Agencias de Colocación, Recolocación.

ABSTRACT:

The Law 35/2010, of September 17, of urgent measures for the reform of the labor market has supposed an important reform of the labor intermediation. The fundamental changes are identified by the legalization of the agencies of placement of lucrative character,

* Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba • dt1betoi@uco.es

the increase of the functions of the agencies of placement in the management of the active policies of employment, as well as the integration in the concept and regulation of the intermediation of the activity of replacement of the workers dismissed in the processes of managerial restructuring. It is advanced, then, towards a more global vision of his participation as agents of employment and towards the increase of the collaboration public - private road in the area of the placement.

KEYWORDS:

Law 35/2010, RD. 1796/2010, Intermediation, Agencies of Placement, Replacement.

1. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN TRAS LA LEY 35/2010

Partiendo del art. 20 LE, en la versión dada por la L. 35/2010, la intermediación se define de la siguiente manera –marcaremos en cursiva los cambios-: <<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*¹ 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. 2. *También se considera 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.* 3. *Con independencia del agente que la realice, la intermediación tiene la consideración de un servicio de carácter público*>>. ¿Qué transcendencia conceptual tienen estos cambios?

Tras una larga trayectoria, que cuenta con precedentes en España que datan ya de 1917², y en la que cabría destacar las Leyes de Colocación Obrera de 1931 y de 1943, la creación en 1978 del INEM por RD-L 36/78, de 16-11, la promulgación de la Constitución y la distribución competencial entre el Estado y las Autonomías, la Ley Básica de Empleo y el Estatuto de los Trabajadores, ambas de 1980, y, por ejemplo, la creación de la red EURES en 1993, la última gran etapa, la actual, está presidida por la Ley de Empleo de 2003 (LE), reformada la LO. 3/2007, de 22 de marzo y más recientemente por la que es objeto de nuestro estudio, la L 35/2010, de medidas ur-

1. Antes se refería a <<demandantes de empleo>>.

2. Vid.: Decreto de 25 de mayo de 1917, por el que se crea una Oficina Central de Colocación y el RD de 12 de junio de 1919, sobre constitución de bolsas de trabajo en las Cámaras Agrícolas.

gentes para la reforma del mercado de trabajo³, punto de arranque de una reforma de la política de empleo mucho más amplia.

Desde luego, la citada L. 56/2003 ha supuesto un importante punto de inflexión respecto de etapas precedentes, pero el cambio realmente empezó a gestarse antes, en la primera mitad de la década de los 90 con la L. 10/1994, de 19-5, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. Esta norma rompió el monopolio público estatal en materia de intermediación, desempeñado por el INEM, y aún manteniendo la existencia de un servicio público y gratuito de empleo, obligatorio conforme al Convenio nº 88 OIT, de 1949⁴, legalizó las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos y reconoció, asimismo las empresas de trabajo temporal. Es de reseñar que diversos pronunciamientos del TJCE propiciaron en gran medida esta reforma, al declarar la incompatibilidad del monopolio de los servicios de colocación con las reglas del Derecho de la Competencia, aparte la posible vulneración del derecho de libre prestación de servicios⁵.

Pero la evolución de la colaboración público-privada en el ámbito de la colocación no finalizó ahí. Con la reforma de la LE y del art 16.2 ET por la L. 35/2010 se ha pasado a legalizar las agencias de colocación con fines lucrativos, si bien pendiente su entrada en vigor del desarrollo reglamentario previsto para éstas (Disps. Final cuarta). Dicho desarrollo se ha llevado a cabo por el RD. 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (BOE de 31-12, con entrada en vigor el 1 de enero de 2011). Se cumplen así *in extremis* los plazos previstos en la Disp. Final tercera, 3 L. 35/2010, que fijaban el 31 de diciembre de 2010 como fecha límite para dicho desarrollo reglamentario en materia de agencias de colocación (AC) y fijación de indicadores de eficacia.

Aún cuando el legislador de la Ley 35/2010 justifique en parte esta medida en la adecuación de la normativa española <<en la línea de las más recientes normas y criterios de la OIT en esta materia>>, y por consiguiente, al Convenio OIT nº 181, la auténtica razón estriba probablemente en la otra que también esgrime (Goerlich, 2010: 166), cual es <<una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo>>, y la necesidad de <<fomentar las oportunidades de acceder a un empleo>>, con lo que se considera conveniente <<iniciar una apertura a la colabora-

3. Precedida a su vez por el RD-L 10/2010, de 16-6, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

4. Conforme a los citados arts. 9.2, 35 y 40.1 CE, y el art. 1 del Convenio núm. 88 OIT, los poderes públicos están obligados en todo caso y aún cuando no desempeñen tal tarea en exclusividad, a poner a disposición del ciudadano un servicio público y gratuito de empleo (Serrano, 2009, 66-71).

