

GUÍA PARA LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS
Regulación, monitoreo y ejecución

Departamento de
Conocimientos Teóricos y
Prácticos y Empleabilidad
(EMP/SKILLS)

Programa de Acción Especial
para combatir el trabajo forzoso
(DECLARACIÓN)

GUÍA PARA LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

Regulación, monitoreo y ejecución

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Guía para las Agencias de empleo privadas – Regulación, monitoreo y ejecución
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007

ISBN 978-92-2-319779-7 (print)
978-92-2-319780-3 (web pdf)
978-92-2-319781-0 (web HTML)

Publicado también en francés: *Guide pour les agences d'emploi privées – Réglementation, contrôle et application* ISBN 978-92-2-219779-8 (print), ISBN 978-92-2-219780-4 (web pdf), ISBN 978-92-2-219781-1 (web HTML), Ginebra, 2008, y en inglés: *Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement*, ISBN 978-92-2-119779-9 (print), ISBN 978-92-2-119780-5 (web pdf), ISBN 978-92-2-119781-2 (web HTML), Ginebra, 2007.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Prefacio	vii
1. Introducción	1
2. Antecedentes y contexto	5
2.1. Consideraciones sobre la redacción de leyes	5
2.2. Tipología de la legislación y normas sobre las AEP	8
2.3. Marco institucional	10
2.4. Definición de las AEP	10
3. Requisitos legales para el establecimiento y el funcionamiento de las AEP	13
3.1. Registro y licencia de la empresa	13
<i>Condiciones generales</i>	13
<i>Tarifa de registro</i>	15
<i>Capacidad financiera – Depósito y capital inicial mínimo</i>	16
<i>Calificaciones personales y profesionales</i>	17
<i>Capacidad de gestión</i>	19
<i>Capacidad de comercialización de los servicios</i>	21
<i>Validez de la licencia y nueva solicitud</i>	22
<i>Alcance y transferibilidad de la licencia</i>	22
3.2. Registro ante otras autoridades fiscales y de regulación comercial ...	24

3.3. Acuerdo de cumplimiento de las leyes laborales y de igualdad de oportunidades	25
3.4. Requisitos de redacción de informes	30
3.5. Cobro de honorarios	31
3.6. Confidencialidad y divulgación de información personal sobre clientes y solicitantes de empleo	33
4. Responsabilidad reguladora del gobierno	35
4.1. Procedimiento de registro y (posible) cobro de aranceles de registro	35
4.2. Monitoreo de las actividades de la AEP	36
4.3. Evaluación de sanciones por inobservancia de las leyes o reglamentos	37
4.4. Administración del procedimiento de presentación de quejas de los trabajadores	40
4.5. Presentación de informes a las autoridades responsables	40
5. Mecanismos de autorregulación	43
5.1. Asociaciones de agencias de empleo privadas	44
5.2. Códigos de conducta	45
6. Relación entre las AEP y los servicios públicos del empleo	49
7. Conclusiones	51
ANEXO I. Convenios de la OIT	55
ANEXO II. Código de prácticas de la CIETT	67
ANEXO III. Ejemplos de textos legislativos por país y por tema	71

Prefacio

Durante los últimos veinte años, la creciente necesidad de proveer servicios a un mercado de trabajo flexible que crece rápidamente ha generado un incremento notorio en la cantidad de agencias de empleo privadas (AEP). Mientras que estas agencias han complementado durante mucho tiempo al mercado de trabajo tradicional, actualmente se consideran catalizadoras de nuevas formas de servicios de gestión de recursos humanos y pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales.

Las AEP desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento del mercado de trabajo, y con la adopción del Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas en 1997, en la actualidad se las considera de manera más positiva. Este mismo Convenio establece los parámetros generales para la reglamentación, la colocación y el empleo de trabajadores por parte de estas agencias. Mediante este Convenio, la OIT tiene el objetivo de colaborar con los Estados Miembros para establecer políticas y leyes claras y poner en marcha mecanismos para el registro y la habilitación eficaz de las AEP, ayudándolas a desempeñar un papel constructivo y así contribuir al establecimiento de un mercado de trabajo libre de condiciones de explotación.

Esta *Guía para las agencias de empleo privadas: regulación, monitoreo y ejecución* elaborada por la OIT pretende orientar a los legisladores en la elaboración de marcos jurídicos de conformidad con el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 de la OIT. Veinte países han ratificado el Convenio y la OIT ha recibido varias solicitudes para colaborar con gobiernos nacionales en el desarrollo de marcos legales para regular las AEP. La Guía es rica en ejemplos de legislación de países y ha recopilado disposiciones específicas tanto de países desarrollados como en desarrollo. Es un recurso útil para legisladores nacionales e interlocutores sociales que les permitirá identificar posibles vacíos legales y encontrar soluciones apropiadas. La Guía brinda una perspectiva general de los requisitos reglamentarios

e institucionales para que los países puedan adaptar libremente los aspectos de la legislación correspondientes a su propio contexto nacional.

Esta Guía es el resultado de la obra conjunta del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) y el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la Declaración y se ha contado con el análisis y los comentarios realizados por importantes partes interesadas externas a la OIT: la Asociación China para la Promoción del Empleo (CAEP); la Administración Filipina de Empleo en el Extranjero (POEA); la Organización Internacional de Empleadores (OIE); la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT); y otras importantes oficinas de la OIT. Deseamos agradecer a todos ellos por sus invalorable contribuciones.

Esta Guía es el resultado de un trabajo en equipo. Quisiéramos agradecer a las siguientes personas: al Sr. Lars Thomann, consultor de la OIT, que elaboró un proyecto inicial luego de realizar una investigación exhaustiva; a la Sra. Beate Andrees (SAP-FL, Declaración); a la Sra. Carmela Torres y a la Sra. Ellen Hansen (EMP/SKILLS), quienes trabajaron incansablemente para que esta guía surgiera en tiempo y forma y a la Sra. Evelyn Ralph que la editó.

CHRISTINE EVANS-KLOCK
Director
Departamento de Conocimientos
Teóricos y Prácticos y Empleabilidad
(EMP/SKILLS)

ZAFAR SHAHEED
Director
Programa sobre la promoción de
la Declaración de la OIT relativa a
los principios y derechos fundamentales
en el trabajo (DECLARACIÓN)

El rápido crecimiento de las agencias de empleo privadas obedece a una serie de factores: un mercado de trabajo flexible y de rápido crecimiento, restricciones en el funcionamiento de los servicios públicos de empleo y el uso de otras redes de colocación. Hay pocos sectores en el mundo que hayan cambiado tan profundamente su imagen como el sector de la contratación privada. Dado que las compañías tienden cada vez más a buscar personal más flexible y móvil y que los trabajadores están más dispuestos a trabajar fuera de su país mediante diversos contratos de trabajo, las empresas de contratación privadas han pasado a desempeñar un papel preponderante en el funcionamiento eficaz de los mercados trabajo. A pesar de la situación cambiante de los mercados de trabajo nacionales e internacionales, las AEP han aumentado constantemente su participación en el mercado y han expandido sus actividades comerciales. Han colocado a más de 8 millones de trabajadores en todo el mundo y han mejorado la empleabilidad de los solicitantes de empleo al mantenerlos en contacto con el mercado de trabajo mediante la formación¹.

Este desarrollo se ha fomentado gracias a la apertura de los mercados de trabajo en diferentes partes del mundo, donde, con anterioridad, las instituciones públicas habían monopolizado la contratación. Los ejemplos más elocuentes pueden encontrarse en los países del antiguo bloque comunista de Europa del Este. En otros, mayoritariamente países en desarrollo, la contratación se privatiza «por defecto» ya que los servicios públicos de empleo luchan con la ineficiencia y los recursos escasos. Durante los años noventa, cada vez más gobiernos revisaron las políticas que impedían que las AEP operaran en el mercado. Con este espíritu, los mandantes de la OIT adoptaron el nuevo Convenio núm. 181 sobre las agencias de

1. Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT), julio de 2006.

empleo privadas en 1997, reemplazando así normas anteriores que habían tenido como objetivo abolir a las agencias de contratación privadas. Este Convenio reconoce que las agencias de empleo privadas pueden contribuir al funcionamiento del mercado de trabajo y establece parámetros generales para la regulación, la colocación y el empleo de los trabajadores contratados por las AEP y, en particular, por agencias de trabajo temporal. Al mismo tiempo, el Convenio promueve la cooperación entre los servicios públicos del empleo y las AEP para asegurar el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo, al tiempo que los servicios públicos del empleo aún mantienen la potestad de formular políticas de mercado de trabajo. La Recomendación núm. 181 sobre las agencias de empleo privada completa el Convenio núm. 181 y establece orientaciones específicas para la cooperación entre los servicios público del empleo y las AEP. Actualmente, veinte países han ratificado el Convenio núm. 181².

Conscientes de su imagen negativa, en algunas partes del mundo, destacadas agencias de empleo privadas han desarrollado mecanismos de autorregulación para promover buenas prácticas empresariales y ser reconocidas como actores legítimos en relación con los SPE. No obstante, la autorregulación no puede reemplazar el papel de los legisladores nacionales y los organismos de aplicación de las leyes. La legislación nacional ha sido considerada como un medio para equilibrar los intereses de las AEP con la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, tal como se establece en el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 (véase Anexo I que incluye los textos originales del Convenio y la Recomendación). La legislación puede ayudar a configurar el papel de las AEP dentro del contexto de las políticas nacionales de empleo y migración, las características locales de los mercados de trabajo y los niveles de desarrollo socio-económico. La normativa debería, en consecuencia, asegurar que las AEP presten sus servicios en interés de sus clientes así como en respaldo de los objetivos generales de desarrollo del país. Debería mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, y no ser una herramienta para restringir la competencia y crear una carga innecesaria para las AEP.

Muchos países que comenzaron a elaborar dichos marcos jurídicos han requerido la orientación de la OIT. El presente documento incluye orientaciones para elaborar leyes de conformidad con las normas internacionales. Al mismo tiempo, también debería considerarse como una obra de referencia que ofrece una perspectiva integral de los marcos reguladores, basados en el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188, así como en otras normas laborales internacionales relativas, por ejemplo, a la creación del empleos y a la migración. Por lo tanto, podría ser útil para una amplia gama de profesionales, incluyendo a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. También contiene casos de países que no deberían ser

2. Los países que han ratificado el Convenio núm. 181 de la OIT son: Albania, Argelia, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Etiopía, Finlandia, Georgia, Hungría, Italia, Japón, Lituania, República de Moldavia, Marruecos, Países Bajos, Panamá, Portugal, España, Surinam y Uruguay.

considerados como ejemplos de las mejores prácticas sino como modelos de enfoques posibles para elaborar legislación sobre las AEP.

La Guía no promueve un enfoque «único que sirva para todos». Ofrece una perspectiva de una serie de aspectos reguladores e institucionales que no son necesariamente pertinentes en todos los países. En aquellos mercados de trabajo altamente desarrollados, por ejemplo, es probable que muchos de estos aspectos ya hayan sido suficientemente considerados en las disposiciones generales de la legislación del trabajo. En otros, los recursos pueden ser tan limitados que sería imposible implementar apropiadamente un sistema regulador extremadamente complejo. Dependerá del legislador nacional y de los interlocutores sociales identificar posibles vacíos legales y encontrar soluciones apropiadas. Esta Guía puede ser un recurso útil a estos efectos.

La Guía comienza por describir el contexto general de la legislación y las instituciones relacionadas con las AEP. La segunda sección proporciona una descripción detallada de los requisitos legales posibles para establecer y administrar una AEP. En la siguiente sección se analiza la responsabilidad reguladora y de aplicación de los gobiernos. Las últimas dos secciones se centran en los mecanismos de autorregulación y cooperación entre las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo. El anexo contiene fragmentos de leyes representativas que han sido seleccionadas de una amplia gama de países.

2.1. Consideraciones sobre la redacción de textos legislativos

Históricamente, han existido tres enfoques principales para la regulación de las AEP: primero, una prohibición estricta a las agencias privadas de ofrecer colocación y otros servicios; segundo, una normativa estricta para las AEP por las que se les permitió operar junto a los SPE; y tercero, una reglamentación mínima para las AEP aceptándolas como actores privados en el mercado de trabajo¹. Considerando que la primera opción de política ha sido dejada de lado por la mayoría de los Estados Miembros de la OIT, las diferencias, en cuanto al alcance y la densidad de las normas, son significativas. El punto de partida para todas las normas es la definición de la situación legal y las condiciones que rigen el funcionamiento de las AEP. Tal como se establece en el artículo 3 del Convenio núm. 181 de la OIT, el régimen jurídico de las agencias de empleo privadas debe determinarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y su funcionamiento mediante un sistema de licencias o autorizaciones. Sin embargo, dicho sistema de licencias o autorizaciones debe ejecutarse de manera adecuada, ser objetivo, transparente y colaborar con las agencias para que éstas puedan brindar sus servicios de manera apropiada y adecuada. Como alternativa a las licencias, también pueden implementarse sistemas de registro y certificación. Tal como ocurre con el sistema de licencias, el cumplimiento adecuado es necesario y debe involucrarse a los interlocutores sociales. En la mayoría de las legislaciones sobre las AEP, los principios fundamentales se encuentran en leyes donde pueden encontrarse disposiciones, tanto concretas como variables, en normas tales como ordenanzas ministeriales o decretos. Algunas leyes confieren la

1. Para una perspectiva histórica del debate político acerca de las AEP, véase OIT (1994): *El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento del mercado de trabajo*, Ginebra.

facultad de establecer sus propios reglamentos y normas, es decir, las no relativas a las condiciones de otorgamiento de licencia. Esta podría ser una manera útil de no sobrecargar una ley general, como un código de trabajo, con disposiciones detalladas y asegurar un proceso de revisión constante. La autoridad responsable de supervisión podría actuar de oficio y modificar cualquier disposición de una reglamentación ministerial que haya demostrado ser ineficaz en el monitoreo de las actividades de las AEP. Asimismo, es esencial en el proceso de elaboración de dichas leyes que se integren las cuestiones de igualdad y las consideraciones de género.

Si se elabora legislación que regula las actividades comerciales de las AEP, en primer lugar debería ser coherente, y también corresponderse con el mercado de trabajo general y las políticas de migración para el empleo en un país. La experiencia ha demostrado que esto es necesario porque las contradicciones entre la legislación y las políticas nacionales pueden representar un serio obstáculo para la implementación y el cumplimiento eficaz de las normas de las AEP. Además, durante el proceso legislativo, cada país debería considerar las capacidades administrativas gubernamentales existentes para aplicar las disposiciones propuestas. Es posible que ya sea bastante obvio, por ejemplo, en la etapa del proceso de redacción, que las capacidades de la autoridad de ejecución designada sean limitadas. En ese caso, sería aconsejable mantener las obligaciones y los requisitos para las AEP tan simples como sean posibles, de lo contrario el proceso de aplicación efectiva podría sobrecargarse. Los Estados Miembros de la OIT pueden recurrir a la asistencia de la Oficina al elaborar una nueva legislación laboral².

El artículo 3 del Convenio núm. 181 establece que antes de redactar y adoptar una legislación, debería consultarse a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Deberá prestarse especial atención a los trabajadores especialmente vulnerables, como las mujeres o los trabajadores migrantes. Para tener en cuenta sus preocupaciones, también podría ser aconsejable consultar con las organizaciones pertinentes de la sociedad civil y otras partes interesadas. Los gobiernos podrían, de conformidad con el artículo 2, párrafo 4), a) del Convenio núm. 181 de la OIT, previa consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores prohibir «el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica». Dicha exclusión de la participación en el mercado privado de las AEP en actividades de contratación podría ser significativa en los casos de agencias privadas que hayan incurrido en negligencias. Los gobiernos, por lo tanto, podrían considerar que la protección de los trabajadores se garantiza de una mejor manera a través de los servicios públicos de empleo. La exclusión de las actividades de contratación privadas,

2. El Programa de la OIT sobre Diálogo Social ha elaborado una herramienta que también podría ser útil en este aspecto: la Guía sobre Legislación Laboral puede proveer asesoramiento y asistencia en la redacción de las nuevas leyes laborales. Se encuentra disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

no obstante, podría únicamente ser recomendable en aquellas circunstancias en las que los servicios públicos de empleo de un país sean realmente capaces de proveerlas. Sin embargo, esta cuestión no se vincula únicamente con la capacidad financiera de los Estados sino tal vez, y de manera más fundamental, con la percepción de que los solicitantes de empleo aceptan el uso de los servicios de las agencias estatales. Si, por ejemplo, algunos solicitantes de empleo prefirieran utilizar agencias privadas en lugar de servicios públicos, sería aconsejable permitir y regular la participación de las agencias de contratación privadas en el mercado de trabajo nacional.

A ese respecto, dos disposiciones importantes del Convenio, los artículos 4 y 11, enfatizan los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores. La legislación de las AEP debería estipular que se les concedan estos derechos a los trabajadores contratados así como una protección adecuada en cuanto a salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo; indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional e insolvencia y protección de los créditos laborales; y protección y prestaciones de maternidad. El artículo 12 indica además las responsabilidades de las AEP, que comprenden emplear a trabajadores que presten servicios a terceros, denominados «empresas usuarias».

La Recomendación núm. 188 establece que las «agencias de empleo privadas no deberían poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga». Varios países han adoptado legislación que prohíbe el reemplazo de trabajadores fijos que estén en huelga por personal de la agencia. En el Reino Unido, por ejemplo, el *Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations* (Reglamento sobre la gestión de agencias de empleo y actividades comerciales en materia de empleo) de 2003, que entró en vigencia en abril de 2004, restringe el suministro de solicitantes de empleo durante conflictos laborales.

Hay ejemplos de legislación en algunos países desarrollados que legitiman a las AEP con fines lucrativos, tratándolas como cualquier otra actividad empresarial, y, por lo tanto, los empleadores y trabajadores están contemplados en la legislación laboral general. Esto permite una desregulación sin obstáculos de las AEP, especialmente donde existen sindicatos de trabajadores fuertes que garantizan las condiciones laborales de los trabajadores mediante convenios colectivos. Hay buenos ejemplos de lo anterior en Suecia³ y en Alemania⁴, donde las AEP y los trabajadores temporales están contemplados en los convenios colectivos que regulan la relación laboral.

Estos casos también demuestran el papel positivo del diálogo social en la regulación y el monitoreo de las AEP. Los Países Bajos y Dinamarca cuentan con normas

3. Nystrom, Brigitta. «The Legal Regulation of Employment Agencies and Employment Leasing Companies in Sweden», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 23, N° 1, publicado en agosto de 2003.

4. Collective Framework Agreement on Temporary Work, Alemania. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.

obligatorias sobre las AEP, cuyo marco legal se ha alcanzado mediante el diálogo laboral colectivo, subrayando el papel cada vez más importante jugado por la negociación colectiva en la expansión del sector⁵.

Es importante que todas las leyes y reglamentos estén disponibles al público y sean divulgados. Este requisito previo podría permitir a todas aquellas AEP que soliciten una licencia esperar obtenerla en un plazo razonable si reúnen las condiciones exigidas. Toda decisión tomada por las autoridades, ya sea referida a la obtención de licencia o al proceso de monitoreo debería ser comprensible, fácil de seguir y claramente fundamentada en las normas. Las condiciones para obtener una licencia deberían ser transparentes, objetivas y conocidas por los solicitantes. Los motivos según los cuales se pueden revocar o retirar las licencias deberían ser conocidos por los futuros titulares de las mismas. Esto incluye un plazo de tiempo realista y razonable para que las autoridades puedan decidir sobre la solicitud de una licencia.

2.2. Tipología de las leyes y reglamentos sobre las AEP

El ámbito de aplicación de las normas de las AEP probablemente está vinculado con los tipos de servicios de contratación que realizan las AEP o con los sectores en los que se concentran sus operaciones. Por ejemplo, varios países han establecido una legislación específica sobre agencias de trabajo temporal, mientras que en otros casos, la legislación tiene por objeto regular la contratación y la colocación de trabajadores en el exterior; otras incluirían a las agencias que proporcionan otros servicios además de la colocación.

La legislación se utiliza para regular, de manera eficaz, la colocación de personas de conformidad con la ley. La legislación específica para orientar tipos particulares de servicios de contratación es absolutamente necesaria, en los casos relativos a los trabajadores domésticos y la colocación de trabajadores en el exterior y en el mercado nacional. Si la colocación de trabajadores en el exterior es muy común en un país, debería proponerse una legislación específica para este tipo de actividad. Por el contrario, en el caso de que la contratación para el exterior sea muy poco frecuente, dichas agencias podrían estar comprendidas dentro del alcance de la legislación general. La estructura del mercado de trabajo local y las actividades de colocación más desarrolladas podrían tener un impacto sobre la decisión de si debiera elaborarse una única legislación breve que contemple todos los tipos de agencias o si deberían utilizarse diversas leyes y/o normas específicas.

5. «La cesión temporal de trabajadores en la UE ampliada», junio de 2006. El informe completo está disponible en <http://eurofound.eu.int/thematicfeature14.html>.

Recuadro 1 Tipo de legislación

Varios países han optado por adoptar leyes y/o reglamentos específicos que abarcan únicamente ciertos tipos de AEP y que versan sobre prácticas específicas preponderantes en el sector. El siguiente cuadro muestra algunos ejemplos:

Tema de la legislación: ámbito de aplicación de la legislación

País	Tipos de AEP
Austria	Agencias de trabajo temporal
Bélgica	Agencias de trabajo temporal
China	Empleo en el extranjero
Francia	Agencias de trabajo temporal
Alemania	Agencias de trabajo temporal
Indonesia	Empleo en el extranjero
Italia	Agencias de trabajo temporal
Filipinas	Empleo en el extranjero
Polonia	Agencias de trabajo temporal
Portugal	Agencias de trabajo temporal
España	Agencias de trabajo temporal
Reino Unido	Proveedores de empleo en la agricultura

En la mayoría de los países se establece una legislación específica para cada tipo de agencia a fin de atender diferentes tipos de prácticas vinculadas con la actividad que se realiza. En cuanto a las agencias de trabajo temporal, por ejemplo, las preguntas más frecuentes se refieren a la igualdad de trato en comparación con el personal permanente; en varios países, por lo tanto, la legislación sobre agencias de trabajo temporal contiene disposiciones específicas sobre la protección de las condiciones laborales de los trabajadores de las agencias. Algo similar ocurre en lo concerniente a las agencias de contratación en el extranjero.

Cada vez más, surgen dificultades en la regulación y el monitoreo de las AEP que operan en Internet. Las agencias que funcionan a través de este medio ofrecen una amplia gama de servicios, desde actividades clásicas de colocación (ya sea de empleo fijo o temporal) a contratación en otros sectores, como por ejemplo personas encargadas del cuidado de los niños, agencias de modelos, etc. Debido a que las agencias con base en Internet no tienen una infraestructura física, son difíciles de supervisar. Un problema similar impera también en el contexto de empresas que tienen su sede y que operan en el exterior, fuera del ámbito de aplicación de las normas nacionales. Muchas AEP se dedican a la contratación de trabajadores migrantes para empleos en el exterior. Sin embargo, como estas agencias operan desde el extranjero, es difícil hacerlas responsables de los abusos que se cometan en el proceso de contratación.

2.3. Marco institucional

Las actividades de regulación y monitoreo de las AEP requieren una autoridad administrativa responsable de hacer cumplir la legislación. En la mayoría de los países, la autoridad se encuentra en un departamento específicamente designado dentro del Ministerio de Trabajo, mientras que otros gobiernos han creado una autoridad independiente responsable del seguimiento de las actividades de las AEP. Establecer una autoridad independiente puede ofrecer la ventaja no sólo de involucrar en el proceso a los funcionarios del gobierno sino también a los interlocutores sociales, como por ejemplo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores o las ONG, según sea pertinente. Esto refuerza la legitimidad del proceso de monitoreo, el cual podría ser más efectivo si participasen más partes interesadas.

Las autoridades a cargo deberían estar claramente designadas y tener un mandato preciso. Si existe una función ambigua de una autoridad de cumplimiento podría darse un solapamiento en las tareas y las obligaciones y plantearse en consecuencia problemas de jurisdicción. Para evitar estas dificultades, pueden adoptarse mecanismos y procedimientos de cooperación en los que varios ministerios o agencias participen en el proceso de cumplimiento. Establecer mecanismos de coordinación es significativo por otras razones. Como el papel de los servicios públicos de empleo y privados debería analizarse a la luz de sus otras políticas, especialmente, aquellas relativas a la migración laboral, deberían existir procedimientos de coordinación entre departamentos. Esto podría facilitar la implementación de la política del mercado de trabajo general de manera más coherente. Los países que buscan alcanzar acuerdos bilaterales, o que reivindican otras medidas de protección en cuanto a la migración laboral, podrían encontrarse con que la coordinación entre las necesidades y las demandas de los diferentes ministerios o departamentos gubernamentales pueden hacer que la puesta en marcha de dichos acuerdos sea más efectiva.



En el **Cuadro 1** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema

2.4. Definición de las AEP

Un requisito importante de cualquier legislación sobre agencias de empleo privadas debería ser la definición clara e inequívoca de este término, evitando confusiones en cuanto a la aplicación de la legislación. Por ejemplo, las disposiciones de protección establecidas en la ley podrían no cubrir ciertas categorías de trabajadores contratados mediante AEP.

Recuadro 2 C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

2. A efectos del presente Convenio, el término trabajadores comprende a los solicitantes de empleo.

3. A efectos del presente Convenio, la expresión tratamiento de los datos personales de los trabajadores designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Todas las categorías de AEP que ofrecen diferentes tipos de servicios de colocación tienen en común la colocación como su actividad principal. A pesar de las diferencias en su funcionamiento y la modalidad operativa, las AEP podrían definirse generalmente como empresas de servicios regidas por el derecho privado que realizan, de conformidad con contratos, y a cambio de una compensación económica, operaciones en nombre de individuos (o empresas) cuyo objetivo es facilitar o agilizar el acceso al empleo o al desarrollo profesional cubriendo una vacante⁶. En el Recuadro 2 figura la definición de agencia de empleo privada establecida en el Convenio núm. 181 de la OIT.

Esta definición del Convenio núm. 181 ya ha sido utilizada en varios casos (por ej. en Georgia, Eslovenia e Italia) y podría servir como referencia para la legislación nacional sobre las AEP.



