

## **RELACIONES LABORALES**

### **ALEMANIA**

#### **LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PRIVADA**

---

La intermediación laboral ha sido competencia exclusiva del SPE entre 1927 y comienzos de los años noventa. Diversas leyes y sentencias del Tribunal Constitucional excluían al sector privado de las tareas de colocación hasta que en 1991 el Tribunal de Justicia Europeo dictaminó que ese monopolio era incompatible con la normativa europea. Desde 1994 las agencias privadas de colocación pueden ejercer, estando en un principio sujetas a una autorización previa de la Agencia Federal de Empleo. Una reforma del Tomo III del Código Social eliminó este requisito en 2002. El único requisito formal que estas agencias deben cumplir es el alta de su actividad comercial. Gracias a sentencia del Tribunal Europeo las agencias privadas ha podido asumir la intermediación laboral en el extranjero.

El acceso de los demandantes de empleo a las agencias privadas de colocación se produce a través del SPE que cuenta para ello con dos instrumentos: En 2002 el Gobierno creó el talón de intermediación laboral, un instrumento que está en vigor hasta finales de 2011. Por otro lado, existe la posibilidad de licitar o sacar a concurso una parte de la intermediación laboral.

#### **El talón de intermediación**

Transcurridas seis semanas desde su alta como demandante de empleo, un desempleado acogido al ámbito del volumen III del Código Social (prestación por desempleo contributiva) tiene derecho a obtener un talón de intermediación. La decisión de solicitar un talón de intermediación depende en buena medida de la información que el desempleado tenga de este instrumento y de su conocimiento del sector privado de intermediación. A diferencia de lo regulado para el volumen III, los desempleados de larga duración no tienen derecho a recibir este talón.

Una vez que le ha sido entregado el talón de intermediación por el SPE, el beneficiario puede elegir una o varias agencias privadas de colocación y encomendarle su intermediación laboral firmando un contrato. Las agencias privadas no están obligadas a formalizar un contrato con un desempleado concreto.

De acuerdo al artículo 296 del Tomo III del Código Social, el demandante de empleo debe firmar un contrato escrito con la agencia privada de colocación antes de la propia intermediación laboral. Este contrato debe incluir el importe que recibirá la agencia en caso de producirse una colocación. El importe, regulado por el artículo 421 del Tomo III, asciende a 2.000 euros y solo se abonará en caso de la gestión del intermediador privado tenga éxito, es decir, si el desempleado realmente inicia una relación laboral. La agencia privada de colocación recibirá un primer pago de 1.000 euros si se cumplen estos requisitos:

- se trata de un trabajo regular de al menos 15 horas semanales,
- la duración mínima del contrato es de tres meses,
- han pasado al menos seis semanas desde el inicio de la relación laboral,
- el desempleado no ha trabajado para el empleador más de tres meses en los cuatro años anteriores (salvo que se trate de una persona con una discapacidad),
- a la agencia privada no le ha sido transferida la intermediación por un organismo estatal,
- el desempleado y la agencia ha firmado un contrato de intermediación,
- la agencia ha dado de alta su actividad comercial.

El segundo pago de 1.000 euros se hace efectivo una vez que la relación laboral haya completado los seis meses.

El talón de intermediación tiene una validez de tres meses pero la pierde si el desempleado ha agotado la prestación por desempleo. Siempre que el desempleado lo solicite y mantenga su derecho a la prestación podrá ser expedido un talón nuevo.

El objetivo del legislador es facilitar al máximo el acceso de los demandantes de empleo a los servicios de las agencias privadas de colocación, reducir los requisitos burocráticos e impulsar la competencia entre el SPE y el sector privado.

Existe además la posibilidad de que un demandante de empleo formalice un contrato privado de intermediación con una agencia privada de colocación. En ningún caso el honorario que percibirá la agencia podrá ser superior a los 2.000 euros.

Para garantizar la calidad de agencias privadas de colocación el Gobierno ha determinado una serie de estándares mínimos que éstas deben cumplir.