5. Véanse las sentencias TJCE 23-4-1991, Asunto C-41/90 –Macroton–; Job Centre (II) 11-2-1997, Asunto C-55/96; 8-6-2000, Asunto C-258/98 –Giovanni Parra et alt–. También, por ejemplo: Sentencia TJCE Van Wesemael, de 18-1-1979, Asuntos 110 y 111/78.

ción público-privada>>, que permitirá por parte de estas agencias <<complementar>> la actividad de los Servicios Públicos de Empleo (Preámbulo). Tanto dicho Preámbulo como en su articulado, la L. 35/2010 insiste, como no podría ser de otra manera a la luz del Convenio nº 88 OIT, de 1949, en que el Servicio Público de Empleo (SPE) no viene a ser sustituido por las entidades privadas que realicen labores de intermediación. Éste viene a garantizar un servicio público y gratuito de intermediación y se mantiene su centralidad mediante la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de tal actividad por las AC, así como a través de la coordinación y el sometimiento a inspección y control de aquéllas. De hecho la Ley sigue abogando por un fortalecimiento del SPE (Exp. Motiv)⁶, si bien en la Ley 35/2010 se ha traducido tan sólo en una autorización de una nueva prórroga, hasta 31-12-2012, de la contratación de 1500 orientadores prevista en el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral de 2008 y en la contratación de otros 1500 promotores de empleo (art. 13 L 35/2010 y arts. 15 a 18 RD-L 13/2010, 3-12), y en un compromiso de mejora de los recursos humanos, tecnológicos y organizativos y de la red de oficinas de los SPE, así como de la coordinación entre el SPEE y los autonómicos (Disp. Adici. Decimoséptima L. 35/2010). Como veremos, también el RD. 1796/2010 está en la línea, lógicamente y en el ámbito de su materia, del cumplimiento de dicho compromiso.

Realmente las referencias a la coordinación entre los SPE, tan sólo se introducen en la tramitación de la Ley en forma de breves pinceladas en los arts. 23.3, 28.1 y en la Disp. Adic. Sexta de la LE, y más que dirigirse a la referida cooperación, se ocupan de aclarar las respectivas competencias de ejecución de los distintos SPE, estableciendo medidas para la financiación de las políticas activas de empleo (Valdés, 2010: 154-155). En definitiva, la reforma del 2010 se centra en las AC.

No obstante, la reforma del SPE y del resto de las políticas activas no han caído en el olvido. Poco a poco la L. 35/2010 se va revelando como un punto de arranque de una reforma de mayor calado. Así lo demuestran ya importantes referentes como son el RD-L 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, que es de carácter coyuntural; y el RD-L 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que aborda una reforma de carácter estructural del SNE y de las políticas activas (vid: García, 2011: 1-27); a lo que habría que sumar, por ejemplo, las reformas atinentes a la formación profesional y certificados de profesionalidad. A la vista de todo este proceso, es ya evidente para la doctrina que no se ha hecho sino empezar en esta aluvional pero profunda reforma del Mercado de Trabajo (Casa, Vallecillo y Molina, 2011: 127), y, más concretamente, de la política de empleo.

6. Véase también, por ejemplo, la Disp. Adic. Cuarta RD-L 1/2011, 11-2.

Retomando el hilo de las motivaciones de la reforma de la intermediación por la Ley 35/2010, lo dicho arriba no significa que consideremos que no fuese necesaria la adaptación del Derecho español al citado Convenio de la OIT, nº 181. Como ha destacado la doctrina, la LE aún publicada años después de la ratificación de dicho Convenio por España en 1999, no seguía sus directrices, permaneciendo fiel al anterior convenio nº 96. Así el Convenio nº 181 pretende incidir en el incremento de la colaboración entre las AC y los SPE, abogando con mayor claridad por un modelo de cooperación entre las agencias de empleo tanto públicas como privadas, con o sin fines lucrativos. De hecho, el Convenio nº 96 distinguía entre agencias con y sin ánimo de lucro permitiendo la supresión de las primeras –de las que aún recela- por los Estados. Por otra parte, la ausencia de lucro no se entendía como equivalente a gratuidad en tanto se admitían percepciones a cargo del trabajador para ambas. Por el contrario, el Convenio OIT nº 181 tan sólo admite limitaciones por los Estados respecto del común de las AP, pues ya no distingue entre lucrativas y no lucrativas, siempre y cuando estén justificadas y referidas a un colectivo de trabajadores o rama profesional. Y las medidas de tutela fundamentales se centran en la gratuidad de los servicios de todas las AC para los trabajadores (salvo excepción justificada en beneficio de los trabajadores respecto de una categoría de ellos o de determinados servicios prestados por aquéllas). Por último, este Convenio nº 181, amplía la visión de las funciones que pueden asumir dichas agencias pues se refiere a ellas como *agencias de empleo privadas*, en las que están incluidas aquellas que realicen labores de colocación, de puesta a disposición –ETTs-, y las de búsqueda de empleo que así determine la autoridad competente y que no estén destinados a vincular una oferta y demanda específicas (en lo que entraría, si así lo decide el Estado de que se trate, la labor de las empresas de recolocación). Según se ve, era necesario un ajuste de nuestra normativa: era necesario admitir las agencias de colocación de carácter lucrativo; era necesario garantizar la gratuidad de la actividad de todas ellas para los trabajadores, en contra de lo que se venía permitiendo respecto de las no lucrativas (vid. arts. 16.2 ET –versión anterior a la L. comentada- y 2.1 RD. 735/1995); y era conveniente aún no necesario, regular las Agencias de Recolocación (Sáez, 2010: 350 y 351; Valdés, 2010: 134-136, 148-150).