En el **Cuadro 2** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

6. OIT: *El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento del mercado de trabajo*, 1994, Ginebra, pág. 11.

Requisitos legales para el establecimiento y el funcionamiento de las AEP

Tal como se estipula en el Convenio núm. 181, «Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales». Sin embargo, las licencias no deberían considerarse como el único medio de supervisar o monitorear las actividades de las AEP. Las licencias y la autorregulación son otras opciones. En el Capítulo 4, se examinarán más detalles al respecto. El siguiente capítulo se centra en el registro y la licencia obligatorios que son los medios básicos para implementar los principios del Convenio núm. 181.

3.1. Registro y licencia de la empresa

Condiciones generales

Una de las opciones en la regulación de las actividades de las AEP es a través del registro y la licencia (acreditación, autorización, constitución, etc.). El registro supone que las AEP se registren en una autoridad gubernamental, mientras que la licencia requiere que la AEP sea autorizada antes de comenzar a funcionar. Esto se refleja en el artículo 3, párrafo 2) del Convenio núm. 181 en virtud del cual los Estados Miembros son llamados a «determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones que rigen el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales».

La regulación, mediante el sistema de licencias, ayuda a mantener registros de las AEP; no sólo proporciona información como las direcciones comerciales de los actores que participan en el mercado de colocación en el empleo sino también sobre los tipos de servicios que las AEP ofrecen a sus clientes. A pesar de que las AEP, en general, operan como empresas privadas normales, cabe observar que sus actividades y funcionamiento se relacionan con personas que desean encontrar un empleo apropiado.

Los servicios relativos a la gestión de recursos humanos son diferentes de una actividad empresarial de intermediación; requieren competencias específicas y la aptitud de comprender las diferentes necesidades, aspiraciones e idiosincrasias de los seres humanos. Por lo tanto, las AEP deberían registrarse como una categoría especial de empresas privadas para evitar que los clientes sean víctimas de prácticas indebidas y abusos.

Antes de adoptar una legislación sobre licencias, es conveniente que el gobierno consulte a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 181. La participación de interlocutores sociales brinda referencias útiles acerca de las necesidades específicas del mercado de trabajo en relación con el funcionamiento de las AEP. Además, deberían considerarse las preocupaciones específicas planteadas por los interlocutores sociales, por ejemplo, en lo referente a ciertos grupos de trabajadores que son especialmente vulnerables a la explotación y el abuso.

El sistema de licencias propuesto no debería ser tan complejo que ocasione problemas innecesarios y cargas para los emprendedores. Los criterios específicos deberían acordarse durante el proceso de consulta, especialmente en el caso de aquellos que resultan aceptables y apropiados para países en desarrollo. Las condiciones para otorgar una licencia podrían variar ampliamente con consecuencias muy diferentes en la práctica. La ventaja de un sistema de licencias obligatorio es que permite un análisis previo de las capacidades y la experiencia profesional de los solicitantes en actividades de colocación. Un sistema de licencias permite también generar transparencia para identificar a aquellos que participan en el mercado y las actividades generales de las AEP, por ej. la cantidad de solicitantes de empleo colocados. Una licencia se utiliza principalmente para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, y no para contener la competencia. En general, las dificultades de las condiciones de las licencias surgen con respecto al estándar de prueba necesario. Si las disposiciones no tienen definiciones precisas, su interpretación se deja librada al criterio de un único funcionario gubernamental, lo cual no es recomendable ya que lleva a un tratamiento desigual y a distorsiones en el mercado de la colocación.

Si se establece un sistema de licencias para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, puede hacerse público un registro de todas aquellas agencias autorizadas. Dicho registro público (con información acerca de las agencias autorizadas, sus direcciones y posiblemente la fecha de vencimiento de su licencia) asegura que cualquier persona pueda verificar si la AEP que desea consultar está legalmente autorizada. Las AEP que funcionen ilegalmente podrán ser identificadas mucho

Recuadro 3 Registros públicos de las AEP en Filipinas y Singapur

En países como Singapur y Filipinas es posible encontrar modelos de registros públicos de AEP con licencias que aumentan la transparencia del mercado de colocación. Ambos países han elaborado una lista con todas las agencias autorizadas que se encuentra actualmente disponible en Internet. Esto permite a los potenciales solicitantes de empleo verificar previamente si la agencia de la que procuran obtener servicios posee una licencia o no. Asimismo, Filipinas ha incluido también a aquellas AEP que han sido retiradas de las listas, suspendidas, revocadas, canceladas, prohibidas o a las que se les ha denegado la renovación de licencia con datos completos acerca de los representantes oficiales de la agencia. Para aquellos solicitantes de empleo que no tengan acceso a Internet, Filipinas publica, de manera regular, un folleto con las agencias incluidas en la lista. Esta modalidad tiene en cuenta la situación económica de muchos trabajadores (migrantes) que procuran obtener los servicios de las AEP.

Fuente: Sitios en Internet de registros públicos en Singapur y Filipinas: Singapur: <http://www.mom.gov.sg/FMMD/EADirectory/>. Filipinas: <http://www.poea.gov.ph/cgi-bin/agSearch.asp>

más fácilmente si se conocen las agencias que poseen licencias y las que no. Dicho grado de transparencia podría ser aconsejable, especialmente en el caso de mercados de trabajo nacionales donde existen numerosas AEP en actividad.

En cuanto a la colocación de trabajadores migrantes, el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, estipula lineamientos no vinculantes sobre el otorgamiento de licencias y la supervisión de servicios de contratación de conformidad con el Convenio de la OIT núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas¹.

Tarifa de registro

Si existe un procedimiento de registro o licencias, es muy común cobrar una tarifa de registro a las AEP. El monto de esta tarifa, sin embargo, varía en gran medida en los diferentes países, donde en algunos incluso los solicitantes deben pagar por el formulario de solicitud.

Sin embargo, no debería desalentarse a las AEP a comenzar esta actividad al imponerles tarifas de registro excesivamente altas, ni tampoco debería ocurrir que las AEP existentes que previamente no debían pagar tarifas de registro se vean desalentadas a continuar con su actividad comercial.

1. El *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales* contiene principios y directrices no vinculantes para un enfoque basado en los derechos de las migraciones laborales. Provee una guía práctica y acción en la optimización de los beneficios de las migraciones laborales. Publicado en 2006.

El pago de una tarifa de registro cubre el procedimiento administrativo de obtención de la licencia de una agencia y también puede ser visto como una prueba de la capacidad financiera de una AEP que desea ingresar al mercado. En algunas legislaciones, el monto de la tarifa depende del tamaño de la agencia solicitante, medido según la cantidad de empleados. El hecho de que la tarifa de registro dependa del tamaño real de la agencia tiene en cuenta la capacidad financiera de la AEP y, por tanto, también permite que las pequeñas y medianas empresas puedan ingresar al mercado.

Los costos administrativos que tenga que asumir una autoridad que otorgue licencias dependerán mucho del procedimiento de habilitación en sí mismo. Cuanto más complicado y diferenciado sea el procedimiento de solicitud, mayores serán los costos administrativos. Si, por el contrario, el monto de la tarifa de registro no se ajusta exactamente al poder de consumo imperante en el país, se podría estimular, como consecuencia, a que algunas AEP operen fuera del sistema legal, lo que no es la intención de ningún marco regulatorio y hace que las tareas de supervisión y monitoreo sean más difíciles. Por lo tanto, debería buscarse un equilibrio entre el costo administrativo de otorgamiento de una licencia y las capacidades financieras de las AEP. Es importante notar que las fuertes cargas financieras impuestas a los contratistas podrían provocar una competitividad decreciente en relación con aquellos que desean operar fuera del sistema legal. Si, por cualquier razón, se rechaza la solicitud de una licencia, algunas legislaciones han previsto disposiciones para el reembolso de la tarifa de registro.



En el **Cuadro 3** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

Capacidad financiera – Depósito y capital inicial mínimo

La capacidad financiera de una AEP es un importante criterio para evaluar su conducta empresarial. Se puede demostrar que se cuenta con una sólida capacidad financiera mediante un depósito y/o un capital inicial mínimo.

En varios países, las AEP deben constituir una caución ante a las autoridades como garantía antes de comenzar sus operaciones. El depósito puede servir como salvaguarda para asegurar que la AEP cumple con las disposiciones de la legislación. Asimismo, cualquier pérdida o daño ocasionado a una persona, debido a la falta de cumplimiento puede ser reembolsado sobre el depósito. La política parece efectiva en cuanto a que desalienta violaciones a las normas estatales, siempre que las mismas se basen en reglamentos claros que hagan viable el procedimiento de confiscar el depósito en casos de conducta indebida. Existen casos donde dicho depósito resulta útil para pagar al trabajador una indemnización, ya sea porque lo haya dispuesto un tribunal o un procedimiento administrativo especial.

En la práctica, la cuantía de la caución varía considerablemente. El depósito puede funcionar como medida de salvaguarda para la protección del trabajador (para salarios impagos u otras prestaciones de seguridad social, etc.) o asegurar el pago de multas impuestas a las AEP, especialmente cuando el depósito requerido es una suma fija, dejando fuera a firmas pequeñas con un volumen bajo de contratación. Por esta razón, algunos países establecen que la suma depositada dependa de la cantidad de trabajadores que la agencia pretenda contratar. Esto, sin embargo, podría ser difícil de lograr en la práctica, ya que las AEP no siempre conocen de antemano cómo evolucionarán sus actividades o cuántos trabajadores se contratarán realmente. En otros países, la cuantía del depósito equivale a un múltiplo del salario mínimo anual.

Los depósitos o cauciones no sólo se requieren para prever posibles daños o multas, sino que también pueden servir como prueba de la capacidad financiera de una AEP que solicita una licencia. En este caso, podría ser suficiente una garantía bancaria o una prueba de capital inicial mínimo, requisitos que pueden facilitar la decisión de otorgar o no una licencia. La prueba de la capacidad financiera sirve para demostrar que la agencia tiene la capacidad de proveer los recursos logísticos y financieros necesarios para realizar sus actividades empresariales de colocación con continuidad, y, en caso de que no logre realizarlas, no perjudicar los intereses de los empleados afectados.



En los **Cuadros 4 y 5 del Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema

Calificaciones personales y profesionales

Otro criterio importante para el otorgamiento de una licencia para operar una agencia de empleo privada son las calificaciones personales de admisibilidad. Un criterio específico puede ser la edad del solicitante. En algunos países, la edad de admisibilidad es a partir de la mayoría de edad. Podría esperarse un nivel de confiabilidad mayor de los solicitantes que ya tienen una determinada edad y que cuentan con una experiencia profesional específica.

Además de la edad del solicitante, el criterio personal refiere en primer lugar a la confiabilidad del titular de la licencia (y sus empleados) y su capacidad de demostrar que ha tenido un comportamiento lícito previo. Los documentos de solicitud presentados permiten esperar que el solicitante habrá de cumplir no sólo con la legislación referente a las AEP en cuestión, sino también con todas las demás leyes o disposiciones pertinentes. Una certificación que establezca que el solicitante no posee antecedentes penales y/o interdicciones comerciales previas habitualmente satisface este criterio. En algunos casos, la prueba de un comportamiento lícito se limita a

delitos específicos relativos al derecho laboral o depende de la gravedad de los delitos previos cometidos. Además, es posible que se requiera al solicitante de la licencia que demuestre su idoneidad para desempeñar actividades de colocación. Este criterio se refiere a las capacidades de gestión que se analizarán más adelante.

Varios países han incorporado a los requisitos para el otorgamiento de licencia determinadas exigencias destinadas a demostrar la competencia profesional, de modo de asegurar el control de calidad de los servicios prestados. Un ejemplo es el caso de Singapur (Recuadro 4). En Alemania, las normas mínimas profesionales se regulan mediante acuerdos voluntarios (Recuadro 5).

También pueden aplicarse restricciones mediante el requisito de que el titular de la licencia sea nacional del país. El principio que exige que el titular de la licencia, o en el caso de una sociedad anónima, la mayoría de los accionistas, sean nacionales del país, ha impedido considerar responsables a los extranjeros en la mayoría de los casos. Las restricciones basadas en la nacionalidad pueden, sin embargo, ser contraproducentes, en el sentido de que las agencias de contratación extranjeras, que a menudo brindan mayores garantías financieras e incluso mejores empleos, quedarían fuera del mercado. El temor a no poder hacer efectiva la responsabilidad de las empresas o titulares de licencias extranjeros puede superarse exigiendo cauciones en efectivo u otras garantías financieras, tal como se describió con anterioridad. Para prevenir estos conflictos de interés, se prohíbe que el titular de la licencia (o su socio) participe oficialmente en la supervisión y monitoreo de la AEP. La misma restricción debería aplicarse a los familiares del titular de la licencia.

Las licencias deberían ser rechazadas, canceladas o revocadas en los casos en donde se lleven a cabo determinadas actividades empresariales complementarias que pudieran ser desfavorables para el solicitante de empleo. Las actividades que a menudo se mencionan en este contexto incluyen las agencias de viaje, que podrían estar más interesadas en vender paquetes de viaje que en proporcionar oportunidades de empleo apropiadas y existentes para el desarrollo de los trabajadores. La prohibición de actividades empresariales secundarias depende en gran medida de la experiencia anterior, especialmente en aquellos casos detectados de fraude, engaño y negligencia. Sin embargo, es difícil justificar una descalificación categórica de empresas cuyos ingresos no derivan exclusivamente de la contratación, e incluso podría ser beneficioso autorizarlas. Asimismo, es muy poco probable que las compañías respetables en un área económica estén dispuestas a arriesgar su reputación por negligencia en actividades de contratación.²



En los **Cuadros 7 y 8** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

2. OIT: Abella, Manolo: *Sending Workers Abroad*, Ginebra, 1997, pág. 79.

Recuadro 4 Calidades personales y calificaciones profesionales para los solicitantes de licencia de AEP en Singapur

El Gobierno de Singapur y el Ministerio de la Mano de Obra han estipulado, mediante leyes y reglamentos, requisitos bastante estrictos con respecto a las calidades personales y calificaciones profesionales que debe tener un potencial titular de licencia de AEP.

En primer lugar, los solicitantes deberán ser mayores a 21 años, ser nacionales de Singapur, residentes permanentes, o poseer un permiso de trabajo si son extranjeros. Tampoco podrán ser insolventes no rehabilitados o haber tenido condenas previas, específicamente en virtud del Estatuto de la Mujer, la Ley sobre los Niños y Jóvenes, el Código Penal, la Ley de Agencias de Empleo y la Ley de Empleo de Trabajadores Extranjeros.

A partir del 1 de agosto de 2005, todos los solicitantes deberán aprobar el examen correspondiente a dos módulos del Certificado de Agencias de Empleo (CEA) organizado por el Instituto Politécnico de Singapur y el Ministerio de Mano de Obra. Esto tiene como objetivo proporcionar a las AEP los conocimientos necesarios para administrar una AEP en Singapur. El Módulo A se concentra en la legislación, mientras que el Módulo B trata de las capacidades de administración y asesoría.

Fuente: Ministerio de la Mano de Obra: *Una Guía para las Agencias de Empleo (A Guide for Employment Agencies)*, 2005, disponible en: <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm>. Información sobre el Politécnico de Singapur y el curso disponible en: <http://www.sp.edu.sg/departament/dis/-cec.htm>.

Capacidad de gestión

El criterio de capacidad de gestión se refiere a la competencia del solicitante para organizar y administrar la empresa. Además de demostrar su capacidad financiera para operar una AEP, se le puede pedir al solicitante, como requisito previo, prueba de una capacidad profesional y experiencia laboral idóneas para la realización de actividades de colocación. En algunos países, se requiere que los titulares de licencias posean antecedentes educativos adecuados (diploma, título universitario, calificaciones profesionales) en el ámbito de la gestión de recursos humanos, la colocación, la consultoría, etc. Además, puede ser necesario un determinado período de experiencia laboral profesional y antecedentes educativos relacionados con las actividades de colocación. Algunos países han establecido que el período requerido de experiencia laboral dependa de los antecedentes educativos del solicitante.

Asimismo, en el párrafo 14 de la Recomendación núm. 188 insta a que las calificaciones profesionales mencionadas con anterioridad se extiendan a todo el personal de la agencia. Las competencias de un solicitante de licencia para individualizar y seleccionar nacionales calificados para empleos e identificar las oportunidades de empleo adecuadas para ellos en el exterior son muy importantes, ya que constituyen los requisitos básicos depara toda actividad de colocación. Las calificaciones

Recuadro 5 Alemania: aplicación de normas de calidad

En marzo de 2002, el Parlamento alemán adoptó una nueva ley por la que se suprimieron algunos requisitos de licencias para las AEP. Desde entonces, las AEP sólo deben inscribirse en un registro profesional y cumplir con las siguientes cláusulas de las leyes de protección social (SGB III): *a)* la existencia de un contrato por escrito que establezca los servicios de selección de candidatos para los puestos de trabajo que se ofrezcan; *b)* el pago de un arancel en caso de intermediación exitosa y *c)* la protección de la información. El servicio público de empleo es responsable de la supervisión y del cumplimiento de dichas normas. Al mismo tiempo, los legisladores solicitaron al Ministerio de Trabajo y a las asociaciones empresariales privadas de las AEP que iniciaran un diálogo sobre las normas de calidad en dicho sector. Esto ha llevado a la adopción de las siguientes normas mínimas a partir de diciembre de 2003.

1. Calidades personales, por ej. personal sin antecedentes penales, prueba de capacidad financiera, certificado de registro;
2. Calificaciones profesionales del personal, por ej. prueba de su experiencia profesional, conocimiento de las normas legales y conocimiento del mercado de trabajo local/regional.
3. Marco institucional adecuado, por ej. condiciones comerciales transparentes, instalaciones adecuadas y protección de la información.

Estas normas mínimas son voluntarias y es responsabilidad de las asociaciones empresariales de las AEP asegurar su aplicación efectiva. Existe, sin embargo, un diálogo permanente entre el Ministerio de Trabajo y las AEP para continuar ajustando y desarrollando estas normas.

Fuente: *Bundestagsdrucksache* 15/2521, 2004.

personales pueden contribuir a asegurar que cada solicitante esté familiarizado no sólo con las leyes y reglamentos pertinentes, las características de los mercados de trabajo locales, nacionales e internacionales (en el caso de la contratación en el extranjero), sino también que tenga conocimientos sobre sectores económicos específicos y ejerza la profesión adecuadas al puesto de trabajo.

Deberá considerarse atentamente la definición de los requisitos de prueba de la capacidad de administración. Esto ha llevado a ciertos países a establecer requisitos bastante rígidos y estrictos. En Singapur, por ejemplo, los solicitantes de licencias deben asistir a un curso diseñado específicamente para el funcionamiento de una AEP y aprobarlo. Este requisito previo puede brindar a los potenciales operadores de las AEP información útil sobre las competencias profesionales mencionadas con anterioridad e información sobre las prácticas prohibidas. La manera en que puede evaluarse mejor la capacidad de gestión – ya sea mediante una auditoría de revisión de documentos o una entrevista personal – se examinará en la próxima sección.

En algunos países, disponer de instalaciones comerciales con equipamiento y tamaño adecuado para el funcionamiento de una AEP es un requisito adicional para obtener la licencia. Algunas AEP podrían incluso proporcionar una oficina adicional para llevar a cabo entrevistas en privado. En algunos países, se inspeccionan las instalaciones de las AEP durante el proceso de solicitud. Otro requisito institucional para el funcionamiento de una AEP es la especificación y la publicación del horario de atención al público de la agencia.



En el **Cuadro 9** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

Capacidad de comercialización de los servicios

En algunos países, demostrar la capacidad de comercialización de los servicios se ha considerado como otro criterio para otorgar una licencia para operar una AEP. Esta capacidad se refiere principalmente a la competencia de las AEP para identificar oportunidades de empleo para los solicitantes de empleo y negociar contratos, que no sólo benefician a la agencia sino también a los trabajadores en búsqueda de trabajo. La capacidad de comercialización es particularmente importante en el campo de la contratación en el extranjero y en aquellos casos donde el mercado de colocación ya se encuentra saturado. Por este motivo, algunos gobiernos han establecido este criterio para que no aumente el número de participantes en el mercado. Se trata de una manera de restringir el mercado a aquellas agencias suficientemente calificadas, que logren probar que de hecho existe un nuevo mercado para sus actividades de contratación. La capacidad de comercialización en cuanto a la identificación de oportunidades de empleo puede demostrarse, aunque no exclusivamente, mediante las calificaciones profesionales.

En este aspecto, es importante conocer de antemano con qué socios comerciales desea cooperar el titular de la licencia y qué sector específico del mercado (si existe) busca cubrir el nuevo solicitante. Lo primero puede demostrarse mediante una solicitud de mano de obra específica a un socio comercial (extranjero), un acuerdo de contratación con funcionarios extranjeros, en el caso de empleo en el exterior, o un poder especial. Por ejemplo, una gran cantidad de solicitudes de empleo de categorías específicas de trabajadores podría indicar la existencia de nuevos mercados para la colocación. Por el contrario, si el titular de la licencia no puede demostrar que existe un nivel de demanda adecuado para la oferta de trabajo, es evidente que no podrá deducirse que la AEP tiene la capacidad de comercialización necesaria para sobrevivir en el mercado.



En el **Cuadro 10** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

Validez de la licencia y nueva solicitud

En general, las licencias para el funcionamiento de una AEP se otorgan por un período limitado de tiempo, habitualmente de doce meses. En algunos casos excepcionales, el período es de tres años. En los casos en que se requiera una renovación de licencia, se envía una nueva solicitud previo al vencimiento de la original a la autoridad que otorga licencias. El otorgamiento de licencias por plazos breves (por ej., un año) puede obstaculizar el buen funcionamiento de una AEP legalmente constituida, ya que el período es muy corto para que pueda planificar y ejecutar sus estrategias.

Si la AEP demuestra una conducta empresarial adecuada durante un período de tiempo específico, es posible simplificar los requisitos para el procedimiento de una nueva solicitud y ampliar el período de validez de la licencia. Este es el caso de Japón, donde la primera licencia se otorga por un período de tres años y su renovación, en el caso de que la AEP haya realizado sus actividades adecuadamente, por cinco años. Por el contrario, si la AEP no cumple con las normas y se ha revocado, cancelado o retirado la licencia (excepto en el caso de solicitud por parte del titular de la licencia), sería apropiado que transcurra un período de tiempo determinado hasta que pueda permitirse solicitar una nueva licencia.



En el **Cuadro 11** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

Alcance y transferibilidad de la licencia

El alcance y la transferibilidad de una licencia se refieren a la responsabilidad personal y jurídica del titular de la licencia para el funcionamiento apropiado de la empresa como tal. Para garantizar dichas responsabilidades, en muchos países la licencia otorgada no es transferible y se limita al número de personas autorizadas a actuar en su nombre para impedir prácticas fraudulentas una vez que la autorización haya sido otorgada.

En algunos países, es obligatorio anunciar todos los cambios dentro de la estructura de propiedad de la AEP (accionistas, socios, etc.), los cambios en el domicilio comercial o la apertura de nuevas sucursales a la autoridad que otorga licencias o a la agencia encargada de hacer cumplir las normas. Este requisito es importante y, por tanto, aconsejable para el posterior proceso de control o seguimiento; por ejemplo, conocer el domicilio actual de la agencia es fundamental para realizar inspecciones.

Otra manera de limitar el alcance de aplicación de la licencia es imponer restricciones en cuanto el alcance geográfico del funcionamiento de las agencias. Sin

Recuadro 6 El desarrollo del marco regulatorio de las AEP en Irlanda

Irlanda es un ejemplo interesante de cómo adaptar la legislación sobre el funcionamiento de las AEP al desarrollo del sector de la contratación en el mercado de trabajo en los últimos años. La Ley de Agencias de empleo de 1971 establece los principios para la autorización de las agencias de contratación. La Ley introdujo el procedimiento de licencias, mediante el cual se establecieron ciertas condiciones financieras y de gestión, como la inspección de las instalaciones apropiadas. Además de ello, la norma general fue algo liberal en su enfoque. Debe tenerse en cuenta que al momento de adoptar la Ley las agencias de contratación en Irlanda se dedicaban principalmente a la contratación de nacionales para trabajar en el extranjero, principalmente en el Reino Unido.

El auge de la industria irlandesa que comenzó en los años noventa ha tenido como consecuencia la generación del fenómeno de escasez de competencias laborales. En relativamente poco tiempo, Irlanda, un país que enviaba sus trabajadores al exterior a pasado a ser un país de destino para muchos trabajadores del extranjero, gracias en gran medida a una mayor libertad de circulación tanto entre la UE como a nivel mundial, y al advenimiento de Internet. Esto ha dado a lugar a un incremento de las operaciones de las AEP para atender la escasez de la demanda laboral no sólo en Irlanda sino también en otros Estados o en Internet .

Esta evolución fue acompañada por la adopción del Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas en 1997 y a una discusión renovada en la UE sobre la Propuesta de Directiva relativa a las condiciones de trabajo de las agencias de empleo temporal. En el curso de estas actividades internacionales y regionales, el Departamento de la Empresa, el Comercio y el Empleo de Irlanda (DETE) elaboró y e hizo circular en mayo de 2004 un documento para la discusión sobre la revisión de la Ley de agencias de empleo de 1971 a efectos de su examen por las partes interesadas. Después de recibidos los comentarios de las organizaciones de empleadores (incluyendo al sector de la contratación) y de trabajadores y las AEP individuales, los Comisionados de Ingresos y el Consejo de Inmigrantes de Irlanda el DETE, publicaron en junio de 2005, un Libro Blanco en el que se enuncia la política a seguir en esta materia. Se incluyeron propuestas para presentar una nueva ley que reconsidere integralmente la situación. La nueva legislación reforzará el sistema existente de normas haciendo que todas las agencias de empleo establecidas y/o en funcionamiento en Irlanda sean titulares de licencias. También se instituirá un código de prácticas que abarque las normas de conducta de las AEP. El cumplimiento del código de prácticas será una condición para recibir la licencia. Las disposiciones del código se elaborarán mediante el diálogo entre las partes en los contratos y tendrán en cuenta el debate en curso y la evolución que se registra en la UE en cuanto a los trabajadores enviados al extranjero y la Propuesta de Directiva sobre esos servicios.

