
Ingrés a l'empresa

Intermediació i reclutament de treballadors

PID_00246338

Miquel Àngel Purcalla Bonilla

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Intermediació laboral i reclutament de persones	7
1.1. Una lectura pràctica sobre la intermediació i la col·locació	7
1.2. Noció prèvia sobre el reclutament de persones	11
1.3. Fonts de reclutament intern	12
1.4. Fonts de reclutament extern	13
1.4.1. Currículums espontanis	13
1.4.2. Anuncis als mitjans de comunicació	13
1.4.3. Reclutament electrònic (<i>e-recruitment</i>)	13
1.5. Empreses privades de selecció de personal	14
1.6. Empreses privades de treball temporal	15
1.7. Agències públiques d'ocupació	19
1.7.1. Idees clau	19
1.7.2. El sistema espanyol	21
1.8. Cercatalents (<i>headhunters</i>)	25
1.9. Recol·locació (<i>outplacement</i>)	25
1.10. Institucions educatives	29
1.11. Associacions professionals	29
1.12. Sindicats	29
1.13. <i>Networking</i>	29
1.14. Agències privades de col·locació	30
2. Cessió il·legal de treballadors	32
2.1. Concepte	32
2.2. Efectes i responsabilitats	34
3. Les empreses multiservei	36

Introducció

Aquest mòdul té la finalitat de presentar els diferents mitjans de reclutament de mà d'obra, exclosa la selecció de personal i les seves tècniques, i per a això se centra en els mecanismes d'intermediació i col·locació, públics i privats, en el mercat de treball. Es porta a terme una lectura pràctica del tema, actualitzada el maig de 2017, amb el complement de les dades jurídiques necessàries per a comprendre'l més bé, per exemple per a entendre quines són les formes legals d'intermediació entre oferta i demanda de mà d'obra, i quines fórmules es consideren, per contra, il·legals.

Objectius

- 1.** Identificar, analitzar i valorar les principals fonts de reclutament de persones que utilitzen les organitzacions empresarials.
- 2.** Comprendre la importància de la intermediació en el mercat de treball, tant pública com privada.
- 3.** Assimilar les diferències clau entre les diverses fórmules d'intermediació.
- 4.** Aprendre les nocions bàsiques per a diferenciar la cessió legal de la cessió il·legal de treballadors.
- 5.** Disposar d'una bibliografia web de reforç i consulta per als temes abordats.

1. Intermediació laboral i reclutament de persones

1.1. Una lectura pràctica sobre la intermediació i la col·locació

La intermediació laboral, d'acord amb la norma que n'estableix el concepte (article 20 RDL 3/2015, de 23 d'octubre), és «el conjunt d'accions que tenen per objecte posar en contacte les ofertes de treball amb els demandants de feina per a la seva col·locació i, amb independència de l'agent que la faci, la intermediació és un servei públic».

La intermediació laboral té com a finalitat, doncs, proporcionar als treballadors una feina adequada a les seves característiques, i també facilitar als ocupadors els treballadors més apropiats als seus requeriments i necessitats. Això demostra clarament la seva importància pràctica en el mercat de treball, i més en la situació econòmica actual, que requereix un esforç d'intermediació molt gran com a resposta a l'atur creixent. A més a més, s'entén per *intermediació laboral* l'«activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resultin excedents en processos de reestructuració empresarial», quan aquella hagi estat establerta o acordada amb els treballadors o els seus representants en els plans socials o programes de recol·locació corresponents.

Els agents d'intermediació són, d'una banda, els **serveis públics d'ocupació**, per si mateixos o a través de les entitats que hi col·laborin; d'una altra, les **agències de col·locació** degudament autoritzades. En efecte, les activitats de mediació i interposició entre oferta i demanda de mà d'obra:

1) No es poden dur a terme en règim de monopoli públic (via serveis públics d'ocupació), ja que això suposaria una situació d'abús de situació dominant en el mercat, especialment quan aquest monopoli, segons les instàncies de la Unió Europea (judicials –STJUE, assumptes *Macrotron*, *Job Centre* i *Carra*–) i la normativa internacional (Conveni OT núm. 181/1997 sobre agències privades de col·locació), no està desgraciadament en condicions de satisfer, per a tots els tipus d'activitats, la demanda que hi ha en el mercat de treball. Per aquest motiu, a Espanya i en el trienni 1993-1995, es va trencar el monopoli de l'INEM (actual Servei Públic d'Ocupació Estatal) i es va obrir el reconeixement jurídic de les empreses de treball temporal i de les agències de col·locació, la qual cosa va venir acompanyada amb els canvis normatius corresponents.

2) Considerades des de l'àmbit comunitari en clau de dret de la competència més que de dret laboral, les activitats referides obeeixen al fet que els ciutadans comunitaris han de tenir les mateixes oportunitats que els nacionals per a

recórrer als serveis públics d'ocupació a l'hora de buscar feina en un altre Estat membre (art. 145 a 150 del Tractat de funcionament de la Unió Europea; art. 5 del Reglament del Consell 1612/1968, de 15 d'octubre; art. 29 de la Carta europea de drets fonamentals; Estratègia Europea 2020; Xarxa Eures –creada per la Decisió de la Comissió Europea de 22 d'octubre de 2003–).

Ara bé, la consideració comunitària de l'activitat de col·locació com a activitat econòmica, i no com a prestació de servei públic de solidaritat i lluita contra l'atur, juntament amb la ruptura del monopoli dels serveis públics d'ocupació abans esmentada (i l'afavoriment clar de les iniciatives privades), ha comportat la creació d'un **mercat de col·locació europeu** que és conseqüència de les llibertats de prestació de serveis i de circulació de treballadors. En aquest sentit s'han pronunciat les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 23.4.1991 (assumpte *Macrotron*), 11.12.1997 (assumpte *Job Center*) i 8.6.2000 (assumpte *Giovanni Carra*). Així les coses, quin és l'escenari normatiu actual del sistema públic d'intermediació? Res millor que una taula (núm. 1) per a reflectir-lo:

Taula 1. Serveis autonòmics d'ocupació i servei d'ocupació estatal

Autonomies	Serveis autonòmics d'ocupació
Andalusia	Servei Andalus d'Ocupació. Llei 4/2002
Aragó	Institut Aragonès d'Ocupació. Llei 9/1999
Astúries	Servei Públic d'Ocupació d'Astúries. Llei 3/2005
Illes balears	Servei d'Ocupació de les Illes Balears. Llei 7/2000
Illes canàries	Servei Canari d'Ocupació. Llei 12/2003
Cantàbria	Servei Cantàbre d'Ocupació. Llei 1/2003
Castella - la Manxa	Servei Públic d'Ocupació de Castella - la Manxa. Llei 2/2003
Castella i Lleó	Servei Públic d'Ocupació de Castella i Lleó. Llei 10/2003
Catalunya	Servei d'Ocupació de Catalunya. Llei 17/2002
Comunitat valenciana	Servei Valencià d'Ocupació i Formació. Llei 12/2000
País basc	Portal d'ocupació del Servei Basc d'Ocupació. País Basc, Ceuta i Melilla encara depenen de l'INEM (SPEE).
Extremadura	Servei Extremeney Públic d'Ocupació. Llei 7/2001
Galícia	Servei Públic d'Ocupació de Galícia. Decret 251/2007
Madrid	Servei Regional d'Ocupació. Llei 5/2001
Murcia	Servei Regional d'Ocupació i Formació de Múrcia. Llei 9/2002
Navarra	Servei Navarrès d'Ocupació. RD foral 148/98
La Rioja	Servei de La Rioja d'Ocupació. Llei 2/2003

Font: Servei Públic d'Ocupació Estatal (anterior INEM): Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. <https://www.sepe.es/>

Bibliografia web

Tots els serveis públics autonòmics citats tenen la seva pròpia web:

Andalusia: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html>

Aragó: <http://www.aragon.es/inaem>

Astúries: <http://www.asturias.es/portal/site/trabajastur>

Cantàbria: <http://www.empleacantabria.com/es/portal.do;jsessionid=740E7D00D678DC7D2D4B05E3FEB9BAA1>

Castella - la Manxa: <http://www.castillalamancha.es/tema/Empleo>

Castella i Lleó: <http://www.empleo.jcyl.es/>

Catalunya: https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_es/home.html

Extremadura: <http://extremaduratrabaja.gobex.es/>

Euskadi: <http://www.lanbide.euskadi.eus/inicio-lanbide/>

Galícia: <http://emprego.xunta.es/cmsproM/>

Illes Balears: <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=ca&coduo=1464>

Illes Canàries: www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce

La Rioja: <http://www.larioja.org/empleo-formacion/es>

Madrid: http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home

Múrcia: <http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=8&IDTIPO=180>

Navarra: <http://www.navarra.es/NR/exeres/A0D2A523-BCB0-4D12-B927-629698CCF706.htm>

Comunitat Valenciana: <http://www.servef.gva.es/>

La intermediació pública en el mercat de treball mitjançant aquests serveis autonòmics ha de ser un instrument eficaç de gestió d'ocupació, facilitador de la trobada dels agents en el mercat de treball, facilitador d'accions d'equitat i defensa dels drets laborals i promotor de la millora de l'ocupabilitat de les persones (informació i orientació).

El sistema actual d'intermediació laboral té, no obstant això, greus desajustaments. Així, no és del tot coherent amb el Conveni núm. 181, de 1997, de l'OIT, que és un conveni internacional aplicable a qualsevol part de l'Estat. Efectivament, tenim articulats un sistema d'intermediació laboral d'acord amb aquest Conveni, en el qual únicament es permeten els agents públics i els privats **sense ànim de lucre** i es veta l'activitat d'aquells que busquen el benefici econòmic de l'activitat de col·locació. No obstant això, no hi ha correlació respecte a la consideració com a agències privades d'ocupació dels subjectes que aquest Conveni recull en l'article 1 com a tals (per exemple, les empreses de recol·locació *-outplacement-*, sobre les quals tractarem més endavant).