Pero, ¿en qué medida ha afectado la L. 35/2010 al concepto mismo de intermediación?. Como hemos visto, el actual art. 20.2 LE ha incluido expresamente la recolocación entre las actividades de intermediación. Sin embargo, conforme a la definición del art. 20 LE hasta la citada reforma se consideraba a la intermediación en esencia como casación entre la oferta y la demanda o, más descriptivamente, un proceso complejo, en que la casación entre oferta y demanda se presenta junto a otras actividades accesorias o preparatorias como son la búsqueda y preselección de los demandantes de empleo (Alarcón, 2009: 164 a168, 171; Lázaro, 2003: 45, 111 a 113, 116 y 130). Consiguientemente, y aún cuando en ocasiones tan sólo se afir-

mase en términos puramente formales, la actividad de las empresas de recolocación o *outplacement* se distinguía claramente por la doctrina respecto de las labores de intermediación; éstas en ningún momento mediaban en tanto es el trabajador el que realiza una búsqueda activa de empleo, con el asesoramiento, información y apoyo de aquéllas (De la Casa, 2007:140, 148). Por tanto, la calificación de la recolocación como intermediación y aún más, a la vista de que se integra en un precepto destinado a la descripción misma del concepto de intermediación, no puede sino llevarnos a la conclusión de que supone una ampliación de la noción de intermediación previamente mantenida y que aún se sostiene en el apartado 1º de dicho precepto. Por si cabía alguna duda, el art. 21.Bis.1 LE insiste en aclarar que <<Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad de recolocación a que se refiere el art. 20.2 LE>>. Pero más ampliamente podría afirmarse a la vista no ya sólo del art. 20.2 LE, sino de los arts. 21 Bis.1 LE, 231.1.c y d LGSS, en que desaparece toda referencia a los SIPES, y Disp. Transit. Décima L. 35/2010 –en contraste con las correspondientes Disp. Finales 3.3 y 4.2 en que se refieren exclusivamente a las AC sin mención alguna de los SIPES–, que ahora intermediación en estricto y actividades complementarias van de la mano, reconduciéndose las acciones instrumentales o de acompañamiento a las AC y requeridas, por consiguiente de autorización y determinadas, en su caso, por el convenio de colaboración.

Ahora bien, ¿tienen todos los preceptos mencionados el mismo valor calificador?. Tal y como se desprende del art. 21. Bis.1 LE, las AC pueden realizar las tareas propias de la intermediación laboral, que no son otras que las recogidas en el art. 20, y <<Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal>>. Pero dichas labores de acompañamiento que pueden realizar y que de hecho se pretende que realicen no tienen por sí solas efectos calificadores de la actividad. Es decir, en sí mismas no parece que sean conceptuadas como intermediación y, por consiguiente, si se realizan al margen de la actividad de intermediación ni están sometidos a su régimen jurídico ni, por consiguiente, requieren de autorización (Toscani, 2011: 140-141). Esto se ve aún con mayor claridad en el art. 2 RD. 1796/2010, donde abiertamente se añade al concepto tradicional de intermediación la actividad de recolocación, pero respecto de las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo... y selección de personal, sencillamente faculta para su realización a dichas AC (<<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>>).

Estos datos revelan un concepto de intermediación un tanto forzado y artificial, carente de una completa coherencia intelectual, aún cuando estén en la línea permitida por el citado Convenio de la OIT. No todas las actividades instrumentales a la

colocación son intermediación, sino a lo sumo aquéllas que acompañan a la labor en puridad de mediación. Tampoco la recolocación calificada como intermediación agota sus posibilidades pues está limitada a los planes sociales o programas de recolocación acordados exclusivamente en procesos de reestructuración, dejándose al margen, según podría desprenderse de una primera lectura del art. 20 LE puesto en conexión con el art. 51.4 ET y aún cuando esto está siendo ya objeto de un debate doctrinal, el despido objetivo art. 52.c) ET y el colectivo de empresas de menos de 50 trabajadores⁷.

Si la recolocación en estricto no supone casación entre la oferta y la demanda sino acompañamiento en la búsqueda activa de empleo por parte del trabajador, ¿qué sentido tiene calificar ésta como intermediación y cualificar al resto en función de su complementariedad a las labores centrales de mediación?. Ello parece justificarse en función de razones de relevancia y de oportunidad (Sáez, 2010: 341-343, 349, 372).

Desde luego, lo más importante de estas modificaciones no reside en la esfera conceptual. Lo más trascendente es que con un acercamiento –que no identidad- de la noción de intermediación a la más globalizadora de colocación, unido a la legalización de las agencias lucrativas, se ha regulado mediante integración a un sector importante de los que no eran sino agentes de colocación, muchos de ellos con labores de auténtica intermediación, carentes hasta dicho momento de normativa específica o, sencillamente, de legitimidad. Así, por ejemplo, la distinción de la intermediación

7. En este sentido: Calvo/Rodríguez-Piñero, 2010: 320- 321; Sáez, 2010: 342, 343, 345, 347, 361, 362, 364, 370. Por el contrario, otro sector doctrinal defiende, en interpretación amplia de los términos de referencia utilizados por el legislador en el art. 20.2 LE, que: a) la fuente de intervención de la recolocación puede ser tanto el acuerdo individual (acordada con los trabajadores) como el colectivo (acordada con sus representantes); b) que por reestructuración empresarial, a tenor del art. 64.5.a) ET, debe interpretarse como reordenación de la plantilla con cese total o parcial de la misma con carácter definitivo y, por tanto incluidos tanto los despidos colectivos como los objetivos plurales; c) que por programa de recolocación puede entenderse cualquier proyecto, unilateralmente adoptado por el empresario o acordado con los trabajadores o sus representantes, y si bien pueden formar parte de los planes sociales obligatorios conforme al art. 51.4 ET, también pueden fijarse al margen de aquéllas y, por tanto también cuando en el marco de un ERE no esté obligada a ello en función de las dimensiones de la empresa o cuando se trate de una reestructuración canalizada a través del despido objetivo (Valdés, 2010: 144). En similar sentido: Toscani, 2011: 154.