Fuente: Departamento Irlandés de la Empresa, el Comercio y el Empleo (2005), *Revisión de la Ley de agencias de empleo, 1971* Disponible en: <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>

embargo, esto puede plantear algunos problemas sobre de la viabilidad y la utilidad de dichas restricciones en la práctica. A algunas AEP podría resultarles difícil ofrecer servicios de colocación únicamente en ciertos territorios ya que es posible que dichas zonas geográficas no proporcionen la mano de obra requerida. De hecho, si se exigen mayores calificaciones para un determinado trabajo o puesto ofrecido, y se incrementan las restricciones geográficas, más difícil será encontrar al candidato con la formación y las competencias adecuadas.



En el **Cuadro 12** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

3.2. Registro ante otras autoridades fiscales y de regulación comercial

Otra manera de realizar el seguimiento de las operaciones de las AEP es establecer un requisito para su inscripción de conformidad con lo establecido por otras normas oficiales relativas a las actividades comerciales, sistemas de seguridad social y/o autoridades fiscales. Este requisito refleja la situación de las AEP como empresas comerciales que cumplen normalmente sus obligaciones fiscales y demás obligaciones.

Asimismo, la información de otros organismos puede ser útil para el proceso de seguimiento en una etapa posterior. Las declaraciones de impuestos de las AEP sobre su volumen de negocios pueden compararse con a las contrataciones declaradas; los casos de discrepancia pueden ser indicio de que se recurre a prácticas indebidas. La información obtenida de los sistemas de seguridad social también puede proporcionar información útil acerca de las actividades de las AEP. En algunos países, por ejemplo, el solicitante de la licencia debe incluir el número de registro del impuesto sobre el valor añadido, el número de registro del impuesto a la renta o el documento probatorio de inscripción en el registro comercial.



En el **Cuadro 13** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

3.3. Acuerdo de cumplimiento de las leyes laborales y de igualdad de oportunidades

En concordancia con su condición de empresas comerciales, las AEP deberían cumplir con todas las leyes y/o reglamentos de trabajo y de igualdad de oportunidades. A pesar de que este requisito parece bastante obvio, es de capital importancia por varias razones. En primer lugar, para cumplir esta condición es necesario delimitar las responsabilidades referentes a la protección de los trabajadores entre las agencias y las empresas usuarias. Esto es particularmente importante en el caso de las agencias de trabajo temporal o las agencias de empleo en el extranjero. De conformidad con el artículo 12 del Convenio núm. 181, los gobiernos tienen derecho a determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas y de las empresas usuarias, en relación con: «a) la negociación colectiva; b) el salario mínimo; c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo; d) las prestaciones de seguridad social obligatorias; e) el acceso a la formación; f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales; i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales».

Esta disposición refleja la relación entre la AEP, el solicitante de empleo y el empleador, también llamada la relación «triangular» de empleo. En el contexto concreto del trabajo de agencia temporal, esta relación se ha discutido ampliamente³. En la práctica, la atribución de responsabilidades tiene consecuencias muy diferentes, dependiendo del tipo de AEP con que estén tratando los gobiernos. Las AEP, ya sea que funcionen como agencias de trabajo temporal o se dediquen a la contratación para trabajar en el extranjero, tienen las mismas obligaciones de acuerdo con la ley. Sin embargo, cada tipo de AEP se rige por normas específicas que contemplan sus actividades.

Asimismo, la mayoría de las leyes nacionales disponen la protección para los trabajadores contra la violación de sus derechos fundamentales, ya sea en la Constitución o en otras fuentes de derecho. Habitualmente, se basan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por los Estados Miembros en 1998. Los gobiernos, por ende, tienen la obligación de proteger a todos los trabajadores contra la violación de dichos derechos, ya sea que hayan ratificado, o no, el Convenio de la OIT correspondiente. Estos principios estipulan que todos los trabajadores tienen derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. También deberían protegerlos contra la discriminación en el mundo del trabajo. Este principio es particularmente importante para las mujeres o

3. OIT: *El ámbito de la relación de trabajo*, 91ª reunión de la CIT, Informe V, Ginebra, 2003. Este tema también estuvo en el orden del día de la 95ª sesión de la CIT llevada a cabo entre mayo y junio de 2006.

Recuadro 7 Agencias de empleo privadas: las «guardianas» del empleo

Las agencias de empleo, ya sean privadas o públicas, pueden o bien promover la igualdad de oportunidades y mejorar la transparencia en el mercado de trabajo o bien perpetuar las prácticas discriminatorias. Por el temor a perder clientes actuales o potenciales, las agencias de empleo podrían discriminar en el período de contratación. Sin embargo, *Adecco*, la principal agencia de empleo privada de empleos temporales, ha establecido una serie de medidas para promover la igualdad de oportunidades. Esto incluye, por ejemplo una línea gratuita para trabajadores temporales que aleguen tratamiento discriminatorio, formación para 2000 de sus 4700 empleados y la obligación de que el personal no acepte requisitos de empleo discriminatorios, bajo amenaza de sanciones, incluso a ser despedidos.

Fuente: Y. Philippin: «Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs» in *Le Journal du Dimanche*, 14 mayo de 2006, pág. 15. Ver también : <http://www.adecco.com>

Manpower, otra AEP internacional, tiene una política proactiva de la diversidad en Estados Unidos y ha sido pionera en la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo. Entre una de sus políticas de responsabilidad social empresarial *Manpower* considera que la diversidad en el lugar de trabajo es esencial. Define a la diversidad como diferencias de raza, nacionalidad, religión, antecedentes culturales, género, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género. Esto significa promover el respeto mutuo y la comprensión entre personas con situaciones y antecedentes personales diferentes. Por ejemplo, en 1948, *Manpower* fue pionero en generar oportunidades para las mujeres de modo que pudieran dedicarse y prosperar en la fuerza de trabajo en un momento en que socialmente no era bien visto para las mujeres trabajar fuera del hogar y progresar en sus carreras. En los sesenta, que fue la época más importante para la diversidad racial en Estados Unidos, también jugó un papel importante al proveer empleos para las minorías raciales.

Fuente: <http://www.manpower.com/mpcom/content>

los grupos minoritarios que tienen dificultades para ingresar a los mercados de trabajo nacionales o mundiales. Mientras que no puede responsabilizarse a las AEP por la discriminación general de ciertos grupos en algún país en especial, éstas deberían abstenerse de realizar todas aquellas actividades que puedan perpetuar dicha discriminación. Asimismo, desde que actúan como intermediarios, también tienen una gran influencia en promover la inclusión de grupos discriminados. A menudo, esto se regula a través de convenios colectivos⁴.

4. En Alemania, por ejemplo, la Asociación de agencias de empleo privadas firmó en 2003 un convenio marco colectivo con los miembros de la Confederación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund-DGB*) que regula el tiempo de trabajo y la asignación de trabajadores contratados, el establecimiento y la finalización de la relación de empleo, el pago de salarios y el tiempo de licencia. Además estipula que los miembros del personal no deberían ser asignados a empresas directamente afectadas por una huelga legal. Fuente: Bundesverband Zeitarbeit Personal Dienstleistungen e.V. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

El principio de no discriminación también se incluye en el 5 del Convenio núm. 181, según el cual debería velarse para que las AEP «traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad». Esta disposición es fundamental dado que muchos trabajadores temporales y migrantes, y también mujeres, tienen dificultades para ejercer sus derechos, a menudo se los priva de las prestaciones sociales y enfrentan otras desventajas en forma de salarios bajos, malas condiciones de trabajo y denegación de la libertad sindical⁵.

También pertinente a la regulación de las AEP es el principio de que ningún trabajador debería ser retenido en condiciones de trabajo forzoso o de servidumbre. Así, las AEP deben abstenerse de cualquier práctica ilegal que vincule a los trabajadores con sus propias agencias o con empleadores específicos, por ejemplo, mediante endeudamiento (posiblemente vinculado con la imposición ilegal de tarifas de contratación o deducciones ilegales de salarios), la retención ilegal de documentos de identidad o diversas formas de amenaza. Finalmente, las AEP deberían respetar el principio de que el trabajo infantil debería eliminarse y que ningún niño debería ser contratado según las modalidades que el Convenio núm. 182 de la OIT ha definido como las «peores formas de trabajo infantil»⁶.

Como regla más general, el párrafo 5 de la Recomendación núm. 188 incluye el requisito de que todos los contratos celebrados entre una agencia de empleo privada y los solicitantes de empleo deben hacerse por escrito y especificar las condiciones de empleo. La Recomendación núm. 188 también estipula que, como mínimo, los trabajadores deberían estar informados acerca de las condiciones de empleo de sus futuros trabajos.

Dado que los trabajadores migrantes, especialmente, a menudo carecen de información sobre los países de empleo, muchos países han establecido normas mínimas para los contratos de trabajo que deberán firmarse por el solicitante de empleo. Para simplificar el procedimiento, muchos países han elaborado contratos de trabajo modelo basándose en los reglamentos sobre las AEP. Estos contratos de trabajo no son siempre vinculantes, pero sirven como guía para los eventuales empleadores y trabajadores en la formalización del contrato de trabajo. Los contratos de trabajo modelo para trabajadores migrantes deberían incluir como mínimo lo siguiente:

- Descripción del trabajo, el lugar del empleo y la duración del contrato;
- Remuneración básica y por horas extraordinarias;
- Horario de trabajo habitual, días de descanso, vacaciones;

5. OIT: 92ª sesión de la CIT, Acta provisional N° 22, Ginebra, 2004, pág. 57.

6. Ver también OIT (2005): *Trata de seres humanos y trabajo forzoso como forma de explotación, Guía sobre la Legislación y su Aplicación*, Ginebra.

- Cláusulas de transporte a países/lugar de empleo, y regreso;
- Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, atención de emergencia médica;
- Motivos válidos de rescisión de contrato;
- Cláusula de resolución de conflictos;
- Indemnizaciones y prestaciones no monetarias relativas al empleo⁷

Para proteger, en particular, a los trabajadores migrantes, varios países han determinado que la contratación para trabajo en el extranjero dependa de la existencia de acuerdos bilaterales con el país en cuestión. Esto también se refleja en el artículo 8, párrafo 2, del Convenio núm. 181: «Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo». Puede encontrarse un acuerdo tipo sobre las migraciones temporales y permanentes para el empleo en el anexo de la Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes (revisada) de la OIT. De acuerdo con esta Recomendación, los acuerdos bilaterales deberían cubrir aspectos como la notificación de las vacantes, la selección y la contratación, los contratos de trabajo, el transporte y las condiciones de trabajo, los procedimientos para la solución de conflictos, la protección de los derechos fundamentales, la seguridad social y la migración de la familia y el regreso de los migrantes. Debería notarse, sin embargo, que cualquiera sea la forma que adopten los acuerdos bilaterales, es importante asegurar que se acompañen por directivas sobre la aplicación y que exista coherencia entre los acuerdos bilaterales y las normas sobre control del funcionamiento de las AEP.

Es importante, sin embargo, que si existe la mencionada condición de suscribir acuerdos bilaterales, el gobierno en cuestión haya celebrado efectivamente dichos acuerdos con otros países. Si este no fuera el caso, la AEP funcionará automáticamente de manera ilegal. Asimismo, es esencial que los acuerdos firmados establezcan disposiciones claras para la protección de los trabajadores migrantes. De todas maneras, la experiencia demuestra, que muchos acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración transfronteriza se ocupan en primer lugar de cuestiones de residencia ilegal y/o deportación de personas empleadas ilegalmente. Dichos acuerdos, por lo tanto, no pueden considerarse beneficiosos en cuanto a la protección de esta categoría específica de trabajadores.

7. OIT: Abella, Manolo: *Sending Workers Abroad*, Ginebra, 1997, pág. 68.

Recuadro 8 Contratación de trabajadores domésticos

En Asia, la gran cantidad de mujeres que emigra para trabajar, así como la demanda de trabajo doméstico barato, ha generado un mercado lucrativo para las agencias de empleo especializado en trabajadores domésticos. Estas agencias se dedican a la contratación, la formación, el transporte y la colocación de trabajadores domésticos. A menudo, desempeñan un papel importante en la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores. Las normas y la supervisión gubernamentales inadecuadas por parte del gobierno se combinan para que las agencias de empleo tengan una fuerte influencia sobre los destinos de los trabajadores domésticos migrantes. En muchos casos, se establecen las condiciones de empleo, incluido el salario y los días de descanso. Los trabajadores domésticos migrantes están sujetos al engaño y al abuso por parte de las agencias de empleo en sus países de origen así como de la agencia del país que los recibe.

Los agentes de colocación a menudo brindan información incompleta o falsa acerca de las condiciones de empleo e imputan deudas onerosas a futuros trabajadores domésticos. Para los trabajadores que migran a Hong Kong, Taiwán, Singapur y Malasia, los aranceles de contratación habitualmente se pagan mediante deducciones salariales a largo plazo. Si emigran a Oriente Medio, con frecuencia pagan una alta suma por adelantado a la agencia de contratación local, a menudo financiada con préstamos con intereses de hasta 100%. Con un derecho adquirido para recuperar su inversión, las agencias de empleo frecuentemente incumplen la obligación de proteger a los trabajadores contra el abuso de los empleadores. A veces, incluso los agentes de colocación son directamente responsables del abuso.

Filipinas y Sri Lanka poseen marcos regulatorios para monitorear la migración más desarrollados que los de otros países que envían mano de obra. Los trabajadores domésticos migrantes provenientes de estos países tienden a enfrentarse con más abusos cuando viajan por intermedio de agencias no autorizadas en comparación con otras agencias autorizadas por sus ministerios de trabajo. En Indonesia, donde hay más de cuatrocientas agencias de empleo doméstico habilitadas e innumerables agencias ilegales, la falta de supervisión gubernamental eficiente, la corrupción y la estructura burocrática de la contratación laboral aumenta los riesgos de explotación de futuros trabajadores domésticos migrantes.

Fuente: Human Rights Watch: *Swept under the rug. Abuses against domestic workers around the world*, julio 2006, volumen 18, número 7 (C). Ver también OIT: (Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo: Informe de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, Ginebra, 2005.

Recuadro 9 Acuerdos bilaterales en Ghana

La Ley de Trabajo (2003) de Ghana es un ejemplo de acuerdo bilateral. El artículo 7, párrafo 5, de la Ley de Trabajo requiere que toda AEP esté autorizada únicamente a contratar solicitantes de empleo para empleos en el exterior siempre que exista un acuerdo bilateral con el país de destino. Hasta la fecha, no se ha celebrado acuerdo bilateral alguno. En consecuencia, ninguna AEP en Ghana puede contratar trabajadores legalmente para empleos en el exterior. Esta situación demuestra la necesidad de realizar un seguimiento de las acciones legislativas mediante procedimientos administrativos que respalden el marco legal.

Fuente: Ley de Trabajo de Ghana (2003).

3.4. Requisito de redacción de informes

Para estar en conocimiento de la evolución que se registra dentro y fuera del mercado de trabajo interno, es preciso compilar información. Por ende, los gobiernos deben solicitar a las AEP que los mantengan al tanto de sus actividades mediante informes administrativos. Esto está en consonancia con el artículo 13, párrafo 3, del Convenio núm. 181, en el que se estipula que las AEP deberán, con la periodicidad que las autoridades determinen, proporcionar información «con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales.» Al brindar información se mejora la transparencia de las actividades de contratación, una circunstancia que permite al gobierno tener una idea global de la colocación realizada a través de las AEP.

La periodicidad de la presentación de informes por las AEP a las autoridades pertinentes acerca de sus procedimientos pueden variar en la práctica y depende en gran medida de la capacidad de la administración para procesar datos. Algunos países exigen la presentación de informes mensuales, otros trimestrales, mientras que otros anuales. Varios países, sin embargo, exigen a las AEP mantener un registro de los trabajadores contratados e informar o presentar dichos registros cuando se les solicite. Los requisitos de presentación de informes deben ser coherentes con los métodos utilizados por las AEP para recopilar y archivar la información. Los datos obtenidos sobre las actividades de la AEP también pueden ser procesados y empleados para tener una mejor idea del comportamiento del mercado de trabajo en su totalidad (véase sección 3.5).

Varias legislaciones exigen que se presente a la autoridad responsable de su aprobación una copia de los contratos de trabajo en los que las AEP intervienen como intermediarias. La autoridad responsable puede ser la oficina de empleo extranjera o los agregados laborales de las embajadas en los países de destino. Si los términos

establecidos en el contrato de trabajo reúnen los requisitos previamente definidos, se otorga un visado de emigración. Dicho sistema no sólo asegurará el cumplimiento de las normas mínimas establecidas en el contrato sino que también servirá de prueba documental en el caso de incumplimiento de las disposiciones normativas y de que se planteen controversias. En general, tal requisito puede también servir como otra manera de recopilar información sobre las condiciones de los trabajadores contratados por intermedio de la AEP.



En el **Cuadro 14** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

3.5. Cobro de honorarios

El principio de los servicios de colocación gratuitos para trabajadores y empleadores fue establecido por primera vez como norma sobre los servicios públicos de empleo en el Convenio núm. 2 de la OIT de 1919 y nuevamente en el Convenio núm. 88 de 1949. En el Convenio 181, el principio de los servicios de colocación gratuitos para los solicitantes de empleo se mantuvo como disposición protectora encargada de salvaguardar los intereses de los trabajadores. Pero al mismo tiempo se autorizó a los gobiernos para hacer excepciones con respecto a este principio si existieran motivos claramente justificables. El artículo 7 del Convenio establece:

Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas. Todo Miembro que autorice excepciones deberá, en las memorias que envíe a la OIT, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

En los países industrializados, donde las empresas de trabajo temporal dominan el mercado de trabajo privado, la prohibición de cobrar honorarios a los trabajadores es un procedimiento habitual. Por ejemplo, en todos los países que integran la UE/15 está prohibido cobrar honorarios a los trabajadores. Asimismo, el Código de Buenas Prácticas de la Confederación de Agencias de Trabajo Temporal (CIETT) prohíbe expresamente el cobro de honorarios a los trabajadores. Otros países, en especial aquellos que cuentan con un número significativo de agencias de colocación

internacionales, han optado por restringir el cobro de honorarios a ciertas categorías de trabajadores o han regulado la suma de honorarios a cobrar. Hay también países que no regulan en absoluto los honorarios y lo dejan a discreción de las AEP. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es responsable de examinar si las excepciones establecidas en virtud de las leyes nacionales están en concordancia con el Convenio.

A partir de algunos ejemplos en ciertos países, se puede observar que existen varias razones para permitir a las AEP el cobro de honorarios a los trabajadores. En algunos casos, sería difícil cobrarle los honorarios al empleador por razones prácticas, por ejemplo, debido a que éste se encuentra en el exterior. Además, en muchos países debe tenerse en cuenta la relación entre la oferta y la demanda de trabajo. En los que hay un exceso de oferta de trabajo local o una elevada tasa de desempleo, surgen situaciones donde el solicitante de empleo está dispuesto a pagar honorarios excesivos. Parece adecuado permitir a las AEP cobrar honorarios a los solicitantes de empleo a fin de que puedan competir con los participantes ilegales del mercado de trabajo que obtienen ganancias mediante la aceptación de sobornos. Esto, no obstante, es solamente aceptable siempre que se instrumenten medidas de protección contra la explotación de los solicitantes de empleo y se regule el monto de los honorarios. Para simplificar la aplicación y el monitoreo de los honorarios cobrados a los solicitantes de empleo, la legislación deberá fijar un tope. En este orden de ideas, sería importante que la suma correspondiente a los honorarios que las AEP están autorizadas a percibir se haga pública.

En algunos países, los honorarios que pueden ser cobrados al solicitante de empleo se calculan en proporción al salario mensual o anual. El monto concreto establecido en la legislación varía de manera considerable; puede ir desde un 5, 10 o 15 por ciento del salario mensual inicial hasta el 5 por ciento del primer salario *anual* neto. Con algunas categorías de trabajadores, como por ejemplo artistas, actores/actrices, bailarines o modelos, se realiza un cálculo diferente de los honorarios.

Algunos países han optado por fijar un tope a los honorarios cobrados a los trabajadores. Se admiten excepciones en algunas categorías de trabajadores: para las personas encargadas del cuidado de niños, el honorario máximo es considerablemente más bajo, mientras que a los aprendices, en general, no se les cobran honorarios. Para la contratación de artistas, modelos, disc-jockeys, dobles o deportistas profesionales, se establece un límite en los honorarios, que reviste la forma de un porcentaje del salario. En algunos casos, los honorarios se pagan solamente si la contratación trae como resultado la obtención de un empleo.

Las disposiciones de otros países permiten a las AEP cobrar el equivalente del salario de un mes del solicitante de empleo, a menos que el país donde el trabajador será empleado prohíba el cobro de dichos honorarios. Por otra parte, se les puede cobrar por los gastos de documentación que, en los casos de contratación para un trabajo en el extranjero, pueden resultar bastante elevados. Los costos de dicha documentación cubren en general los gastos de emisión de documentos de identidad,

pasaportes y certificados médicos o también los gastos por concepto de exámenes médicos o pruebas de aptitud. El fundamento de estos costos es que normalmente los desempleados o los no migrantes también están sujetos a tales honorarios; se considera que los gastos incurridos son en beneficio del trabajador. Los gobiernos, hospitales, etc. pueden no estar dispuestos a realizar excepciones concretas a los trabajadores migrantes en materia de gastos de documentación.

Ya se ha mencionado anteriormente que en los casos excepcionales en los que las AEP están autorizadas a cobrar honorarios a los solicitantes de empleo, deberán facilitar información completa sobre los servicios cobrados. Esto no incluye únicamente los honorarios por los servicios en sí, sino también todos los gastos relacionados con la contratación. Los costos adicionales pueden obedecer a gastos de documentación, trámites de visado, exámenes médicos o traslados aéreos. En algunos casos, los gastos han resultado ser más elevados que los propios honorarios.



En el **Cuadro 15** del **Anexo III** se incluyen ejemplos de textos legislativos sobre este tema.

3.6. Confidencialidad y divulgación de información personal sobre clientes y solicitantes de empleo

De acuerdo con el 6 del Convenio núm. 181, el tratamiento de los datos del trabajador debe «limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión». La recopilación, el almacenamiento y la comunicación de todos los datos personales de los trabajadores se deben realizar siempre en conformidad con las leyes y reglamentos nacionales relativos a la protección de los datos personales. La Recomendación núm. 188, que complementa el Convenio núm. 181, prevé normas más específicas sobre la privacidad de los datos personales de los trabajadores. Estas normas refieren al acceso a estos datos por parte del trabajador, a la duración del almacenamiento de los datos y al tipo de información autorizada para ser almacenada⁸.

Otro aspecto importante es la divulgación de información a los solicitantes de empleo por intermedio de las AEP. La información es esencial, especialmente para los solicitantes de empleo que han decidido ir a trabajar al extranjero; es un requisito previo para estar en pleno conocimiento de la situación y poder tomar una decisión

8. La OIT también publicó en 1997 un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, que incluye más información específica sobre este tema. Se encuentra disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000011.pdf>

sensata. Por ello, el párrafo 7 de la Recomendación núm. 188 establece que: «La autoridad competente debería reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes.»

Reviste igual importancia que el solicitante de empleo conozca las condiciones de trabajo a las que se ha comprometido. Una forma de garantizar que los mismos tengan conocimiento de las condiciones laborales exactas es el uso de contratos de trabajo modelo, en particular en los casos de contratación para empleos en el exterior. Es esencial que los futuros trabajadores migrantes tengan conocimiento de lo que les espera en el país de destino. Esta cuestión queda subrayada también en el artículo 3 del Convenio núm. 97 relativo a los trabajadores migrantes (revisado) en el que se establece que los Estados Miembros: «se obligan a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.»

La información que la AEP proporcione no debe, sin embargo, limitarse a las condiciones de trabajo y a los riesgos que puedan derivarse de la naturaleza o el tipo de trabajo. Los trabajadores migrantes deben estar informados acerca de los posibles procedimientos de queja y se les debe procurar los datos de una persona de contacto para los casos de emergencia. También es útil facilitarles, en la etapa previa a la partida, datos sobre las condiciones de vida y las costumbres y prácticas específicas del país. Además, los trabajadores migrantes deben disponer de información sobre las misiones diplomáticas o los agregados laborales que pueden brindarles asistencia para la protección de sus derechos. Deberán recibir informaciones sobre los procedimientos vigentes para presentar quejas sobre incumplimiento de los contratos y la manera de solucionar conflictos con los empleadores locales⁹.

9. OIT: Abella, Manolo: *Sending Workers Abroad*, Ginebra, 1997, pág. 86.

Responsabilidad reguladora del gobierno

4.1. Procedimiento de registro y (posible) cobro de aranceles de registro

La gestión del procedimiento de registro (o licencia) es importante ya que existen varias formas de organizar el otorgamiento de una licencia a una AEP y el seguimiento posterior de sus actividades. Por ende, este tema se vincula estrechamente con la cuestión del nombramiento de una autoridad responsable, tal como se indicara en la Sección 2.3.

La administración del procedimiento de registro en sí incluye el proceso real de otorgamiento de licencia y registro, así como el monitoreo posterior de las actividades de la AEP y el cumplimiento de la legislación. Las tareas administrativas deben también fijar un plazo realista tras el cual los solicitantes de la licencia pueden esperar obtener la misma – siempre que se reúnan los criterios exigidos.

Una forma de aumentar la transparencia de las actividades de la AEP es crear un registro público que incluya a todas las AEP titulares de licencia y sus datos de contacto. Se debería establecer también en las reglamentaciones de las AEP en qué casos y de qué manera se deben cobrar los aranceles de registro. Algunos países incluso exigen a los solicitantes de licencia el pago de una tasa no reembolsable por la presentación de solicitudes, solamente para su tratamiento. La administración del proceso de registro está vinculada a la capacidad administrativa y financiera de la autoridad encargada del otorgamiento de licencias. Dependiendo de los criterios de licencia que un Estado decida establecer, variará también el personal necesario para el procesamiento de las solicitudes.

4.2. Monitoreo de las actividades de la AEP

Una vez otorgada la licencia a la AEP de conformidad con los criterios expuestos, es preciso monitorear las actividades de contratación. Existen dos mecanismos de control de dichas actividades: las auditorías de revisión de documentos presentados como información o las auditorías de campo.

El método más común para la evaluación de las condiciones de la licencia es una auditoría de revisión de documentos, que puede realizarse durante el proceso de solicitud de la misma. Sin embargo, en muchos países las agencias deben proporcionar información adicional a la autoridad competente si ésta lo requiere. Si una autoridad de monitoreo sospecha que una agencia incurre en prácticas de contratación fraudulentas, se justificaría el pedido de información adicional. Aunque en algunos casos, incluso si esta información adicional proporcionada por la agencia es suficiente, puede ser necesario realizar una inspección de sus instalaciones. En algunas legislaciones, en el procedimiento de solicitud se prevé el acuerdo para que un inspector de trabajo controle los locales de las agencias.