La col·locació consisteix en una sèrie d'actes jurídics previs a la subscripció del contracte de treball que pretenen aconseguir la «trobadura entre el demandant de feina i l'ofertant d'una col·locació» o, vist des de la perspectiva contrària, «entre qui demana mà d'obra i la persona que ofereix els seus serveis».

A més d'aquest objectiu principal, la col·locació està estretament relacionada amb d'altres: com que permet obtenir informació sobre les necessitats empresarials de mà d'obra, és instrumental a l'elaboració de programes per aconseguir un elevat nivell d'ocupació i una formació professional adequada, i també el suport al reciclatge professional dels treballadors i la confecció d'estadístiques sobre dades d'ocupació i atur i sobre qualificacions professionals d'aquells. Quant a la regulació, sobre la política de col·locació incideix, en primer lloc, el mandat constitucional als poders públics de fer una política orientada a la plena ocupació (art. 40.1 CE), a més de sostenir amb prou presenciacions les polítiques d'atur (art. 41 CE).

El règim jurídic que regula la intermediació laboral a Espanya s'estructura bàsicament mitjançant dues normes:

- El Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei d'ocupació.
- L'RD 1796/2010, de 30 de desembre.

La primera d'aquestes normes enumera els **agents mediadors** que poden actuar en el mercat laboral, entre els quals hi ha els serveis públics d'ocupació (estatal i autonòmics), i també les agències de col·locació sense finalitats lucratives. La segona norma, el **règim d'autorització i activitat** de les agències de col·locació diferents dels serveis públics d'ocupació.

Ara bé, què passa amb la resta dels agents mediadors considerats pel Conveni núm. 181, de 1997, de l'OIT? Breument: no es regulen en cap norma o, amb sort, estan regulades com en el cas de les empreses de treball temporal (que no fan intermediació, sinó directament contractació i cessió legal de treballadors), però no en el cas dels gabinets de selecció o de les empreses de recol·locació, quan totes elles són considerades com a agents d'ocupació pel Conveni núm. 181 de l'OIT.

Per les raons esmentades, el contingut de la normativa referida és incomplet. D'una banda, no ha reordenat el conjunt normatiu dispers que articula avui la política d'ocupació en els diversos nivells territorials (locals i autonòmics), ni ha establert, com hauria estat desitjable, un catàleg amb la llista de drets d'empremta constitucional reconeguts a l'aturat que busca una feina remunerada (per exemple, el dret a no ser discriminat en l'accés a la feina, el dret a la igualtat en els processos de selecció o el dret a impugnar davant la jurisdicció

social els abusos o arbitriarietats comesos durant el procés de selecció, entre altres possibles i imaginables). A més a més, s'ha desaprofitat clarament en la normativa esmentada l'oportunitat d'establir algun tipus de regulació sobre altres tipus d'intermediació que, com se sap, intervenen en el mercat de treball (gabinets de recol·locació, cercatalents –*headhunters*–, gestories de bancs informàtics sobre l'ocupació, etc., com hem indicat), encara que només fos per recollir els principis generals de la seva ordenació, els seus objectius i els seus límits, de manera que aquesta regulació bàsica servís com a punt de trobada i nucli d'articulació per a una pluralitat de regulacions especials.

En aquest sentit, és clar que les **borses de treball o agències de col·locació «virtuals»** viuen un moment creixent que hauria merescut cert tractament, si més no col·lateral, en la normativa. De fet, algunes d'aquestes gestories de bancs de dades informàtiques sobre l'ocupació es defineixen expressament com a instrument d'intermediació laboral, encara que d'altres assenyalen expressament el contrari.

El cas paradigmàtic de borsa de treball virtual és el d'**Infoempleo** (www.infoempleo.com), portal creat per l'entitat de selecció de personal Círculo de Progreso, que compleix un doble servei explícit: es dirigeix a les empreses que demanen un determinat perfil i al candidat que opta per un lloc de treball o busca informació sobre sortides professionals; també és molt digne d'esment **Infojobs** (<https://www.infojobs.net/>).

Una última dada introductòria d'interès:

És infracció administrativa greu la «publicitat per qualsevol mitjà de difusió d'ofertes de treball que no responguin a les condicions reals del lloc ofert, o que continguin condicions contràries a la normativa aplicable» (art. 15.5 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social).

Mentre que és infracció molt greu «sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, la difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés al treball per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'Estat» (art. 16.2.c de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social).

Totes dues infraccions són sancionables per part de la Inspecció de Treball, amb multes que van des de 626 fins a 6.250 euros (falta greu) i de 6.251 a 187.515 euros (molt greu).

1.2. Noció prèvia sobre el reclutament de persones

El procés de reclutament inclou el conjunt de procediments que tenen com a objectiu atreure candidats i candidates potencialment qualificats i capaços d'ocupar el lloc de treball ofert.

Així, cal integrar tot el conjunt d'activitats de què l'organització disposi amb la finalitat d'aconseguir atreure un nombre suficient de candidats potencialment vàlids i poder-los incorporar al procés de selecció pròpiament dit.

En la fase de reclutament, les empreses ofereixen informació i divulguen les seves necessitats contractuals, d'aquesta manera el mercat laboral coneix les oportunitats que es generen. L'objectiu fonamental és disposar del nombre més elevat possible de candidats, sense candidats no hi ha selecció, només hi ha ocupació. Les organitzacions han de planificar de forma acurada el reclutament, ja que els errors que es puguin cometre posen en perill el procés de selecció.

A manera d'exemple, si els candidats no són prou adequats o n'hi ha un nombre excessiu, això pot o bé bloquejar o bé alentir el procés de selecció.

Es parla de **reclutament extern** quan les persones que pretenem incorporar són alienes a l'empresa, i és **intern** quan les persones objecte de reclutament pertanyen a la mateixa empresa i pot esdevenir una promoció o un canvi geogràfic. L'empresa contractant ha d'elaborar un document en el qual es reflectixin els avantatges i les limitacions del reclutament, tant de l'intern com de l'extern (vegeu la taula 2 i la taula 3).

Taula 2. Reclutament intern

Avantatges	Limitacions
<ul style="list-style-type: none"> • Detecció ràpida de possibles candidats. • Menys esforç i cost. • Procés d'integració més fàcil i ràpid. • Compliment d'expectatives professionals internes. • Devolució de la inversió de l'empresa en la formació de personal feta. 	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil que es busca no és habitual en el si de l'empresa. • Pot generar conflicte d'interessos entre candidats, «clans» i departaments. • Pot induir a <i>l'statu quo</i>. • No facilita el canvi. • Pot crear enveges i desavinences.

Taula 3. Reclutament extern

Avantatges	Limitacions
<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta posicions d'obertura al canvi. • Facilita l'entrada de persones amb noves experiències. • Aprofita la inversió en formació d'altres empreses. • Retorna la formació feta pels candidats a l'empresa. • Renova les persones de l'empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • És un procés més costós en temps i diners. • És menys segur ja que els candidats poden «maquillar» el seu perfil. • Els candidats poden ser vistos com a amenaces pels que tenien expectatives de promoció interna. • Pot generar desmotivació en el personal intern. • Es pot percebre com una deslleialtat de l'empresa respecte als seus empleats. • Pot generar augments o desajustaments en la política salarial.

1.3. Fonts de reclutament intern

Per a poder reclutar internament cal tenir un coneixement objectiu i actualitzat de les persones de l'organització. Per a això, se n'hauria de tenir perfectament identificada tota la plantilla.

La localització de candidats interns es pot fer mitjançant eines informàtiques. En aquest sentit, els programes informàtics seran de gran utilitat ja que es podrà anunciar la convocatòria de llocs vacants. Habitualment, els llocs de treball convocats són anunciats al tauler d'anuncis, mitjançant comunicats interns, als butlletins interns o per mitjà del correu electrònic o la intranet.

1.4. Fonts de reclutament extern

Hi ha multitud de formes de reclutament extern, de manera que l'empresa ha d'optar per una segons el cost i la rapidesa. A continuació, sense ànim de ser exhaustius, detallarem les formes més usuals.

1.4.1. Currículums espontanis

Són els currículums que arriben amb certa freqüència a les empreses de forma espontània. L'empresa receptora l'única cosa que ha de fer és construir una base de dades que li sigui útil per a utilitzar-la quan tingui necessitats de reclutament.

1.4.2. Anuncis als mitjans de comunicació

Un dels avantatges dels anuncis a la premsa (especialment als suplementos dominicals), la ràdio i la televisió és que pot arribar a un nombre molt important de persones. Ara bé, també pot suposar tant la recepció d'una allau de sol·licituds, com tenir una resposta escassa de la proposta feta. Aquests anuncis han de reunir diversos elements:

- Una descripció breu del lloc de treball.
- Els requisits formatius i laborals mínims per a cobrir les funcions i les responsabilitats del lloc.
- Poden informar de la companyia o no.
- Descriuen la forma en la qual el candidat ha de sol·licitar el lloc, respectant els canals i terminis marcats.

1.4.3. Reclutament electrònic (*e-recruitment*)

Internet és un instrument molt utilitzat per les empreses, especialment les grans i les multinacionals, per a iniciar els processos de reclutament. Això passa perquè aquest sistema ofereix una gran quantitat d'avantatges, que es poden resumir així:

- Reducció de costos d'implementació de la informació, ja que moltes vegades és gratuïta.

- Reducció de costos en els processos de reclutament, ja que permet reduir la paperassa i facilita la classificació dels currículums obtinguts de forma ràpida i a través de diferents categories.
- Rapidesa i acceleració del procés ja que permet obtenir les dades en temps real.
- Possibilitat d'oferir millor la informació, tant en quantitat com en qualitat, ja que es pot contruir una web corporativa.
- Possibilitats de segmentar la informació per categories ocupacionals, formació, experiència laboral, etc.