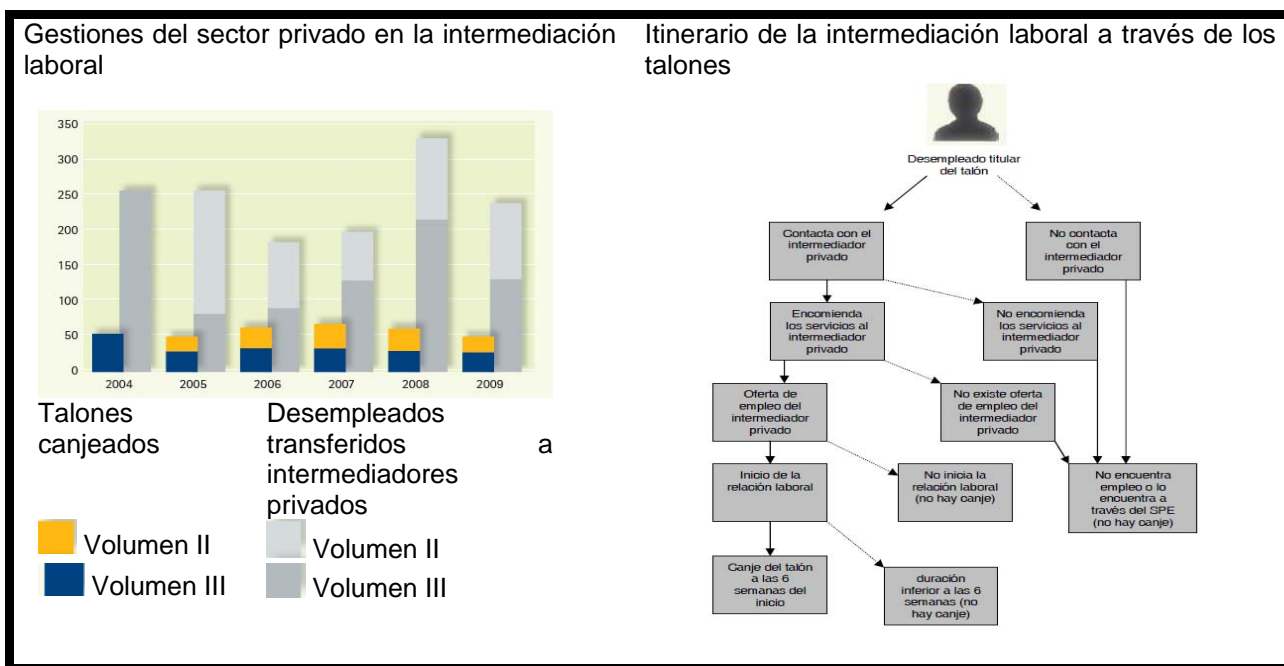
Normativa reguladora de los talones de intermediación				
	2002-2004	2005-2007	2008-2010	2011
Tomo III del Código Social (beneficiarios de la prestación por desempleo contributiva y desempleados sin prestación)	Derecho a obtener el talón a los 3 meses de desempleo	Derecho a obtener el talón a las 6 semanas de desempleo	Derecho a obtener el talón a los 2 meses de desempleo	Derecho a obtener el talón a las 6 semanas de desempleo
Pago del 1º plazo	una vez iniciado el trabajo	a las 6 semanas del inicio de un trabajo regular		
Pago del 2º plazo	a los 6 meses del inicio de un trabajo regular			
Importe del 1º plazo	1.000 euros	1.000 euros	1.000 euros	1.000 euros
Importe del 2º plazo	hasta 6 meses de desempleo: 500 euros  entre 6 y 9 meses de desempleo: 1.000 euros  más de 9 meses de desempleo: 1.500 euros	1.000 euros	por regla general: 1.000 euros  para personas discapacitadas y desempleados de larga duración: 1.500 euros	
Tomo II del Código Social (beneficiarios de la prestación por desempleo no contributiva)	---	prestación graciable	prestación graciable	prestación graciable

### La eficacia de los talones de intermediación

Un informe del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza la eficacia de la intermediación privada a través de los talones en 2004 y 2007<sup>14</sup>.

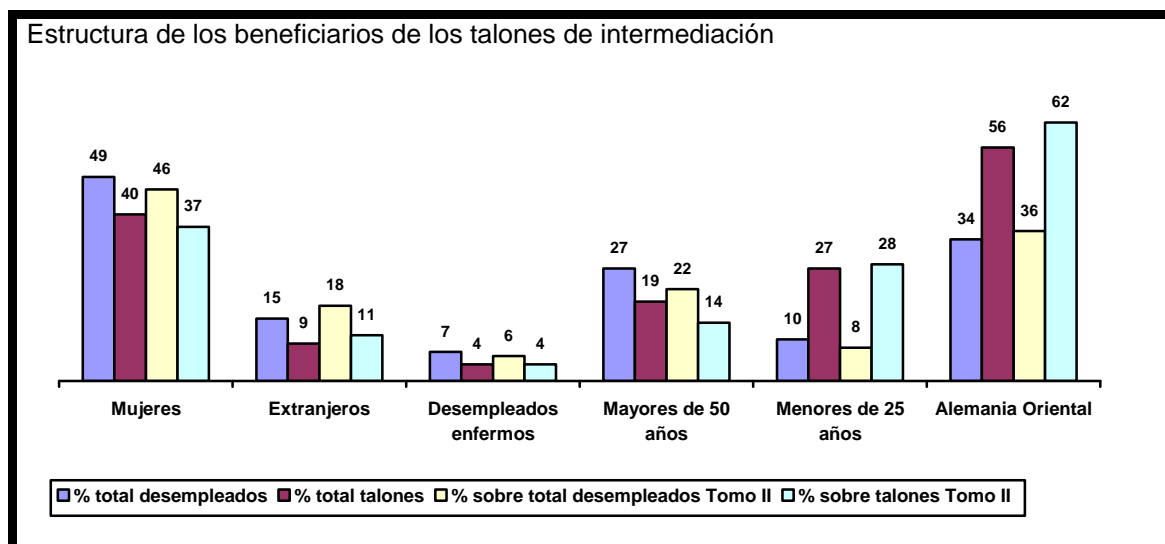
El número de talones entregados fue muy superior al de canjeados por los intermediadores privados por haber logrado la reinserción laboral. En 2004 y 2007 se entregaron 749.000 y 783.000 talones respectivamente, de los que sólo se canjearon entre 50.000 y 68.000, el 7,2% y el 7,7%.