Además de las inspecciones previas al otorgamiento de la licencia, muchos países establecen inspecciones periódicas y/o *in situ*. Estas últimas no se anuncian ya que suelen ser el resultado de una queja o un informe de violación de la reglamentación. Las inspecciones periódicas, no obstante, requieren una cantidad suficiente de recursos financieros y humanos por parte del ministerio responsable. Como ocurre en muchos países, las capacidades financieras y de personal para las inspecciones periódicas o regulares son escasas, por lo que se debería al menos establecer un mecanismo de inspección *in situ* para investigar denuncias de abusos o de conducta indebida de una agencia.

En algunos países se han establecido procedimientos de auditoría en los cuales el solicitante debe presentarse personalmente durante el proceso de otorgamiento de licencia. Las entrevistas personales con la autoridad, comisión o funcionario encargado de la expedición de la licencia pueden ser una manera previa de verificar en detalle las calificaciones y las estrategias empresariales del solicitante para dirigir una AEP.

Varios países han establecido un número de registro para todas las actividades de la agencia como forma adicional de monitoreo. En concreto, cuando las AEP realizan publicidad en los medios de comunicación, tales como los periódicos y la televisión, se les obliga a publicar su número de licencia. Si existe un registro público de todas las AEP con licencia, este requisito resultará útil para verificar la seriedad de la misma ya que es posible controlar si la agencia tiene licencia o no.

Otra forma de monitorear directamente las actividades de contratación y colocación de las AEP es exigirles la presentación de copia de los contratos de trabajo firmados a las autoridades competentes. Sólo si los contratos cumplen con las normas mínimas preestablecidas, las autoridades pueden dar su autorización para comenzar con el trabajo. Este requisito puede resultar una herramienta útil, especialmente en

el caso de la contratación para trabajar en el extranjero. Como de por sí es difícil realizar el seguimiento de las condiciones de trabajo de un trabajador migrante, se debería establecer por escrito, al menos durante la fase previa a la partida, la mayor cantidad de información posible, lo cual puede, por ejemplo, evitar la colocación de trabajadoras en condiciones de abuso¹.

Del mismo modo, algunas AEP han establecido controles y normas para los empleadores extranjeros, incluyendo medidas tales como sistemas de verificación de empleadores extranjeros, lugares de trabajo, proyectos con las embajadas de los países proveedores de mano de obra, procesos de evaluación de las ofertas de trabajo y los términos y condiciones de los contratos de trabajo, así como las sanciones administrativas o la suspensión de los empleadores extranjeros.

4.3. Evaluación de las sanciones por inobservancia de las leyes o reglamentos

En los casos de incumplimiento de las disposiciones legales, se deberán imponer sanciones. Este método está contemplado en el artículo 10 del Convenio núm. 181 sobre los trabajadores migrantes, en el que se insta a los Estados a adoptar «leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos». Si, por el contrario, las disposiciones legislativas sobre el funcionamiento de una AEP no se hacen cumplir adecuadamente y si no existen mecanismos de sanción, las normas no tendrán un efecto disuasivo sobre las AEP que incurren en prácticas abusivas. Por lo tanto, es necesario contar con un sistema de sanciones diferenciado para actuar de forma apropiada en las situaciones de falta de cumplimiento. Esto significa que las sanciones pueden ser impuestas tanto por la propia autoridad de ejecución como por un tribunal administrativo o un tribunal de justicia.

Las sanciones por incumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a las AEP suelen depender del tipo de infracción y de si el autor tiene o no antecedentes judiciales. Las medidas pueden ir desde sanciones administrativas menores hasta condenas penales severas. En los casos en que la AEP ha sido declarada culpable de una infracción de menor cuantía, la autoridad ejecutiva podrá brindar a la AEP el asesoramiento adecuado para que pueda rectificar sus procedimientos y prácticas. Dicho método, caracterizado por la cooperación y la comunicación para tratar los casos menores de incumplimiento (bajo la forma de sanciones administrativas) ha

1. Por mayor información ver: OIT (2003) *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, An Information Guide*, Ginebra.

Recuadro 10 Autoridad para el otorgamiento de licencias a los proveedores de mano de obra del Reino Unido

El suministro de mano de obra en el sector agrícola del Reino Unido a través de intermediarios denominados «*gangmasters*» (proveedores de mano de obra) se realizó durante mucho tiempo de manera libre y no regulada. En 2003, tras un trágico incidente donde murieron 23 recolectores de mariscos contratados por proveedores de mano de obra el Reino Unido adoptó un nuevo enfoque. El gobierno promovió la Iniciativa sobre el Comercio Ético, que comenzó celebrando consultas con las partes interesadas, creándose un Grupo de trabajo sobre el trabajo temporal. Este Grupo de trabajo inició sus actividades con la elaboración de un código de conducta voluntario. A su vez, el Gobierno del Reino Unido promulgó la Ley sobre proveedores de mano de obra (otorgamiento de licencias), 2005, que hizo obligatoria la obtención de una licencia para los proveedores de mano de obra y el cumplimiento del código de conducta establecido por el Grupo de trabajo. Con la elaboración de ese instrumento se impulsó la creación de la Autoridad para el otorgamiento de licencias a los proveedores de mano de obra (GLA, sigla en inglés) en mayo de 2005, responsable de otorgar licencias para todos los proveedores de mano de obra. La Ley establece claramente que se considerará como delito que el proveedor de mano de obra preste sus servicios sin haber obtenido previamente una licencia. Asimismo, los empleadores («usuarios de mano de obra») que utilicen los servicios de proveedores no habilitados serán igualmente sancionados.

La GLA publicó un documento de consulta en octubre de 2005 sobre las condiciones específicas para expedir una licencia. Con respecto a ciertas condiciones de licencia, las etapas a cumplir pueden, no obstante, preverse de antemano. Por ejemplo, la GLA debe llevar a cabo el procedimiento de licencia basándose en una estrategia de recuperación total de costos, lo cual tiene consecuencias en el nivel de los aranceles. Una recuperación total de costos más un arancel uniforme de licencia hará los aranceles para los proveedores de mano de obras asciendan aproximadamente a £2000.

sido propuesto por la nueva legislación de Irlanda relativa a las AEP². En el otro extremo, las sanciones administrativas deberían incluir la posibilidad de retirar la licencia en los casos de conducta indebida grave o reiterada. Las sanciones por las que se suspenden definitivamente las actividades AEP que realizan contrataciones y actividades de colocación fraudulentas pueden servir de lección y proteger a las AEP que administran correctamente su empresa. En los casos menos graves de incumplimiento, se deberá formular una advertencia a la AEP y darle la posibilidad de rectificar su comportamiento. La legislación debe, no obstante, dar también la posibilidad de retirar o revocar licencias por un período de tiempo determinado (suspensión).

2. Departamento de empresa, comercio y empleo (2005), *Review of the Employment Agencies Act 1971*, pág. 13. Disponible en: <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/employmentagencyreview.pdf>

Este monto, sin embargo, parece constituir un obstáculo económico inicial poco razonable, especialmente para las agencias de empleo privadas pequeñas o recientemente creadas. Además, disuadiría la presentación de solicitudes de licencia por parte de las AEP que no reúnen todos los requisitos. Una posible solución es pasar de un arancel uniforme a un arancel diferencial (con distintos niveles). Esto significaría que la cuantía del arancel es proporcional al tamaño de la empresa y supondría un arancel inicial de £660 para los proveedores de mano de obra pequeños y medianos. A finales de 2006, la GLA había expedido 882 licencias.

Otro aspecto importante de las condiciones de licencia es el relativo a las inspecciones que garantizan el cumplimiento. La GLA realizará inspecciones en la etapa de solicitud y una vez obtenida la licencia. Sin embargo, podría resultar bastante costoso realizar inspecciones en la etapa de solicitud a todos los proveedores de mano de obra. Por ende, la GLA procurará aplicar un método de evaluación de riesgo durante la etapa de presentación de la solicitud. Sobre la base de un perfil de riesgo estadísticamente fiable, actualmente en fase de desarrollo, solamente serían auditados aquellos proveedores de mano de obra que la GLA considera que representan un riesgo de medio a alto de futuro incumplimiento. Asimismo, la GLA procura seguir un método proporcional de puntuación del cumplimiento, con categorías tales como la crítica (seguridad), la crítica (otros), la denunciante y la corregible. En relación con estos criterios, el cumplimiento y el posible factor de riesgo serán puntuados basándose, por ejemplo, en entrevistas con trabajadores y proveedores de mano de obra, datos recopilados sobre estos últimos o pruebas recabadas por los funcionarios de la GLA. En suma, el proceso de evaluación de riesgos tiene como objetivo reducir el costo del régimen de licencia en general, puesto que los proveedores de mano de obra cumplidores no tendrán que sufragar con los costos de inspección y auditoría. Por otra parte, esto se aplica solamente a aquellos proveedores de mano de obra que podrían constituir un riesgo para los derechos de los trabajadores.

Fuente: GLA: Gangmasters Licensing Consultation, octubre 2005, disponible en: <http://www.gla.gov.uk/consultation.htm>

Dado que la conducta ilegal en la contratación puede tener graves consecuencias para los solicitantes de empleo, se podrán imponer también sanciones penales para las AEP en infracción. El que estas sanciones penales adopten la forma de multas o penas de prisión dependerá de la gravedad de la infracción cometida. Asimismo, es importante tener presente que la imposición de multas y penas de prisión debe ser equilibrada. Las multas deberán corresponderse con las eventuales ganancias ilegales obtenidas por la AEP que ha violado la ley. La sentencia por la que se impongan sanciones penales deberá también tener en cuenta toda indemnización pagada por la AEP al solicitante de empleo. Las sanciones penales deberán, por ende, incluir mecanismos de indemnización para los trabajadores afectados. Si fueran víctimas de explotación en el proceso de contratación y colocación de una AEP, las agencias deberán estar obligadas a resarcir económicamente al solicitante de empleo.

Algunos países, además de imponer sanciones administrativas y penales a las AEP infractoras, han introducido incentivos para las agencias que observan las

disposiciones legales. En Filipinas, por ejemplo, se recompensa a las AEP que tengan una trayectoria ejemplar permitiéndoles acompañar a los funcionarios del gobierno en las misiones a los países de destino. La devolución total o parcial del depósito de garantía luego de un determinado período de tiempo puede servir también como incentivo para la contratación ética.

4.4. Administración del procedimiento de presentación de quejas de los trabajadores

En los casos en que los trabajadores han sido víctimas del abuso o conducta ilegal de una AEP, es necesario establecer procedimientos de queja adecuados para identificar y examinar los alegatos de las violaciones. Esto está en conformidad con el artículo 10 del Convenio núm. 181, que además insta a que en los mecanismos de queja «colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores». Por otra parte, los solicitantes de empleo que han sido víctimas de infracciones tienen la posibilidad de tratar de obtener reparación mediante la presentación de quejas.

En algunos países, las quejas de los solicitantes de empleo que han sufrido abusos o explotación deben presentarse ante los tribunales de trabajo competentes. La decisión en un procedimiento judicial puede, no obstante, suponer un proceso costoso, largo y sujeto a excesivas formalidades. Por otro lado, principalmente en el caso de los trabajadores migrantes, a menudo ocurre que se ignora la jurisdicción de los tribunales (laborales) del país donde se trabaja. En general, las quejas se remiten al país de contratación, donde tampoco se tratan, alegando incompetencia de jurisdicción.

Otra vía para tratar las quejas es el sistema administrativo específico de procedimiento conciliatorio, que permite el tratamiento acelerado de los reclamos y los alegatos de negligencia o abuso.

4.5. Presentación de informes a las autoridades responsables

La recopilación y examen de información sobre las actividades de la AEP deberá presentarse periódicamente a la dirección del ministerio responsable, así como también ante otras autoridades responsables pertinentes, según corresponda. Estos informes sobre la evolución y el desarrollo general de las actividades privadas de colocación pueden dar un panorama general de las limitaciones en las tendencias

y en la práctica. Dicho mecanismo podría permitir evaluar y modificar la legislación si fuera necesario.

En muchos países se utiliza la información proveniente de los registros oficiales y las licencias para publicar los nombres de las agencias privadas que realizan sus actividades de conformidad con la ley cumplen con la ley y de aquellas que no proceden de ese modo. Este proceso es un medio de individualizar, basándose en datos uniformes, las agencias más sólidas y las que lo son menos. El Código de Trabajo de Filipinas, por ejemplo, proporciona directrices y reglamentos relativos a la participación del sector privado en la contratación y la colocación de trabajadores en el mercado local y en el exterior, y lleva una lista de los trabajadores filipinos en el extranjero que han sido objeto de sanciones por violación del Código de Conducta del Trabajo en el Extranjero. Esta lista se publica periódicamente e incluye el nombre de las agencias de empleo con licencia que han sido suspendidas, canceladas, prohibidas o eliminadas de la lista.

Mecanismos de autorregulación

Si bien el registro y el otorgamiento de licencias efectivos son fundamentales para la aplicación de los principios del Convenio núm. 181, es importante señalar el papel positivo en materia de autorregulación desempeñado por los códigos de prácticas profesionales y otras normas empresariales voluntarias. Existe una serie de prácticas que promueve la autorregulación del sector y en los países desarrollados las AEP se han organizado en asociaciones sectoriales nacionales que utilizan códigos de prácticas de su sector empresarial como criterio. En Canadá, por ejemplo, las AEP se han organizado en la *Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services* (ACSESS) cuyo objetivo es garantizar la ética profesional, las normas y las mejores prácticas en el sector de los servicios de contratación, empleo y suministro de personal¹. Existe la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT) con sede en Bélgica, una organización internacional integrada por representantes de organizaciones empresariales nacionales, así como también por grandes empresas multinacionales, que ha elaborado su propio Código de Buenas Prácticas (ver Anexo II), el cual sirve de modelo para las organizaciones nacionales.

1. <http://www.acsess.org/CPC-CERTIFICATION/default.asp>

5.1. Asociaciones de agencias de empleo privadas

En muchos países, las AEP se han organizado para obtener visibilidad y legitimidad en los mercados nacionales e internacionales. Las asociaciones de empresas privadas han sido fundamentales para crear una imagen positiva de las AEP y elevar el nivel de las normas en dicho sector. También colaboran para que se consulte a las AEP cuando se elabore una nueva legislación que afecte sus actividades.

Asimismo, las asociaciones de AEP también pueden facilitar el intercambio de información entre sus miembros y las autoridades gubernamentales. Si no se comprende cabalmente el mercado y las limitaciones de las AEP, las disposiciones legales corren el riesgo de encontrar dificultades en su aplicación práctica y, por ende, generarán resistencia. Al mismo tiempo, las asociaciones de AEP pueden recopilar información sobre las agencias consideradas como de alto riesgo a través de la investigación periódica de sus miembros, así como también de las nuevas solicitudes de afiliación que reciben. Las normas del sector se establecen además en los seminarios de formación que organizan las AEP. Dado que la contratación no es una profesión certificada, las asociaciones empresariales son vitales para divulgar el know-how y las buenas prácticas empresariales.

Las asociaciones pueden unirse a las AEP de un país en particular o por sector. Las normas que rigen a los miembros de una asociación figuran en sus estatutos. En general, éstos incluyen las condiciones de admisibilidad, los derechos por concepto de afiliación y las disposiciones relativas a la expulsión de los miembros. Las asociaciones de AEP suelen pertenecer a la federación nacional de empleadores de cada país.

Las asociaciones nacionales pueden formar una federación internacional que represente sus intereses generales. El ejemplo más visible es la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT), como se mencionó anteriormente, cuyo principal objetivo es lograr un mayor reconocimiento del aporte de las agencias en la creación de empleo en general, la integración en el mercado de trabajo y el crecimiento económico. Sus miembros son asociaciones nacionales de empresas de trabajo temporal y grandes multinacionales tales como Manpower y Adecco. Ha desempeñado un papel preponderante en el establecimiento de normas internacionales para sus AEP miembros en el sector de la contratación². En varios países, se han creado asociaciones privadas. En Canadá, como se mencionó anteriormente, las AEP están organizadas en la *Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services* (ACSESS). En la Federación de Rusia, la *International Association of Labour Migration* (IALM) fue establecida en 2004 e incluye a más de 70 agencias de contratación privadas de Rusia, Tayikistán y Moldova. La tarea principal de la asociación es el desarrollo de formas «civilizadas» de migración

2. Por mayor información véase <http://www.ciett.org>

laboral, mediante la promoción, la organización de conferencias y la participación activa en el diálogo sobre políticas. Los miembros de la IALM adoptaron un Código de Ética en los Negocios que guía su trabajo.

5.2. Códigos de prácticas

Además de los requisitos legales, las AEP han desarrollado sus propios códigos de prácticas, ya sea referidos a temas específicos o de un alcance más general. Los códigos de prácticas pueden ser establecidos por una sola empresa o por una asociación. Si bien no son jurídicamente vinculantes, deben estar basados en las normas internacionales y en la legislación de cada país. Estas normas abordan temas relativos a la ética empresarial y promueven la calidad en la prestación de servicios. Esto es importante para asegurar la credibilidad del código de prácticas y facilitar una administración confiable de la empresa/asociación. Su valor es de naturaleza moral: un código de conducta es una promesa y un compromiso con los clientes y con el público en general.

En una reunión de expertos internacionales organizada por la OIT en 1997, se elaboraron recomendaciones para promover la autorregulación de las AEP dedicadas a la contratación de personal para trabajar en el extranjero. Posteriormente, las recomendaciones fueron adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT³. Se recomendó que los códigos de conducta de las agencias de contratación internacionales incluyan los siguientes puntos:

- normas mínimas para la profesionalización de los servicios de las agencias privadas, comprendidas las especificaciones relativas a las calificaciones mínimas de su personal y de sus directivos;
- una completa e inequívoca transparencia ante los clientes de todos los cobros y condiciones del contrato;
- el principio de que los agentes privados deben obtener del empleador, antes de anunciar los empleos, y con el mayor detalle posible, toda la información relativa al dicho empleo, comprendidas sus funciones y responsabilidades específicas, sueldos, salarios y otros complementos, así como las correspondientes disposiciones sobre viaje y alojamiento;
- el principio de que los agentes privados no deberían, a sabiendas, reclutar trabajadores para empleos que supongan riesgos o peligros indebidos o en que puedan estar sujetos a abusos o a un trato discriminatorio de cualquier tipo;

3. OIT: Doc. GB.270/MEIM/1997/D4, *Informe de la Reunión tripartita de expertos sobre las actividades futuras de la OIT en el campo de las migraciones*, 21-25 abril de 1997, Ginebra.

- el principio de que los trabajadores migrantes sean informados, en la medida de lo posible, en su propio idioma o en un idioma que les sea familiar, de los términos y condiciones de empleo;
- abstenerse de disminuir los salarios de los trabajadores migrantes; y
- mantener, para inspección por parte de la autoridad competente, un registro de todos los migrantes contratados o colocados por su mediación, a condición de que esta información se limite a materias directamente vinculadas al contrato y que la vida privada de los trabajadores y de sus familias sea absolutamente respetada.

Si bien los códigos de conducta pueden ir más allá de lo establecido en estas disposiciones, deben ser considerados como normas mínimas, en especial en lo relativo a la contratación para el extranjero.

Las experiencias pasadas han demostrado que la elaboración de códigos de conducta es más efectiva cuando se adhiere a los siguientes principios⁴:

1. Un código no debe confundirse con los estatutos de una federación o de una asociación empresarial privada, pero puede ser utilizado para aumentar el número de miembros de dichas organizaciones;
2. Si bien las normas concretas que se incluyen en el código constituyen son cuestiones internas de una empresa o asociación privada, deberán de todos modos ser objeto de consulta, cuando sea pertinente, con los sindicatos, el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil;
3. Se deberán incluir mecanismos de seguimiento independientes que establezcan criterios y sanciones claras por incumplimiento, aunque esto sea, en general, el aspecto más controvertido del código de conducta; y
4. El código de buenas prácticas deberá ser comunicado al público, especialmente a los clientes, a los solicitantes de empleo, así como a los miembros de la empresa o la organización.

El número de códigos elaborados por las AEP o sus asociaciones es cada vez mayor. El más conocido es el Código de la CIETT, que incluye reglas generales para ser adoptadas por las asociaciones empresariales nacionales. La CIETT defiende el principio de la autorregulación de las empresas de trabajo temporal, en cooperación con las instituciones pertinentes. Los códigos nacionales deben reflejar el espíritu del código de la CIETT, pero en muchos casos van más allá de las normas generales establecidos

4. Los principios de autorregulación, incluyendo la obtención de sellos de calidad y la certificación pueden descargarse del sitio Web de la International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL) <http://www.isealalliance.org/>

Recuadro 11

Código de practicas para de los proveedores de mano de obra en el sector agrícola, Reino Unido

En varios informes se han documentado prácticas ilegales y abusivas en el sector de la contratación, que obstaculizan la competencia normal en los mercados de los operadores legalmente autorizados. El gobierno promovió la creación de la Iniciativa sobre Ética Comercial, en cuyo marco se organizaron consultorías sobre este tema en 2002, que condujeron a su vez a la formación del *Temporary Labour Working Group* (TLWG), dedicado fundamentalmente a los proveedores de mano de obra («gangmasters») en el sector de la agricultura. En ese momento, no estaba claro si había suficiente voluntad política para introducir medidas legales más estrictas. Como consecuencia, el TLWG decidió emprender la elaboración de un código de conducta voluntario. El código se redactó sobre la base de una investigación profunda, tomándose en consideración el Código básico de la ETI, derivado a su vez de los Convenios y Recomendaciones de la OIT. Varios proyectos de código fueron discutidos con funcionarios del gobierno y representantes de los sectores interesados (proveedores de trabajo y comerciantes minoristas). Asimismo, el código fue probado en la práctica, evaluado y revisado.

Al mismo tiempo, la *Association of Labour Providers* (ALP - Asociación de proveedores de mano de obra) fue establecida en 2004 para que las empresas que cumplen con las disposiciones legales tuvieran voz en el proceso. Ese mismo año, la ALP adoptó el código de conducta, como condición para ser miembro de la organización. Actualmente trabaja con el TLWG en la aplicación del código y para promover de manera efectiva las normas allí contenidas. Al día de hoy, constituye el sistema más completo y elaborado de autorregulación relativa a las AEP de un sector en particular. La ALP y el TLWG trabajarán junto con la Autoridad sobre proveedores de mano de obra, establecida en 2005, para supervisar la aplicación de la nueva Ley sobre otorgamiento de licencias a los proveedores de mano de obra (véase Recuadro 10).

Fuentes: Temporary Labour Working Group: *A License to Operate. New measures to tackle exploitation of temporary workers in the UK agriculture industry*, noviembre 2004. Código de conducta disponible en: www.lpcode.co.uk

por dicha organización. Otros códigos voluntarios pueden incluir códigos de conducta negociados u otras formas de colaboración entre trabajador y empleador para la regular las actividades de la AEP. En el recuadro 11 se incluye un ejemplo sobre la manera en que, tras un largo proceso de consulta y quejas sobre prácticas abusivas en el sector de la contratación, fue adoptado en el Reino Unido un código de conducta.

Además de los códigos de conducta voluntarios, las AEP han favorecido sistemas más competitivos de autorregulación, tales como la calificación y la certificación. Las grandes empresas multinacionales han obtenido el sello ISO 9000 de calidad en la gestión, otorgado por la Organización Internacional de Normalización. Por ejemplo, en 2002, KELLY Services obtuvo la certificación ISO 9002. Las agencias como KELLY Services utilizan actualmente la certificación ISO 9000 en sus campañas publicitarias y de marketing como garantía de calidad. En todo el sistema ISO 9000, se hace hincapié en la satisfacción del cliente.

Relación entre las AEP y los servicios privados del empleo

El artículo 13 del Convenio núm. 181 (1997) promueve la cooperación entre las agencias de empleo públicas y privadas. En concreto: «De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.» En muchos aspectos, sus actividades pueden incluso ser complementarias. Sin embargo, en teoría, las autoridades públicas retienen la potestad definitiva en materia de formulación de políticas del mercado de trabajo y la utilización y el control de los fondos públicos destinados a la puesta en práctica de esas políticas.

El párrafo 17 de la Recomendación núm. 188 (1997) propone las siguientes medidas de cooperación:

- «la puesta en común de informaciones y la utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo;
- intercambios de anuncios de puestos vacantes;
- la promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación;
- la conclusión de convenios entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas sobre la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración;
- la formación del personal; y
- consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.»

Recuadro 12

Intercambio de información entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas

Se pueden encontrar ejemplos de cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas en varios países. En Francia, por ejemplo, la ANPE (el servicio público del empleo francés) también proporciona a los solicitantes de empleo las ofertas de las empresas de trabajo temporal (ETT). Además del intercambio de información relativa al mercado de trabajo, la ANPE ayuda a las ETT a encontrar candidatos apropiados para cubrir sus vacantes. Las AEP son informadas periódicamente sobre la situación del mercado de trabajo y su desarrollo. En Polonia el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas no solamente intercambian bases de datos sobre solicitantes de empleo, sino que también organizan ferias de empleo y consideran conjuntamente las vacantes que son difíciles de llenar. En Eslovaquia se publica una lista de todas las AEP en el sitio Web y en todas las oficinas del servicio público del empleo.

Fuente: OIT: *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Documento de trabajo, núm. 17, Ginebra, 2004.

Las actividades conjuntas pueden ser de naturaleza comercial o no comercial. En el primer caso, la cooperación no entrañaría el gasto de fondos públicos por los servicios prestados.

Un ejemplo podría ser el intercambio de información relativa a las vacantes. En el segundo caso, se asignan recursos públicos a la AEP para la realización de determinadas actividades, tales como la formación de los desempleados. En estas instancias se suelen elaborar memorandos de entendimiento que establecen las modalidades para el trabajo conjunto del cómo el sector público y el privado.

La comunicación permanente facilita la cooperación. Se pueden celebrar reuniones periódicas entre representantes de las asociaciones de AEP y del servicio público de empleo en el ámbito regional y nacional. En el fondo, sin embargo, la cooperación dependerá de la confianza que los actores privados y públicos tengan entre sí. La falta de confianza, generalmente debida a disposiciones legales imprecisas y buenas prácticas muy arraigadas, puede entorpecer considerablemente la prestación de servicios más eficientes.