La Disposición Final Tercera de la L. 35/2010, junto al mandato de desarrollo reglamentario de las Agencias de Colocación, ordenaba en su apartado 4, también con la referida fecha límite del 31-12-2010, la modificación del RD. 43/1996, de 19 de enero, sobre Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en dicha Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad. Pendiente aún de cumplimiento de dicho mandato, y puesto que nada aporta al respecto el RD. 1796/2010, quizá este debate doctrinal se vea resuelto más adelante cuando se lleve a efecto la citada modificación.

respecto de la figuras afines como los bancos informáticos, empresas de selección de personal, empresas de cazatalentos, etc, era más teórica que real (por ejemplo: Alarcón, 2009: 197 y ss; Lázaro: 2003: 69 y ss).

Más concretamente, la ausencia de regulación de la actividad de las empresas de recolocación se ha venido identificando como un obstáculo para su desarrollo. Así, en tanto se podría considerar que se hallaban al margen de la legalidad por realizar labores, si quiera ocasionalmente, propias de la intermediación (Alarcón, 2009: 226), en cualquier caso se podría considerar la conveniencia de su reconocimiento y regulación en tanto serviría de promoción a su actividad y de tutela garantista para los trabajadores que se verían protegidos por los mismos principios que rigen la actividad de los agentes de la intermediación. Y se ha llevado a cabo por la L. 35/2010, que las ha calificado dicha labor como intermediación realizada por una AC especializada y sometida a un mismo régimen jurídico que el resto de las AC. Dicha homogeneidad en el tratamiento normativo ha sido una opción del legislador español, en tanto el Convenio de la OIT, asumidos sus principios tutelares generales (exigencia de determinación de las condiciones de funcionamiento, garantía de independencia de la autoridad administrativa, y la gratuidad de los servicios y tutela de derechos de igualdad, intimidad y protección de datos y de la infancia, entre otros), remite a los Estados miembros la fijación de las condiciones de funcionamiento y autorización, sin que tengan que ser las mismas⁸.

2. LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Las AC, como el resto de los agentes de la intermediación (art. 21 LE) están sometidos unos principios básicos que se recogen en el art. 22 Ley 56/2003. Dicho precepto ha sido reordenado y, en algunos aspectos significativamente modificados por la L. 35/2010. Y son los que siguen:

- a) Deben actuar de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos. Por su parte, se retocan los arts. 16.2 ET y 22 bis LE con carácter formal o de mejora de técnica jurídica, al aclarar que el deber de vigilancia de los gestores de la intermediación lo es tanto respecto de la discriminación directa como de la indirecta (véanse también: arts. 14 CE, 6.c, 22.1 LE y 16.2 LISOS).

8. Así, Sáez Lara defiende para las AP la inexistencia de autorización derivada del art. 5 Convenio nº 181 OIT, considerándola como un mero instrumento de los posibles para cumplir con la obligación de determinar las condiciones de funcionamiento de aquéllas, siendo cuestionable concretamente respecto de las Agencias de Recolocación que exista una razón imperiosa de interés general, conforme al Derecho sobre Libre circulación de servicios y establecimiento de la UE (Sáez, 2010: 352 a 355 y 358).

- b) Según incluye la L. 35/2010, están sometidos en su actuación a la normativa aplicable en materia de protección de datos.
- c) Con objeto de garantizar los principios que hemos visto, los SPE deben asegurar que el proceso específico de selección y casación entre oferta y demanda de trabajo corresponde con carácter general al SPE y a las AC. Para realizar dicho proceso de selección y casación respecto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los SPE pueden contar con entidades colaboradoras especializadas,
- d) Los servicios públicos asumen la dimensión pública de la intermediación, pero pueden establecer con otras entidades y AC, según incluye la L. 35/2010 en coherencia con el incremento de sus funciones en el marco de las políticas activas de empleo y del incremento de su presencia, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de los demandantes de empleo.
- e) Su actuación en la intermediación, llevada a cabo por sí mismos o a través de las entidades o AC cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, será gratuita tanto para trabajadores y como para los empleadores. En cuanto a la intermediación realizada por AC con independencia de los servicios públicos será en todo caso gratuita para los trabajadores. En relación a los principios, probablemente éste es el cambio más trascendente respecto del régimen jurídico de las agencias de colocación.

Si todas ellas deben ser gratuitas para los trabajadores (arts. 16.2 ET y 22.3 y 4 LE, 16 LISOS y, entre otros, 5.c) RD) y, consiguientemente no pueden exigir contraprestación alguna parece, tal y como se deja claro también en su desarrollo reglamentario (art. 5.c) RD), que no podrá exigirse –a diferencia de lo que ha venido admitiéndose hasta ahora, según hemos visto- compensación alguna por gastos de gestión. La exigencia de gratuidad para los trabajadores, por tanto, marca una diferencia fundamental respecto de la regulación anterior, adecuando nuestra regulación al Convenio 181 OIT. Bien es verdad que el art. 7.2 Convenio nº 181 OIT admite, como ya advertimos en su momento que *<<En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas>>*. No ha hecho uso nuestro legislador de esta posibilidad respecto de las concretas actividades de colocación calificables de intermediación.

Pero, ¿cuál es el ámbito material de la gratuidad para los empresarios si son AC que actúan en el marco de un convenio de colaboración?. Está claro que deben ser

gratuitas las labores propias de intermediación, incluidas la valoración de perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesional del trabajador solicitante y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados [art. 2.1, segundo párrafo, RD]. A ellas que se suman de manera clarificadora por el art. 5.c) RD las <<actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo>>. ¿Qué se entiende por éstas últimas?. Así las califica en términos ejemplificativos tanto el art. 21 bis.1 LE, como el art. 2.1, segundo párrafo, RD a las de orientación e información profesional. Pero ¿qué sucede con las labores de selección de personal contratadas al margen de la básica que conlleva toda intermediación?. ¿Y qué sucede con las actividades de recolocación, que son también calificadas como <<intermediación>> por los arts. 20 LE y 2 RD, aún sin ser realmente casación entre oferta y demanda?. ¿Pueden a su vez todas estas ser objeto del convenio de colaboración y, consiguientemente gratuitas también para las empresas?. Por definición, todas estas actividades, de ser remuneradas lo son a cargo de la empresa. Pero en cualquier caso, nada impide que igualmente sean objeto de convenio de colaboración, bien respecto de la selección de trabajadores, como actividad accesoria a la básica que ya de por sí entraña la casación, bien, en todo caso, respecto de la actividad de recolocación calificable de intermediación (Sáez, 2010: 360).