Si bien el porcentaje de talones canjeados parece bajo, es cierto que son muchos los pasos previos al canje. El informe menciona la falta de transparencia de la intermediación laboral privada, la selección de muchos intermediadores, que optan por gestionar sólo a los candidatos que presentan un perfil adecuado, la dificultad de encontrar ofertas de trabajo que se ajusten al perfil de los demandantes de empleo y, por último, el período de seis semanas que debe completarse antes de poder canjear el talón. Además, muchos desempleados simultanean varias vías de búsqueda de empleo.



Por regla general los desempleados que solicitan el talón de intermediación con más frecuencia son hombres jóvenes, sin problemas de salud, de nacionalidad alemana y, sobre todo, residentes en los estados de la parte oriental del país.

<sup>14</sup> IAB Kurzbericht 21/2010, Vermittlungsgutscheine. Oft ausgegeben und selten eingelöst, Nuremberg, 2010



El informe analiza si la entrega de un talón de intermediación incrementa la probabilidad de la inserción laboral y centra su análisis en los hombres menores de 25 años residentes en los estados occidentales y a los que se ha entregado un talón. En 2007 el 12% de este colectivo pudo iniciar una relación laboral en el plazo de un año gracias a los talones (2004: 10%), mientras que el 65% (2004: 48%) encontró un puesto de trabajo por otras vías. El 23% (2004: 43%) no logró acceder al mercado laboral en ese período.

La probabilidad de encontrar un empleo a través de la intermediación privada es inferior para los desempleados mayores y los extranjeros, y mayor para los residentes en los estados orientales. Esto se debe a que en esta parte del país muchas empresas externalizan sus departamentos de RRHH. También es mayor la probabilidad de encontrar un empleo gracias a un talón para los desempleados que tienen una formación profesional, y menor para los licenciados, posiblemente porque la intermediación laboral privada se ha especializado en cubrir las demandas de personal de sectores económicos que requieren trabajadores cualificados.

La estabilidad de los puestos de trabajos intermediados por empresas privadas aumentó considerablemente. En 2004 el 30% de los desempleados que había encontrado un empleo gracias a un talón lo mantenía pasados seis meses, en 2007 el porcentaje había subido al 47%.

### Críticas a los talones de intermediación

En lo relativo al talón de intermediación las críticas se centran en el uso fraudulento y la poca eficacia de este instrumento.

En cuanto al posible uso fraudulento que se ha hecho de este instrumento, una encuesta a desempleados que canjearon sus talones dio como resultado que el 20% había encontrado su puesto de trabajo sin la intermediación privada. El 14% reconoció que el empresario le había derivado a un intermediador privado a través del cual se formalizó la realización laboral.

Los talones de intermediación se han consolidado como un instrumento más de la Agencia Federal de Empleo. Sin embargo, el porcentaje de talones abonados oscila entre el 7% y el 9% de los entregados, entre otros motivos por la falta de iniciativa de los desempleados, la poca transparencia de la intermediación privada y un elevado grado de desconfianza hacia la misma. Por parte de los intermediadores privados se observa un proceso de selección, sobre todo de los colectivos que tienen la mayor probabilidad de encontrar un empleo: hombres jóvenes alemanes, desempleados de corta duración pero con experiencia profesional y con una formación profesional.

### **La transferencia de las tareas de intermediación al sector privado**

La segunda vía de actuación del sector privado en las tareas de colocación es la posibilidad de licitar o sacar a concurso una parte de la intermediación laboral. Al año la Agencia Federal de Empleo transfiere a entre 185.000 y 333.000 desempleados al sector privado para que éste asuma su intermediación. Esta práctica está regulada desde el 1 de enero de 2009 por el artículo 46 del Tomo III del Código Social. Fue introducida en 2002 para garantizar una atención más específica a persona que presentan especiales dificultades para su reinserción laboral.

