

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**LA FUNCIÓN CONTRALORA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE  
EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SOBRE  
LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL  
SALVADOR**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:**

**ALEYDA VERÓNICA AMAYA HERNÁNDEZ  
ERIKA MITCHELL DURÁN SERMEÑO  
BLANCA ROSIBEL SÁNCHEZ LÓPEZ**

**DOCENTE ASESOR:  
LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JUNIO 2017**

**TRIBUNAL CALIFICADOR**

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS  
(PRESIDENTE)

LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS  
(SECRETARIA)

LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE  
(VOCAL)

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

Msc. Roger Armando Arias Alvarado  
RECTOR

Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego  
VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Nelson Bernabé Granados Alvarado  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Lic. Cristóbal Hernán Rios Rivera  
SECRETARIO GENERAL

Licda. Dina Alhely Castellón Cruz  
FISCAL GENERAL INTERINA

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata  
DECANA

Dr. José Nicolás Ascencio Hernández  
VICEDECANO

Msc. Juan José Castro Galdámez  
SECRETARIO

Lic. René Mauricio Mejía Méndez  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Lic. Miguel Ángel Paredes Bermúdez  
DIRECTOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

Licda. María Magdalena Morales  
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE  
CIENCIAS JURÍDICAS

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios todopoderoso, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi madre, Verónica Hernández, por estar a mi lado en cada etapa de mi vida, por ser la razón para salir adelante. Porque con su apoyo, esfuerzo y dedicación logró hacer de mí la persona que ahora soy. Gracias mamá, te amo.

A toda mi familia, en especial a mi abuela María Pedrina Hernández, quienes de una u otra manera estuvieron conmigo apoyándome a lo largo de mi carrera. A mi abuelo Ceferino, que aunque ya no se encuentre físicamente con nosotros, siempre estará presente en mi corazón.

A Douglas, por ser una persona muy importante en mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

A mis compañeras de tesis, Blanca Rosibel Sánchez López y Erika Mitchell Durán Sermeño, por haberme comprendido y apoyado en todo este proceso, por su paciencia y por el tiempo dedicado a esta investigación.

A mi asesor de tesis, Lic. José Luis Alberto Monge, por su ayuda en todo este trayecto, gracias por su tiempo, paciencia y por brindarnos sus conocimientos.

A mis docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, quienes me compartieron sus conocimientos en toda la carrera.

***Aleyda Verónica Amaya Hernández***

## **AGRADECIMIENTOS**

Le agradezco a Dios todopoderoso por haberme concedido llegar a esta etapa de mi vida, permitiéndome lograr una de mis metas, que sin duda no podría haber llegado sola sin la ayuda de él.

A mi familia:

Mi madre Rosa Ana Sermeño Candell, por todo su apoyo incondicional desde mis primeros pasos, al haberme dado educación, un hogar donde crecer, equivocarme, desarrollarme y haber adquirido los valores que hoy definen mi vida y sus muestras de cariño;

A mis hermanos: Por toda su ayuda, colaboración y consejos durante este esfuerzo para obtener mi título universitario.

A mis amigos y compañeras de tesis, en especial, con quienes comparto este proyecto de investigación; así mismo, a nuestro asesor Lic. José Luis Alberto Monge, por sus sabios consejos y comprensión.

A todos, muchas gracias.

***Erika Mitchell Durán Sermeño***

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por darme el entendimiento y la sabiduría, por llenarme de paciencia y perseverancia para culminar con esta etapa muy importante en mi vida.

A mis padres, por su paciencia, comprensión y por todo su apoyo incondicional que me brindaron en el transcurso de toda mi carrera.

A mis compañeras de tesis, gracias por dedicar su tiempo y esmero para salir adelante con la tesis.

A nuestro asesor de tesis Lic. José Luis Alberto Monge, por su disposición y acompañarnos en este proceso, para lograr con éxito nuestro anhelado sueño profesional.