Finalmente, a efectos de la intermediación de los SPE y de las entidades colaboradoras y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán la consideración de demandantes de empleo exclusivamente los que se inscriban como tales en dichos SPE (art. 22 LE). Por otra parte, los solicitantes y beneficiarios de las prestaciones y subsidios por desempleo deberán inscribirse como demandantes de empleo en el SPE y suscribir ante el mismo el compromiso de actividad, así como cumplir con las obligaciones del mismo. No obstante, una vez inscritos y manteniéndose como tales podrán requerir si lo desean, además, los servicios de una AC (art. 27.1 LE). La exigencia de inscripción como demandantes de empleo en los SPE se recoge igualmente en el art. 2.5 RD. 1796, cuando señala que *las AC que actúen como entidades colaboradoras de los SPE llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración ... con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los SPE*.

Por otra parte, la L. 35/2010 insiste en la necesaria renovación y reforzamiento de la coordinación y colaboración de las distintas Administraciones implicadas en la intermediación y en las políticas activas de empleo en relación con las prestaciones y subsidios de desempleo, lo que conlleva una oferta mínima de dichas políticas en función del volumen de beneficiarios, la verificación del cumplimiento de las obligaciones del desempleado aparejadas al mismo y la traslación de dicha información sobre incumplimientos al SPEE –lo que podrá hacerse a través de medios electrónicos-, conforme a los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial y los convenios de colaboración (arts. 14.2, 27.3 y 4, y 28. 1 LE, Disp. Adici. Decimoséptima L. 35/2010). El papel de las AC en esta colaboración lo abordaremos más adelante.

3. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN. RÉGIMEN COMÚN

A partir de la L. 35/2010 su marco jurídico más específico está constituido por el reformado art. 16.2 ET, por el art. 21 bis LE, incorporado por aquélla y con el que parece pretende subsanarse la anterior ausencia de un mínimo desarrollo a nivel legal de dichas entidades y, finalmente, por el RD. 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las AC. Entre tanto y hasta su derogación por el RD. 1796/2010 (Disp. Derogatoria única), también ha mantenido su vigencia y aplicación el RD. 735/1995, de 5 de mayo. Es más, realmente su vigencia transitoria es mayor, pues la Disp. Transitoria Primera del RD. 1796 establece respecto de las AC sin ánimo de lucro autorizadas bajo el precedente RD que *<<Según lo dispuesto en la disposición transitoria décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, las agencias de colocación ... dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de colocación y solicitar la correspondiente autorización. No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria, estas agencias podrán seguir desarrollando su actividad al amparo del citado RD. 735/1995, de 5 de mayo, hasta en tanto sean autorizadas con arreglo a lo dispuesto en este real decreto o finalice el plazo de adecuación anteriormente señalado. Las solicitudes de autorización presentadas y no aprobadas a la entrada en vigor de este real decreto, quedarán sin efecto a partir de esa fecha, sin perjuicio de que deba dictarse resolución expresa en tal sentido, de acuerdo con lo establecido en el art. 42 de la L. 30/1992, de 26 de noviembre>>*. Por consiguiente, y puesto que una vez presentada la solicitud el plazo de resolución es de un máximo de 3 meses, realmente el RD derogado les seguirá siendo de aplicación transitoriamente hasta un máximo de 9 meses después de su entrada en vigor.

Con la L. 35/2010 (art. 21 bis.1 LE) se define y se regula por primera vez de manera específica a nivel legal qué son las AC, transformando por otra parte de manera importante dicho concepto. Dicha definición se recoge también en el art. 2 RD. 1796/2010, si bien éste último parece hacerlo de una forma aún más clara.

La nueva regulación de las agencias de colocación queda como sigue, pero hay que aclarar dos grandes premisas. En primer lugar, **las AC pueden ser privadas o públicas. También pueden ser tanto lucrativas o sin ánimo de lucro.** Además, con independencia de su carácter, público o privado, lucrativo o no lucrativo, las AC podrán actuar **de forma autónoma a los SPE o bien como colaboradores** de los mismos. En segundo lugar, **el distinto régimen jurídico para las agencias de colocación se hace depender de según sea su modo de actuación, independiente o como colaborador.** Es más, las diferencias en el régimen jurídico no están determinadas por el tipo de agencia en sí, sino que **van referidas, aplicadas, a sus distintas actividades.** De tal manera veremos que necesariamente, todas las agencias tendrán actividades sometidas al régimen común, en tanto todas ellas tienen que ostentar un porcentaje de ingresos independientes de los SPE.