En 2007 las primeras evaluaciones realizadas ya concluían que en comparación con el resto de instrumentos de intermediación laboral, la eficacia de la intermediación cedida a la empresa privada no parece ser demasiado elevada. La permanencia en la situación de desempleo es cuatro meses superior para los desempleados gestionados por el sector privado, es decir, que esta modalidad no conlleva facilitar el acceso de los desempleados al mercado laboral<sup>15</sup>

Un informe del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo de 2008<sup>16</sup> analizaba si la cesión de la intermediación a las agencias privadas aumentaba la probabilidad de que los desempleados de larga duración pudieran encontrar un trabajo. El colectivo exclusivamente gestionado por el sector privado tenía idénticas o incluso mayores probabilidades de seguir desempleado en comparación a los que se mantenían en el SPE. El informe constata que sobre todo fueron derivados al sector privado los colectivos con mayores oportunidades en el mercado de trabajo (menores de 25 años, sin enfermedades). Sin embargo, este informe también identifica algunos colectivos con especiales dificultades para encontrar un trabajo que se beneficiaron de la intermediación privada: mujeres con poca cualificación en Alemania Oriental y desempleadas de larga duración mayores de 30 años.

Los autores recomiendan utilizar las agencias privadas de colocación para la complementar la actividad del SPE. La competencia entre el sector privado y el público podría mejorar la eficacia de la intermediación laboral.

---

<sup>15</sup> Ver Revista AIS N° 106, página 80, "La intermediación laboral privada en Alemania

<sup>16</sup> IAB, Nur Wenige profitieren von der privaten Arbeitsvermittlung, IAB Kurzbericht 5/2008, Nuremberg, 2008

En noviembre de 2010 la Agencia Federal de Empleo publicó la tasa de inserción alcanzada por los principales instrumentos de las políticas de empleo. La cesión de la intermediación al sector privado pertenece al conjunto de medidas denominadas “mejorar las posibilidades en el mercado de trabajo regular” y obtuvo los peores resultados. La tasa de inserción media del conjunto de estos instrumentos se situaba en el 48,9% (12/2007 a 11/2008) y el 50% (12/2008 a 11/2009) mientras que la de la cesión de la intermediación alcanzó el 37,0% y el 27,3% respectivamente.

Instrumentos	Tasa de inserción			
	Bajas del registro de desempleo			
	12/2007 a 11/2008		12/2008 a 11/2009	
	Total	% que seis meses después de la baja contaba con un puesto de trabajo regular	Total	% que seis meses después de la baja contaba con un puesto de trabajo regular
	5	6	7	8
Total conjunto de medidas “Mejorar las posibilidades en el mercado de trabajo regular”	1.013.206	48,9	1.422.647	50,0
Medidas de activación e inserción			430.662	53,9
Cesión de la intermediación a las agencias privadas	162.541	37,0	214.784	27,3
Cesión de medidas de inserción a terceros	40.423	31,1	3.299	43,3
Formación continua	230.222	55,2	357.814	56,6
Formación continua (rehabilitación)	369	31,6	3.078	37,4
Otras medidas (rehabilitación)	10.211	41,9	8.146	34,9
Cualificación para trabajadores afectados por la reducción de la jornada	667	66,8	92.422	93,3
Medidas de entrenamiento	565.039	51,3	308.917	42,2
Medidas de entrenamiento (rehabilitación)	3.734	37,2	3.525	33,8

## LA INSERCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Una orden interna de la Agencia Federal de Empleo informó el 20-4-2009 que se iniciaba la implantación del denominado sistema de 4-fases para la intermediación laboral en el ámbito de aplicación de los Tomos II (prestación no contributiva por desempleo) y III (prestación contributiva) del Código Social.

Dicha orden nombraba los siguientes problemas del anterior procedimiento que había que resolver:

- mejorar la transición desde el ámbito del Tomo III al Tomo II, es decir, del paso de una situación de desempleo de corta duración a la de larga duración,

- mejorar el profiling y la atención individualizada de diversos colectivos, en especial de los desempleados de corta duración que presentan dificultades para su inserción laboral y de los desempleados de larga duración con un perfil adecuado para ser intermediados de forma rápida,
- dar mayor importancia en el proceso de intermediación a las cualidades y la capacidades de los demandantes de empleo,
- poner en marcha unos sistemas informáticos que permitan unificar y documentar de forma transparente los objetivos y las fases del proceso de intermediación.

Este modelo ha sido elaborado por un grupo de trabajo compuesto por expertos en los dos ámbitos en cuestión, pretende fusionar y homogeneizar los diferentes sistemas de intermediación laboral. Por primera vez la inserción laboral de los desempleados de larga y de corta duración aplica la misma herramienta.

Para la introducción paulatina de este modelo en todas las agencias locales se crearon diversos instrumentos de apoyo: manuales, seminarios, presentaciones, herramientas para la formación a distancia y la evaluación continua.

El modelo de cuatro fases consta de los siguientes elementos: elaboración de un perfil (profiling), determinación de objetivos, elección de la estrategia, puesta en práctica.

#### **Modelo de 4-fases para la inserción laboral**



La Agencia Federal de Empleo ha elaborado un sistema informático que permite documentar cada una de estas fases así como cada entrevista y gestión que se realice.