En muchos países del mundo, las AEP han ganado mayor importancia en el mercado de trabajo. Ofrecen servicios relacionados con el empleo en distintos sectores, incluyendo la colocación de trabajadores temporarios y la facilitación de la migración laboral. Dada la diversidad de las actividades de este sector, el establecimiento de un marco legal para agencias de empleo privadas es una tarea compleja que requiere la coordinación entre los diferentes organismos gubernamentales y el apoyo de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Esta guía brinda información sobre importantes aspectos del proceso de elaboración e aplicación de la legislación. A continuación se resumen las dificultades que se pueden encontrar en este proceso y sus posibles soluciones:

1. Debería elaborarse una legislación que cumpla con los requisitos y las normas recogidas en el Convenio núm. 181 de la OIT. Sin embargo, en su aplicación, se deberá prestar especial atención para adaptarse a las circunstancias y capacidades de cada país. La legislación sobre las AEP debe abordar las limitaciones concretas y las lagunas relativas al papel actual de las AEP en el mercado de trabajo nacional y tener en cuenta las actividades y los servicios principales que llevan a cabo. Las disposiciones sobre las AEP deben además adaptarse a la capacidad de qué dispone el gobierno para hacer cumplir las normas. Si la situación actual se caracteriza por una falta de capacidad de seguimiento y de ejecución debida a los escasos recursos técnicos y económicos, esto deberá ser tomado en consideración al elaborar la nueva legislación. En tal caso, sería recomendable mantener la simplicidad de las disposiciones, haciendo hincapié en aquellas que pueden ser aplicadas de manera realista y efectiva. Establecer principios en una ley que no podrán ser aplicados puede afectar negativamente la legitimidad de la nueva legislación.

2. A fin de ajustar la legislación a las circunstancias nacionales, se deberán revisar las prácticas y la actuación habitual de las AEP existentes en el mercado de trabajo antes de redactar y adoptar nuevas leyes y/o disposiciones. Los legisladores deben saber cuántas agencias existen o se estima que existen, qué tipo de servicios ofrecen y en qué sectores de la economía predominan. Se deberán examinar los casos denunciados de prácticas indebidas y abuso de las agencias. La evaluación de los servicios y la actuación de las AEP asegura que, en el proceso de elaboración de la legislación, se toman en consideración los problemas concretos del mercado de trabajo nacional.
3. De conformidad con los principios de diálogo social de la OIT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas desde el comienzo del proceso de elaboración de la legislación sobre las AEP. Puede resultar particularmente útil que las AEP organicen previamente su propia asociación de empresas, ya que están más al tanto de los problemas específicos que enfrentan en el mercado de trabajo. Las opiniones expertas de las organizaciones de empleadores y trabajadores, pero también de otras partes interesadas, como las organizaciones de mujeres o trabajadores migrantes, pueden contribuir a evaluar los problemas y las lagunas del marco regulador. También pueden desempeñar un papel decisivo en la aplicación de la nueva legislación y los códigos de conducta voluntarios.
4. Asimismo, es importante tener en cuenta que el objetivo general de regular las actividades de las AEP debe ser incrementar la eficacia de los servicios que prestan en el mercado de trabajo tanto las agencias de empleo privadas como las públicas. Las disposiciones de la ley no deben tener como objetivo principal refrenar la competencia u obstaculizar, deliberada o involuntariamente, el ingreso al mercado de trabajo de las pequeñas y medianas AEP. La legislación sobre dichas agencias no debe únicamente establecer controles para evitar los abusos cometidos en la práctica laboral, sino que también incluir incentivos para las agencias que respetan las normas.
5. La legislación sobre las AEP debe armonizarse con las leyes y las políticas generales sobre prácticas empresariales, el trabajo, la migración y el servicio público de empleo. Por ejemplo, en el caso de la colocación de solicitantes de empleo en el extranjero, se deberán establecer mecanismos de cooperación entre el país de origen y el de destino. Esto atañe no sólo a las agencias encargadas de hacer cumplir la ley, sino también a las propias AEP. Dado que a menudo se plantean problemas en el país de destino luego de efectuada la contratación, se deberá instrumentar un mecanismo de seguimiento.
6. Es importante establecer un mecanismo funcional y eficaz para tratar las quejas e investigar los casos de incumplimiento. Esto incluye un procedimiento específico para que los solicitantes de empleo que hayan sufrido

abusos en el proceso de contratación y colocación puedan reclamar una reparación. Los mecanismos de queja deben basarse en un enfoque diferenciado, permitiendo una solución del conflicto entre las partes antes de optar por una solución judicial.

7. Las disposiciones contenidas en una ley o reglamentación nueva deben publicarse y ponerse en conocimiento de las partes interesadas. Debe informarse acerca del contenido concreto de la legislación no solo a las propias agencias sino también a todas las autoridades gubernamentales que participan en su seguimiento y ejecución. Es importante concientizar a todas las partes interesadas para asegurar que la nueva legislación sea apoyada ampliamente. En este sentido, los seminarios de formación sobre las condiciones específicas establecidas en la ley pueden resultar una herramienta útil.
8. Dado que las fuerzas del mercado tienden a generar cambios rápidos en las oportunidades comerciales que se ofrecen a las AEP, resulta útil revisar periódicamente las experiencias previas de aplicación de legislación para poder realizar las necesarias adaptaciones y modificaciones de la misma.
9. Existen varias formas de cooperación entre las AEP y el servicio público del empleo. Éste puede cumplir una función en el establecimiento de normas relativas a las AEP, debido a su especialización en la prestación de servicios en el mercado de trabajo. El servicio público del empleo y las AEP pueden intercambiar información para incrementar la amplia comprensión que ambos tienen de la dinámica del mercado de trabajo.

La mayor preocupación de la OIT es prestar asistencia a los Estados Miembros en la adopción de leyes y el establecimiento de estructuras claras y eficaces para registrar y expedir licencias a las AEP que cumplan con los principios del Convenio núm. 181. No obstante, existen también medios voluntarios, como la utilización de códigos de conducta y normas sectoriales, que permiten establecer mecanismos de autorregulación.

Teniendo en cuenta el asesoramiento al que se hizo referencia, es posible alcanzar un equilibrio «reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo, y recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos...» (Convenio de la OIT núm. 181, Preámbulo).

Anexo I

Convenios de la OIT

C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Convenio sobre las agencias de empleo privadas

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 10.05.2000)

Convenio: C181

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 85

Fecha de adopción: 19.06.1997

Clasificación por tema: Política y promoción del empleo

Tema: Política y promoción del empleo

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: inglés y francés

Estatus: Instrumento actualizado

Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949;

Consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo;

Recordando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81.ª reunión, 1994, consideró que la OIT debía proceder a revisar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Considerando que el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio;

Reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;

Recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos;

Reconociendo la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el dialogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Convenio sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre la edad mínima, 1973, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, así como las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones adopten la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión **agencia de empleo privada** designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más

representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

2. A efectos del presente Convenio, el término **trabajadores** comprende a los solicitantes de empleo.

3. A efectos del presente Convenio, la expresión **tratamiento de los datos personales de los trabajadores** designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.

2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.

3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.

4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá:

- a) prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1;
- b) excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.

5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente artículo, motivándolas debidamente.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.

3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a)* libertad sindical;
- b)* negociación colectiva;
- c)* salarios mínimos;
- d)* tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e)* prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f)* acceso a la formación;
- g)* seguridad y salud en el trabajo;
- h)* indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i)* indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j)* protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a)* la negociación colectiva;
- b)* el salario mínimo;
- c)* el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d)* las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e)* el acceso a la formación;
- f)* la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- g)* la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h)* la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i)* la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:

- a)* formular políticas de mercado de trabajo;
- b)* utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.

3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:

- a)* con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;
- b)* con fines estadísticos.

4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Artículo 14

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplicaron por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

2. El control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.

3. Se deberían prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 15

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.

Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que haya entrado inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente Convenio, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso iure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Referencias cruzadas

- Convenios: C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenios: C034 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
- Convenios: C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenios: C088 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
- Convenios: C096 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
- Convenios: C097 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- Convenios: C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Convenios: C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenios: C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964
- Convenios: C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
- Convenios: C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
- Convenios: C168 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- Revisión: C034 Este Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
- Revisión: C096 Este Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
- Suplemento: C181 Complementado por la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997
- Constitución: Artículo 22: artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

R188 Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Recomendación sobre las agencias de empleo privadas

Recomendación: R188

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 85

Fecha de adopción: 19.06.1997

Clasificación de tema: Servicios de empleo – Colocación de empleo

Tema: Política y promoción del empleo

Estatus: Instrumento actualizado

Esta Recomendación fue adoptada desde 1985 y se considera actualizada

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997, adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas:

I. Disposiciones generales

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (en adelante «el Convenio»), y deberían aplicarse conjuntamente con ellas.

2. 1) En la medida de lo posible, los organismos tripartitos o las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser asociados a la formulación y aplicación de las disposiciones adoptadas para dar efecto al Convenio.

2) Cuando sea conveniente, la legislación nacional aplicable a las agencias de empleo privadas debería completarse con normas técnicas, directrices, códigos de deontología, procedimientos de autocontrol o por otros medios que sean conformes a la práctica nacional.

3. Los Estados Miembros deberían, cuando sea conveniente y viable, intercambiar informaciones y compartir la experiencia adquirida sobre la contribución de las agencias de empleo privadas al funcionamiento del mercado de trabajo, comunicándolas a la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Protección de los trabajadores

4. Los Miembros deberían adoptar las medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas de las agencias de empleo privadas que no sean conformes a la deontología. Entre estas medidas pueden figurar leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de las agencias de empleo privadas que lleven a cabo prácticas que no sean conformes a la deontología.

5. Los trabajadores empleados por las agencias de empleo privadas, a las que se refiere el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1 Convenio, deberían tener, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad.

6. Las agencias de empleo privadas no deberían poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga.

7. La autoridad competente debería reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes.

8. Las agencias de empleo privadas:

- a)* no deberían reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo;
- b)* deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables.

9. Se debería prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores.

10. Debería alentarse a las agencias de empleo privadas a que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva.

11. Se debería prohibir a las agencias de empleo privadas que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración.

12. 1) Las agencias de empleo privadas deberían conservar los datos personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o únicamente mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo.

2) Se deberían adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales. Estas medidas deberían contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así

como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos.

3) Excepto cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, las agencias de empleo privadas no deberían pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo.

13. Las agencias de empleo privadas y la autoridad competente deberían adoptar medidas para alentar la utilización de métodos apropiados, equitativos y eficaces de selección.

14. Las agencias de empleo privadas deberían contar con personal adecuadamente cualificado y formado.

15. Dentro del respeto debido a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación nacional relativos a la terminación del contrato de trabajo, las agencias de empleo privadas que presten los servicios mencionados en el párrafo 1 *b)* del artículo 1 del Convenio no deberían:

- a)* impedir que la empresa usuaria contrate a ese asalariado, o
- b)* limitar la movilidad profesional de ese asalariado;
- c)* imponer sanciones al asalariado que acepte un empleo en otra empresa.

III. Relaciones entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas

16. Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo; a ese efecto, se podrán establecer organismos que comprendan a representantes de los servicios públicos de empleo y de las agencias privadas de empleo, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

17. Las medidas dirigidas a fomentar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas podrían comprender:

- a)* la puesta en común de informaciones y la utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo;
- b)* intercambios de anuncios de puestos vacantes;
- c)* la promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación;
- d)* la conclusión de convenios entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas sobre la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración;
- e)* la formación del personal;
- f)* consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.

Anexo II

Código de prácticas de la CIETT

Compromiso de los Miembros de la CIETT para el buen funcionamiento del mercado de trabajo internacional

Introducción

Los servicios prestados por las agencias de empleo privadas representan una respuesta moderna para conciliar las exigencias de flexibilidad laboral de las empresas usuarias y la necesidad de seguridad laboral de los trabajadores.

Consciente de su responsabilidad social, el sector de las agencias de empleo privadas ha venido adoptando, desde hace muchos años, códigos de conducta en los distintos países.

Dada la creciente importancia de las agencias de empleo privadas a escala internacional y la necesidad de fortalecer principios de autorregulación que eleven los niveles de calidad del sector, la CIETT ha establecido un Código general de conducta, que brinda una serie de Principios Generales Convenidos sobre las prácticas profesionales de las agencias de empleo privadas, que son compartidos por todos sus Miembros.

Estos principios convenidos de común acuerdo se complementan con la Carta de la CIETT sobre las agencias de empleo privadas, que describe las obligaciones de los miembros de la CIETT en relación con su responsabilidad social empresarial.

I. Código de conducta de la Ciett

Principio 1 – Respeto de una conducta ética y profesional

Los Miembros deberán observar los principios mas elevados en materia de ética, integridad, conducta profesional y prácticas justas en el trato con los trabajadores temporales de la agencia así como con las demás partes interesadas y realizaran sus actividades de manera tal que pueda reforzarse el funcionamiento, la imagen y la reputación del sector.

Principio 2 – Respeto a las leyes

Los Miembros y su personal deberán cumplir con la legislación pertinente, las obligaciones reglamentarias o no reglamentarias y las directivas oficiales relativas a las agencias de empleo privadas.

Principio 3 – Respeto a la transparencia en las condiciones contractuales

Los Miembros se asegurarán que los trabajadores reciban información sobre las condiciones de trabajo, la naturaleza del trabajo que emprenderán, el sueldo, los acuerdos salariales y las horas de trabajo.

Principio 4 – Respeto de la prestación de servicios sin cargo a los solicitantes de empleo

Los Miembros no deberán cobrar ni directa ni indirectamente, en forma total o parcial, ningún honorario o arancel a los solicitantes de empleo y trabajadores por los servicios directamente relacionados con misiones temporales o colocación permanente.

Principio 5 – Respeto de la seguridad en el trabajo

1. Los Miembros deberán actuar con diligencia en la evaluación de riesgos para promover la seguridad de los trabajadores de la agencia en el lugar de trabajo.
2. Los Miembros deberán informar a los trabajadores de la agencia si tienen razones para creer que una determinada misión puede acarrear un riesgo para la salud o la seguridad en el trabajo.

Principio 6 – Respeto de la diversidad

Los Miembros establecerán prácticas laborales que protejan contra toda discriminación ilegal o no ética.

Principio 7 – Respeto de los derechos de los trabajadores

1. Se deberán promover principios equitativos, objetivos y transparentes en la fijación de los salarios de los trabajadores de la agencia, teniendo en consideración la legislación y las prácticas nacionales.

2. Los Miembros no deberán negar de ningún modo a sus empleados el derecho a la libertad sindical.
3. De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las agencias de empleo privadas no deberán suministrar trabajadores a las empresas usuarias para reemplazar a los trabajadores de dicha compañía que estén ejerciendo su derecho de huelga.

Principio 8 – Respeto de la confidencialidad

1. Los Miembros deberán garantizar la confidencialidad en todas sus acciones.
2. Los Miembros y su personal deberán asegurarse de que tienen autorización documentada para divulgar, exhibir, presentar o tratar de obtener información confidencial o personal.

Principio 9 – Respeto del conocimiento profesional y la calidad del servicio

1. Los Miembros deberán trabajar con diligencia para desarrollar y mantener un nivel satisfactorio y actualizado de conocimiento profesional pertinente.
2. Los Miembros se asegurarán de que su personal esté adecuadamente formado y capacitado para asumir sus responsabilidades y asegurar un servicio altamente calificado.

Principio 10 – Respeto de la competencia leal

Los Miembros deberán asegurar las relaciones mutuas basadas en la competencia leal.

II. Carta de la CIETT sobre las agencias de empleo privadas

Los servicios prestados por las agencias de empleo privadas representan un acuerdo legal de flexibilidad laboral que proporciona a los trabajadores una oportunidad de seguridad laboral, un mayor nivel ocupacional y una función de impulso inicial en materia de ocupación, al tiempo que concilian las aspiraciones de los empleados y las necesidades de mano de obra flexible de los empleadores.

En tanto que empleadores socialmente responsables, los miembros de la CIETT acuerdan plenamente reconocer, mediante esta Carta sobre las agencias de empleo privadas, que:

1. El empleo por intermedio de una agencia privada deberá respetar los principios de no discriminación nacionales e internacionales relativos a todas las cuestiones vinculadas con las condiciones de trabajo.
2. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar ni directa ni indirectamente ningún honorario o arancel a los trabajadores por los servicios de búsqueda de empleo.

3. La agencia de empleo privada no deberá suministrar trabajadores a una empresa usuaria para reemplazar a los trabajadores de dicha empresa que estén en huelga.

4. La agencia de empleo privada deberá facilitar a sus trabajadores el acceso a la formación.

5. El diálogo social y la negociación laboral colectiva deberán considerarse como medios apropiados de organización del sector de las agencias de empleo privadas, siempre que sea pertinente y adecuado.

Al mismo tiempo, el aporte que las agencias de empleo privadas realizan al mundo del empleo y a los objetivos económicos debería ser ampliamente reconocido por los gobiernos nacionales, las instituciones internacionales y las partes interesadas correspondientes. En efecto, los servicios prestados por las agencias de empleo privadas pueden ser parte de la solución para mejorar la eficacia de los mercados de trabajo en tanto que:

- Proporcionan trabajo a los solicitantes de empleo
- Brindan el impulso inicial para el logro del empleo permanente
- Incrementan las oportunidades de trabajo e integración en el mercado de trabajo, en especial para los grupos de trabajadores más desfavorecidos
- Mejoran la fluidez del mercado de trabajo
- Contribuyen a la creación de puestos de trabajo que de otro modo no existirían y, por consiguiente, ayudan a reducir el desempleo
- Cooperan con los servicios públicos del empleo
- Facilitan el acceso a la formación profesional

Asimismo, toda norma concerniente a las agencias de empleo privadas deberá promover la lucha contra las prácticas ilegales y la trata de personas.

Por último, en su calidad de Confederación de Agencias de Empleo Privadas, la CIETT adhiere plenamente al Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas. La CIETT insta a sus miembros a promover la ratificación de este instrumento de la OIT en sus respectivos países, en caso de que aún no lo hayan hecho.

Anexo III

Ejemplos de textos legislativos por país y por tema

Cuadro 1

Tema de la legislación: organización o funcionario responsable de la ejecución

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<i>Australia (Queensland), Ley sobre agentes de empleo privados, 2005</i>	Parte 3, artículo 7: «Creación del Comité de asesoramiento sobre agentes de empleo.» Artículo 8: «[...] (2) Las funciones del comité incluyen – a) asesorar al director ejecutivo en asuntos relativos al contenido y funcionamiento del código de conducta; y b) si el director ejecutivo así lo solicita – asesorar al director ejecutivo acerca de cualquier asunto que se plantee en relación con esta Ley o la Ley de Relaciones Laborales 1999, capítulo 11A (Cobro de honorarios por parte de agentes de empleo privados).»
<i>Etiopía, Proclamación sobre agencias de empleo privadas, núm. 104/1997</i>	Artículo 4: «Toda persona que desee operar una agencia de empleo privada deberá obtener una licencia expedida por las siguientes autoridades: 1) sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 3 del presente artículo, la autoridad regional responsable de la aplicación de la legislación laboral, cuando el servicio de empleo se limita a dicha región; 2) el Ministerio, cuando el servicio de empleo se presta en dos o más regiones; 3) el Ministerio, cuando el servicio de empleo deba enviar un trabajador etíope al extranjero, donde prestará servicios para un tercero.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Filipinas, <i>Ley sobre trabajadores migrantes y filipinos en el exterior</i> , 1995	Artículo 23: «PAPEL DE LAS AUTORIDADES GUBERNAMENTALES –Las autoridades gubernamentales que se indican a continuación, con el objetivo de promover el bienestar y proteger los derechos de los trabajadores migrantes y, en la medida de lo posible, de todos los ciudadanos filipinos en el exterior, llevarán a cabo las siguientes actividades: a) el Ministerio de Asuntos Exteriores [...] por intermedio de su sede nacional y sus oficinas en el exterior, llevará a cabo acciones prioritarias o presentará reclamaciones ante la autoridad extranjera correspondiente para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y otros filipinos en el exterior y prestará asistencia inmediata, incluyendo la repatriación de trabajadores migrantes en situaciones difíciles [...]; b) Ministerio de Trabajo y Empleo – El Ministerio [...] procurará que la legislación del trabajo y de seguridad social de países extranjeros sea aplicada de manera justa a los trabajadores migrantes [...] incluyendo la prestación de asistencia jurídica y la derivación a centros médicos u hospitales adecuados; b.1) La Administración Filipina de Empleo en el Extranjero, con sujeción a la desregulación y eliminación progresiva de conformidad a los artículos 29 y 30 de esta ley, regulará la participación del sector privado en la contratación y colocación de trabajadores en el extranjero mediante el establecimiento de un sistema de licencia y registro. Asimismo, se encargará de organizar y poner en práctica, en coordinación con las entidades apropiadas, cuando sea necesario, el empleo de trabajadores filipinos teniendo en cuenta su bienestar y los requisitos de mano de obra local. [...]»
Reino Unido, <i>Ley sobre proveedores de mano de obra (Otorgamiento de licencias)</i> , 2004	Artículo 1: «1) Se creará un órgano denominado Autoridad para el otorgamiento de licencias a los proveedores de mano de obra[...] 2) La autoridad tendrá las siguientes funciones: a) las previstas en la presente ley en relación con el otorgamiento de licencias, b) realizar las inspecciones, cuando lo estime necesario, de las personas titulares de licencia con arreglo a la presente ley; c) de manera general, examinar periódicamente las actividades de los proveedores de mano de obra, [...] e) supervisar la aplicación de la presente ley,[...]»
Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92)</i> , 1985	Artículo 3, 1): «El Comisionado de Trabajo designado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Empleo [...] será el funcionario encargado de la aplicación general de esta ley [...]»

Cuadro 2

Tema de la legislación: definición

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Australia (Nueva Gales del Sur), <i>Reforma de la Ley sobre comercio justo (Servicios de colocación)</i> , 2002	Anexo 1, 1): «En esta parte, la expresión <i>servicio de colocación</i> designa el servicio que presta una persona en calidad de agente con objeto de: <i>a</i>) encontrar o ayudar a encontrar una persona que realice un trabajo para otra que busca su realización, o <i>b</i>) encontrar o ayudar a encontrar un empleo para una persona que busca trabajo, independientemente de si el empleo o el trabajo se desempeña o realiza con arreglo a un contrato de trabajo.»
Australia (Queensland), <i>Ley sobre agentes de empleo privados</i> , 2005	Parte 1, artículo 4, 1): «La expresión <i>agente de empleo privado</i> designa a la persona que, en el desarrollo de sus actividades y con fines de lucro - <i>a</i>) se ofrece a encontrar - i) un trabajo ocasional, a tiempo parcial, temporal, permanente o contractual para una persona; o ii) un trabajador ocasional, a tiempo parcial, temporal, permanente o contractual para una persona; o <i>b</i>) negocia las condiciones de un contrato de trabajo para un o una modelo o artista interprete; o <i>c</i>) administra un contrato en representación de un o una modelo o artista interprete y acuerda los pagos allí establecidos; o <i>d</i>) asesora a un o una modelo o artista interprete sobre su carrera. [...]»
Canadá (Columbia Británica), <i>Ley sobre normas de trabajo</i> [RSBC 1996], Capítulo 113, 1996	Artículo 1, 1): «En la presente ley: [...] la expresión «agencia de empleo» designa una persona que, a cambio del pago de honorarios, contrata o se ofrece a contratar trabajadores para un empleador.»
China, <i>Reglamento administrativo sobre actividades de intermediación para el empleo en el extranjero</i> , 2002	Art. 2: «[...] Las actividades de intermediación para el empleo en el extranjero se refieren a los servicios pertinentes prestados a ciudadanos chinos empleados para trabajar fuera de las fronteras de la República Popular China, o a los empleadores extranjeros que contratan ciudadanos chinos para trabajar fuera del país.»
Corea del Sur, <i>Ley sobre seguridad en el empleo (Modificada en su totalidad por la ley núm. 4733)</i> , 1994	Artículo 4: «A los efectos de la presente ley, [...] 2) la expresión colocación para el empleo significa ayudar tanto al oferente como al solicitante de empleo a celebrar, cuando estos lo soliciten, un contrato de trabajo; [...] 4) la expresión servicio de colocación gratuito designa al servicio de colocación en un empleo prestado sin recibir ningún honorario, cuota de participación o dinero u otros valores; 5) la expresión servicio de colocación con cobro de honorarios designa el servicio de colocación distinto del servicio de colocación gratuito;»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i>, Título §23 Trabajo</p>	<p>Artículo 23-521: «A. La expresión «Agente de empleo» designa a toda persona, empresa, sociedad o asociación que, a cambio de una, una tarifa, comisión u honorarios cobrados a personas que buscan empleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporciona información a las personas que buscan empleo que les permite o facilita obtener un trabajo, incluida la orientación profesional o los servicios de asesoramiento laboral. 2. Proporciona a los empleadores que buscan trabajadores o ayuda de cualquier tipo información que les permite o facilita conseguir la mano de obra. 3. Lleva un registro de las personas que buscan empleo o mano de obra, ya sea desarrollando sus actividades en una oficina, en la vía pública o en desplazamiento e independientemente de si esas actividades constituyen la actividad principal de los agentes o una actividad suplementaria o dependiente de otras actividades.»
<p>Indonesia, <i>Ley núm. 13 sobre mano de obra</i>, 2003</p>	<p>Art. 1, 12): «El servicio de colocación es una actividad dirigida a poner en contacto la mano de obra con los empleadores a fin de que los trabajadores puedan obtener puestos de trabajo acordes con sus aptitudes, intereses y capacidades y que los empleadores puedan recurrir a los trabajadores que necesitan.»</p>
<p>Irlanda, <i>Ley sobre agencias de empleo</i>, 1971</p>	<p>Artículo 1, 2): «A los efectos de la presente Ley, las actividades de una agencia de empleo consisten en la búsqueda, para obtener una retribución o no, en representación de otros, personas que ofrezcan o acepten empleo, e incluyen la obtención o el otorgamiento de una retribución a las personas que acepten un trabajo o presten servicios a otros.»</p>
<p>Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i>, 5756, 1996</p>	<p>Artículo 1: «A los efectos de la presente ley [...], la expresión «contratista de mano de obra» designa a la persona encargada del suministro a otra persona de servicios de mano de obra prestados por sus empleados, incluyendo el establecimiento de una oficina privada en el sentido de la Ley de Servicios de Empleo [...], que también se encarga del suministro de servicios de mano de obra; [...]»</p>
<p>Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i>, 1995</p>	<p>Artículo 2: «En el presente reglamento, salvo que el contexto indique lo contrario: [...] la expresión 'agencia de empleo' o 'empresa de colocaciones' designa a toda actividad realizada en Malta para la contratación de personas que serán empleadas en Malta o en el extranjero; [...]»</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Reino Unido, <i>Ley sobre proveedores de mano de obra (Otorgamiento de licencias)</i> , 2004	<p>Art. 4, 2): «Una persona ('A') actúa como proveedor de mano de obra si suministra un trabajador a otra persona ('B'). para realizar alguna de las actividades previstas en la presente por el Ley.»</p> <p>Art. 3, 1): «La presente ley se aplica a las siguientes actividades <i>a)</i> el trabajo agrícola, <i>b)</i> la recolección de mariscos, y <i>c)</i> la elaboración o el envasado - <i>i)</i> de todo producto derivado del trabajo agrícola, o - <i>ii)</i> de todo producto de marisco o pescado o de sus derivados.»</p>
Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92)</i> , 1985	<p>Artículo 2: «En esta Ley, salvo que el contexto indique lo contrario, la expresión «agencia de empleo» designa a toda agencia o registro, actualmente en actividad, o con actividades previstas en el futuro (independientemente de que se pretenda o no obtener una ganancia o retribución), cuyo objeto es el empleo de personas en cualquier capacidad; pero no incluye registro alguno establecido por un empleador a efectos de la contratación de su propio personal.»</p>