1.5. Empreses privades de selecció de personal

Les empreses o gabinets de selecció de personal no s'han vist afectades mai en el nostre ordenament jurídic per la prohibició de la qual van ser objecte les agències de col·locació fins a 1994, ja que en principi i com a mínim formalment, l'objecte d'aquelles empreses no és la intermediació en el mercat de treball (és a dir, per a aconseguir la col·locació del treballador), sinó únicament, des d'un punt de vista material, la selecció dels candidats idonis per a un o diversos llocs de treball. Selecció que porten a terme entre aquells que, prèviament, hi han acudit davant una oferta de treball determinada.

L'empresa de selecció no té, per tant, una finalitat mercantil relacionada amb l'acostament entre la demanda i l'oferta de treball, per la qual cosa no opera tampoc cap restricció quant a la finalitat lucrativa.

Alguns exemples d'empreses de selecció de personal:

http://www.e-gri.com/?q=es/Seleccion_personal_y_Headhunting

<http://spiralpersonal.blogspot.com.es/2015/02/seleccion-de-personal-spiral.html>

La selecció la podran fer tant entitats mercantils dedicades a això (i que, per tant, obtenen d'aquesta activitat el seu benefici econòmic), com altres entitats que no tenen aquell ànim de lucre, però que desenvolupen la mateixa activitat.

Les empreses de selecció únicament quedaven sotmeses a l'obligació general de facilitar als serveis d'ocupació les dades que poguessin sol·licitar en relació amb el compliment de les seves pròpies finalitats i tasques.

En qualsevol cas, no s'ha d'oblidar que les activitats de preselecció del personal també les pot fer el mateix servei públic d'ocupació autonòmic, mitjançant els seus **serveis tècnics d'orientació professional**, col·laborant amb empresaris i treballadors per a fer una selecció objectiva de candidats i cobrir els llocs de treball que figurin en el seu registre d'oferta de treball.

A més d'aquesta tasca de selecció, que pot dur a terme exclusivament una empresa dedicada a això o el servei públic, també cal que aquest últim col·labori en l'esmentada activitat, o bé amb les pròpies empreses de selecció, o bé amb altres entitats sense ànim de lucre. Aquestes empreses connecten, doncs, les vacants de les empreses i els candidats. Així i tot, obtenen la informació mitjançant la publicitat o bé mitjançant ofertes públiques.

1.6. Empreses privades de treball temporal

Se sap que l'ordenament jurídic prohibeix la contractació de treballadors per a cedir-los a altres empreses amb caràcter temporal, excepte quan la cessió es fa per la via d'una **empresa de treball temporal (ETT)** degudament autoritzada (article 43 de l'Estatut dels treballadors; Llei 14/1994, d'1 de juny; Reial decret 417/2015, de 29 de maig).

En l'àmbit comunitari, la Directiva 2008/104, de 19 de novembre, regula la cessió de treballadors per empreses de treball temporal amb la finalitat d'establir un marc de protecció no discriminatori en el qual les condicions essencials de treball i ocupació aplicables a aquests treballadors siguin similars a les que se'ls aplicaria si fossin contractats directament per l'empresa usuària. A més a més, s'estableix com a disposició «mínima» la revisió de les normes legals o convencionals que continguin prohibicions o restriccions a la utilització d'aquesta cessió de treballadors amb la finalitat de comprovar que estan:

«justificades exclusivament per raons d'interès general relatives, sobretot, a la protecció dels treballadors cedits, a les exigències en matèria de salut i seguretat en el treball o a la necessitat de garantir el bon funcionament del mercat de treball i d'evitar possibles abusos».

La cessió de treballadors feta per empreses que no estan degudament constituïdes com a ETT comporta responsabilitats molt diverses:

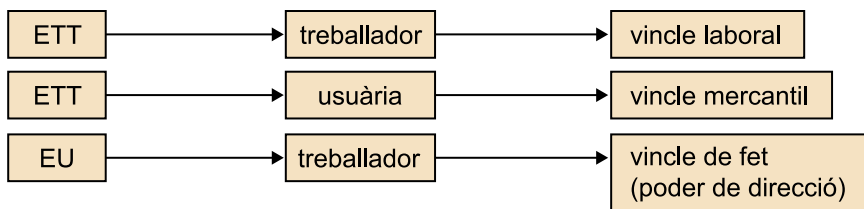
- Administratives (art. 8.2 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social de l'any 2000).
- Penals (art. 312 i 313 del Codi penal).
- Solidària respecte de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social i l'adquisició optativa de la qualitat de treballador fix en qualsevol de les empreses (art. 43.2 ET).

Bàsicament, amb aquesta regulació el que es busca és perseverar en l'**evitació del frau i del dany** als drets dels treballadors, però compassant, al mateix temps, la solució legal d'aquests problemes a les **noves demandes del sistema productiu**.

Cal tenir present que la cessió permanent de treballadors (el lloguer de personal de forma indefinida o *staff leasing*) és una pràctica admesa en altres països, però no està a l'abast de les ETT establertes a Espanya, per la qual cosa, en l'actualitat constitueix una activitat il·lícita, tant si es fa mitjançant una ETT com si no. Les empreses de treball temporal (ETT) contracten treballadors per cedir-los, temporalment, a altres empreses denominades *usuàries* (EU).

Aquesta activitat de cessió només la poden fer les ETT degudament autoritzades. Les empreses de treball temporal també poden actuar com a agències de col·locació (art. 33.6 RDLeg 3/2015).

En el marc d'aquest treball temporal es produeix sempre una triple relació:



Les persones físiques o jurídiques que pretenguin portar a terme l'activitat constitutiva d'empresa de treball temporal, hauran d'obtenir autorització administrativa prèvia de l'autoritat laboral competent, que serà única, tindrà eficàcia en tot el territori nacional i **es concedirà sense límit de durada**. Els requisits per a l'autorització estan establerts en l'article 2 de la Llei 14/1994 d'ETT, i en el Reial decret 4/1995, i són, bàsicament, els següents:

- Disposar de prou estructura organitzativa per a assumir les obligacions corresponents amb relació al seu objecte social.
- Dedicació exclusiva a aquesta activitat. No obstant això, és vàlid que una ETT es dediqui a altres activitats, com la d'agència privada de col·locació, formació per a la qualificació professional i assessorament i consultoria en recursos humans.
- No tenir deutes pendents de caràcter fiscal o de Seguretat Social.
- Incloure en la denominació els termes *empresa de treball temporal* o *ETT*.
- Constituir un aval o garantia financera: la seva quantia és vint-i-cinc vegades el salari mínim interprofessional, en còmput anual vigent, quan es presenta la sol·licitud. L'empresa haurà d'actualitzar anualment la garantia financera, de manera que en els exercicis subsegüents la garantia arribi a un import igual al 10% de la massa salarial de l'exercici econòmic immediat anterior, sense que en cap cas aquest import no pugui ser inferior a vint-

i-cinc vegades el salari mínim interprofessional vigent a cada moment, en còmput anual. L'import de la garantia financera serà retornat a l'ETT quan aquesta hagi cessat en la seva activitat i es comprovi que no té pendents deutes dels quals hagi de respondre, circumstància que haurà d'acreditar davant l'autoritat administrativa que va concedir l'autorització. Per a això, l'ETT ha de presentar els comunicats de baixa en la Seguretat Social de tota la plantilla, les quitances degudament signades pels treballadors i la documentació de no tenir obligacions pendents amb la Seguretat Social. No obstant això, l'autoritat administrativa pot al seu torn comprovar que no hi ha cap procediment judicial pendent sobre aquest tipus de deutes que faci necessari retenir la garantia, i per a això es dirigirà a l'òrgan de la jurisdicció social que sigui competent.

- L'autorització expirarà quan l'empresa deixi de realitzar l'activitat consistent en la posada a disposició de treballadors durant un any ininterromput.

Els contractes que subscriuen les ETT amb les empreses usuàries es denominen *contractes de posada a disposició*, i els supòsits en què es poden utilitzar són els mateixos que podrien justificar la contractació temporal de treballadors per l'empresa usuària:

- Realització d'una obra o servei determinat l'execució del qual encara que limitat en el temps és, en principi, de durada incerta (màxim tres anys, ampliable per dotze mesos segons conveni col·lectiu).
- Eventualitat, és a dir, per a atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa. El límit temporal és clar: sis mesos dins d'un període de dotze, si el conveni aplicable a l'empresa usuària no ha establert una durada diferent; o bé la durada màxima que hagi establert el conveni aplicable a l'empresa usuària, en aquest cas la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període que el conveni prengui com a referència ni, com a màxim, dotze mesos.
- Per substituir treballadors de l'empresa amb dret a reserva de lloc de treball (interí).
- Cobertura temporal d'un lloc de treball permanent mentre duri el procés de selecció o promoció (interí), amb el màxim de tres mesos.
- Contractes de formació i aprenentatge (d'un a tres anys) i contracte de pràctiques (de sis mesos a dos anys).

En el moment de l'extinció del contracte de treball amb el treballador en missió, neix el dret a una indemnització (part proporcional de dotze dies de salari per cada any de servei). Si es declara l'existència d'un acomiadament improcedent i s'han d'abonar, si escau, les indemnitzacions pròpies d'aquell, és res-

ponsable de la indemnització l'ETT. És responsable subsidiàriament l'empresa usuària respecte als treballadors cedits en relació amb les obligacions salarials i de Seguretat Social no satisfetes per l'ETT; en cas d'incompliment de les prohibicions de posada a disposició, la responsabilitat és solidària. A més a més, hi ha responsabilitat solidària de la usuària amb l'ETT quant a l'abonament de la indemnització per final de contracte al treballador cedit.