#### **Las fases del proceso de intermediación**

En la primera fase se define el perfil individual del desempleado. El profiling consiste en la elaboración de un perfil del demandante de empleo identifica las fortalezas y debilidades del demandante, corrigiendo la excesiva centralidad de los déficit. Se tienen en cuenta el conjunto de competencias profesionales y transversales, como p.ej. los conocimientos de idiomas. A diferencia de lo que se venía haciendo hasta la fecha, el análisis de los impedimentos y de las dificultades se realiza en un segundo paso. Para ello, se diferencia entre tres ámbitos individuales (cualificación,

capacidad de rendimiento y motivación) y otras tres relacionadas con el entorno (condiciones del entorno como p.ej. situación económica, situación familiar, vivienda y mercado de trabajo/formación)

Todo ello desemboca en el pronóstico de integración con el que el intermediador intenta definir los objetivos que parecen adecuados para el demandante en cuestión. El primer paso consiste en definir si parece probable una reinserción laboral en un plazo inferior a un año (perfil cercano a la integración) o si el plazo probable será superior al año (perfil complejo). Una vez realizada esta clasificación básica, se procede a una subdivisión más diferenciada en un total de seis perfiles.

<b>PERFILES Y ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN</b>						
	<b>PERFIL CERCANO A LA INTEGRACIÓN</b>			<b>PERFIL COMPLEJO</b>		
	<b>Perfil mercado</b>	<b>Perfil activación</b>	<b>Perfil de promoción</b>	<b>Perfil desarrollo</b>	<b>Perfil estabilización</b>	<b>Perfil de apoyo</b>
<b>Ámbitos prioritarios de actuación</b>	No presenta una necesidad específica de actuación, probabilidad de inserción laboral en seis meses.	Presenta una necesidad de actuación en el ámbito de la motivación, probabilidad de inserción laboral en seis meses. Punto central es la activación, posiblemente hay que definir una alternativa laboral o mayor movilidad/flexibilidad.	Necesidad de actuación en los siguientes ámbitos: cualificación, capacidad de rendimiento y condiciones marco. Probabilidad de inserción laboral en seis meses.	Necesidad de actuación en los siguientes ámbitos: cualificación, capacidad de rendimiento y condiciones marco. Probabilidad de inserción laboral en más de un año.	Necesidad de actuación en la capacidad de rendimiento y en al menos otros dos ámbitos. Probabilidad de inserción laboral en hasta un año.	Necesidad de actuación en las condiciones marco en al menos otros dos ámbitos. Probabilidad de inserción laboral en más de un año.

El manual de la Agencia Federal de Empleo (Agencia Federal de Empleo, 2010) señala que los perfiles han de ser elaborados en base de al menos una entrevista personal de una duración aproximada de 60 minutos.

En la segunda fase el intermediador y el desempleado definen juntos un objetivo laboral realista. Por regla general, los perfiles complejos suelen derivar en objetivos a medio o largo plazo y pueden ser subdivididos en metas parciales.

Si bien el objetivo primordial debe ser la inserción en el mercado de trabajo regular con el fin de poner fin a la situación de desempleo o al menos a reducir al menos la situación de necesidad económica, caben otras posibilidades p.ej. relacionadas con la formación del desempleado.



<b>Objetivos</b>	<b>Característica</b>
Iniciar un trabajo en el mercado de trabajo regular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesto de trabajo local</li> <li>- Puesto de trabajo en otra región</li> <li>- Puesto de trabajo en otro país</li> <li>- Subempleo</li> <li>- Trabajo por cuenta propia</li> </ul>
Otras actividades laborales ajenas al mercado de trabajo regular	- Otras actividades laborales ajenas al mercado de trabajo regular
Estudios / formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inicio de una FP en la localidad</li> <li>- Inicio de una FP en otra región</li> <li>- Inicio de una formación escolar/universitaria</li> </ul>
Estabilizar un trabajo por cuenta propia/ajena	Estabilizar un trabajo por cuenta propia/ajena (Tomo II del Código Social)

La tercera fase consiste en seleccionar estrategias individualizadas y específicamente diseñadas para el demandante en cuestión. Para ello, el intermediador cuenta con un banco de datos que contiene 30 estrategias modelo que pueden ser ampliadas o redefinidas. El manual de la Agencia Federal de Empleo recomienda elaborar para los desempleados que presenten un perfil complejo un itinerario de una duración de hasta dos años que conste de varios objetivos parciales. Recalca la importancia de hacer un seguimiento regular y de que los objetivos sean realistas para así motivar al desempleado.