Cuadro 3

Tema de la legislación: aranceles de registro

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>Canadá (Columbia Británica), <i>Reglamento sobre normas de empleo</i>, 1995, 2005</p>	<p>Parte 2, artículo 2, 1): «Una solicitud de licencia para operar una agencia de empleo debe <i>a)</i> ser presentada al director, y <i>b)</i> estar acompañada de un arancel de \$100 [- 84 dólares de los EE.UU.]»</p> <p>Artículo 5, 1): «Una solicitud de licencia para desempeñarse como contratista de mano de obra rural debe <i>a)</i> ser presentada al director, y <i>b)</i> estar acompañada del pago de un arancel de \$150 [- 125 dólares de los EE.UU.]»</p>
<p>EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i>, Título 23, Trabajo, Capítulo 3</p>	<p>Artículo 23-528. Renovación anual de la licencia; derechos anuales</p> <p>A. Toda licencia será válida por un año a partir de la fecha de expedición y podrá ser renovada anualmente por un mismo período de tiempo. La comisión notificará por escrito al titular de la licencia cuarenta y cinco días antes del vencimiento de la misma.</p> <p>B. Toda agencia de empleo que ha obtenido una licencia conforme a lo dispuesto en este artículo deberá pagar un arancel por concepto de licencia inicial o de renovación, según se indica a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una agencia con menos de tres asesores de colocación, cien dólares. 2. Una agencia que opere con tres a ocho asesores de colocación, doscientos dólares. 3. Una agencia que opere con más de ocho asesores de colocación, trescientos dólares. <p>C. Para determinar los aranceles de licencia que una agencia de empleo debe pagar anualmente, el solicitante deberá indicar en su solicitud el número promedio de asesores de colocación empleados por la agencia de empleo del solicitante durante el año de licencia previo. En caso de que el solicitante no haya dirigido previamente una agencia de empleo conforme a lo dispuesto en este artículo, deberá indicar el número promedio de asesores de colocación que espera, de manera razonable, emplear en la agencia de empleo durante el año para el cual se expide la licencia. Los aranceles se pagarán a la comisión de trabajo y se depositarán en el fondo general estatal, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 35-146 y 35-147.</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
EEUU (Connecticut), <i>Capítulo 564 sobre agencias de empleo e información privadas</i>	Artículo 31-130 a): «[...] La solicitud de dicha licencia o la renovación anual de la misma se realizará mediante formularios prescritos y proporcionados por el comisionado y deberán estar acompañados del [...] pago de un arancel por un importe de cincuenta dólares por cada año. A todo solicitante que se le haya negado una licencia, se le reembolsarán los aranceles abonados. [...]»
Ghana, <i>Ley de trabajo</i> , 2003, formulario de solicitud	«La agencia de empleo deberá pagar aranceles de licencia por un importe de dos millones de Cedis (2.000.000,00) antes de comenzar sus actividades. Las agencias de empleo privadas en actividad deberán pagar aranceles anuales por un importe de un millón de Cedis.» [- US\$ 240/120] por concepto de renovación.
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 4, 3): «Se deberá pagar aranceles por un importe de ciento cincuenta liras al Director en el momento de presentar la solicitud. Esa suma no es reembolsable al solicitante en caso de que la solicitud sea rechazada.» [- US\$ 450]
Zimbabwe, <i>Reglamento sobre relaciones laborales (Agencias de empleo) (Enmienda)</i> , 2002 (núm. 3)	Artículo 5: « a) los aranceles por concepto de presentación de solicitud de registro e inspección de una agencia de empleo se fijan en: diez mil dólares [- 12 dólares EEUU], que no serán reembolsados en caso de que la solicitud sea rechazada; b) por concepto de registro de una agencia de empleo se fijan en cinco mil dólares [- 16 dólares de los EE.UU.]; c) para la renovación del registro de una agencia de empleo se fijan en cinco mil dólares; d) para la renovación tardía de la licencia de una agencia de empleo, es decir, una renovación después de transcurridos catorce días tras el vencimiento del certificado de registro anterior, se fijan en tres mil dólares [-3.50 de los EE.UU.]»

Cuadro 3a

Tema de la legislación: aranceles de registro

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
Canadá (Columbia Británica), <i>Reglamento sobre normas de empleo</i> , 1995, 2005	Agencia de empleo \$100 [~ 84 dólares de los EE.UU.] Contratista de mano de obra rural \$150 [~ 125 dólares de los EE.UU.]
EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i> , Título 23, Trabajo, Capítulo 3	100 dólares de los EE.UU. (1-3 empleados) 200 dólares de los EE.UU. (3-8 empleados) 300 dólares de los EE.UU. (más de 8 empleados)
EEUU (Connecticut), <i>Capítulo 564 sobre agencias de empleo e información privadas</i>	US\$ 150
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en territorio extranjero</i> , Parte II; regla II, artículos 2 y 3, 2002	Tarifas de presentación de solicitud P10.000 [~ 178 dólares de los EE.UU.] Derechos de licencia P50.000 [~ 890 dólares de los EE.UU.]
Ghana, <i>Ley de trabajo</i> , 2003, formulario de solicitud	2.000.000 Cedis [~ 240 dólares de los EE.UU.]
Irlanda, <i>Ley sobre agencias de empleo</i> , 1971	€ 500 [~ 625 dólares de los EE.UU.]
Malasia, <i>Ley sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	RM 25 [~ 6.80 dólares de los EE.UU.]
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	150 liras [~ 450 dólares de los EE.UU.]
Singapur, <i>Condiciones de licencia de las agencias de empleo</i> , 2001	S\$ 350 [~ 210 dólares de los EE.UU.]
Suiza, <i>Ordenanza sobre honorarios, comisiones y avals en virtud de la ley sobre servicio de empleo</i> , 1999	CHF70 0 -150 0 [~ 570 – 1 220 dólares de los EE.UU.]
Zimbabwe, <i>Reglamento sobre relaciones laborales (Agencias de empleo) (Enmienda)</i> , 2002 (núm. 3)	\$ 10.000 [~ 12 dólares de los EE.UU.]

Cuadro 4

Tema de la legislación: depósito

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
<p>Canadá (Columbia Británica), <i>Reglamento sobre normas de empleo</i>, 1995, 2005</p>	<p>Parte 2, artículo 5: «1) Una solicitud de licencia para desempeñarse como contratista de mano de obra rural debe <i>a)</i> ser presentada al Director, y <i>b)</i> estar acompañada del pago de un depósito de \$150. 2) El director podrá expedir una licencia siempre que el solicitante [...] <i>d)</i> haya presentado una garantía conforme a lo estipulado en el párrafo 3). 3) La garantía debe [...] <i>c)</i> ajustarse al monto previsto en la el artículo 5.1. [...] 5.1 1) En el presente artículo, se entiende por 'requisito básico' todo requisito establecido en virtud de alguno de los siguientes artículos: <i>a)</i> artículo 13, 1) de la ley [Los contratistas de mano de obra rural deben poseer una licencia]; <i>b)</i> artículo 17, 1) de la ley [días de pago]; <i>c)</i> artículo 28 de la ley [registro de nóminas] <i>d)</i> artículo 58 de la Ley [salario por vacaciones]; <i>e)</i> artículos 15 y 18, 1) [salario mínimo]. 2) De conformidad con el párrafo 3), el monto de la garantía exigido a un contratista de mano de obra rural con arreglo al artículo5, 3), <i>c)</i> será igual al monto obtenido tras multiplicar el salario mínimo por hora por 80 y luego multiplicar el resultado por el número de empleados que figura en la licencia. 3) Si un contratista de mano de obra rural no ha contravenido ningún requisito básico durante el período establecido en la columna 1 de la siguiente tabla, el monto de garantía exigido con arreglo al artículo5, 3), <i>c)</i> será igual al monto obtenido luego de multiplicar el salario mínimo por hora por el número que figura en la columna 2 correspondiente al período de no contravención de la columna 1, y tras multiplicar el resultado por el número de empleados que figura en la licencia.</p> <p>Período de no contravención/ Multiplicador</p> <p>De 1 año a menos de 2 años ‡ 60</p> <p>De 2 años a menos de 3 años ‡ 40</p> <p>De 3 años o más de ‡ 20»</p>
<p>EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i>, Título 23 Trabajo, Capítulo 3</p>	<p>23-527. Solicitud de licencia; depósito en efectivo o caución de garantía:</p> <p>A. Una persona, empresa, sociedad o asociación que desee obtener una licencia para desempeñarse como agente de empleo deberá presentar una solicitud ante la comisión del sector, acompañada de un depósito mínimo en efectivo de mil dólares o de una caución de garantía por el monto establecido por la comisión, que no será superior a cinco mil dólares, a condición de que el agente reúna todos los requisitos de la ley relativos a la actividad empresarial de un agente de empleo. El depósito en efectivo o la caución de garantía ascenderán en todos los casos a un mínimo de mil dólares o la cantidad determinada por la comisión que no exceda los cinco mil dólares.</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas, núm. 104/ 1997</i>	Artículo 14, 1): «Toda agencia de empleo privada que envíe un trabajador al extranjero para desempeñar tareas laborales con arreglo a lo establecido en esta proclamación deberá, a fin de proteger los derechos del trabajador, depositar la siguiente suma de dinero en efectivo o su equivalente en forma de caución confirmada e irrevocable en una institución financiera reconocida: a) 30000 dólares de los EE.UU., para hasta quinientos trabajadores [...]; b) 40.000 dólares de los EE.UU., para entre quinientos uno y mil trabajadores [...]; c) para más de mil y un trabajador 50 000 [...].»
Malasia, <i>Ley sobre agencias de empleo privadas, 1981</i>	caución RM 1.000.00 (~ 265 dólares de los EE.UU) caución para el extranjero RM 5.000.000.00 (~ 1330 dólares de los EEUU).
Nigeria, <i>Capítulo 198 de la Ley de trabajo, Solicitud de registro de permiso de empleador/ licencia de contratista/ agencia de empleo privada, 1990</i>	C) El solicitante deberá constituir una garantía en forma de caución, como se indica a continuación: 1-10 empleados contratados – N 100.000 (~ 750 dólares de los EE.UU.) 11-50 empleados contratados – N 500.000 (~ 3750 dólares de los EE.UU.) 51-100 empleados contratados – N 1.000.000 (~ 7500 dólares de los EE.UU.) 101-250 empleados contratados – N 2.000.000 (~ 15 000 dólares de los EE.UU.) 251-500 empleados contratados – N 5.000.000 (~ 37 500 dólares de los EE.UU.) 501-1000 empleados contratados – N 10.000.000 (~ 75 000 dólares de los EE.UU.) 1000 y más – N 20.000.000 (~ 150.000 dólares de los EE.UU)
Singapur, <i>Condiciones de licencia de las agencias de empleo, 2001</i>	S\$ 2000 [-US\$12 000]

Cuadro 5

Tema de la legislación: capacidad financiera – capital inicial mínimo

País, título de la legislación y año de promulgación	Cantidad
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i> , 2002	Parte II, regla 1, artículo 1. «Solamente estarán autorizadas a dirigir una empresa de contratación y colocación de trabajadores filipinos en el exterior las personas que posean las siguientes calificaciones [...] b) Una capitalización mínima de dos millones de pesos (P2.000.000,00) [- 35 750 dólares de los EE.UU.] cuando se trate de un propietario único o sociedad[...]»
Malasia, <i>Ley sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	RM 25.000,00 [- 6 650 dólares de los EE.UU.]
Marruecos, <i>Código de Trabajo</i> , Libro IV, 2003	Artículo 481: «La autorización de ejercer prevista en el artículo 477 podrá otorgarse únicamente a las agencias de contratación privadas que dispongan, en todos los casos, de un capital social equivalente de al menos 100.000 dirhams [- 11 175 dólares de los EE.UU.]».

Cuadro 6

Tema de la legislación: calificaciones personales – edad

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
Malta, <i>reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 3, 2): «No se otorgará la licencia para la administración de una agencia o empresa de empleo a la persona menor de veinticinco años de edad y que, conforme del artículo 23 de la ley, haya notificado su intención de dirigir la agencia de empleo y hecho publicar su solicitud.»
Singapur, <i>Guía para futuras agencias de empleo</i> , 2005 ¹ .	Los solicitantes deben: a) Tener al menos 21 años de edad a la fecha de presentar la solicitud

1. <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm> [última visita el 15 de noviembre de 2005].

Cuadro 7

Tema de la legislación: calificaciones personales – seriedad para la obtención de la licencia (comportamiento lícito)

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas</i> , núm. 104/ 1997	Artículo 7: «Toda persona que haya sido sancionada por haber realizado una actividad de empleo considerada ilegal no podrá obtener una licencia de gestión de una agencia de empleo.»
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i> , 2002	Parte II, regla I, artículo 2: «No están calificados para desempeñar actividades de contratación y colocación de trabajadores filipinos en el exterior: [...] d) las personas o sociedades con antecedentes desfavorables, como los que se indican a continuación: aunque no se limitan a éstos: 1) las personas que tengan antecedentes desfavorables registrados en la Oficina Nacional de Investigación o en el Departamento de Contratación Ilegal de la POEA; 2) las personas presuntamente o <i>prima facie</i> responsables de contratación ilegal o actos conexos; 3) las personas condenadas por contratación ilegal u otros casos y/o delitos conexos que supongan una inmoralidad manifiesta; y 4) las agencias cuyas licencias han sido previamente revocadas o canceladas por la Administración por la violación de los RA 8042, PD 442 modificados y sus reglamentos de aplicación, así como también del presente reglamento.»
Marruecos, <i>Código de Trabajo</i> , Libro IV, 2003	Artículo 481: «[...] No se otorgará ni mantendrá la autorización de ejercer a las personas condenadas por sentencia definitiva a una pena en virtud de un delito contra el honor o condenadas a una pena de prisión mayor de tres meses »

Cuadro 8

Tema de la legislación: conflicto de intereses

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
Corea del Sur, <i>Ley sobre seguridad en el empleo (Modificada en su totalidad por la ley núm. 4733), 1994</i>	Artículo 26: «Ninguna persona que desarrolle actividades en una empresa alimenticia o de entretenimientos de conformidad con el artículo 21 de la Ley de higiene alimenticia, en el sector del hospedaje, de conformidad con el artículo 2 de la Ley de salud pública, o una agencia matrimonial o de formación de parejas con arreglo al artículo 5 de la Ley relativa a los Rituales familiares u otras empresas previstas por Decreto presidencial, podrá prestar servicios de colocación laboral.»
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero, 2002</i>	Parte II, regla 1, artículo 2: «No están calificadas para desempeñar actividades comerciales de contratación y colocación de trabajadores filipinos en el exterior: a) las agencias de viaje y agencias de ventas de compañías aéreas; [...] e) todo funcionario o empleado de DOLE, POEA, OWWA, DFA u otros organismos estatales directamente relacionados con la aplicación de la R.A. 8042, también conocida como la Ley sobre trabajadores migrantes y trabajadores filipinos en el exterior de 1995, y/o cualesquiera de sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o afinidad; [...]»
Japón, <i>Ley de seguridad en el empleo, 2000</i>	Artículo 33-4: «Una persona que gestione un restaurante, un establecimiento de venta de bebidas o comidas, hotel, tienda de segunda mano, casa de empeño, actividades de préstamo de dinero, de cambio de moneda o similar, no podrá llevar a cabo un proyecto de colocación para el empleo.»
Nigeria, <i>Ley de Trabajo, Capítulo 198, 1990</i>	Artículo 26, 3): «Ningún funcionario público podrá- a) actuar como agente de empleo; o b) ejercer presión con respecto a posibles contrataciones; o c) recibir de fuente alguna ninguna remuneración u otro aliciente especial por la asistencia en la contratación.»

Cuadro 9

Tema de la legislación: capacidad de gestión – experiencia laboral y educación

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
Canadá (Columbia Británica), <i>Reglamento sobre normas de empleo</i> , 1995, 2005	Parte 2, artículo 5: 1) «Toda solicitud de licencia para ejercer actividades de contratista de mano de obra rural deberá a) ser presentada al director, [...] 2) El director otorgará la licencia sólo si el solicitante [...] c) ha obtenido un resultado satisfactorio en un examen escrito u oral, o ambos, sobre sus conocimientos de la ley y del presente reglamento, [...]»
EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i> , Título 23, Trabajo, Capítulo 3	Artículo 23-526 B. Antes de la primera emisión de una licencia de agente de empleo, las personas que la comisión determine que pueden participar en la explotación efectiva de la agencia de empleo deberán rendir un examen escrito preparado por el director con asistencia del consejo consultivo. El examen se podrá rendir al menos una vez por mes y estará concebido para demostrar a la comisión que la persona tiene conocimientos suficientes sobre las leyes y reglamentos aplicables, incluyendo, aunque no limitándose a los siguientes: 1. Las leyes relativas a los agentes de empleo. 2. Los reglamentos sobre los agentes de empleo. 3. Las leyes relativas a la discriminación en el empleo. 4. Otras leyes del trabajo pertinentes.
Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i> , 5756, 1996	Artículo 3, a): «Sólo se otorgará la licencia a la persona que desea ejercer actividades de contratista de mano de obra a condición de que cumpla c los siguientes requisitos: 1) Tiene, ya sea él o la persona que contrate como gerente – según sea el caso-, por lo menos tres años de experiencia en la prestación de servicios de proveedor de mano de obra o en la gestión de mano de obra; [...]»
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 7, 1): «La persona competente designada por el titular de una licencia o solicitante de la misma para administrar una agencia o empresa de colocación para empleo, o para sustituirlo deberá: [...] c) tener i) no menos de seis años de experiencia en cualquier actividad que incluya la gestión de recursos humanos; o ii) no menos de tres años de experiencia en cualquier actividad que incluya la gestión de recursos humanos y poseer un título universitario o diploma en un campo que, a juicio del Director, sea pertinente para la gestión de una agencia o empresa de colocación para el empleo.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
República Checa, <i>Ley de empleo</i> , 1991	Parte 2, artículo 5, a), 4): «Cuando se esté considerando el otorgamiento de una licencia para la prestación de servicios de intermediación en el empleo, se estimará que una persona tiene calificaciones profesionales suficientes si ha completado estudios de nivel universitario y tiene al menos dos años de experiencia en el sector de los servicios de intermediación en el empleo o en el sector en el cual se brindarán dichos servicios, o si ha finalizado sus estudios secundarios y tiene al menos cinco años de experiencia en el sector de servicios de intermediación en el empleo o en el sector en el que se brindarán los mismos. [...]»
Singapur, <i>Guía para futuras agencias de empleo</i> , 2005 ²	Los solicitantes deben: <ul style="list-style-type: none"> a) tener al menos 21 años en el momento de presentar la solicitud, b) ser ciudadanos o residentes permanentes de Singapur; o titulares de un permiso de trabajo si son extranjeros, en el momento de presentar la solicitud c) haber obtenido 5 créditos en el GCE 'O' Level o poseer el Certificado de Agencias de Empleo (CEA) en el momento de presentar la solicitud, si no pretenden colocar a titulares de permisos de trabajo, d) poseer el Certificado de Agencias de Empleo (CEA) en el momento de presentar la solicitud, si pretenden colocar a titulares de permisos de trabajo, e) estar registrados en ACRA como propietario/director/gerente general/gerente de la empresa/sociedad/sociedad de responsabilidad limitada (SRL) en el momento de presentar la solicitud [...]

Cuadro 10

Tema de la legislación: capacidad de comercialización

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i> , 2002	Parte II, regla II, artículo 1, d): «Prueba de la capacidad de comercialización: 1. Un poder debidamente ejecutado y/o un acuerdo de contratación /servicios/ debidamente concluido; 2. Requisito(s) de mano de obra o certificación de visado del nuevo(s) empleador(es)/director(es) para no menos de cien (100) trabajadores; y 3. Certificación de la Oficina de Servicios Previos al Empleo de la POEA sobre la existencia de un nuevo mercado.»

2. <http://www.mom.gov.sg/ProceduresAndGuidelines/ForProspectiveOrExistingEmploymentAgencies/AGuideforEmploymentAgencies.htm> [última visita el 15 octubre de 2005]

Cuadro 11

Tema de la legislación: validez de la licencia

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Albania, Ordenanza núm. 365/1, 1999	5. «La validez de la autorización es de un año, con excepción de los casos en que existen condiciones de retiro o revocación.»
Corea del Sur, <i>Ley sobre seguridad en el empleo (Modificada en su totalidad por la ley núm. 4733)</i> , 1994	Artículo 19, 2): «El plazo de validez del permiso referido en el párrafo 1) será de tres años.»
Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas</i> , núm. 104/ 1997	Artículo 8: «Una licencia expedida con arreglo a esta proclamación tendrá una validez de dos años y estará sujeta a renovación anual.»
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i> , 2002	Parte II, regla II, artículo 6: «Con excepción de las licencias provisionales, toda licencia tendrá una validez de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de expedición, a menos que sea cancelada, revocada o suspendida antes del vencimiento de dicho plazo por violación de la legislación filipina, del presente reglamento o de otras disposiciones pertinentes. [...]»
Japón, <i>Ley de seguridad en el empleo</i> , 2000	Artículo 32 – 6: «El plazo efectivo del permiso previsto en el artículo 30, párrafo 1, será de tres años contados a partir del día de su expedición. 2. Toda persona que desee continuar prestando servicios de colocación con cobro de honorarios luego de concluido el plazo de validez de su permiso, según lo estipulado en el párrafo anterior [...], deberá obtener una renovación del mismo. [...] 5. El período de validez del permiso [...], en caso de que se obtenga la renovación del mismo, de conformidad con las disposiciones del párrafo 2, será de cinco años [...]»
Nigeria, <i>Ley de Trabajo</i> , Capítulo 198, 1990	Artículo 25, 2): «Una licencia otorgada conforme a lo establecido en el presente artículo será válida por un período de doce meses contados a partir de la fecha de emisión, y se publicará una notificación del otorgamiento en el <i>Federal Gazette</i> .»
República Checa, <i>Ley de empleo</i> , 1991	Parte 2, artículo 5, a), 1): «La licencia (autorización) para actuar como intermediario en el empleo se otorgará (o no) sobre la base de una solicitud realizada por una persona física o jurídica; y es válida durante tres años. Dicha licencia podrá ser renovada ulteriormente.»
Suiza, <i>Ley federal sobre el servicio del empleo y la locación de servicios</i> , 2003	Art. 4, 1): «La autorización se expide por un plazo ilimitado y permite desempeñar las actividades de colocación en todo el territorio suizo.»