DIOS LOS BENDIGA

***Blanca Rosibel Sánchez López***

## INDICE

RESUMEN.....	i
ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	i
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO.....	1
1.1 Recorrido histórico de la actividad de colocación.....	1
1.1.1 La Colocación en la Edad Antigua (Roma).....	2
1.1.2 La Colocación en la Edad Media.....	3
1.1.3 La Colocación en la Edad Moderna.....	5
1.1.4 La Colocación en la Edad Contemporánea.....	8
1.1.4.1 Surgimiento de un Servicio Público de Colocación.....	8
1.1.5 La Colocación en la Revolución Industrial.....	9
1.1.6 La Colocación en el liberalismo.....	11
1.1.7 Surgimiento de bolsas de trabajo sindicales: en contra de las agencias de colocación privadas lucrativas.....	12
1.2 Modelo público de colocación a nivel internacional.....	15
1.2.1 Ruptura del monopolio del servicio público de empleo.....	17
1.3 Primeras manifestaciones de las agencias privadas de colocación de empleo.....	18
1.3.1 Incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en la regulación de agencias privadas de colocación de empleo.....	19

1.3.2 Recomendación 1 de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo .....	20
1.3.3 Convenio 34 de la OIT.....	20
1.3.4 Convenio 88 de la OIT.....	21
1.3.5 Convenio 96 de la OIT.....	21
1.3.6 Convenio 181 de la OIT.....	24
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>25</b>
<b>MARCO TEORICO CONCEPTUAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO.....</b>	<b>25</b>
2.1 Definición de Colocación.....	27
2.2 Clases de Colocación .....	28
2.3 Definición de Empleo .....	30
2.3.1. Empleo Formal .....	31
2.3.2 Empleo Informal .....	32
2.3.2.1 Características del Empleo Informal .....	33
2.4 Sistemas de Colocación .....	34
2.4.1 Sistema Público.....	35
2.4.2 Sistema Privado .....	39
2.5 Colocación de Trabajadores .....	43
2.6 Intermediación Laboral .....	44
2.6.1 Características .....	45
2.6.2 Intermediario Laboral.....	46
2.6.3 Principios de la intermediación del empleo .....	47
2.6.3.1 Principio de igualdad y no discriminación.....	48

2.6.3.2 Principio de gratuidad .....	49
2.6.3.3 Principio de reserva de los datos personales de los trabajadores.....	50
2.6.3.4 Principio de prohibición de la mano de obra infantil .....	51
2.7 Definiciones de agencia de colocación de empleo .....	<b>52</b>
2.7.1 Clasificación .....	55
2.7.1.1 Agencias de colocación de empleo con fines de lucro .....	55
2.7.1.2 Agencias de colocación de empleo sin fines de lucro.....	55
2.7.2 Funciones de las agencias privadas de colocación.....	56
2.7.3 Obligaciones de las agencias privadas de colocación.....	57
2.8 Relación laboral a través de las agencias de colocación.....	<b>59</b>
CAPITULO III .....	<b>60</b>
MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL REGULADOR DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION DE EMPLEO .....	<b>60</b>
3.1 Marco Normativo Nacional.....	<b>60</b>
3.1.1 Constitución de la República de El Salvador .....	61
3.1.2 Código de Trabajo .....	63
3.1.3 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.....	65
3.2 Marco Normativo Internacional .....	<b>66</b>
3.2.1 Convenio N° 122 de la Organización Internacional del Trabajo .....	66
3.2.2 Convenio N° 34 de la Organización Internacional del Trabajo..	67

3.2.3 Convenio N° 96 de la Organización Internacional del Trabajo..	69
3.2.4 Convenio N° 181 de la Organización Internacional del Trabajo .....	70
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>75</b>
<b>DERECHO COMPARADO SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1 Legislación en España.....</b>	<b>76</b>
4.1.1 Definiciones.....	76
4.1.1.1 Agencia de colocación como entidad colaboradora de los servicios públicos de empleo.....	76
4.1.2 Registro y Funcionamiento.....	77
4.1.3 Vigencia de la autorización.....	78
4.1.4 Renovación de la autorización.....	78
4.1.5 Extinción de la autorización.....	79
4.1.6 Obligaciones.....	79
4.1.6.1 Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.....	80
4.1.7 Infracciones y Sanciones.....	82
4.1.8 Organismo contralor.....	84
<b>4.2 Legislación en Uruguay.....</b>	<b>84</b>
4.2.1 Definición.....	84
4.2.2 Registro y Funcionamiento.....	85
4.2.3 Vencimiento de la licencia habilitante.....	86
4.2.4 Renovación de la licencia habilitante.....	86