Si a la finalització del termini fixat per a la posada a disposició el treballador continua prestant serveis a l'empresa usuària, s'ha de considerar que hi està vinculat per un contracte indefinit. Es convertirà també en indefinit (a l'empresa usuària) el treballador que hagi prestat serveis durant més de vint-i-quatre mesos en un període de referència de trenta mesos, amb solució de continuïtat o sense, per a una mateixa empresa (usuària) i en un mateix lloc de treball en virtut de dos o més contractes temporals directes o de successives posades a disposició.

No es poden subscriure contractes per a ocupar llocs de treball que no hagin estat objecte de l'avaluació de riscos laborals, ni per a les activitats que estiguin prohibides a la cessió via ETT, és a dir: les previstes per seguretat i salut en la DA 2a. de la Llei 14/1994 (exposició a radiacions ionitzants en zones controlades –RD 783/2001–, treballs amb exposició a determinats agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció –RD 363/1995–, treballs amb exposició a determinats agents biològics –RD 664/1997–), o determinades situacions (per a substituir treballadors en vaga a l'empresa usuària; quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per acomiadament *ex art.* 50, 51 i 52 ET; per a cedir treballadors a altres ETT).

A més a més, des de l'1.4.2011, es pot contractar via ETT per al següent:

«obres de construcció, treballs de mineria a cel obert i d'interior, treballs propis de les indústries extractives per sondejos en superfície terrestre, treballs en plataformes marines, treballs directament relacionats amb la fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius i els treballs amb riscos elèctrics en alta tensió».

Per conveni col·lectiu sectorial es poden fixar limitacions per a llocs de treball concrets, per raó dels riscos laborals i amb informe raonat que s'afegeixi al conveni.

Per la seva banda, en el sector públic només es prohibeix, des de l'1.4.2011, la contractació via ETT per a cobrir llocs de treball reservats a funcionaris (per exemple, policia local o interventors d'administracions local).

Els drets dels treballadors cedits que **ha de respectar l'ETT** són els següents:

- Informació i formació teoricopràctica suficient i adequada per al lloc de treball.

- La retribució establerta en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària.
- Una indemnització al final del contracte, equivalent a la part proporcional de dotze dies de sou per any d'antiguitat.

Els drets del treballador cedit que **ha de respectar l'empresa usuària** són els següents:

- Informació dels riscos en matèria de seguretat i salut de l'empresa i del lloc de treball en particular. L'ETT ha de rebre aquesta informació.
- Informació i posada a la disposició de les mesures de prevenció i protecció com si fossin treballadors de la mateixa usuària.
- Els representants dels treballadors de l'empresa usuària també representen els treballadors cedits per les ETT.

Els treballadors cedits no solament tenen dret al mateix salari que els de la usuària que facin la mateixa feina, sinó també a durada de jornada, hores extres, descans, treball nocturn, vacances, festius, igualtat de tracte i no-discriminació, prevenció de riscos laborals, menjador d'empresa i guarderies (si n'hi ha), transport (si en té), informació sobre vacants a la usuària.

L'empresa de treball temporal té l'obligació de destinar anualment, per llei, l'1% de la massa salarial bruta a la formació dels treballadors contractats per a ser cedits, a més de cotitzar per aquesta quantitat. Dins d'aquesta quantitat s'inclouen les despeses en formació específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. Per *massa salarial bruta* s'ha d'entendre el conjunt de retribucions salarials i extrasalarials del conjunt de treballadors en missió, exceptuant únicament les quantitats següents:

- Les cotitzacions a la Seguretat Social i altres conceptes de recaptació conjunta amb càrrec a l'empresari.
- Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- Les indemnitzacions relatives a trasllats, suspensions i extincions de contractes de treball.
- Les indemnitzacions o despeses per dietes dels treballadors.

1.7. Agències públiques d'ocupació

1.7.1. Idees clau

El seu objectiu és posar en contacte les persones aturades amb les vacants que hi ha. Aquest servei es configura per mitjà d'una xarxa d'oficines en la qual els aspirants poden rebre orientació professional, informació sobre formació

i sobre les mesures de foment de l'ocupació. Les empreses poden anar a les oficines de col·locació per sol·licitar empleats aturats, sempre que compleixin les modalitats de contractació exigides.

En l'àmbit europeu, l'any 2003 es va crear l'**European Personnel Selection Office**, que és un òrgan de reclutament del personal funcionari, laboral i becaris de les institucions europees. Al mateix temps, s'ha de remarcar l'existència de la xarxa pública **EURES** (<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>), organisme d'intercanvi europeu d'ofertes de treball i eina clau de cerca de feina a la Unió Europea.

En altres països, trobem tres models diversos d'agències públiques de col·locació:

1) El primer, propi d'Alemanya i la Gran Bretanya, és un **model unitari i integral d'intermediació pública** que inclou la gestió de les polítiques actives i passives d'ocupació.

- En el cas alemany se n'encarrega l'Agència Federal d'Ocupació (Bundesagentur für Arbeit, <http://www.arbeitsagentur.de>), estructurada al voltant de deu delegacions regionals (que se superposen als setze *lands* o estats federals) i que té la seu central a Nuremberg (Baviera).
- I en el cas britànic, l'agència central Jobcentre Plus Direct, una xarxa pública estructurada en vuitanta-cinc districtes (nou regions angleses, Escòcia i Gal·les) que també gestiona les polítiques actives i passives d'ocupació en les seves oficines, denominades *jobcentre plus offices* (<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>).

2) El segon model és el de Portugal i França. Aquests països gestionen **les polítiques actives** de forma centralitzada en un òrgan (Instituto do Emprego e Formação Profissional –*centres d'emprego* en sis grans regions– i Agence Nationale Pour l'Emploi –*agences locals* en vint-i-dues regions–, respectivament), però l'**atur** (política passiva) en un altre òrgan diferent.

- El sistema d'intermediació francès es pot consultar a <http://www.pole-emploi.fr/accueil/> i el portuguès a <http://www.iefp.pt>.
- També és molt interessant la web <http://www.netemprego.gov.pt>, que és un sistema portuguès de cerca de feina a través de la xarxa.

3) El tercer model és l'italià, semblant al d'Espanya pel que fa a la **desagregació territorial i competencial** de les polítiques actives i passives d'ocupació.

El model italià combina una agència pública estatal (agència tècnica Italia Lavoro, <http://www.italialavoro.it>) i serveis regionals (Agenzia Regionale, per exemple <http://www.arifl.it/> –Llombardia–). Com a xarxa telemàtica de co-

ordinació de totes les ofertes de treball a Itàlia a les diverses regions, és de summa utilitat consultar la web <http://europalavoro.lavoro.gov.it/EuropaLavoro/Glossario/Borsa-nazionale-del-lavoro>.

1.7.2. El sistema espanyol

Es reconeix i regula per la Llei d'ocupació el paper de dues administracions, l'estatal i l'autonòmica (CA), en la planificació i execució de les polítiques d'ocupació, amb atribució de les competències que corresponen a l'una i l'altra.

En concret, les CA poden resultar competents, de conformitat amb la Constitució i els seus estatuts d'autonomia, tant per a executar la política estatal d'ocupació com per a desenvolupar al seu territori polítiques d'ocupació pròpies, mentre que correspon al Govern la coordinació i instrumentació normativa de la política d'ocupació estatal. La coordinació entre els àmbits estatal i autonòmic de competència en matèria d'ocupació s'aconsegueix mitjançant la participació de les CA en l'elaboració dels plans nacionals d'acció per a l'ocupació. Per mitjà d'aquesta via les CA establiran els programes d'ocupació autonòmics, i també mitjançant la seva presència en la Conferència Sectorial d'Assumptes Laborals.

Si bé les atribucions en matèria d'ocupació estan compartides (per exemple, la funció d'execució en matèria d'intermediació laboral, el registre o comunicació dels contractes, les autoritzacions d'agències de col·locació, les gestions i control de les polítiques d'ocupació i de les subvencions i ajudes públiques de foment de l'ocupació, les escoles taller i cases d'ofici, les funcions sancionadores, els fons de promoció d'ocupació), no succeeix el mateix amb **la gestió i el control de les prestacions econòmiques per atur**, àmbit en el qual la competència se segueix atribuint en exclusiva al Govern, a través del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, i més específicament del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

El **Sistema Nacional d'Ocupació** ha de garantir el compliment de les finalitats següents:

- Fomentar l'ocupació i donar suport a la creació de llocs de treball, especialment dirigits a persones amb més dificultat d'inserció laboral.
- Oferir un servei d'ocupació públic i gratuït a treballadors i empresaris, capaç de captar les ofertes de treball del mercat de treball, sobre la base d'una atenció eficaç i de qualitat amb vista a incrementar-ne progressivament les taxes d'intermediació laboral.
- Facilitar la informació necessària que permeti als demandants d'ocupació trobar una feina o millorar-ne les possibilitats d'ocupació i als ocupadors contractar els treballadors adequats a les seves necessitats, assegurant el

principi d'igualtat en l'accés dels treballadors i empresaris als serveis pres-tats pel Servei Públic d'Ocupació.

- Assegurar que els serveis públics d'ocupació, en l'àmbit de les competèn-cies respectives, apliquen les polítiques actives d'acord amb els principis d'igualtat i no-discriminació i promouen la superació dels desequilibris territorials.
- Garantir l'aplicació de les polítiques actives d'ocupació i de l'acció protec-tora per atur.
- Assegurar la unitat del mercat de treball a tot el territori espanyol i la seva integració al mercat únic europeu, i també la lliure circulació dels treba-lladors.
- Impulsar la cooperació del Servei Públic d'Ocupació i de les empreses en les accions de polítiques actives i qualificació professional que aquestes desenvolupin i que puguin resultar efectives per a la integració laboral, la formació o requalificació dels aturats.