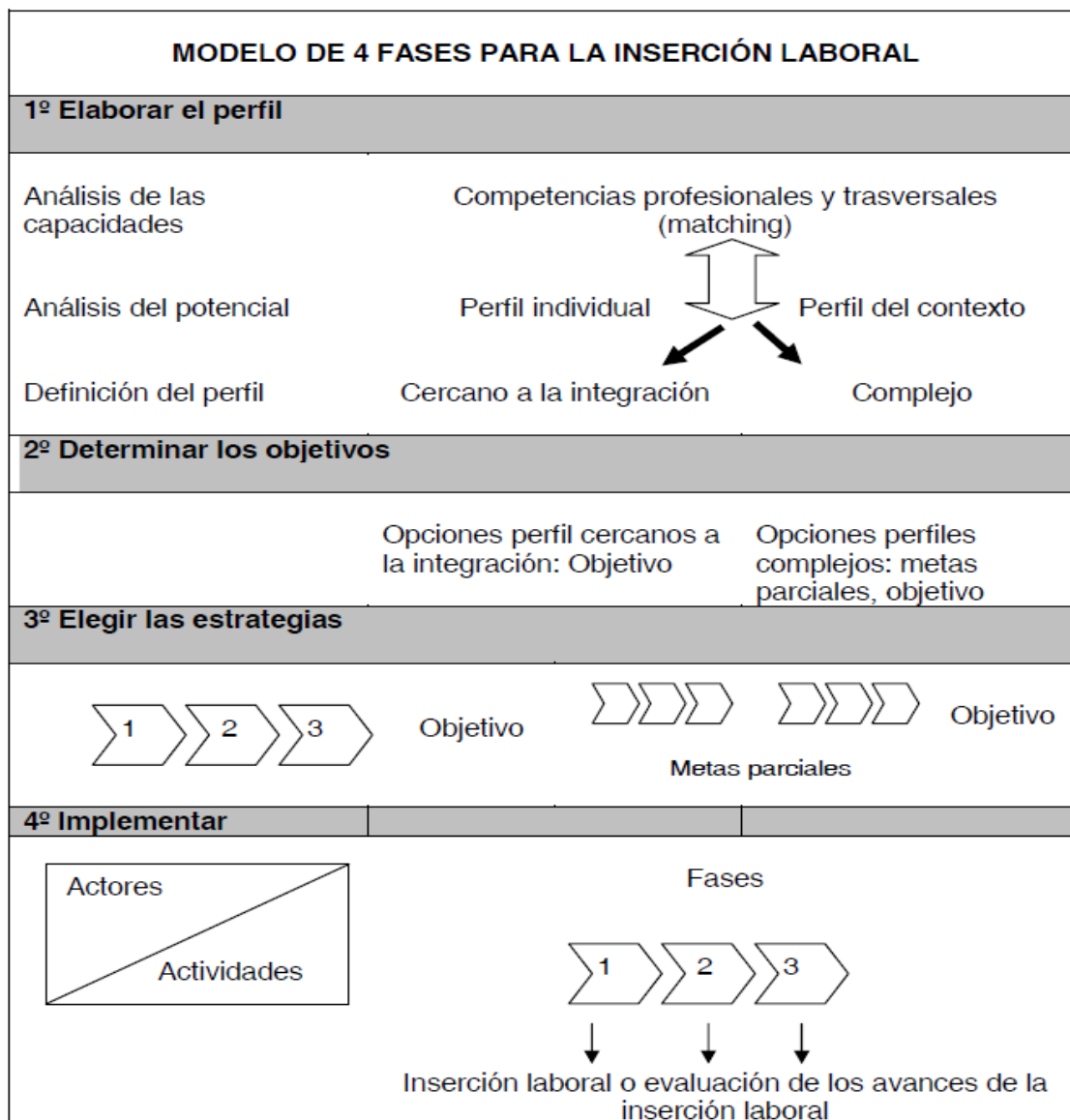
En los casos que presentan una problemática múltiple deberá aplicarse la siguiente prioridad: mejora de las condiciones marco, capacidad de rendimiento, motivación y, por última, cualificación.

<b>Ámbitos de actuación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>
<b>Cualificación</b>	Formación escolar	Obtener un título escolar
		Preparar la FP
	Laboral Cualificación	Obtener una cualificación profesional
		Obtener un título profesional
		Gestión de licenciados
	Experiencia profesional Conocimientos de idioma	Homologar títulos obtenidos en el extranjero
		Posibilitar la experiencia profesional
<b>Capacidad de rendimiento</b>	Capacidad de rendimiento intelectual	Obtener o mejorar conocimientos de alemán
		Obtener conocimientos de un idioma extranjero
		Comprobar capacidad de rendimiento
	Limitaciones de la salud	Fomentar la capacidad de rendimiento
		Obtener un puesto de trabajo adecuado para el estado de salud
		Comprobar capacidad de rendimiento
	Comportamiento social y laboral	Fomentar la capacidad de rendimiento
		Obtener un puesto de trabajo adecuado para el estado de salud
	<b>Motivación</b>	Iniciativa propia/enfoque de cara al trabajo
Reforzar el comportamiento social y laboral		
Disposición a formarse/reciclarse		Modificar las perspectivas
		Promocionar la disposición a formarse