4.2.5 Causales de suspensión de la licencia habilitante.....	86
4.2.6 Obligaciones.....	87
4.2.7 Prohibiciones.....	88
4.2.8 Organismo contralor.....	88
<b>4.3 Legislación en Perú .....</b>	<b>89</b>
4.3.1 Definición.....	89
4.3.2 Registro y Funcionamiento.....	89
4.3.3. Vigencia del registro.....	90
4.3.4 Renovación del registro.....	90
4.3.5 Causales de cancelación del registro.....	91
4.3.6 Obligaciones.....	92
4.3.7 Prohibiciones.....	95
4.3.8 Organismo contralor.....	96
<b>4.4 Legislación en México.....</b>	<b>96</b>
4.4.1 Definiciones.....	96
4.4.2 Registro y Funcionamiento.....	97
4.4.2.1 Registro y control de agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro .....	97
4.4.2.2 Registro y control de agencias oficiales y privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos .....	98
4.4.3 Procedimiento de registro y autorización ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	99
4.4.4 Vigencia de la autorización.....	100

4.4.5 Renovación de la autorización .....	100
4.4.6 Proceso Sancionatorio: Causales de multa, suspensión, revocación y cancelación de la autorización .....	100
4.4.7 Recurso de Revisión .....	103
4.4.8 Derechos .....	104
4.4.9 Obligaciones.....	104
4.4.10 Prohibiciones.....	106
4.4.11 Organismo contralor .....	107
<b>4.5 Legislación en Colombia .....</b>	<b>107</b>
4.5.1 Definiciones .....	107
4.5.2 Registro .....	108
4.5.3 Derechos .....	108
4.5.4 Obligaciones.....	109
4.5.5 Prohibiciones.....	111
4.5.6 Organismo contralor .....	111
<b>4.6 Legislación en El Salvador.....</b>	<b>111</b>
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>113</b>
<b>ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR, SEGÚN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO REALIZADA.....</b>	<b>113</b>
5.1 Marco legal nacional aplicable a las agencias privadas de colocación de empleo .....	113
5.2 Registro, control y legalidad de las formas de contratación de las agencias privadas de colocación de empleo .....	114

5.3 Actividades y calidad de los servicios ofertados por las agencias privadas de colocación de empleo.....	115
5.4 Costo de los servicios proporcionados por las agencias privadas de colocación de empleo .....	116
5.5 Derechos y deberes entre las partes involucradas en el proceso de colocación: agencia colocadora, empresa usuaria, trabajador y Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	117
5.5.1 Derechos de los trabajadores ante la agencia de colocación .....	117
5.5.2 Derechos de la agencia de colocación ante el trabajador ..	117
5.5.3 Derechos de la empresa usuaria ante el trabajador .....	117
5.5.4 Derechos del trabajador ante la empresa usuaria.....	118
5.5.5 Derechos de la empresa usuaria ante la agencia de colocación .....	118
5.5.6 Derechos de la agencia de colocación ante la empresa usuaria.....	118
5.5.7 Deberes del trabajador ante la agencia de colocación .....	118
5.5.8 Deberes de la agencia de colocación ante el trabajador ....	118
5.5.9 Deberes de la empresa usuaria ante el trabajador.....	119
5.5.10 Deberes del trabajador ante la empresa usuaria.....	119
5.5.11 Deberes de la agencia de colocación ante la empresa usuaria.....	119
5.5.12 Deberes de la empresa usuaria ante la agencia de colocación .....	119

5.6 Relación entre las partes involucradas en el proceso de colocación: agencia colocadora, empresa usuaria, trabajador y Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	<b>120</b>
5.6.1 Relación entre la agencia de colocación y la empresa usuaria.....	120
5.6.2 Relación entre el trabajador y la agencia de colocación.....	120
5.6.3 Relación entre el trabajador y la empresa usuaria .....	121
5.6.4 Relación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el trabajador.....	121
5.6.5 Relación entre la agencia colocadora y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	121
5.6.6 Relación entre la empresa usuaria y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	122
5.7 Importancia o utilidad de la existencia de agencias privadas de colocación de empleo .....	<b>122</b>
5.8 Impacto de los servicios que brindan las agencias privadas de colocación de empleo, en la disminución de la tasa de desempleo existente en el país .....	<b>123</b>
CAPITULO VI.....	<b>124</b>
PROPUESTA DE CONTENIDO DE REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION DE EMPLEO CON FINES DE LUCRO EN EL SALVADOR .....	<b>124</b>
CONCLUSIONES .....	<b>138</b>
RECOMENDACIONES.....	<b>140</b>

BIBLIOGRAFÍA.....	141
ANEXOS.....	149

## RESUMEN

La presente investigación se refiere a la función contralora que posee el Departamento Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto a las agencias privadas de colocación de empleo existentes en el país, las cuales tienen como función principal la colocación de trabajadores y operan bajo la figura de la intermediación laboral, teniendo como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores personal apropiado a sus necesidades.