En línia amb el compliment d'aquests objectius, són dos els **òrgans** en què es vertebrava el Sistema Nacional d'Ocupació, en el si del qual opera el Servei Nacional d'Ocupació com a organisme autònom que té com a principal funció l'ordenació, el desenvolupament i el seguiment dels programes i de les mesures de la política d'ocupació:

- La **Conferència Sectorial d'Assumptes Laborals**, com a instrument ge-neral de col·laboració, coordinació i cooperació entre l'Administració de l'Estat i la de les comunitats autònomes en matèria de política d'ocupació i, especialment, en l'elaboració dels plans nacionals d'acció per a l'ocupació. Així mateix, li correspon l'aprovació del Programa anual de treball del Sis-tema Nacional d'Ocupació.
- El **Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació** com a òrgan con-sultiu de participació institucional en matèria de política d'ocupació. Està integrat per un representant de cadascuna de les comunitats autònomes i pel mateix nombre de membres de l'Administració General de l'Estat, de les organitzacions empresarials i de les organitzacions sindicals més repre-sentatives.

Les **funcions** del Sistema Nacional d'Ocupació són les següents:

- Aplicar l'Estratègia europea d'ocupació mitjançant els plans nacionals d'acció per a l'ocupació. En aquest sentit, recordeu la tríada sobre la qual pivota l'entramat de la política d'ocupació: directrius i recomanacions co-

munitàries, plans nacionals d'acció per a l'ocupació i plans autonòmics d'ocupació.

- Garantir la coordinació i cooperació del Servei Públic d'Ocupació Estatal i els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes, prestant especial atenció a la coordinació entre les polítiques actives d'ocupació i les prestacions per atur.
- Establir objectius concrets i coordinats a través del Programa anual de treball del Sistema Nacional d'Ocupació que permetin avaluar els resultats i l'eficàcia de les polítiques d'ocupació i definir indicadors comparables.
- Impulsar i coordinar l'adaptació permanent dels serveis públics d'ocupació a les necessitats del mercat de treball, en el marc dels acords que s'assoleixin en la Conferència Sectorial d'Assumptes Laborals.
- Informar, proposar i assessorar les administracions públiques sobre qüestions relacionades amb les polítiques actives d'ocupació.
- Analitzar el mercat laboral en els diferents sectors d'activitat i àmbits territorials amb la finalitat d'adequar les polítiques actives d'ocupació a les seves necessitats, i també per a determinar la situació nacional d'ocupació que contribueixi a fixar les necessitats de treballadors estrangers, d'acord amb la normativa derivada de la política migratòria.

Els **serveis públics d'ocupació de les CA** tenen com a principal funció l'exercici de les funcions necessàries per a la gestió de les polítiques actives, i també la col·laboració amb el Servei Públic Estatal. Quant a l'organització, s'han de dotar dels òrgans de direcció i de prou estructura per a la prestació del servei al ciutadà, comptant amb la participació dels interlocutors socials. Finalment, la Llei d'ocupació assenyala que les polítiques actives desenvolupades a les CA i que no tinguin l'origen en el Servei Públic d'Ocupació Estatal s'han de finançar amb fons de la mateixa Comunitat, o si escau, amb fons provinents de la Unió Europea.

La intervenció autonòmica en matèria d'intermediació s'origina amb la creació del Servei Català de Col·locació (SCC), una entitat dependent del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que durant el període 1995-1997 va pretendre ser un servei públic i autonòmic de col·locació, paral·lel a l'INEM. En realitat, l'SCC va ser una mena de «macroagència de col·locació» d'àmbit autonòmic engendada a iniciativa del Govern català i autoritzada per l'INEM, de conformitat amb el que preveu l'RD 735/1995. No obstant la pretensió autonòmica de considerar l'SCC com un servei públic d'ocupació, aquesta afirmació no encaixa amb els requisits mínims que el Conveni de l'OIT de 1948 exigeix a l'efecte de considerar un servei d'ocupació

com a tal: l'existència d'oficines pròpies i l'existència de personal vinculat a aquest servei mitjançant vincle laboral o funcionarial, circumstàncies que no concorrien en el cas de l'SCC.

En la pràctica, pel que s'ha indicat, l'estructura i personal propis van ser molt limitats, ja que el servei es basava en un sistema informàtic de gestió i encreuament d'ofertes i demandes, basat en el suport humà i material de centres col·laboradors (entre d'altres, centres de formació professional, gabinets d'orientació, despatxos de professionals, administracions locals i dependències de l'Administració autonòmica, fonamentalment del Departament de Treball).

L'SCC es va desplegar per l'Ordre de 8 de maig de 1995, que va tractar de cohesionar les iniciatives privades i les de les administracions locals amb les de l'Administració autonòmica. Així, a Catalunya pràcticament no es van autoritzar en aquest període agències de col·locació, sinó que les iniciatives es van enquadrar mitjançant centres col·laboradors de l'SCC, sense autonomia a l'hora de casar ofertes i demandes d'ocupació. A més, l'SCC era un sistema gratuït per a treballadors i empresaris, i era l'Administració autonòmica la que abonava quantitats taxades als centres col·laboradors. Després de la consolidació de la intervenció mitjançant l'SCC, les possibilitats de la Generalitat de Catalunya es van multiplicar a partir de l'assumpció de la gestió dels serveis públics d'ocupació a partir de l'RD 1050/1997, de 27 de juny; no obstant això, aquesta assumpció va generar més d'una disfunció ja que durant algun temps es va mantenir un doble canal d'intervenció: d'una banda, es va conservar l'SCC, com a model d'intervenció parapúblic i, d'altra, funcionaven les denominades *oficines de treball* de la Generalitat, denominació que van rebre les antigues oficines de l'INEM després de ser transferides a la Comunitat Autònoma.

A l'SCC l'ha succeït el Servei d'Ocupació de Catalunya (2002). Actualment, la Llei del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC, creat per la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema de l'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya) ha refós **en un sol conjunt** dues realitats complementàries: les oficines del Servei Públic d'Ocupació (antigues oficines de treball de la Generalitat) i les entitats col·laboradores (antic SCC). La norma vigent és la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Quant al que interessa aquí, en l'article 14 refereix que conformen el sistema d'ocupació de Catalunya el **Servei Públic d'Ocupació de Catalunya** (organisme autònom de naturalesa pública i caràcter administratiu adscrit al departament de la Generalitat que té assignades les competències en matèria d'ocupació); les **administracions locals** i les **organitzacions empresarials i sindicals més representatives** de Catalunya; les **empreses i entitats** que, amb finançament públic, col·laboren amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i presten serveis i desenvolupen programes en el marc de l'estratègia catalana per a l'ocupació i el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació; i el **conjunt d'entitats que componen**

el sistema de formació i qualificació professionals, amb els criteris fixats pels serveis i programes en el marc de l'estratègia catalana per a l'ocupació i el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació. Els serveis ocupacionals prestats inclouen l'orientació professional, la gestió de la col·locació en el mercat de treball, la qualificació professional, el foment de l'ocupació, l'atenció a les empreses, la promoció de la creació d'ocupació, del desenvolupament econòmic local i del foment de la contractació, el foment de l'emprenedoria i l'autoocupació i el foment de la mobilitat geogràfica mitjançant programes específics.

1.8. Cercatalents (*headhunters*)

Només contracten professionals altament qualificats que ja estan treballant a les companyies. En conseqüència, tracten de contractar professionals sobre la base d'una oferta substancial (retributiva i no retributiva) perquè abandoni l'empresa i se situï en una altra.

Els consultors caçatalents són remunerats per l'import d'un terç del salari anual del directiu que ha proporcionat a l'empresa receptora. La seva tasca és sempre molt discreta. Aquests consultors uneixen, d'una banda, la necessitat de l'empresa client que requereix un directiu altament especialitzat i, d'una altra, la de despertar la curiositat i l'interès del directiu que moltes vegades no s'havia plantejat canviar d'organització.

1.9. Recol·locació (*outplacement*)

Mancada encara de regulació legal, la recol·locació, com a tipus d'activitat «al·legal» (ni legal ni il·legal, però permesa), és un servei que una empresa aporta a un treballador acomiadat o a diversos pels seus propis mitjans o bé mitjançant consultors externs, amb el qual s'ofereix a aquest treballador l'assessorament, la formació i els mitjans necessaris per aconseguir una transició en la seva carrera i obtenir una nova feina en una altra empresa, i d'aquesta manera reduir els perjudicis econòmics i psicològics que genera tota situació d'acomiadament.

Reduir l'impacte emocional i laboral és, doncs, una de les característiques principals en els programes de recol·locació que algunes empreses ofereixen a empleats que n'han estat desvinculats. L'estratègia referida persegueix assessorar el candidat sobre com pot aprofitar les seves fortaleces, marcant objectius que li permetin integrar-se fàcilment al mercat laboral. Habitualment, es participa en l'acompanyament cap a la nova feina, es dóna suport, es prepara i s'entrena en la cerca d'una nova alternativa laboral. En aquest sentit, si les persones són conscients dels seus coneixements, de les seves capacitats i dels seus objectius professionals, es podran situar en la seva nova trajectòria professional en el menor temps possible.

Web recomanat

Una llista d'interès sobre aquestes empreses a:

Secretos de un head hunter: <http://secretosdeunheadhunter.com/listado-de-headhunters/>

Es poden xifrar entorn de cinquanta consultores diferents les que actualment es dediquen a la recol·locació, de les quals tan sols el 25% són entitats independents que no pertanyen a grups multinacionals. Algunes s'han constituït com a associació a AECO (Associació Espanyola d'Outplacement: <http://www.rrhhmagazine.com/aeco/>).

Exemples d'aquestes empreses de recol·locació són Moa BPI, Lee Hecht Harrison (Adecco), Accenture, Mercaconsult, DBM-Uniconsult o Grupo Caap.