Las condiciones comunes a ambos tipos o formas de actuar de AC son las siguientes:

- a) Ambas están sometidas a los mismos principios de básicos de la intermediación (remisión) (arts. 16.2 ET, 22 y 22 bis LE, y art. 5.d), e) RD). También ha sido abordada la ampliación de la actividad de las mismas.
- b) Todas ellas tendrán que actuar de forma coordinada con los SPE (art. 21 bis.1 LE), respetando las condiciones establecidas en los acuerdos u otros instrumentos de coordinación que se formalicen con los SPE.
- c) Todas ellas requieren de autorización del SPE puesto que se trata de un servicio público y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la autorización (art. 21.bis.2 LE, 16.1 LISOS y art. 5.a) y b) RD). Ahora bien, una vez que aparece el RD surge una cierta confusión, pues ambas normas no utilizan criterios idénticos para fijar la competencia. Así, el art. 21.bis.3 LE, determina la competencia estatal o de CCAA según sea el ámbito de actuación de la AC, de manera que si éste excede de la Comunidad Autónoma, será competente el SPEE. Sin embargo, el RD parece utilizar un criterio diferente. Más concretamente, el art. 3 establece que corresponde al SPEE (vid. art. 10 RD) la autorización de las AC que pretendan realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes CCAA (aún recabando informe preceptivo a éstas para que sea emitido en el plazo máximo de 10 días) y al SPECCAA en caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad. El criterio que se usa ahora no es tanto el de su actuación como el de la ubicación de los centros desde los que actúa. También parece confirmarse, a la luz de la lectura que ofrece el preámbulo del RD del art. 5 cuando se atribuye al SPEE también la ampliación de la autorización de una AC autorizada para desarrollar su actividad en una o varias CCAA cuando pretenda *<<ampliar su ámbito de actuación realizando la misma desde centros que establezca en otras CCAA donde no los tuviera>>*. El criterio, por tanto, no es el ámbito de actuación, pues *<<la autorización es única y tendrá validez para gestionar las ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio nacional>>* (Presentación, art 5 y 13 RD). Es realmente la ubicación del centro la que determina la competencia. En coherencia, cuando no se actúa desde un centro, como es el caso de la intermediación realizada exclusivamente a través de medios electrónicos, es al SPEE también al que corresponde la competencia.

Habida cuenta que se pueden gestionar ofertas y demandas procedentes de cualquier lugar del territorio nacional, y dado que en la autorización intervienen unas u otras entidades, está previsto que para que sea conocida por los diversos SPE como por la ciudadanía, la información relativa a las

autorizaciones concedidas quedará recogida en el espacio telemático común del art. 6 RD dentro del Sistema de Información de los SPE.

Las condiciones y procedimiento de la autorización se fijan en los arts. 9 a 15 RD. 1796. No obstante la Ley ya deja claro y se reitera posteriormente en el RD, que la autorización, como hemos anticipado, es única y tiene validez para todo el Estado. La AC requiere de autorización, pero ésta es independiente del o los convenios que se realicen con el SPE. Por razones de espacio no podemos detallar aquí un procedimiento que está suficientemente claro en los preceptos referidos. Sí merece, no obstante, detenerse en algunas cuestiones.

La vigencia de la autorización es inicialmente de cinco años, prorrogable después con carácter indefinido con carácter automático, una vez que los SPE comprueben antes de finalizar dicha vigencia inicial que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento y que no concurre ninguna de las causas para su extinción. La concreta periodicidad de las acciones de seguimiento y su objeto están previstas diseminadamente en los arts. 5.n), 6.4, 7 y, con más detalle para el seguimiento específico de las agencias que hayan suscrito un convenio de colaboración en los arts. 6.5, y 20 RD). En definitiva, en términos generales hay un seguimiento periódico de carácter anual sobre las actividades de las AC autorizadas por parte de los SPE en cuyos territorios operen aquéllas –seguimiento territorial- que parece descansar, fundamentalmente en los indicadores de eficacia contenidos en la Disp. Adic. Primera RD. Por otra parte parece, a la vista de la automaticidad de la prórroga y de las causas de extinción, que la prórroga de la autorización se seguirá en tanto no haya renuncia por parte de la AC y se sigan cumpliendo las condiciones que justificaron su otorgamiento inicial y el efectivo cumplimiento de las condiciones establecidas en la ley, reglamento, los acuerdos y demás instrumentos de coordinación (vid. arts. 4 y 14 RD), sea en principio cuales sean los resultados de su actividad económica, a salvo, claro está pues se trata de otra cosa, del mantenimiento o no del convenio, respecto del que lógicamente sí se valorarán entre otros los resultados y que se cumplen los porcentajes de actividad privados previstos en el art. 17.f) (art. 20 y Disp. Adic. Primera RD).

Como decimos, respecto del seguimiento general y evaluación, realizado por los SPE en cuyo territorio operen, se hará de manera coordinada a través de los órganos e instrumentos del SNE (art. 7.1 RD). Los órganos de participación del SPEE y de los SPECCAA, en relación con sus respectivos ámbitos de gestión, serán informados periódicamente de las autorizaciones de las AC y de las actividades realizadas (art. 7.2 RD). Por otra parte, las personas que se inscriban como demandantes de empleo tienen derecho a ser infor-

madras por los SPE de las AC autorizadas que operan en su territorio y de que no se les puede exigir contraprestación alguna de sus servicios (art. 8 RD). Por tal motivo, y puesto que también es necesaria esa información para la coordinación de los propios SPE, recordemos que la información sobre las autorizaciones concedidas quedarán integrada en el espacio telemático común dentro del Sistema de Información de los SPE (arts. 3.3 y 6 RD).