<b>Condiciones marco</b>	Condiciones personales	Compensar las condiciones adversas
	Movilidad	Incrementar la movilidad
	Vivienda	Estabilizar la situación de vivienda
	Situación familiar (incluida la atención de menores)	Crear o mejorar atención de menores
		Crear o mejorar atención de familiares en situación de dependencia
Situación económica	Estabilizar la situación económica	
<b>Trasversal</b>	Selección opcional	Intermediación
		Trabajo por cuenta ajena
		Comprobar disponibilidad (solamente desempleados de larga duración)
		Comprobar disposición a cooperar (solamente desempleados de larga duración)
		Reducir o poner fin a una situación de necesidad de trabajadores por cuenta ajena (solamente desempleados de larga duración)
		Reducir o poner fin a una situación de necesidad de trabajadores por cuenta propia (solamente desempleados de larga duración)
<b>Descentralizado</b>		Estrategias locales

En la cuarta fase se implementan las estrategias. Comienza con la formalización de un acuerdo individual de inserción. Una herramienta informática permite elaborar dicho acuerdo y hacer un seguimiento del mismo. Por regla general, el acuerdo individual cubrirá un período de seis meses y regulará todos los acuerdos que hayan sido formulados durante la entrevista(s) personalizada(s). Recoge todas las actividades actuaciones del intermediador y del desempleado y deberá ser firmado por ambas partes. Deberá ser renovado una vez que finalice el período de seis meses o antes en caso de necesidad. El intermediador cuenta con una herramienta informática que le permite integrar en el acuerdo los resultados de las tres fases anteriores.

También forma parte de esta fase el seguimiento estructurado del itinerario. El manual de la Agencia presta especial atención a la entrevista personalizada de seguimiento, especificando cuatro áreas que ésta deberá cubrir necesariamente: control del cumplimiento de los pasos recogidos por el acuerdo de inserción laboral; revisión del perfil, de los objetivos y de las estrategias; evaluación de las actividades iniciadas por el desempleado para solicitar un puesto de trabajo y, por último, acordar los siguientes pasos y citas previas.



El modelo de cuatro fases integra a otros departamentos de la Agencia Federal de Empleo en el proceso de intermediación. Para ello prevé mejorar la interacción entre los intermediadores y el servicio de atención a los empleadores, que realiza una tarea proactiva de captación de vacantes en las propias empresas. El servicio médico del SPE ha elaborado un sistema de asesoría e inspección ajustado al proceso de inserción laboral. El servicio psicológico apoya al intermediador con diversas ofertas de asesoría que van desde la elaboración de informes psicológicos hasta la posibilidad de realizar un test de preferencias profesionales. El servicio de intermediación laboral al extranjero apoya la inserción laboral en los siguientes ámbitos: oferta de empleo en el extranjero, intermediación laboral para directivos y artistas.

### Otros factores de importancia para la intermediación laboral

Según el informe anual de la Agencia Federal de Empleo (Agencia Federal de Empleo, 2010 a) correspondiente a 2009, la fluctuación en el registro de desempleo fue considerable. En los dos ámbitos (prestación no contributiva y contributiva) se registraron 9.252.794 altas y 9.024.950 bajas. 3.220.000 desempleados consiguieron encontrar un empleo (2,38 millones en el mercado de trabajo regular). La duración media de la situación de desempleo de los beneficiarios de la prestación contributiva fue de 18,1 semanas, la de los perceptores de la prestación no contributiva alcanzó las 49,1 semanas.

ALTAS, BAJAS Y DURACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO, 2009						
ALTAS			BAJAS			
Total	9.252.794		Total	3.423.283		
Origen					Destino	
Actividad laboral	44%	→			36%	
					Actividad laboral a las 33,4 semanas	
Medidas de cualificación	25%	→	<div style="background-color: #cccccc; padding: 5px;"> <b>Ø situación de desempleo:</b>            32% hasta 3 meses            38% 3 a 12 meses            14% 12 a 24 meses            16% 24 meses y más         </div>		25%	
						Medidas de cualificación a las 28,1 semanas
Otras: inactividad	28%	→				33%
						Otras: inactividad
Sin datos	3%	→			5%	
					Sin datos	

Para finalizar este informe queremos detallar brevemente dos aspectos que nos parecen importantes: la ratio intermediador/desempleado y la importancia que los empresarios dan al SPE para ofrecer sus vacantes.

#### Ratio entre el intermediador y el desempleado

En el ámbito del Tomo II del Código Social, es decir, en lo que se refiere a los beneficiarios de la prestación no contributiva el Gobierno Federal (Gobierno Federal, 2010c) informó recientemente que

la ratio orientador/desempleados varia considerablemente en función de la edad de los desempleados. Mientras que para los menores de 25 años es de 1:85, en el caso de los mayores de 25 años se sitúa en 1:158. En ambos casos todavía no se ha alcanzado la ratio prevista por el Gobierno de 1:75 y 1:150 respectivamente.