Cuadro 12

**Tema de la legislación: indicación de cambios
en el contenido de la licencia**

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i> , 2002	<p>Parte II, regla II, artículo 11: «Todo nombramiento de agentes o representantes de una agencia autorizada estará sujeto a la aprobación o autorización previa de la Administración. [...]</p> <p>Artículo 12: «Además de los requisitos de registro y presentación ante la Administración, todo cambio en la integración del Directorio, el despido justificado de otros funcionarios o personal, y la revocación o modificación del nombramiento de representantes deberá publicarse al menos una vez en un periódico de circulación general, a fin de que tenga carácter vinculante respecto de terceros. Se deberá presentar prueba de dicha publicación a la Administración.»</p>
Hong Kong, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1998	Artículo 9, 1): «Si el titular de una licencia desea cambiar el domicilio de la sede de la agencia de empleo, deberá, al menos catorce días antes de realizar el cambio, – a) notificar al Comisionado por escrito todos los pormenores al respecto; [...]»
Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i> , 5756, 1996	Artículo 9, c): «Los titulares de una licencia deberán informar por escrito al Ministerio sobre cualquier cambio en los datos que hubieran proporcionado, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo, dentro de los 30 días posteriores a dicho cambio».
Reino Unido, <i>Proyecto de reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de la licencia)</i> , 2005	<p>Anexo:</p> <p>Artículo 1.</p> <p>1) El titular de la licencia deberá actuar siempre de una manera correcta y apropiada.</p> <p>2) El titular de la licencia deberá notificar a la Autoridad todo cambio de nombre o domicilio comercial dentro de los 30 días hábiles posteriores al cambio.</p> <p>3) El titular de la licencia deberá notificar a la Autoridad todo cambio en el control y administración de la actividad dentro de los 10 días hábiles posteriores a dicho cambio.</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>Reino Unido, <i>Proyecto de reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de la licencia)</i>, 2005 (cont.)</p>	<p>4) El titular de la licencia deberá notificar por escrito a la Autoridad en un plazo de 10 días si hay cambios en la información proporcionada en el formulario de solicitud.</p> <p>5) El titular de la licencia deberá notificar a la Autoridad tan pronto como sea posible si sospecha que su licencia ha sido utilizada indebidamente.</p> <p>6) El titular de la licencia deberá proporcionar información sobre su licencia a solicitud de todo agente de policía, funcionario encargado de la aplicación o de la observancia.</p> <p>7) El titular de la licencia deberá proporcionar información a solicitud de todo trabajador que haya cedido en subcontratación o a cualquier usuario de la mano de obra.</p>
<p>Singapur, <i>Condiciones de la licencia de agencia de empleo, MOM (Ministerio de Mano de Obra)</i>, 2005</p>	<p>Artículo 7, a): «El titular de la licencia deberá obtener la autorización del Comisionado de Trabajo por escrito en caso de cambio de socio o director de la agencia de empleo. [...] 9 b): Cuando el titular de la licencia abra una sucursal o cambie el domicilio de la sucursal de la agencia de empleo, deberá informar al Comisionado durante los siete (7) días posteriores a la apertura o cambio de dirección y solicitar por escrito al Comisionado de Trabajo que incluya la domicilio de la sucursal en la licencia expedida en favor de la agencia de empleo. En la sucursal deberá exhibirse una copia de la licencia.»</p>
<p>Sudáfrica, <i>Reglamento núm. 608 relativo a las agencias de empleo privadas</i>, 2000</p>	<p>Artículo 5, 4): «Cuando un servicio de empleo se traslade a un nuevo local, deberá solicitar al Director General un nuevo certificado de registro que tenga en cuenta el nuevo domicilio.»</p>

Cuadro 13

**Tema de la legislación: registro de conformidad
con otras normas sobre la actividad empresarial**

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas</i> , núm. 104/ 1997	Artículo 5: «Toda persona que presente una solicitud para el funcionamiento de una agencia de empleo privada de conformidad con la presente proclamación deberá cumplir con los siguientes requisitos: 1) presentar un documento que demuestre que está inscrito en el registro empresarial para la operación de un servicio privado de empleo; [...]»
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 4, 1): «Las solicitudes de licencia para el funcionamiento de una agencia o empresa de empleo deberán ser presentadas al Director mediante el formulario prescrito en el primer anexo. Toda solicitud deberá incluir los siguientes datos: a) nombre, domicilio, número de documento de identidad, número de registro de impuesto al valor agregado y número de registro de impuesto a la renta del solicitante [...]»
Singapur, <i>Condiciones de licencia de agencia de empleo</i> , MOM, 2005	Artículo 6, a): «La licencia será válida únicamente si la agencia de empleo está inscrita debidamente en el Registro de actividades empresariales. La licencia de la agencia de empleo tendrá una duración equivalente al período de registro de la agencia de empleo en el Registro de actividades empresariales.»
Suiza, <i>Ley federal sobre los servicios de empleo y la locación de servicios</i> , 1989	Artículo 3: «La autorización será concedida siempre que la empresa: a) esté inscrita en el registro suizo de comercio; [...]»

Cuadro 14

Tema de la legislación: presentación de informes sobre las actividades de la agencia

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
<p>Canadá (Columbia Británica), <i>Reglamento sobre normas de empleo</i>, 1995, 2005</p>	<p>Parte 2, artículo 3, 1): «La agencia de empleo deberá llevar un registro: a) del nombre y domicilio de todo empleador al cual la agencia de empleo preste servicios; b) del nombre, la ocupación y el domicilio de toda persona enviada a un empleador con el fin de ser contratada y al que se le da información sobre los empleadores que necesitan trabajadores. 2) El registro debe a) estar redactado en inglés, b) llevarse en la sede comercial de la agencia de empleo en Columbia Británica, y c) conservarse durante dos años en la agencia de empleo.»</p>
<p>Corea del Sur, <i>Ley sobre seguridad en el empleo (Modificada en su totalidad por la ley núm. 4733)</i>, 1994</p>	<p>Artículo 41, 1): «El Ministro de Trabajo o el alcalde o el gobernador de provincia podrá, si fuera necesario, ordenar a toda persona que preste un servicio de colocación autorizado conforme a lo estipulado en los artículos 18, 19 o 23, o luego de presentar su informe conforme al artículo 23, la elaboración del informe requerido en el marco del cumplimiento de la presente ley.»</p>
<p>Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas, núm. 104/1997</i></p>	<p>Artículo 12, 2): «[...] toda agencia de empleo privada que envíe a trabajadores para trabajar en el extranjero tendrá las siguientes obligaciones: d) presentar un informe anual al Ministerio o según se requiera dependiendo de la situación del trabajador en el país del empleo.»</p>
<p>Ghana, <i>Ley de Trabajo</i>, 2003</p>	<p>Artículo 7, 6): «La agencia deberá presentar al Ministro, dentro de los catorce días siguientes al final de cada trimestre, las estadísticas relativas a los trabajadores contratados en dicho período, ya sea en Ghana o en el exterior.»</p>
<p>Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i>, 5756, 1996</p>	<p>Artículo 9 a): «Los titulares de una licencia deberán presentar al Ministro – cada año en la fecha establecida por éste – informes de auditoría sobre sus actividades en calidad de contratistas de mano de obra, incluyendo datos sobre el número de empleados, por ramas de actividad, lugares de trabajo, períodos de trabajo, salarios, pagos a los empleados con arreglo a la legislación y otros datos análogos que sean estipulados por el Ministro.»</p>
<p>Jordania, <i>Regulación núm. 21 de 1999, Regulación sobre oficinas de empleo privadas</i></p>	<p>Artículo 6): «a) El Ministro suscribirá los registros, formularios y documentos relativos a la organización del trabajo de oficina y los contratos firmados o realizados con los solicitantes de empleo. b) El inspector de trabajo podrá examinar los registros, documentos y contratos en la oficina y realizar fotocopias de los mismos.»</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	<p>Artículo 19: «Toda agencia de empleo privada deberá llevar - a) un registro de inscripción [...] de los trabajadores; b) un registro de vacantes y todo lo relativo a ello, [...] c) un registro de colocación de trabajadores; d) un registro de los aranceles percibidos; [...]</p> <p>Artículo 20: El Director General podrá en todo momento mediante orden escrita solicitar a la agencia de empleo privada el envío, del modo y en el lapso de tiempo estipulado en dicha orden - a) estadísticas relativas a alguno o a todos los registros llevados conforme a la artículo 19; [...] c) estadísticas de las inscripciones y la colocación de personas para trabajar en el extranjero [...]</p>
Nigeria, <i>Ley de Trabajo</i> , Capítulo 198, 1990, Condiciones y directrices del permiso del empleador y la licencia del contratista	Artículo 6: «Todo empleador o contratista deberá presentar informes trimestrales al Ministerio Federal de Trabajo y Productividad del estado en que funcione, en los que se detallará lo siguiente: a) la cantidad de trabajadores empleados o contratados b) el/los lugar(es) donde el/los trabajo/s se desarrolla(n) o desarrollará(n), y c) la naturaleza del trabajo.»
Perú, <i>Decreto supremo núm. 005-2003-TR</i> , Crean el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo, 2003	Artículo 13: «Las Agencias privadas de empleo registradas de acuerdo con lo prescrito por el presente Decreto Supremo, deberán comunicar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, siguiendo los formatos aprobados para tal efecto, la información estadística laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en las que se actúa como intermediario, número de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos.»
Reino Unido, <i>Proyecto de reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de la licencia) (núm. 2)</i> , 2006	<p>Anexo</p> <p>Registros relativos a los trabajadores</p> <p>19. «Todo titular de una licencia deberá llevar un registro, tan pronto como sea posible, con los siguientes datos relativos a toda solicitud recibida de un trabajador—</p> <ul style="list-style-type: none"> a) los plazos son acordados entre el titular de la licencia y el trabajador; b) el nombre del trabajador, domicilio y edad, si es menor de 22 años; c) cualquier condición que se aplique o esté previsto aplicarse entre el titular de la licencia y el trabajador y cualquier documento que registre cambios;

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
<p>Reino Unido, <i>Proyecto de reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de la licencia) (num. 2)</i>, 2006 (cont.)</p>	<p>d) todo dato pertinente acerca de la formación, experiencia o calificaciones del trabajador y toda autorización para realizar un trabajo en particular (y copias de toda prueba documental de la misma obtenida por el titular de la licencia);</p> <p>e) datos de todo requisito indicado por el trabajador en relación con la aceptación de un trabajo;</p> <p>f) los nombres de los usuarios de trabajo o subcontratistas a los que se envía el trabajador;</p> <p>g) datos de todo acuerdo resultante y su fecha de entrada en vigor;</p> <p>h) la fecha de terminación del contrato (si corresponde); y</p> <p>i) datos de cualquier averiguación realizada conforme a los párrafos 13 y 14 sobre el trabajador y el puesto en cuestión, con copias de todo documento pertinente y su fecha de recepción o envío.</p> <p>Registros relativos al usuario de mano de obra</p> <p>20. Todo titular de una licencia deberá llevar un registro, tan pronto como sea posible, con los siguientes datos relativos a los usuarios de trabajo—</p> <p>a) los plazos son acordados entre el titular de la licencia y el usuario de trabajo;</p> <p>b) el nombre y domicilio del usuario de trabajo y la ubicación del lugar de trabajo si fuera diferente;</p> <p>c) datos sobre todo subcontratista;</p> <p>d) datos sobre la vacante que el usuario de trabajo espera cubrir;</p> <p>e) la duración o posible duración del trabajo;</p> <p>f) la experiencia, formación, habilidad, calificación o autorización requerida por el titular de la licencia o el usuario de trabajo conforme a la ley, o por cualquier organismo profesional, y cualquier otra condición relativa a la vacante que el usuario de trabajo pretende cubrir;</p> <p>g) las condiciones ofrecidas sobre la vacante que el usuario de trabajo pretende cubrir;</p> <p>h) una copia de las condiciones establecidas entre el titular de la licencia y el usuario de trabajo y todo documento que registre cualquier cambio;</p> <p>i) el nombre de los trabajadores suministrados;</p> <p>j) datos sobre las averiguaciones realizadas según los párrafos 12 y 14 sobre el usuario de trabajo y la vacante que pretende cubrir, con copias de todo documento pertinente y su fecha de recepción; y</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Texto de la legislación
<p>Reino Unido, <i>Proyecto de reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de la licencia) (num. 2)</i>, 2006 (cont.)</p>	<p>k) datos de todo acuerdo resultante y su fecha de entrada en vigor;</p> <p>l) fechas en las cuales el titular de la licencia haya solicitado honorarios u otros pagos al usuario de trabajo y los recibos correspondientes, junto con las copias de las liquidaciones o facturas.</p> <p>Registros relativos a las relaciones con otros titulares de licencia</p> <p>21. Todo titular de una licencia deberá llevar un registro, tan pronto como sea posible, con los siguientes datos relativos a otros titulares de licencia—</p> <p>a) el nombre de cualquier otro titular de licencia de cuyos servicios se sirve el titular de la licencia, y datos sobre las averiguaciones realizadas para asegurarse de que el mencionado titular tiene una licencia válida; y</p> <p>b) la fecha y la copia de todo contrato celebrado conforme al párrafo 16, 2).</p> <p>Disposiciones generales relativas al registro</p> <p>22. 1) El titular de la licencia deberá mantener sus registros durante un año como mínimo. 2) El registro se podrá llevar en cualquier local utilizado por el titular de la licencia para la realización de su actividad empresarial, o en otro sitio; en este último caso, el titular de la licencia deberá asegurarse de que se pueda acceder fácilmente a los registros y que puedan ser enviados al local del titular de la licencia en el Reino Unido o a la autoridad en un plazo de dos días hábiles. 3) Todo registro debe llevarse por escrito o en formato electrónico.»</p>
<p>Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92)</i>, 1985</p>	<p>Artículo 17: «Toda agencia de empleo deberá presentar estadísticas mensuales de la manera estipulada y dentro de los diecisiete días siguientes al último día del mes cuyas estadísticas se requiere presentar.»</p>
<p>Sudáfrica, <i>Reglamento núm. 608 relativa a agencias de empleo privadas</i>, 2000</p>	<p>Artículo 5, 12): «El propietario o gerente de un servicio de empleo deberá presentar al Director General, el día 10 de enero de cada año o antes, un informe indicando el número de personas, clasificadas según raza, sexo y ocupación, que hayan sido colocadas o contratadas en un trabajo a través de dicho servicio de empleo en el año anterior.»</p>
<p>Zimbabwe, <i>Reglamento sobre relaciones laborales (Agencias de empleo) (Enmienda)</i>, 2002 (núm. 3)</p>	<p>Artículo 10: «La agencia de empleo deberá presentar datos estadísticos mensuales al Registro por medio del formulario E.A. 3.»</p>

Cuadro 15

Tema de la legislación: el contrato de trabajo deberá redactarse por escrito

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Francia, <i>Disposiciones legislativas sobre el trabajo temporal</i>	Artículo L.124-4: «El contrato de trabajo que vincula a un empresario de trabajo temporal con cada uno de los trabajadores que ha puesto provisionalmente a disposición de un usuario provisoriamente debe establecerse por escrito y enviarse al trabajador dos días hábiles después de comenzado el trabajo a más tardar.»
Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i> , 5756, 1996	Artículo 11: «a) Las condiciones de trabajo de los empleados de contratistas de mano de obra deberán establecerse en contratos escritos entre ambos, a menos que se les pueda aplicar un convenio colectivo que prescriba las condiciones de trabajo de los empleados del contratista de mano de obra. b) El contratista de mano de obra, antes del comienzo del trabajo, deberá proporcionar al trabajador una copia del contrato por escrito redactado por ambos; cuando exista un convenio colectivo aplicable, el contratista hará lo necesario para ponerlo en conocimiento del trabajador»
Polonia, <i>Ley sobre empleo de trabajadores temporales</i> , 2004	Artículo 9, 1): «a fin de concluir un contrato de servicios entre una agencia de trabajo temporal y un empleado temporal, el empleador usuario deberá acordar con la agencia lo siguiente por escrito: [...]»
Reino Unido, <i>Reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de la licencia) (num. 2)</i> , 2006	Anexo 9, 1) «Antes de suministrar un trabajador a un usuario de trabajo, el titular de la licencia deberá acordar las condiciones que se aplicarán entre éste y el trabajador, incluyendo— a) el tipo de trabajo que el titular de la licencia procurará o tratará de procurar al trabajador; y b) las condiciones referidas en el párrafo 10. 2) Conforme al párrafo 3), el titular de la licencia deberá llevar un registro de todas las condiciones por escrito, en un solo documento si es posible, y proporcionar al trabajador las condiciones por escrito antes de prestar cualquier servicio al mismo.»

Cuadro 16

Tema de la legislación: honorarios cobrados a los solicitantes de empleo

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Australia (Nueva Gales del Sur), <i>Reforma de la Ley sobre comercio justo (general) (Servicios de colocación)</i> , 2003	<p>Anexo 1</p> <p>Artículo 87A: «[...] 2) La persona que presta servicios de colocación debe, antes de ofrecerlos a una persona que busca empleo (solicitante de empleo), notificar por escrito a esta última lo siguiente: a) La persona que preste servicios de colocación no deberá cobrarle al solicitante de empleo por buscarle un trabajo.»</p>
Canadá (Columbia Británica), <i>Ley sobre normas de trabajo</i> [RSBC 1996], Capítulo 113, 1996	<p>Parte 2, artículo 10, 1): «Una persona no deberá solicitar, cobrar o recibir, directa o indirectamente, de la parte de una persona que busca empleo, un pago por concepto de a) un empleo o la obtención de un trabajo para el solicitante de empleo, o b) información sobre empleadores que buscan empleados. 2) No se infringe el presente artículo por el hecho de solicitar, cobrar o recibir un pago por cualquier tipo de publicidad de parte de la persona que hizo publicar el anuncio. 3) Todo pago recibido por una persona en contravención de lo estipulado en este artículo supondrá una deuda salarial y la presente ley es aplicable para la recuperación del pago.»</p> <p>Artículo 11, 1): «Una agencia de empleo no deberá realizar ningún pago, <i>directa o indirectamente</i>, a una persona por obtener o ayudar a obtener un empleo para otra. 2) Un contratista de mano de obra rural no deberá realizar ningún pago, directa o indirectamente, a la persona para la cual sus empleados trabajan. 3) Una persona no viola la presente Artículo por realizar un pago por cualquier tipo de publicidad realizada.»</p>
EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i> , Título 23, Trabajo, Capítulo 3	<p>23-532. «Reembolso de los honorarios del agente al trabajador</p> <p>A. Ningún agente de empleo, o <i>agente del mismo</i>, deberá enviar a un solicitante a un empleo sin una declaración de buena fe del futuro empleador que garantice dicho empleo.</p> <p>B. Si el solicitante es enviado y no obtiene el trabajo prometido, el agente de empleo deberá, <i>a pedido</i> del solicitante, reembolsarle cualesquiera arancel que hayan pagado.</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i>, Título 23, Trabajo, Capítulo 3 (cont.)</p>	<p>C. Si el agente de empleo se niega o no puede realizar el reembolso rápido <i>que se le haya solicitado</i>, conforme a lo establecido en este artículo, el solicitante podrá pedir una audiencia ante la comisión. Si tras la investigación, la comisión decide que el solicitante tiene derecho a ser reembolsado, deberá expedir una orden a tales efectos y pagar el reembolso al solicitante con el depósito en efectivo o la caución efectuados por agente de empleo. Cualesquiera de las partes litigantes podrán apelar dentro de los cinco días siguientes la decisión del tribunal superior del distrito en donde se encuentra la empresa del agente de empleo.»</p>
<p>Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas</i>, núm. 104/1997</p>	<p>Artículo 2: «En la presente proclamación, a menos que el contexto requiera lo contrario; 1) La expresión 'agencia de empleo privada' designa toda persona, independiente de toda autoridad gubernamental, que realiza uno o dos de los siguientes servicios de empleo sin recibir pagos del trabajador ya sea directa o indirectamente; [...]»</p> <p>Artículo 13: «Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 18, 2) y 3) de la presente proclamación, la autoridad competente podrá suspender o cancelar una licencia por las siguientes razones: [...] 2) cuando se estime que la agencia de empleo privada o su representante ha recibido un pago en efectivo o en especie por parte del trabajador;»</p>
<p>Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i>, 2002</p>	<p>Parte II, regla V, artículo 3: «Con excepción de los casos en los que el sistema imperante en el país donde el trabajador será empleado, cuando la ley, la policía o la práctica, no permita fijar o cobrar honorarios de colocación y contratación, una agencia local podrá fijarles cobrarles a sus trabajadores contratados un honorario de colocación equivalente a un mes de salario, exclusivamente por los gastos de documentación. Estos gastos que deberá pagar el trabajador incluirán, los siguientes gastos aunque no se limitarán a éstos: a) Pasaporte b) certificado de NBI/Policia/autoridad del lugar de residencia c) Autentificación d) Partida de nacimiento e) Asistencia médica f) Examen profesional, si es necesario g) certificados de vacunación, cuando lo requiera el país de destino h) Gastos por exámenes médicos [...]»</p>
<p>Ghana, <i>Ley de trabajo (núm. 651)</i>, 2003</p>	<p>Artículo 7, 7): «La Agencia reembolsará el cincuenta por ciento de los honorarios pagados por un cliente de la misma si ésta es incapaz de asegurarle la colocación en un trabajo transcurrido un período de tres meses.»</p>
<p>Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i>, 1981</p>	<p>Artículo 14, 1): «Ninguna agencia de empleo privada podrá cobrar por sus servicios un honorario diferente o superior al establecido en el anexo y por todo honorario percibido se deberá emitir un recibo.»</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981 (cont.)	Anexo iv) Honorarios de colocación i): «Honorario cobrado por colocación local – no más del 10% del sueldo del primer mes. ii) Honorarios cobrados por colocación en el extranjero – no más del 15% del sueldo del primer mes»
Reino Unido, <i>Reglas sobre proveedores de mano de obra (Condiciones de otorgamiento de licencia) (num. 2)</i> , 2006	Anexo: 2. «El titular de una licencia no podrá cobrar honorarios a un trabajador por cualquier tipo de servicio de búsqueda de empleo. 3. El titular de una licencia no prestará los servicios de búsqueda de empleo a condición de que el trabajador— <i>a</i>) utilice otros servicios; o <i>b</i>) alquile o compre mercancías, ya sea proporcionadas por el titular de licencia o por cualquier otra persona relacionada con el mismo.»
República Checa, <i>Ley de empleo</i> , 1991	Parte 2, artículo 5, 1): «Una persona física o jurídica podrá actuar (independientemente de si cobra o no honorarios) como intermediario laboral (agencia) sólo si posee una licencia (autorización) para ejercer (Nota 39); los servicios de intermediación también podrán prestarse con fines de lucro. En calidad de intermediario laboral (agencia) que cobra honorarios (tarifa), no se requerirá su pago a un ciudadano (solicitante de empleo).»
Suiza, <i>Ordenanza sobre honorarios, comisiones y avals en virtud de la ley sobre servicio de empleo</i> , 1999 Suiza, <i>Ley federal sobre servicios de empleo y locación de servicios</i> , 2003	Artículo 3: «La comisión de colocación se eleva a 5% como máximo del primer salario anual bruto.» Artículo 9, 2): «El solicitante de empleo no deberá pagar la comisión sino hasta que la colocación se haya concretado en la firma de un contrato.»
Zimbabwe, <i>Reglamento sobre relaciones laborales (Agencias de empleo) (Enmienda)</i> , (núm. 3), 1985	Artículo 8, 1): «La agencia de empleo podrá cobrar los siguientes honorarios – <i>a</i>) en el caso de un solicitante de empleo, por concepto de colocación en un empleo, un máximo de cinco por ciento de la remuneración percibida por el solicitante de empleo en el primer mes de trabajo o parte de éste; <i>b</i>) en el caso de un empleador, al cual se le ha suministrado un trabajador, un máximo de un veinte por ciento de la tasa anual de remuneración que percibirá el empleado; <i>c</i>) en el caso de cualquier cliente, el costo real de publicación del anuncio más un arancel máximo por servicios de 10% del costo [...] 2) Ninguna disposición contenida en este párrafo de lo contenido en el párrafo 1) será interpretada como una autorización para cobrar honorarios o recibir cualquier honorarios u otro pago o arancel por la inscripción de un solicitante de empleo en la agencia.»

Cuadro 17

Tema de la legislación: confidencialidad

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Corea del Sur, <i>Ley sobre seguridad en el empleo (Modificada en su totalidad por la ley núm. 4733)</i> , 1994	Artículo 42: «Ninguna persona que haya participado o que participa en un servicio de colocación podrá divulgar información confidencial concerniente a los trabajadores o a los empleadores, de la que haya tenido conocimiento en el transcurso de sus tareas, salvo que sea divulgada por la dirección del Ministerio de Trabajo.»
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 13: «Toda información proporcionada a cualquier agencia o empresa de empleo por un solicitante de empleo o por cualquier usuario deberá mantenerse cuidadosamente confidencial y no podrá ser divulgada para otro propósito que no sea aquel para el cual fue proporcionada, excepto que la persona que la haya brindado exprese su consentimiento por escrito, [...]»
Reino Unido, Reglamento sobre <i>las normas de conducta de las agencias y empresas de empleo</i> , 2003	Artículo 28, 1): «Ninguna agencia ni empresa de trabajo podrá divulgar información relativa al solicitante de empleo, sin el previo consentimiento de éste, exceptúen los siguientes casos: a) a efectos de proporcionar servicios de búsqueda de empleo para esa persona; b) a efectos de un procedimiento judicial (incluido el arbitraje); o c) en el caso de un solicitante de empleo que sea miembro de una asociación profesional, a dicha asociación. 2) Sin perjuicio de lo dispuesto de manera general en el párrafo 1), una agencia no divulgará información relacionada con un solicitante de empleo a ningún empleador actual de dicho trabajador sin su previo consentimiento [...]»
Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo</i> , Condiciones relativas a la licencia, 2005	Artículo 13: «El titular de la licencia no podrá, a menos que el cliente dé su consentimiento por escrito, divulgar o revelar, directa o indirectamente, a ninguna persona, cualquier información relativa a un cliente de la agencia de empleo; información que la agencia haya adquirido o solicitado adquirió al cliente durante el transcurso de su trabajo como agente de empleo. [...]»

Cuadro 18

Tema de la legislación: intercambio de información con el solicitante de empleo

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Australia (Nueva Gales del Sur), <i>Reforma de la Ley sobre comercio justo (General) (Servicios de colocación)</i> , 2003	Anexo 1: «[...] 2) La persona que presta servicios de colocación debe, antes de proporcionarlos a un solicitante de empleo, notificarle lo siguiente: a) La persona que presta servicios de colocación no debe cobrarle al solicitante de empleo por la búsqueda de un trabajo. b) La persona que presta servicios de colocación no deberá comportarse de manera engañosa o falsa (como por ejemplo anunciar un puesto como vacante sabiendo que dicho puesto no existe o dar deliberadamente información engañosa sobre la naturaleza del puesto de trabajo al solicitante de empleo). c) Si un solicitante de empleo estima que alguien ha actuado de modo inapropiado durante la prestación de servicios de colocación, podrá ponerse en contacto con el Departamento de lealtad comercial para solicitar información sobre las posibles acciones que se pueden entablar.»
Australia (Queensland), <i>Reglamento sobre agentes de empleo privados (Código de conducta)</i> , 2005	<p>División 5, artículo 28: «El agente de empleo privado deberá – a) cerciorarse de que exista una copia de este código disponible en la oficina comercial del agente de empleo privado para que pueda ser consultado previa solicitud; o b) si no la hay – se deberá indicar inmediatamente a la persona que solicita el código el lugar donde puede obtener una copia del mismo. Multa máxima – 14 unidades de multa.»</p> <p>Artículo 29: «1) Antes de que el agente privado de empleo suministre servicios al solicitante de empleo, deberá proporcionarle un documento de declaración (declaración de información) en el formulario aprobado. [...] 2) El formulario aprobado deberá incluir la siguiente información – a) un agente privado de empleo no deberá cobrar honorarios en contravención con el artículo 408D de la <i>Ley de relaciones laborales de 1999</i>; b) el agente y sus empleados tienen conocimiento práctico de la legislación del Estado y del Commonwealth relativa a la colocación y el empleo de personas que buscan trabajo; c) el agente realizará la colocación conforme a lo establecido en la legislación pertinente; d) el nombre y demás datos de contacto de la dependencia oficial a la que la persona puede acudir para solicitar información sobre las acciones que se pueden llevar a cabo si considera que el agente de empleo privado ha actuado de manera ilegal, inapropiada o engañosa.»</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
China, <i>Reglamento administrativo sobre actividades de intermediación para el empleo en el extranjero</i> , 2002	Artículo 18: «La agencia deberá exhibir, en un lugar visible en el local de la empresa, los certificados legales correspondientes, la indicación de los servicios que suministra, las normas sobre aranceles, las autoridades de supervisión y los números de teléfono de las autoridades de supervisión, entre otros datos, que serán objeto de inspección y supervisión por parte del departamento de trabajo y seguridad social y otros departamentos competentes.»
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en territorio extranjero</i> , 2002	Parte V, regla I, artículo 4: «La agencia y el trabajador podrán divulgar totalmente toda información pertinente relativa a la contratación y al empleo del trabajador de conformidad con las directivas establecidas por la Administración.»
Zimbabwe, <i>Reglamento sobre relaciones laborales (Agencias de empleo)</i> 1985	Artículo 9: «Toda persona que sea propietaria o gestione una agencia de empleo deberá exhibir una copia de las presentes disposiciones en un lugar claramente visible del local para que pueda ser consultada por cualquier persona que requiera los servicios de la agencia.»