Els serveis de recol·locació aporten beneficis per als empresaris que els contracten i per al treballador que els rep. Respecte als primers, podem valorar els següents:

- 1) Millorar la imatge de l'empresa, ja que s'implica a responsabilitzar-se de la trajectòria dels empleats acomiadats (és a dir, la fa semblar més «humana»).
- 2) Ajudar a mantenir bona relació amb els exempleats (cosa que pot comportar contactes amb altres empreses una vegada recol·locats) i amb la plantilla en actiu, ja que suavitza els efectes negatius dels acomiadaments i afavoreix el clima laboral.
- 3) Normalitzar la decisió dels acomiadaments, que deixen de ser fets traumàtics i es converteixen en part de la gestió empresarial.
- 4) Facilitar la negociació de l'acomiadament, cosa que redueix costos legals i de temps.

Quant als treballadors acomiadats, la recol·locació reporta els aspectes positius següents, segons les empreses que es dediquen a aquesta activitat:

- 1) Suport i assessorament durant el procés traumàtic que acompanya l'acomiadament.
- 2) Tècniques i eines per a sistematitzar la cerca d'una nova feina.
- 3) Obertura professional a altres camps que probablement no s'havia plantejat el treballador.
- 4) Continuitat de la trajectòria professional, sense que es produeixi una ruptura brusca en la carrera professional del treballador.
- 5) Garantia de resultats i reducció del temps emprat en la consecució d'una bona sortida professional.

Els serveis de recol·locació només poden ser contractats per l'empresa que fa els acomiadaments, tant si és pública com privada. En principi, no és possible que els treballadors afectats o les empreses amb vacants de mà d'obra acudeixin

a una empresa de recol·locació per iniciativa pròpia i per a satisfer les seves necessitats. Per tant, el cost dels serveis de recol·locació reverteix únicament sobre l'empresa contractant, que normalment es fixa mitjançant l'aplicació d'un percentatge en relació amb l'últim salari rebut pel treballador afectat.

A diferència dels serveis de les agències de col·locació, que poden rebre retribució tant del treballador com del futur ocupador, o fins i tot de tots dos, els serveis de recol·locació tan sols poden cobrar al subjecte que els contracta. Per tant, la recol·locació resulta totalment gratuïta per als empresaris i treballadors posats en contacte mitjançant les tècniques de recol·locació.

Una vegada contractat el servei de recol·locació, igual que en el cas de les agències de col·locació i de les empreses de treball temporal, ens trobem amb una relació triangular en la qual conflueixen tres subjectes afectats:

- L'empresa contractant (el client).
- L'empleat o exempleat (el candidat).
- L'empresa de recol·locació (el consultor).

Són les empreses de recol·locació agències privades d'ocupació? Recordem que el Conveni núm. 181 de l'OIT sobre agències d'ocupació privades de 1997 les considera com a tals en l'article 1.1.c).

De fet, les entitats de recol·locació presenten una pluralitat de programes d'intervenció, alguns dels quals estan directament relacionats amb la intermediació. Aquests programes es classifiquen de la manera següent:

- **Per la durada:** indefinida (fins a la recol·locació del treballador) o determinada (segons el temps contractat per l'empresa –habitualment oscil·la entre tres i cinc mesos– i amb independència que el treballador trobi una nova feina).
- **Per l'àrea funcional en què repercuteix:** direcció general, finances-comptabilitat, comercial-vendes-màrqueting, recursos humans-personal, producció-fabricació o altres activitats.
- **Pel nivell professional dels treballadors afectats:** alta direcció (el més habitual en la pràctica), comandaments intermedis i personal no qualificat.
- **Pel nombre de participants:** programes individuals, programes de suport al cònjuge i/o programes plurals (per exemple, les «antenes d'ocupació»).

Els **programes individuals** es desenvolupen en dues fases:

- Avaluació i anàlisi professional i personal (diagnosi).

- Preparació i facilitació de tècniques d'ocupació (sol·licitud de feina, preparació del currículum, cartes i publicitats de màrqueting, xarxa de contactes, preparació per a la superació d'una entrevista de selecció de personal, cerca d'empreses i/o sector de referència per a recol·locar el treballador).

El **programa col·lectiu** consisteix en una única metodologia dirigida al total de treballadors afectats per la reestructuració, que normalment està relacionada amb categories i grups professionals de nivells inferiors al de directiu. El procés consisteix en l'organització de seminaris de preparació de cerca de feina per a grups de cinc a deu persones; de jornades de seguiment, animades per un consultor, que es desenvolupen sota la forma de treball en grup i entrevistes individuals; i d'equips de treball.

Aquests últims consisteixen en «antenes d'ocupació» que acullen, assessoren i informen el personal afectat per l'acomiadament i s'encarreguen de detectar llocs de treball disponibles en el seu àmbit d'actuació per a dinamitzar la col·locació. Les antenes d'ocupació tenen com a eix un grup d'experts consultors que es desplacen al centre de treball i creen una plataforma de cerca de feina (una mena de borsa de treball local). Aquestes plataformes consisteixen en espais físics dotats de totes les eines necessàries per a facilitar la cerca de feina. Són llocs de treball amb telèfon, material d'oficina, taules i cadires, ordinadors, connexió a internet i fax, entre d'altres. Habitualment l'empresa de recol·locació contractada és qui subministra tot el material, fins i tot a vegades proporciona instal·lacions prefabricades que s'instal·len «a la porta» del centre de treball. Les plataformes són dirigides pels referits consultors i tenen l'objectiu de captar ofertes de treball, generalment les de la localitat, per a recol·locar el grup de treballadors afectats per la reestructuració i fins i tot arriben a confeccionar fullets de campanya d'impacte local amb els perfils professionals dels candidats.

Les empreses de recol·locació són, així, agències de col·locació especialitzades en l'activitat destinada a la recol·locació dels **treballadors excedents en processos de reestructuració empresarial**, quan aquella hagi estat establerta o acordada amb les persones treballadores o els seus representants en els plans socials o programes de recol·locació corresponents, en el marc d'acomiadament col·lectius.

De fet, l'únic esment legal a les empreses de «recol·locació» es conté en l'article 31.2 de l'RDL 3/2015, d'acord amb el qual «també es considerarà intermediació laboral l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resultin excedents en processos de reestructuració empresarial, quan aquella hagi estat establerta o acordada amb els treballadors o els seus representants en els corresponents plans socials o programes de recol·locació».

1.10. Institucions educatives

Les universitats, les escoles tècniques, les escoles de negoci i els instituts professionals són una bona font de candidats joves i no tan joves que disposen d'una qualificació professional alta-mitjana.

Una forma molt efectiva de reclutament són les pràctiques a les empreses, pràctiques externes que, amb els nous graus europeus que comporta la implementació del model Bolonya, veuran enfortida la seva durada i obligatorietat per als estudiants. Aquest procés normalment es formalitza mitjançant un conveni de col·laboració de les empreses amb les institucions educatives. Aquestes últimes preseleccionen prèviament els candidats que s'ajustin al perfil que demana l'organització receptora, normalment presenten a la companyia un conjunt ampli de candidats perquè puguin triar entre ells. L'avantatge de la selecció és que permet que els candidats escollits arribin a l'empresa amb el perfil ajustat, i això minimitza el risc de fracàs.

1.11. Associacions professionals

La majoria estableixen programes per tal de promoure l'ocupació dels seus afiliats que habitualment són qualificats. Els professionals que pertanyen de forma activa a una associació tendeixen a mantenir-se molt actualitzats en el seu àmbit d'especialització. Per això aquest tipus d'associacions ofereixen serveis de cerca de feina als seus membres. Així, inclouen els professionals que ho demanen a les borses de treball pròpies, la qual cosa beneficia qui busca feina i les mateixes empreses.

1.12. Sindicats

Molts sindicats tenen borses de treball per als seus afiliats, que constitueix un recurs que tenen les empreses per a reclutar i els afiliats per a la cerca de feina. Els sindicats ofereixen, habitualment a la seva web corporativa, totes les ofertes laborals. A més, molts tenen una borsa de treball en línia que ofereix ofertes de treball. El portal permet als candidats buscar, en la base de dades, ofertes laborals adequades als seus interessos professionals mitjançant un motor de cerca permanent, i també rebre les ofertes per correu electrònic o controlar l'estat de la seva candidatura al llarg del procés de selecció.

1.13. Networking

El *networking*, com a xarxa de contactes, consisteix en la gestió estratègica de contactes professionals, tant en la creació com en l'estructuració i el manteniment de les relacions professionals a llarg termini.

En els temps que vivim, més del 80% de les ofertes professionals no es publiquen als mitjans de comunicació, sinó que s'estableixen en el contacte directe; aquesta dada significa que qualsevol empleat de qualsevol qualificació professional ha de poder disposar d'una xarxa de contactes personals i professionals útil, estructurada i potent.

D'aquesta manera, és important integrar els valors del *networking* en el desenvolupament personal i professional de la persona. Les claus que fan que tingui èxit el *networking* són integrar-lo en el dia a dia i convertir-lo en una forma eficient de la gestió en xarxa. Tot això s'ha de fer mitjançant una estratègia personalitzada, utilitzant les eines i els recursos com els que facilita internet. No s'ha de deixar perdre mai el contacte personal-presencial.

1.14. Agències privades de col·locació

El Conveni núm. 96 de l'Organització Internacional del Treball defineix, en l'article 1.1.b), com a «agència de col·locació sense finalitat lucrativa» els serveis de col·locació de societats, institucions, agències o altres organitzacions que, sense buscar un benefici material, percebin de l'ocupador o del treballador per aquests serveis, un dret d'entrada, una cotització o una remuneració qualsevol. S'hi comprenen, per tant, les agències d'ocupació privades quan, segons l'article 1.1.a) del Conveni núm. 181 OIT, ens referim a tota persona física o jurídica, independent de les autoritats públiques, que presti serveis destinats a vincular ofertes i demandes d'ocupació, sense que l'agència d'ocupació privada passi a ser part en les relacions laborals que es puguin derivar.