Ratio orientador / desempleado Tomo II Código Social (desempleados de larga duración)			
	Menores de 25 años 1 a ....	Mayores de 25 años 1 a ....	Tramitación prestaciones 1 a ....
Total Alemania	85	158	112
Norte (Mecklemburgo, Schleswig-Holstein, Hamburgo)	79	144	112
Baja Sajonia, Bremen	94	158	112
Renania del Norte	97	162	113
Hesse	83	142	120
Renania-Palatinados, Sarre	76	150	107
Baden-Württemberg	94	165	111
Baviera	88	150	98
Berlín, Brandenburgo	76	164	128
Sajonia-Anhalt, Turingia	76	168	107
Sajonia	78	166	107

Gobierno Federal, 2010

La Agencia Federal informa que le es imposible ofrecer datos acerca de la ratio en el ámbito de las prestaciones contributivas. Si dispone de la duración para la tramitación altas en el registro de desempleo en este ámbito (Gobierno Federal, 2010 a)

- Solicitudes de inscripción en el registro: 6,78 días laborales (julio 2010)
- Renovaciones: 5,14 días laborales (julio 2010)
- Reclamaciones: 2,5 meses (1º semestre 2010).

La importancia del SPE para ofrecer puestos de trabajo

El Instituto de Investigación Laboral y Profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB, 2009) publicó en 2009 los resultados de una encuesta a 14.000 empresas acerca de los recursos que utilizan prioritariamente para buscar nuevos trabajadores y cuáles han sido las vías más exitosas.

Aproximadamente un tercio de las nuevas contrataciones efectuadas en 2008 se dieron gracias a contactos por redes privadas, una de cada cuatro se realizó gracias a un anuncio en la prensa. La Agencia Federal de Empleo y el buscador de empleo en Internet de este organismo generaron una de

cada seis contrataciones, el resto de los buscadores de empleo en Internet generaron el 10% de los contratos.

Las agencias privadas de empleo, los procesos internos de selección y la contratación de estudiantes en prácticas desempeñaron un papel marginal (2%), la búsqueda de colaboradores recurriendo a anuncios publicados por los propios demandantes tuvo una incidencia incluso menor.

Las empresas a menudo suelen recurrir simultáneamente a varias vías: además de notificar una vacante a la agencia local de empleo, publican un anuncio en un diario y sondean sus redes privadas.

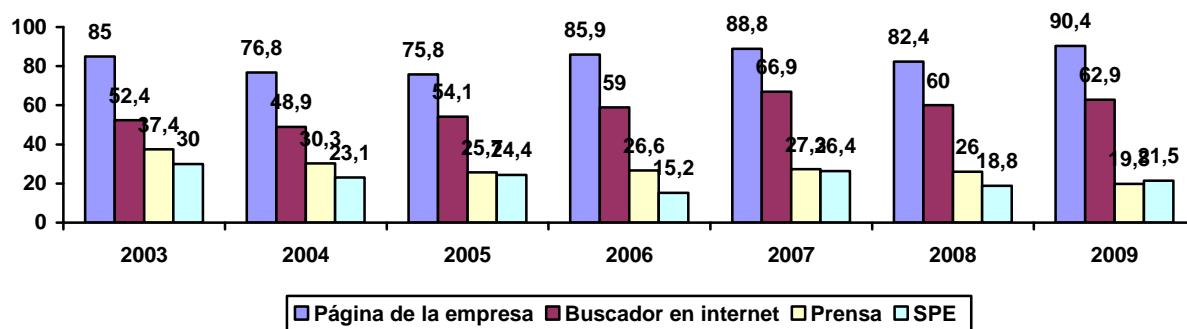
#### Vías para buscar nuevos trabajadores, 2008

	Vía elegida	Contratación realizada	Tasa de éxito
Anuncios propios en prensa	41	26	62
Anuncios propios en Internet	31	11	37
Anuncios de demandantes de empleo	5	--	--
Contacto directo Agencia Federal de Empleo	25	9	37
Buscador en Internet de la Agencia	18	6	35
Total Agencia Federal de Empleo	34	16	46
Agencias privadas de empleo	7	2	27
<b>Total vías externas</b>	<b>127</b>	<b>54</b>	<b>43</b>
Proceso selectivo interno	21	2	10
Selección de solicitud a iniciativa propia del demandante de empleo	25	12	48
Prácticas	3	2	59
Contactos personales	34	29	85
<b>Total vías internas</b>	<b>83</b>	<b>45</b>	<b>54</b>
Otras	5	3	---

Fuente: IAB, 2009

Un informe de Monster, uno de los mayores buscadores de empleo en Internet, también analiza las vías que las empresas utilizan para cubrir sus vacantes. Según este trabajo, en 2009 el 90% de las vacantes se publicaron en la página de la propia empresa, el 62,9% en buscadores de empleo y solamente el 21,5% fueron comunicadas al SPE.

#### % de vacantes publicadas en... , 2003 a 2009



Preguntados por la vía que más éxito ha tenido, llama la atención que el SPE es el que peor puntuación obtiene, a mucha distancia de las varias opciones en internet (página propia y buscadores).

**% de vacantes que han sido cubiertas a través de.... , 2003 a 2009**