Cuadro 19

Tema de la legislación: procedimiento de quejas

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>Canadá (Columbia Británica), <i>Ley sobre normas de trabajo</i> [RSBC 1996], Capítulo 113, 1996</p>	<p>Artículo 74: 1): «Un empleado, un ex empleado u otra persona podrá reclamar al director que alguien ha violado <i>a</i>) un requisito de las partes 2 a 8 de la presente ley, o <i>b</i>) un requisito de las disposiciones establecidas en la artículo 127, 2) 1). 2) La reclamación deberá hacerse por escrito y presentarse ante una oficina del Departamento de Normas del Empleo.</p> <p>[...] Artículo 76, 2) El director podrá llevar a cabo una investigación para asegurar el cumplimiento de la presente ley y sus disposiciones reglamentarias, independientemente de que se haya presentado una queja o no.</p> <p>[...] Artículo 78, 1): El director tendrá las siguientes funciones: <i>a</i>) ayudar a en el procedimiento de conciliación respecto de una reclamación o un asunto investigado conforme al artículo 76; <i>b</i>) disponer que la persona pague directamente al empleado u a otra persona toda suma resultante de un acuerdo de conciliación previsto en el párrafo a); <i>c</i>) recibir, en nombre de un trabajador o de otra persona toda suma a pagar resultante de un acuerdo de conciliación previsto en el párrafo a).»</p>
<p>Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i>, 2002</p>	<p>Parte VI, regla II, artículo 1: «Toda persona perjudicada puede presentar una queja por escrito y bajo juramento por una violación del Código de Trabajo y las Reglas y Disposiciones POEA y otras normas relacionadas con la contratación. [...] No obstante, la Administración, a instancia suya, podrá abrir un proceso basándose en informes de violación de las Reglas y Disposiciones POEA y otras normas relativas al empleo en el extranjero luego de una evaluación preliminar.»</p>
<p>Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i>, 5756, 1996</p>	<p>Artículo 23: «El Tribunal de Trabajo es el único con jurisdicción para recibir toda queja fundada en las disposiciones de la presente ley.»</p>
<p>Polonia, <i>Ley sobre empleo de trabajadores temporarios</i>, 2003</p>	<p>Artículo 24: «Las quejas de los trabajadores temporarios serán consideradas por el tribunal de trabajo que tenga jurisdicción en el domicilio de la sede de la agencia de empleo privada que los haya contratado.»</p>

Cuadro 20
Tema de la legislación: monitoreo

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>EEUU (Arizona), <i>Leyes revisadas de Arizona</i>, Título 23, Trabajo,</p>	<p>23-524</p> <p>«A. Un comisionado o representante de la comisión podrá, en cualquier momento razonable, ingresar en el local comercial de un agente de empleo a fin de examinar los registros y documentos que conserve y señalar a su atención <i>toda ley o reglamento promulgado por el consejo consultivo</i>, o incumplimiento de las mismas por parte del agente de empleo. Un agente de empleo no podrá denegar al comisionado o representante de la comisión la entrada al local comercial.</p> <p>B. Un agente de empleo que reciba de la comisión un formulario por el que la comisión solicita información en cumplimiento de las disposiciones de este artículo, <i>con instrucciones para completarlo</i>, deberá responder de manera completa y correcta a cada pregunta que allí se incluya, y en caso de no dar respuesta alguna pregunta, deberá indicar los motivos. Toda respuesta deberá ser refrendada por dos testigos y devuelta a la comisión en el plazo fijado por ésta.»</p>
<p>Filipinas, <i>POEA, Reglas sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i>, 2002</p>	<p>Parte II, regla III, artículo 1: «Antes de expedir la licencia, la Administración llevará a cabo una inspección del local y las instalaciones, incluyendo los documentos pertinentes del solicitante.» En caso de traslado de la oficina la inspección se llevará cabo en las mismas condiciones</p> <p>Anexo A, parte II 2. a.: «Inspección ordinaria – Implica una inspección ocular del local donde se encuentra la oficina de las agencias y entidades con solicitudes para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Expedición de licencia ● Renovación de licencia ● Acreditación de locales y de PDOS (Seminario de orientación previo a la partida) ● Renovación de autoridades de un centro de formación ● Establecimiento de una sucursal (agencias y centros de formación), oficina secundaria y/o pedido para ocupar otra oficina en el mismo domicilio/edificio ● Cambio de domicilio empresarial de la sede principal y la sucursal, oficina, el centro de formación y el local del PDOS ● Un año de funcionamiento después de la renovación de la licencia

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>Filipinas, <i>POEA, Reglas sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i>, 2002</p> <p>(cont.)</p>	<p>3. Inspección <i>in situ</i> – Este tipo de inspección se realiza en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Suspensión y/o cancelación de la licencia o habilitación ● Exclusión de una agencia de la lista de agencias habilitadas ● Posible conducta fuera de la contratación en la antigua dirección ● Informes documentados sobre actividades de contratación ilegales de una persona/agencia/entidad ● Denuncia de violación/incumplimiento del Reglamento de la POEA por parte de la agencia/entidad ● Cesión de lugar/espacio adicional ● Monitoreo de actividades de contratación fuera del domicilio reconocido de la oficina.»
<p>Irlanda, <i>Ley sobre agencias de empleo</i>, 1971</p>	<p>Artículo 3, 3): «Cuando se presente una solicitud de licencia de conformidad con lo establecido la presente ley, el Ministro otorgará dicha licencia – si <i>a)</i> estima que las instalaciones cumplen con las normas prescritas relativas a los locales, [...]»</p> <p>Artículo 9, 3): «Un funcionario autorizado podrá en todo momento razonable – <i>a)</i> entrar e inspeccionar todo local en donde se desarrollan las actividades de una agencia de empleo o en relación al cual se ha presentado una solicitud con arreglo al artículo 3 de la presente ley, <i>b)</i> inspeccionar los libros y registros relativos a la actividad de la agencia de empleo, llevados de conformidad con lo establecido por la presente ley y, en caso de que existan motivos razonables para considerar que se infringió o se infringe la ley, obtener copias de cualquier entrada de dichos libros o registros, <i>c)</i> exigir a toda persona, administradora o futura administradora de una agencia de empleo, la información necesaria que le permita determinar si la agencia está administrada o puede administrarse de conformidad con la presente ley.»</p>
<p>Israel, <i>Ley sobre contratación de trabajadores por contratistas de mano de obra</i>, 5756, 1996</p>	<p>Artículo 19, c): «En el ejercicio de sus funciones legales, el inspector podrá – 1) entrar en cualquier sitio donde estime que haya personas empleadas, o que un contratista de mano de obra desarrolle su actividad empresarial; solamente podrá ingresar en un lugar utilizado como domicilio personal con orden judicial; 2) examinar y copiar cualquier libro, certificado, informe u otro documento; 3) ir acompañado de un agente de policía, si tiene motivos temer injerencias en el cumplimiento de sus funciones.»</p>

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	Artículo 21, 1): «El Director General o cualquier otro funcionario debidamente autorizado por escrito por éste tendrán el derecho de entrar, en cualquier momento razonable, en todo local respecto del cual existen sospechas razonables de que una agencia de empleo desarrolla actividades sin licencia o se considere que las actividades de una agencia de empleo privada están en infracción a la presente ley y podrán inspeccionar dichos locales para realizar las averiguaciones que estimen necesarias en relación con toda cuestión contemplada en las disposiciones de la presente ley».
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 14: «El Director tendrá en todo momento derecho a examinar los libros, incluido todo registro de cualquier agencia o empresa de empleo habilitada, o a solicitar la información que a su entender sea necesaria para asegurar el cumplimiento de las condiciones de la licencia otorgada o lo dispuesto en el presente reglamento, o para proteger el interés de los solicitantes de empleo o formación. El incumplimiento de todo pedido realizado por el Director de conformidad con el presente reglamento se considerará como una infracción al mismo.»
Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92)</i> , 1985	Artículo 20: «El Comisionado o cualquier funcionario debidamente autorizado por escrito por éste podrá, sujeto a la reglamentación establecida en virtud de la presente Ley, en cualquier momento razonable, y sin previo aviso, ingresar e inspeccionar cualquier agencia de empleo o cualquier local respecto del cual existen sospechas razonables de que se utiliza a los fines de realizar actividades propias a una agencia de empleo, y examinar todos los libros u otros documentos allí encontrados, que a su juicio pertenezcan a una agencia o hayan sido utilizados para los fines de una agencia de empleo y llevarselos para ulterior examen.»

Cuadro 21

**Tema de la legislación: requisito de exhibición
de número de licencia**

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	Artículo 18, 1): «Ninguna agencia de empleo podrá realizar publicidad en los medios de comunicación a menos que el anuncio contenga – a) un número de licencia; y b) información correcta relativa a los puestos vacantes, las calificaciones de cada puesto y las condiciones de empleo.»
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 11: «Una agencia o empresa de empleo deberá observar los siguientes procedimientos: a) Cuando publiquen anuncios para cubrir vacantes o cuando realicen cualquier tipo de publicidad para la agencia o empresa de empleo o para cualquier usuario, deberá indicarse el número de la licencia.»
Singapur, <i>MOM, EA Condiciones de licencia</i> , 2005	Artículo 11: «Si el titular de la licencia desea realizar publicidad sobre su agencia de empleo en cualquier publicación, periódico, diario, revista, etc. deberá incluir en la publicidad el número de licencia de la agencia de empleo, con las palabras «Agencia número» seguidas del número de licencia.»

Cuadro 22

Tema de la legislación: sanciones administrativas

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
China, <i>Reglamento administrativo sobre actividades de intermediación para el empleo en el extranjero</i> , 2002	Artículo 33: «La administración prohibirá las actividades de toda unidad o persona que participe en programas de empleo en el extranjero sin autorización del departamento de trabajo y seguridad social o no inscrita en el registro del departamento de industria y comercio. Los activos de la empresa y los ingresos ilegales serán confiscados. En lo relativo a los daños causados a la parte que recibió el servicio por trabajo ilegal en el extranjero la agencia asumirá la responsabilidad del resarcimiento.»
Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas</i> , núm. 104/ 1997	Artículo 13: «Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18, párrafos 2) y 3) de la presente proclamación, la autoridad competente podrá suspender o cancelar una licencia en los siguientes casos: 1) cuando se demuestre que la licencia ha sido expedida a la agencia de empleo privada sobre la base de un documento engañoso; 2) cuando se demuestre que la agencia de empleo privada o su representante ha recibido un pago en efectivo o en especie del trabajador; o 3) cuando se demuestre que la agencia de empleo privada ha violado otras disposiciones de la presente proclamación o los reglamentos y directivas emitidos conforme a la misma así como a otras leyes.»
Filipinas, <i>POEA, Reglamento sobre la contratación y el empleo de trabajadores en el extranjero</i> , 2002	Parte VI, regla IV artículo 1: «Las infracciones administrativas se clasifican, según su gravedad, en graves, menos graves y leves. La Administración impondrá penas administrativas adecuadas por toda infracción en la contratación. A. Las siguientes son infracciones graves con sus sanciones correspondientes: [...] 6) Cobrar o aceptar directa o indirectamente cualquier suma mayor de la especificada en la lista de honorarios autorizados por la Secretaría, o hacer que un trabajador pague una suma mayor de la que ha recibido efectivamente como préstamo o adelanto: Primera infracción – Cancelación de la licencia y reembolso de los honorarios de colocación cobrados al trabajador [...] B. Las siguientes son infracciones menos graves [...] 6. Retener o negar documentos de viaje u otros documentos pertinentes a los trabajadores por razones diferentes a las autorizadas en las leyes y normas vigentes. Primera infracción – Suspensión de la licencia (de dos a seis meses), Segunda infracción – Suspensión de la licencia (de seis meses y un día a un año), Tercera infracción – Cancelación de la licencia [...] C. Las siguientes son infracciones leves [...] 7. No presentar informes relativos a la contratación y el empleo en el extranjero dentro de los plazos exigidos por la Secretaría o la Administración: Primera infracción – Apercebimiento Segunda infracción: Suspensión de la licencia (de un mes a tres meses), Tercera infracción – Suspensión de la licencia (de tres meses y un día a seis meses), Cuarta infracción – Cancelación de la licencia [...]»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Irlanda, <i>Ley sobre agencias de empleo</i> , 1971	Artículo 4: «Cuando el titular de licencia conforme a lo dispuesto en la presente ley haya sido procesado por un delito previsto en la misma o ha proporcionado información falsa en una solicitud presentada con arreglo a lo establecido en el artículo 3 de la presente ley o cuando en la opinión del Ministro <i>a)</i> el titular ya no es considerado la persona adecuada para desempeñar las actividades de una agencia de empleo, o <i>b)</i> el local donde el titular desarrolla las actividades correspondientes a la agencia de empleo ya no se ajusta a las normas prescritas, el Ministro podrá revocar la licencia.»
Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	Artículo 25, 1): «El Director General podrá cancelar cualquier licencia si estima que el titular de la misma – i) ha infringido cualquiera de las disposiciones de la presente ley o de su reglamento [...] o, ii) ha sido procesado por un delito previsto en esta y; o iii) no ha cumplido las instrucciones impartidas por el Director General al titular de la licencia según lo dispuesto en esta ley; o iv) ha proporcionado, en la solicitud, estadística o información o explicación escrita presentadas con arreglo a la presente ley, cualquier dato que, a su conocimiento, sea falso o incorrecto: [...]»
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 8: «El Director podrá rechazar o revocar cualquier solicitud, según sea el caso, por los motivos siguientes: [...] <i>d)</i> si el solicitante no ha cumplido alguna de las disposiciones de la ley o del presente reglamento o de todo otro reglamento vigente en virtud de la ley o ha incumplido cualquier condición establecida en la licencia; <i>e)</i> si el titular de la licencia o la persona competente designada por él para administrar la agencia o empresa de empleo o cualquier otra persona responsable de la administración de la agencia o empresa de empleo ha cobrado cualquier tipo de arancel o requerido un pago a los solicitantes de empleo; [...]»
República Checa, <i>Ley de empleo</i> , 1991	Artículo 5b 2) «Se retirará la licencia para prestar servicios de intermediación en el empleo a una persona física o jurídica si ésta: <i>a)</i> deja de cumplir con los requisitos (condiciones) establecidos en virtud del artículo 5a 2); <i>b)</i> presta servicios de intermediación que contravengan las condiciones aplicables a la prestación de dichos servicios tal y como se establece en la presente ley o en la licencia expedida.»
Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92)</i> , 1985	Artículo 11, 1): «El Comisionado podrá revocar una licencia si estima que el titular de la misma – <i>a)</i> no cumple o no ha cumplido cualesquiera de las disposiciones de esta Ley o reglamento de aplicación de la misma; <i>b)</i> no cumple alguna de las condiciones de su licencia; <i>c)</i> ha administrado o sigue administrando una agencia de empleo de manera tal que resultase perjudicial a los intereses de sus clientes; o <i>d)</i> ha cesado de administrar la agencia de empleo para la cual se le otorgó la licencia o, si el titular de la licencia es una empresa en estado de cesación de pagos o en liquidación o se haya disuelto.»

Cuadro 23

Tema de la legislación: sanciones penales

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Chipre, <i>Ley relativa al establecimiento y funcionamiento de las agencias de colocación privadas</i> , 1997	Artículo 19: «Toda persona que no observe o que infrinja las disposiciones de la presente ley o de los reglamentos promulgados en virtud de la misma comete un delito penal sancionado con una pena de prisión inferior a los doce meses o con una pena pecuniaria no superior a mil libras o con ambas, salvo que la presente ley disponga lo contrario.»
Etiopía, <i>Proclamación sobre agencias de empleo privadas</i> , núm. 104/1997	Artículo 18: «A menos que el Código Penal prevea penas más severas, toda persona: 1) que no haya obtenido una licencia conforme a esta Proclamación; a) y que preste servicios de empleo en Etiopía, es pasible de una pena de prisión por un período no menor de tres años y no mayor de cinco y una multa de 10.000 Birr (diez mil Birr). b) o que envíe un ciudadano etíope a trabajar al extranjero, es pasible de una pena de prisión no menor a cinco años ni mayor de diez y una multa de 25.000 Birr (veinticinco mil Birr). [...] 3) cuando se hayan vulnerados los derechos humanos y la integridad física de un etíope enviado a trabajar en el extranjero, la sanción mencionada en el párrafo 1), b) de este artículo podrá incrementarse de 5 a 20 años de prisión rigurosa y una multa de hasta 50.000 Birr (cincuenta mil Birr).»
Filipinas, <i>Ley sobre trabajadores migrantes y filipinos en el extranjero</i> , 1995	Artículo 7a): «Toda persona culpable de actividades de contratación ilegales deberá sufrir una pena de prisión no menor de seis (6) años y un (1) día pero de no mayor de doce (12) años y una multa de doscientos mil pesos (P 200.000,00) como mínimo y de quinientos mil pesos (P 500.000,00) como máximo. b) Se impondrá una pena de prisión perpetua y una multa de quinientos mil pesos (P 500.000,00) como mínimo y un millón de pesos (P 1.000.000,00) como máximo si la contratación ilegal constituye un sabotaje económico tal como se define en la presente ley. No obstante, se impondrá la pena máxima cuando la persona contratada ilegalmente sea menor de dieciocho (18) años o contratada por una persona que no sea titular de una licencia o no debidamente autorizada.»
Indonesia, <i>Ley núm. 13 sobre la mano de obra</i> , 2003	Art. 187, 1): «Toda persona que infrinja lo estipulado en el párrafo 2) del artículo 37 [permiso por escrito] [...] estará sujeto a la aplicación de una pena de prisión de un mínimo de un (1) mes y un máximo de doce (12) meses y/o una multa de un mínimo de RP 10.000.000 (diez millones de rupias) y un máximo de RP 100.000.000 (cien millones de rupias).» Art. 188, 1): «Toda persona que infrinja lo estipulado en [...] el párrafo 2) del artículo 38 [cobro de honorarios] [...] estará sujeta a la aplicación de una sanción penal que consistirá en una multa de RP 5.000.000 (cinco millones de rupias) como mínimo y RP 50.000.000 (cincuenta millones de rupias) como máximo.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Indonesia, <i>Ley núm. 13 sobre la mano de obra</i> , 2003 (cont.)	Art. 189: «Las sanciones de encarcelamiento o prisión y/o multa impuestas a los empresarios no los exime de sus obligaciones de pagar a los trabajadores/jornaleros los salarios debidos y/o las indemnizaciones que correspondan.»
Japón, <i>Ley sobre seguridad en el empleo</i> , 1947, 2000	Artículo 63: «Toda persona que comprendida en las siguientes situaciones será castigada con una sanción penal de no menor de un año y no mayor de diez años o una multa de no menor de doscientos mil yens y no mayor de tres millones de yens: 1) toda persona que haya realizado o participado en actividades de colocación, contratación o suministro de mano de obra por medio de violencia, intimidación, encarcelamiento u otra limitación de la libertad física o mental; 2) toda persona que haya realizado o participado en actividades de colocación, contratación o suministro de mano de obra con la intención de exponer a los trabajadores a tareas perjudiciales para la salud o la moral pública.»
Malasia, <i>Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas</i> , 1981	Artículo 32, 1): «Toda persona culpable de un delito conforme a lo establecido en el artículo 7 [necesidad de obtención de licencia] podrá quedar sujeta al pago de una multa no superior a los cinco mil ringgit [- 1 330 dólares EE.UU.] o a una pena de prisión por un período no superior a los tres años o a ambos. 2) Toda persona culpable de un delito conforme a lo establecido en el artículo 15 [colocación perjudicial al interés público] podrá quedar sujeta al pago de una multa no superior a los cuatro mil ringgit [- 1 060 dólares EE.UU.] o a una pena de prisión un período no superior a los dos años o a ambos. 3) Toda persona culpable de un delito conforme a lo establecido en el artículo 18 [publicidad] podrá quedar sujeta al pago de una multa no superior a los tres mil ringgit [- 800 dólares EE.UU.] o a una pena de prisión por un período no superior a un año o a ambos. 4) Toda persona culpable de un delito conforme a lo establecido en la presente ley podrá, cuando la presente ley no prevea otra sanción específica, quedar sujeta al pago de una multa no superior a los dos mil ringgit [- 530 dólares EE.UU.] o a una pena de prisión por un período no superior a seis meses o a ambos.»
Malta, <i>Reglamento sobre agencias de empleo</i> , 1995	Artículo 17: «Toda persona que infrinja alguna de las disposiciones del presente reglamento será culpable de un delito y podrá quedar sujeto al pago de una multa no inferior a cincuenta liras [- 160 dólares EE.UU.] y no superior a mil liras [- 3 050 dólares EE.UU.], a condición de que cuando la persona sea condenada por haber recibido un pago de un solicitante de empleo o por haber descontado dinero del salario del empleado por concepto de los servicios prestados por la agencia o empresa de empleo, el Tribunal que determine la sanción tenga en cuenta todo reembolso realizado por dicha persona al solicitante de empleo por el pago recibido o el descuento aplicado.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>Reino Unido, <i>Ley sobre proveedores de mano de obra (Otorgamiento de licencias)</i>, 2004</p>	<p>Artículo 12, 1) «Una persona comete un delito si actúa como proveedor de empleo en contravención de lo dispuesto en el artículo 6 (prohibición de actividades sin licencia) [...] 2) Una persona comete un delito si tiene en su posesión o bajo su control – a) un documento pertinente que sea falso y que sepa o crea que es falso, b) un documento pertinente que haya sido obtenido de manera indebida y que sepa o crea que haya sido obtenido de manera indebida, o c) un documento pertinente relativo a otra persona, con la intención de inducirla a creer que él u otra persona que actúa como proveedor de mano de obra en contravención del artículo 6, desarrolla sus actividades con la habilitación de una licencia. 3) Una persona culpable de un delito según lo previsto en los párrafos 1) o 2) estará sujeta a un procedimiento sumario de condena – a) en Inglaterra o Gales, a una pena de prisión no mayor de doce meses, o a una multa no superior al máximo legal, o a ambas; [...]</p> <p>Artículo 13, 1) Una persona comete un delito si a) firma un contrato por el cual una persona ('subcontratista de mano de obra') le suministra trabajadores o servicios, y b) el subcontratista de mano de obra infringe el artículo 6 (prohibición de actividades sin licencia) en el suministro de trabajadores o la prestación de servicios. [...] 4) Una persona culpable de un delito según el párrafo 1) está sujeta – a) un procedimiento sumario de condena en Inglaterra y Gales, a una pena de prisión por un período no mayor de 51 semanas, o a una multa no superior al máximo legal, o a ambas, [...]</p>
<p>Singapur, <i>Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92)</i>, 1985</p>	<p>Artículo 24, 1): «El titular de licencia o la persona que sea culpable de un delito previsto en los artículos 22 y 23, y distinto del delito previsto en artículo 23, d) [mujeres/niñas y fines inmorales] podrá quedar sujeto a una pena de multa no superior a \$ 2 000 y en caso de cometer un segundo o posterior delito a una multa no superior a \$ 5 000 o a una pena de prisión por un período no mayor de 6 meses o a ambas. 2) El titular de licencia o la persona culpable del delito previsto en el artículo 23, d) será condenado al pago una multa no superior a \$ 5 000 o a una pena de prisión por un periodo no superior a los 2 años o a ambas.»</p>

Cuadro 24

Tema de la legislación: presentación de informes a las autoridades responsables

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Australia (Nueva Gales del Sur), <i>Ley sobre agentes de empleo</i> , 1996	Artículo 33: «1) El Ministro revisará la presente ley para determinar si los objetivos de política de la misma siguen teniendo validez y si los plazos allí establecidos continúan siendo adecuados para garantizar el cumplimiento de dichos objetivos. 2) La revisión deberá realizarse lo antes posible, una vez transcurrido un período de cinco años contados a partir de la fecha de aprobación de la ley. 3) Se deberá presentar un informe de las conclusiones de la revisión a cada Cámara del Parlamento dentro de un plazo de 12 meses contados a partir del final del período de cinco años ³ .»
Filipinas, <i>Ley sobre trabajadores migrantes y filipinos en el exterior</i> , 1995	Artículo 33: «A fin de informar al Congreso de Filipinas sobre la puesta en marcha de la política enunciada en el artículo 4 de la presente ley, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Empleo deberán presentar a dicho órgano un informe semestral sobre los puestos de trabajo filipinos en el extranjero, en países que reciben trabajadores migrantes filipinos. El informe incluirá, entre otros, los siguientes datos: a) La lista oficial de trabajadores filipinos migrantes y una relación de los casos pendientes en relación con ellos y otros ciudadanos filipinos, incluyendo a aquellos quienes cumplen una sentencia en prisión; b) Las condiciones de trabajo de los trabajadores filipinos migrantes; c) Los problemas encontrados por los trabajadores migrantes, en especial las violaciones a sus derechos; d) Las iniciativas/acciones desarrolladas en los puestos de trabajo filipinos en el extranjero para resolver los problemas de los trabajadores filipinos migrantes; e) Las modificaciones de las leyes y políticas de los países receptores; y f) El estado de las negociaciones sobre acuerdos bilaterales entre Filipinas y el país receptor [...]»
Reino Unido, <i>Ley sobre proveedores de mano obra (Otorgamiento de licencias)</i> , 2004	Artículo 23: «El Secretario de Estado presentará un informe anual a cada Cámara del Parlamento sobre el funcionamiento de la presente Ley.»

3. Como consecuencia de la revisión que se llevó en virtud de esta disposición, en Nueva Gales del Sur se derogó la legislación anteriormente vigente y se incluyó una nueva sección sobre los servicios de colocación en el empleo en la Ley sobre comercio justo de 1987.