Les agències de col·locació són, doncs, entitats que col·laboren amb el servei públic d'ocupació en la intermediació del mercat de treball, amb la finalitat d'ajudar els treballadors i treballadores a trobar una ocupació, i els ocupadors a contractar el treballador que necessiten. Poden ser agències de col·locació col·laboradores del servei públic d'ocupació:

- Persones físiques.
- Persones jurídiques públiques, com per exemple, universitats o ajuntaments.
- Persones jurídiques privades, com sindicats o associacions empresarials, sempre que actuïn sense ànim lucratiu.

Les agències de col·locació poden actuar en l'àmbit de la Unió Europea. En aquest sentit, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 de desembre de 2007 assenyala que l'efectivitat del dret dels treballadors a accedir a una feina al territori d'un altre Estat membre de la Unió Europea, sense discriminació, ha de tenir també com a complement el dret dels intermediaris, com una agència privada de col·locació, a ajudar-los a trobar una feina d'acord amb les normes reguladores de la lliure circulació dels treballadors. En aquests

casos, a més a més i com es dedueix de la sentència esmentada, la compensació deguda a l'agència per part d'una administració pública s'ha d'abonar encara que la feina aconseguida es trobi en un altre Estat membre de la Unió Europea.

El règim jurídic de les agències de col·locació és en l'RDL 3/2015 i, com a norma específica de desenvolupament, en l'RD 1796/2010, de 30 de desembre. Els articles 14, 15 i 16 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social contenen el règim d'infraccions administratives de les agències de col·locació.

En el sistema espanyol s'entén per *agència de col·locació* tota entitat que faci activitats d'intermediació laboral que tinguin com a finalitat proporcionar a les persones treballadores una feina adequada a les seves característiques i facilitar als ocupadors les persones treballadores més apropiades als seus requisits i necessitats. Ja s'ha indicat que les empreses de treball temporal també poden actuar com a agències de col·locació; això sí, les ETT que actuïn com a agències de col·locació col·laboradores han de garantir la gratuïtat dels seus serveis als treballadors.

Les agències de col·locació poden ser persones físiques o persones jurídiques, entitats privades o entitats públiques, agències amb ànim de lucre i sense, agències que actuen de forma autònoma i agències en règim de col·laboració amb els serveis públics (encara que totes hi han d'actuar coordinats). Les agències de col·locació, d'acord amb l'article 2.1 RD 1796/2010, poden efectuar tasques de selecció de personal.

Les persones físiques o jurídiques que vulguin actuar com a agències de col·locació, incloses les empreses de treball temporal, han presentar amb caràcter previ una declaració responsable. Aquesta declaració responsable s'ha de presentar davant el Servei Públic d'Ocupació Estatal en el cas que l'agència pretengui realitzar la seva activitat des de centres de treball establerts en dues o més comunitats autònomes o utilitzant exclusivament mitjans electrònics o per l'equivalent de la comunitat autònoma, en el cas que l'agència pretengui desenvolupar la seva activitat des de centres de treball establerts únicament al territori d'aquesta comunitat.

D'interès sobre el tema:

http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/otras_entidades/agencias_de_colocacion/sispe-obligaciones_ac_noviembre_2015.pdf.

2. Cessió il·legal de treballadors

2.1. Concepte

La cessió il·legal de treballadors es caracteritza per tres elements:

- 1) Un acord entre dos empresaris –un «de real» i un altre de «formal»– perquè el segon proporcioni al primer treballadors que seran utilitzats per qui no assumeix jurídicament la posició d'empresari.
- 2) Un contracte de treball simulat entre l'empresari formal i el treballador.
- 3) Un contracte de treball efectiu entre el treballador i l'empresari real, però dissimulat entre l'empresari formal i el treballador.

D'aquesta manera, hi ha **cessió il·legal** de treballadors, en la pràctica, en els casos següents de tràfic de mà d'obra o prestamisme il·legal de treballadors:

- Quan una empresa de treball temporal fa contractes de posada a disposició abans d'obtenir-ne l'autorització administrativa.
- Quan l'objecte d'un contracte aparent de serveis entre empreses es limita en realitat a una mera posada a la disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària. És a dir, quan qui concerta la realització de l'obra o servei no fa sinó subministrar a l'empresari comitent o principal el personal necessari per al desenvolupament de l'activitat. De totes maneres, la diferenciació entre cessió il·legal i contracta de serveis no és fàcil. Per això, els tribunals recorren a l'aplicació de diversos criteris orientadors: justificació tècnica de la contracta, autonomia del seu objecte, aportació de mitjans de producció propis i realitat empresarial del contractista manifestada mitjançant dades de caràcter econòmic (capital, patrimoni, solvència, estructura productiva), entre d'altres.
- Quan l'empresa cedent no tingui una activitat o una organització pròpia i estable, o no disposi dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari (és un empresari «cedent fictici» de treballadors).
- La contractació de treballadors emparada en contractes de posada a disposició fraudulents o concretada al marge del marc legal (per exemple, per a atendre o cobrir necessitats permanents de mà d'obra).

El tema és complex i requereix l'anàlisi cas per cas. Així, **no hi ha cessió il·legal** en el cas d'un contracte d'atenció telefònica en el qual el subcontractista és una empresa **real** que té la seva pròpia organització i **no es limita a posar a la disposició de l'empresa que la contracta el treball dels seus empleats**, que són **formats per ella i treballen sota les seves ordres directes**, sotmesos a la seva disciplina, seguint les seves instruccions i conformement als manuals d'actuació i procediments establerts per la direcció tècnica de l'empresa a escala nacional (STS 10.1.2017, UD 1670/2014). I tampoc no hi ha cessió il·legal en el cas d'un contracte (adjudicat via concurs públic per l'AEAT) per a facilitar informació tributària de «gestors telefònics» a contribuents (STS 2.11.2016, UD 2779/2014).

Així, doncs, són casos de **cessió legal** de treballadors els següents:

- La contractació de treballadors per part d'ETT per a **cedir-los temporalment** a una altra empresa (usuària o client).
- **Estibadors portuaris** (estiba, desestiba, càrrega i descàrrega als ports): la societat estatal o autonòmica (si és el cas) d'estiba contracten els estibadors o treballadors portuaris i s'estableix entre ells una relació laboral especial; les societats públiques d'estiba els donen formació i l'especialització requerida; mentre que les empreses que els ocupen són empreses estibadores associades, a les quals les societats d'estiba transfereixen o cedeixen temporalment els seus treballadors. En aquest moment, la relació especial se suspèn perquè el treballador subscriu la corresponent relació laboral comuna temporal amb l'empresa estibadora que utilitzarà els seus serveis. Ara bé, com a conseqüència de l'STJUE 11.12.2014 (assumpte C-576/13), el sistema d'ETT «estatal» d'estiba portuària ha desaparegut i la polèmica està servida al tancament d'aquest text: si bé el Govern va aprovar l'RD 4/2017, de 24 de febrer, el Congrés dels Diputats no el va convalidar (16.3.2017). Finalment, per RD 8/2017, de 12 de maig, s'ha tornat a regular la qüestió per tal d'ajustar l'estiba portuària a la llibertat d'establiment de l'article 49 TFUE: les societats anònimes de gestió d'estibadors portuaris (SAGEP) disposen de tres anys per a reconvertir-se en ETT (com a centres portuaris d'ocupació), i els seus empleats hauran de tenir el certificat de professionalitat (operacions portuàries de càrrega, estiba, descàrrega, desestiba i transbordament) del RD 988/2013. Si els empleats estaven prestant servei abans de l'11.12.2014, en cas d'acomiadament objectiu o col·lectiu (art. 51 i 52 ET), l'Autoritat Portuària de l'àmbit geogràfic de la SAGEP ha d'assumir el cost del 100% de la indemnització legal. Les empreses estibadores no hauran de formar part (no els caldrà ser socis) de les ETT que resultin de la desaparició de les SAGEP (abans havien de ser accionistes de les SAGEP) i ja no tindran, a diferència del que succeïa abans amb les SAGEP, l'obligació de contractar els treballadors cedits per les SAGEP de manera prioritària.

- En el cas dels **esportistes professionals**, durant la vigència d'un contracte, els clubs o entitats esportives poden cedir temporalment a uns altres els serveis d'un esportista professional, amb les condicions i efectes següents: consentiment exprés de l'esportista; el club o entitat esportiva han de consentir la cessió temporal quan l'esportista, al llarg de tota una temporada, no hagi participat en la competició oficial en actuacions públiques; la durada de la cessió s'ha de pactar entre les parts interessades, encara que no pot excedir del temps que resti del contracte que l'esportista té amb el club o entitat cedent; el cessionari se subroga en els drets i obligacions del cedent i el primer passa a ocupar la mateixa situació en la relació amb l'esportista que tenia el segon; el treballador té dret a participar en un percentatge de la compensació econòmica (mínim, 15% de la quantitat bruta estipulada entre els clubs) que, si escau, s'hagi pactat entre els clubs.
- **Treballadors en empreses del mateix grup:** el nostre ordenament manca de tota previsió relativa a la possibilitat que els treballadors pertanyents a les plantilles de les diverses empreses integrants d'un grup puguin ser cedits temporalment d'unes empreses a unes altres. En principi no hi ha una finalitat defraudatòria en aquesta forma de transvasament de personal. És més, en el cas concret de la promoció d'un treballador comú a tasques d'alta direcció en un grup d'empreses, en permetre's que es verifiqui després de la suspensió prèvia del contracte precedent, en realitat s'està admetent la possibilitat de cessió temporal del treballador d'una empresa a una altra del mateix grup.

2.2. Efectes i responsabilitats

En cas de cessió il·legal, tots dos empresaris, cedent i cessionari, han de respondre solidàriament de les obligacions contretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sense perjudici de les altres responsabilitats, administratives (infracció molt greu –art. 8.2 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social–) o penals (art. 312 del Codi penal), que escaiguin durant el període de cessió il·legal (art. 43.2 de l'Estatut dels treballadors). A més a més i en matèria de Seguretat Social, la responsabilitat solidària entre cedent i cessionari inclou les quotes i prestacions.