- d) En cuanto a las obligaciones, aparte de las ya referidas –respecto de los principios de la intermediación–, tendrán que:
- 1) Suministrar la información, con la forma y con la periodicidad que se determine reglamentariamente sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con las ofertas.
 - 2) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos del art. 26 LE⁹, que concluyan con la colocación de aquéllos en los términos que se determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado. Por su parte, el RD. En el art. 5.g) no indica ni aclara mucho más, tan sólo exige que se haga de manera coordinada con los SPE en el marco de la planificación general que se establezca en el SNE. No obstante ya ha sido señalado por un sector de la doctrina que con ello parece darse entrada a la participación de las AC en los programas de fomento del empleo (Toscani, 2011: 152).
 - 3) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de SS
 - 4) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal y 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 (también en art. 5.i y j).
 - 5) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida (art. 5.f RD).
 - 6) Están sujetas a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los SPE, la ITSS y demás órganos de control (art. 5.k RD).
 - 7) En el desarrollo de su actividad se tendrá que dejar constancia en los términos que indique el SPE que la autorice, la condición de autorizada y el número de autorización en todo lugar donde figure su nombre.

9. Modificado por el art. 9 RD-L 3/2011, de 18-2, para incidir especialmente en los jóvenes con déficit de formación, los parados de larga duración y las personas en situación de exclusión social, así como otros que se puedan determinar.

- 8) Tendrán que disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los SPE, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como AC autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos (art. 5.m RD).
 - 9) Presentar con una 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 Disp. Adic. Primera, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación (art. 5.n RD).
 - 10) Llevar una contabilidad separada para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad (art. 5.o RD).
- e) Está vetado el recurso a cualesquiera de las AC por parte de las Administraciones públicas para la contratación de personal temporal, siendo necesario que se acuda a los SPE (Disp. Adic. Segunda RD).

El art. 6 RD, en cumplimiento de las previsiones del art. 21 bis.3 LE, establece las bases de la creación del sistema telemático común. Establece que dentro del marco del Sistema de Información de los SPE se creará –entre tanto, véase la Disp. Transit. Tercera RD- dicho espacio al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por el SPEE y los SPECCAA respecto de las AC autorizadas, así como la información que estas agencias les suministren. Este espacio permitirá: 1) Comunicar electrónicamente las autorizaciones concedidas para constituirse como AC. 2) Acceder a la relación actualizada de AC autorizadas con objeto de que sean conocidos por los distintos SPE y la ciudadanía, estando disponible en las webs de dichos SPE. 3) Realizar el suministro de información periódica sobre demandas y ofertas de empleo y resto de actividades realizadas como AC –recordemos que se tendrá que hacer con una periodicidad al menos mensual-. 4) Complimentar la memoria anual. 5) Aportar por las AC que tengan convenio de colaboración la información resultante de su gestión.

4. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN COMO COLABORADORES DE LOS SPE

Las AC autorizadas, ya sean públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, podrán ser consideradas entidades **colaboradoras de los SPE** mediante la suscripción de un convenio de colaboración con el SPECCAA competente conforme al procedimiento establecido por ella respecto de las que hayan sido autorizadas para operar en su ámbito territorial y el SPEE respecto de las AC autorizadas para actuar en CCAA

donde no se haya producido el traspaso de competencias (arts. 16 y 19 RD). Por tanto aquí la competencia está marcada por la distribución competencial de las labores de intermediación de la Administración con la que se viene a cooperar. Y por tanto, con independencia de quién las haya autorizado. No obstante, sí es necesario que los SPECCAA comuniquen al SPEE los convenios que hayan suscrito en su ámbito territorial a efectos de su conocimiento y comunicación a los órganos e instrumentos del SNE (art. 18.3 RD).

La LE, junto con el desarrollo reglamentario ha precisado el alcance de dicha colaboración. En tanto la Ley se ha centrado en las cuestiones relacionadas con los cumplimientos de los perceptores de desempleo, el RD, lógicamente va más allá. Así, estas AC tendrán que cumplir con unas obligaciones específicas que se suman a las comunes a toda AC. Concretamente, deberán desarrollar su actividad con sujeción a lo establecido en el convenio de colaboración y, específicamente:

Realizar las acciones objeto del convenio de colaboración en los términos y condiciones señalados en el mismo (art. 17.a) RD). Y, como se ha venido señalando continuamente, estas serán gratuitas para trabajadores y empresarios (arts. 22.3 LE y 17.e) RD).

Suministrar la información que se contemple en el convenio de colaboración, en el formato que se requiera, y específicamente en relación con las personas atendidas y sus perfiles, así como en relación con las ofertas de empleo y los perfiles que correspondan con las mismas (art. 17.a) RD).

El convenio de colaboración deberá regular también los mecanismos de comunicación por parte de las AC de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo previstas en el art. 231.1 LGSS con la finalidad de que los SPE puedan adoptar las medidas que en su caso procedan (art. 21.bis.5 LE y 17.b) RD).

En este sentido, incluido el ámbito del cumplimiento de las obligaciones del perceptor de prestaciones y subsidio de desempleo, tales AC, tal y como se venía haciendo ya por las AC sin fines lucrativos, serán competentes a efectos de la exigencia de presentación del justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo, renovación y comparecencia cuando sea requerido por éstas, y aceptación de colocación adecuada ofrecida por ellas (véase también arts. 17.1. a) y b) y 2, 24.3 y 25.4. a) LISOS).

La colaboración se extiende ahora a otras cuestiones relativas igualmente al cumplimiento de las obligaciones correspondientes a los perceptores de las prestaciones y subsidios de desempleo. De manera que con independencia de su obligación de inscribirse como demandantes de empleo en el SPE y la suscripción ante éste del compromiso de actividad (art. 27.1 LE), las AC colaboradoras con aquél podrán

determinar los trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones de promoción, formación o reconversión profesionales en los que deban participar aquellos (art. 231.1.c) LGSS), sustituyendo éstas a la referencia que se hacía a los SIPEs. No obstante, el art. 17.2 LISOS se sigue refiriendo exclusivamente al SPE. Por el contrario, el art. 25.4.b) LISOS sí se refiere a las AC pero sólo respecto de las acciones de orientación e información profesional realizadas por aquéllas en el ámbito de su colaboración.