El treballador sotmès al tràfic prohibit té el **dret a optar, mentre duri la cessió il·legal, si adquireix la fixesa en una empresa o una altra, la cedent o la cessionària, amb reconeixement de plens efectes**, per exemple quant a l'antiguitat o la retribució des de l'inici de la cessió il·legal. Si només una empresa és real (la cessionària) i l'altra és fictícia (la cedent), és clar que el dret correspon a formar part de l'empresa cessionària. En cas d'acomiadament improcedent, l'empresa per la qual el treballador opti ha d'exercitar l'opció entre readmissió o indemnització.

Si el treballador «il·legalment cedit» opta per integrar-se a la plantilla de l'empresa «cessionària» (receptora o client) i el salari en aquesta és inferior al de l'empresa «d'origen» o «cedent», el treballador cobrarà el salari aplicable a l'empresa cessionària encara que sigui inferior al que cobrava a l'empresa «cedent» (SSTS 17.3.2015, UD 381/2014, i 6.7.2012, UD 2719/2011).

3. Les empreses multiservei

Les empreses multiservei són societats amb un objecte social ampli: no estan especialitzades en la prestació d'una activitat o servei concret, sinó que presten serveis de diversa índole a empreses, normalment sota la forma de contractes.

Com a exemple, entre d'altres, es pot esmentar el Grup Eulen (<http://www.eulen.com/es/>), que ofereix serveis de neteja, de seguretat, treball temporal, serveis socio-sanitaris, serveis auxiliars (atenció i informació, oci i temps lliure, serveis escolars, administratius i *back office*, serveis comercials, serveis específics), serveis de manteniment, serveis mediambientals, serveis generals, serveis logístics i telemàrqueting.

La problemàtica que planteja la seva activitat és clara: poden camuflar un acord de cessió de treballadors entre l'empresa multiservei i l'empresa client. Amb tot, són legals si operen com un autèntica contracta i no com una empresa que cedeix mà d'obra de forma il·legal i en competència deslleial amb una ETT.

A vegades, juntament amb l'empresa multiservei apareix una ETT que pertany al mateix grup i que pretén donar legalitat al prestamisme laboral dut a terme. Així, un primer cas seria el d'una empresa principal que subscriu un contracte d'arrendament de serveis amb una multiservei i aquesta, al seu torn, en comptes de subscriure contractes per obra o servei determinat per cobrir la contracta, recorre a una ETT per al reclutament de treballadors que concerten amb aquesta el contracte per obra o servei determinat. Si l'empresa multiservei es comporta com una veritable empresa contractista, té el poder de direcció sobre els treballadors de l'ETT i no es limita a cedir-los a l'empresa client, no hi ha en principi obstacle legal ni jurisprudencial per a acceptar aquesta configuració complexa de la relació laboral: empresa principal-empresa contractista (multiservei)-ETT-treballador.

Els avantatges són clars per a l'empresa principal (menys costos que mitjançant una ETT, per exemple, i menys controls legals expressos, per descomptat, encara que el frau sempre és fiscalitzable). Per contra, si una empresa multiservei es limita a actuar com una segona ETT (i es limita a reclutar i a cedir mà d'obra), però no autoritzada ni sotmesa a totes les obligacions i garanties d'una ETT, estarem davant una cessió il·legal, prohibida per l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, i en són responsables tant l'empresa de serveis com l'empresa principal.

La Sentència de l'Audiència Nacional 105/2014, de 30 de maig, assenyala el següent:

«resulta preocupant que en el mercat proliferin empreses d'externalització de serveis que, basades en un abaratiment dels costos laborals pel senzill mecanisme de constituir mercantils a les que es dota d'un conveni col·lectiu propi inferior sempre als preus dels convenis de sector, competeixen en condicions avantatjoses amb altres empreses amb costos més elevats i, en concret, amb les ETT 'que han d'abonar el mateix salari que la usuària'».

A això cal afegir-hi la idea següent: el funcionament de les ETT està condicionat per les necessitats temporals de les empreses usuàries (art. 6 i 7 LETT), mentre que l'actuació de les empreses de serveis es converteix, directament, en una forma de legitimar la contractació temporal, ja que no es requereix causa de temporalitat a l'empresa que adquireix el servei temporal, de manera que l'empresa multiservei pot recórrer amb facilitat a la contractació *ex art. 15.1.a) ET* (modalitat temporal d'obra o servei determinat). D'aquesta manera, un dels temes pendents en el nostre sistema jurídic és la d'establir una regulació de les empreses multiservei i les seves «regles de joc» en el mercat laboral.

La posició dels sindicats enfront de les empreses multiservei és molt crítica. A manera d'exemple, es pot consultar: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=996>

Exemples d'interès d'empreses multiservei:

<http://www.es.issworld.com/>

<http://www.clece.es/>

<http://www.gmimantenimientos.es/>

<http://www.assistahomeservices.es/>

<http://www.multiserviciosaeroportuarios.com/>

<http://www.acciona-service.es/>

Quant a la negociació col·lectiva en el sector multiservei (s'aplica el conveni d'empresa i, si no n'hi ha, el del sector del servei en concret prestat), us pot interessar:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/EmpresasMultiservicios.pdf

En la pràctica, hi ha diverses possibilitats per a determinar el CC aplicable:

- El conveni aplicable als treballadors que assumeixen el desenvolupament dels serveis contractats és el de **l'empresa que contracta amb la de serveis** (per exemple, SSSTSJ Andalusia [Granada] d'1 de juny de 2011, rec. 826/2011, Canàries [Las Palmas] de 6 de novembre de 2013, rec. 780/2013, Cantàbria de 21 de gener de 2009, rec. 29/2009, i Castella-Lleó [Valladolid] de 27 d'octubre de 2010, rec. 1448/2010).
- Amb més freqüència, s'indica que el CC aplicable és el **corresponent a l'activitat que materialment desenvolupen les empreses de multiserveis** (SSTSJ Aragó de 29 d'octubre de 2012, rec. 610/2012, Madrid de 25 de juny de 2010, rec. 6069/2009, 23 de novembre de 2010, rec. 3797/2010, o de 3 de desembre de 2010, rec. 4011/2010, Canàries [Santa Cruz] de 28 de juliol de 2010, rec. 33/2010, i Castella-la Manxa de 21 de juny de 2010, rec. 252/2010), i és aquesta segona la postura de l'STS 17.3.2015 (UD 1464/2014), assumpte CLECE (l'activitat principal i objecte social del qual és la neteja industrial i d'edificis), assenyalant que és **l'activitat prepon-**

derant de l'empresa de multiserveis la que delimita el conveni sectorial aplicable.

- Si hi ha conveni d'empresa de multiserveis (que cada vegada és més freqüent), en principi s'aplica aquest (sentències de l'Audiència Nacional 104 i 105/2014, de 30 de maig), a l'empara de l'article 84.2 ET i la «preferència» del legislador pel CC d'empresa.
- Una altra possibilitat, no desgavellada, és que **s'apliqui el conveni col·lectiu sectorial de l'activitat desenvolupada pel treballador a l'empresa principal o «client»** (en absència d'un conveni d'empresa de multiserveis, serien d'aplicació tants convenis col·lectius com activitats diferents fa l'empresa de serveis a l'empresa client –STSJ Madrid 29.10.2012, rec. 4321/2012).

Algunes **solucions pràctiques** a les condicions de treball dels empleats d'empreses de multiserveis són les següents:

1) Que un conveni sectorial (per exemple, de la neteja) inclogui una clàusula per al cas de **subrogació** d'una empresa en l'adjudicació d'un contracte que **tingués una altra empresa**, la qual cosacomporta que aquesta clàusula sigui preferent (subrogació a la nova adjudicatària, que resulta que és una empresa de multiserveis) respecte al conveni d'empresa, i és aplicable el conveni de sector des del moment en què l'empresa de multiserveis assumeixi la posició de nova adjudicatària d'un servei.

2) Que un conveni de sector inclogui en el seu àmbit d'aplicació les empreses de multiserveis (per exemple, en l'hostaleria de les Illes Balears quant als salaris fixats en el CC de sector per a l'activitat pròpia del lloc de treball de cambrer i cambrera de pisos –les anomenades «kellys», que netegen les habitacions dels hotels–, o els CC d'hostaleria de Terol, Las Palmas i Màlaga, que s'estenen a les tasques d'hostaleria d'empreses de multiserveis, com fa el CC de Guipúscoa per al sector de neteja).

3) Que s'incloguin clàusules prohibitives (vetos, com el CC d'exhibició cinematogràfica de Girona, Lleida i Tarragona, la qual cosa potser col·lideix amb la legislació de competència –art. 1.1 Llei 15/2007, de 3 de juliol) o limitatives (sols per a algunes activitats: per exemple, el CC d'hostaleria de Tenerife prohibeix contractar, per via d'empreses de multiserveis, «personal per als serveis de restaurants, bars, cuines, recepció i pisos», però admet la contractació de tasques de seguretat, jardineria, animació, manteniment tècnic i serveis de socorrisme amb aquestes empreses) del recurs a la subcontractació mitjançant empreses de multiserveis, en CC sectorials.

4) Quel'Associació d'Empreses d'Externalització de Serveis Auxiliars a la Producció, de creació recent (integrada per Adecco Outsourcing SAU, Grupo Norte Outsourcing Servicios Integrales, Clece SA, D. de Eulen SA, Avanza Externali-

zación de Servicios, Stock Uno Grupo de Servicios, Ate Sistemas y Proyectos Singulares, Ctc Externalización SL, Atlas Servicios Empresariales SAU, Ilunion Outsourcing, Acciona Facility Service, Ferrovial Servicios SA, i Adaptalia Especialidades de Externalización SL), promogui una negociació col·lectiva de sector per a les empreses de multiserveis.