Estar sujetas a las acciones que pudieran realizar los SPE con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio de colaboración (arts. 17, 20, Disp. Adic. Primera RD. y Disp. Final Tercera L. 35/2010).

Sólo recibirán financiación de los SPE aquellas AC que suscriban convenios de colaboración con ellos, pero a su vez se pretende evitar que las AC sólo desarrollen actividades financiadas con fondos públicos (exp. Motiv. RD). Por ello se exige se exige para la concertación del convenio de colaboración que éstas mantengan un porcentaje mínimo de actividad que realicen con cargo a fondos no provenientes de los SPE. En caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro deberán realizar al menos un 40% 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 10% de actividad con fondos no provenientes de aquéllos (art. 17.f) RD). El incumplimiento de los porcentajes será causa de extinción del convenio (art. 20, tercer párr RD). Si bien se mira, y pese a lo que se señala en el Preámbulo del RD, más que evitar una financiación exclusiva con fondos públicos lo que se elude es que éstos sean en su integridad procedentes de los SPE, pudiendo percibirse de otras instituciones de carácter público, bien de sus actividades económicas.

El convenio, contendrá como mínimo, los extremos fijados en el art. 17.3 RD, que pretenden, en definitiva, la identificación del ámbito temporal, material y subjetivo del convenio; elementos relativos a un compromiso y garantía de eficacia así como forma de financiación; controles y causas de extinción o procedimientos para su modificación; mecanismos de comunicación de la información, con especial interés en las incidencias en relación con las obligaciones de trabajadores y solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo del art. 231.1 LGSS. En particular, respecto de las causas de extinción el RD sólo establece una, la ya referida a los porcentajes mínimos de ingresos externos al SPE a las que hay que añadir, lógicamente, la pérdida de la autorización. Es de suponer, que además de incluirse los posibles incumplimientos de sus deberes fijados por las normas y por el convenio, y entre ellos los vinculados a la eficacia de su actividad, también se reconocerá el derecho a su resolución por la AC en virtud de incumplimientos del convenio por parte de los SPE.

Como ya hemos anticipado, respecto del cumplimiento de los convenios existe un procedimiento de seguimiento y evaluación específicos que se encuentra previs-

to en el arts. 17.3.g), 20 y Disp. Adic. Primera RD y Final.3 L 35/2010. Conforme a tales preceptos, las AC facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, para evaluar el resultado de las acciones convenidas. Dicha evaluación y seguimiento se centrará en las acciones convenidas tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos¹⁰. Concretamente se verificará a los seis meses del inicio de la vigencia del convenio y, con posterioridad, anualmente, si se cumple o no el requisito del porcentaje mínimo de ingresos no procedentes de los SPE.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Castellanos, M^a Mar , *La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines*, Navarra, Thomson Reuters, 2009,
- Calvo Gallego, Fco. Javier y Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, “Nuevas normas de intermediación y empresas de trabajo temporal”, *Temas Laborales*, n^o 107/2010, pp. 303-335.
- De la Casa Quesada, Susana, “Las empresas de recolocación (outplacement) y nuevos derechos del trabajador a la prevención del desempleo”, *Trabajo*, n^o 20/2007, pp137-168.
- De la Casa Quesada, Susana, Vallecillo Gámez, M^a Rosa, Molina Navarrete, Cristobal, “Empleo a tiempo parcial y temporal, <<reciclaje>> profesional e <<itinerarios personalizados de empleo>>;¿modernizarse o hacer siempre lo mismo?. (Comentario a los Reales Decretos Leyes 1/2011 y 3/2011)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, N^o 336/2011, pp. 123-176.
- García Gil, Begoña, “Novedades y modificaciones a la Ley de Empleo”, *Aranzadi Social*, n^o 1, 2011, pp. 1-27.
- Goerlich Peset, Jose M^a, “Reformas en materia de empleo y de empresas de trabajo temporal”, Alfonso Mellado, C.L, Blasco Pellicer, A, Camps Ruiz, L.M, Goerlich

10. Número de personas atendidas; n^o de personas atendidas perceptoras de las prestaciones por desempleo; número de personas atendidas pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción; número de ofertas y puestos de trabajo cubiertos con las personas atendidas como resultado de su actividad de intermediación; número de contratos de trabajo suscritos por las personas atendidas; número de contratos de trabajo indefinidos suscritos por las personas atendidas; otros indicadores correspondientes al resto de servicios ofrecidos por la agencia. Todos estos indicadores parecen centrarse en la actividad de pura intermediación, incluyendo el resto en la genérica referencia a <<otros indicadores correspondientes al resto de servicios ofrecidos por la agencia>>.

Peset, *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, pp. 153-183.

Lázaro Sánchez, Jose Luis, *La intermediación en el mercado de trabajo*, Sevilla, CARL, Mercablum, 2003.

Sáez Lara, Carmen, “Espacio y funciones de las Empresas de Recolocación”, *Temas Laborales*, nº 107/2010, págs. 337 a 373.

Serrano Falcón, Carolina, *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas*, Granada, Comares, 2009.

Toscani Giménez, Daniel, “El nuevo marco legal de los servicios de colocación y empleo. Especial referencia a las agencias privadas de empleo y empresas de trabajo temporal tras la reforma laboral de 2010”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Nº 335/2011, pp. 129-170.

Valdés Dal-Re, Fernando, “La reforma de la intermediación laboral”, *Relaciones Laborales*, nº 21-22/2010, pp. 129-157.