Esta investigación se enfoca en el rol que desempeña el Departamento Nacional de Empleo, analizando la legislación nacional e internacional existente sobre el tema y en especial el cumplimiento a lo establecido en el Art. 67 inciso 2 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Se analiza también la relación, derechos, deberes y prohibiciones entre las partes involucradas, que son: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, agencia privada de colocación de empleo, empresa usuaria y trabajador.

Con la investigación realizada se obtuvieron los resultados siguientes: se verificó la existencia de agencias privadas de colocación de empleo operando en El Salvador; no se cuenta con un registro oficial en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de las agencias privadas de colocación de empleo; no se realiza ningún control sobre el funcionamiento de las agencias privadas de colocación de empleo; no existe normativa nacional que regule la operatividad de las agencias; no hay adopción de Convenios Internacionales que proporcionen los parámetros básicos para la existencia de agencias privadas de colocación de empleo en el país.

## **ABREVIATURAS Y SIGLAS**

Art. : Artículo

Núm.: Número

AECI Agencia Española de Cooperación Internacional

BID Banco Interamericano de Desarrollo

DIGESTYC Dirección General de Estadísticas y Censos

INSAFORP Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

MLC Maritime Labour Convention (Convenio sobre el trabajo marítimo)

MTPS Ministerio de Trabajo y Previsión Social

OIT Organización Internacional del Trabajo

PATI Programa de Apoyo Temporal al Ingreso

PREALC Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe

RENAPE Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo

RUC Registro Único del Contribuyente

SUNARP Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

SUNAT Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración  
Tributaria

## INTRODUCCIÓN

El tema de la colocación de empleo es un aspecto que hoy en día es importante tratar, debido a que el Estado es el ente encargado de asegurar a todos los habitantes del territorio el acceso a un empleo y proporcionar ocupación a todas las personas que desean y necesitan obtener un trabajo digno. En la actualidad, han surgido empresas privadas que se dedican a la colocación de trabajadores, sirviendo como intermediarios entre la oferta y la demanda de trabajo, ayudando indirectamente a generar mayores oportunidades de empleo.

La presente investigación estuvo dirigida a analizar la función de control que tiene el Departamento Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las agencias privadas de colocación de empleo en El Salvador, con el propósito de identificar y verificar el cumplimiento de la normativa que regula el funcionamiento de estas agencias.

La importancia de investigar el tema, radica en que en nuestro país existe un alto grado de sobrepoblación, por lo que el Estado se ve imposibilitado en proporcionarle empleo a todos sus habitantes de acuerdo a sus necesidades y capacidades, por tal razón las agencias privadas de colocación de empleo vienen a coadyuvar a la disminución de la tasa de desempleo existente en el territorio salvadoreño. Además, es necesario verificar la operatividad con la cual actúan estas agencias en el mercado laboral; y lo que se pretende es que esta actividad se realice con el debido respeto a los derechos y garantías de los trabajadores durante y después del proceso de colocación, lo cual implica que la función intermediaria que ejercen estas agencias, debe de ser totalmente gratuita para las personas que se abocan a ellas solicitando la posible obtención de un empleo.

El centro de esta investigación versa sobre verificar si el Departamento

Nacional de Empleo, realiza su función de control sobre las agencias privadas de colocación de empleo; y tiene como objetivo general analizar la normativa bajo la cual el Estado Salvadoreño ejerce control sobre el funcionamiento de las agencias privadas de colocación. Respecto a los objetivos específicos, éstos son: identificar los antecedentes históricos de las agencias privadas de colocación de empleo; verificar la doctrina que regula el funcionamiento de las agencias; analizar el marco normativo nacional e internacional existente sobre las agencias; realizar un estudio sobre el derecho comparado referente a las agencias; analizar la situación actual de las agencias en El Salvador, según la investigación de campo realizada y proponer una guía práctica para el debido funcionamiento y control de las agencias privadas de colocación de empleo en el país.

Al inicio de la investigación se formularon supuestos fundamentales, encaminados a verificar si existe deficiencia en el desempeño de la función de control que realiza el Departamento Nacional de Empleo, y si esto incide en que las agencias privadas de colocación operen de manera ineficaz. También se establece, que entre mayor regulación exista de las agencias privadas de colocación de empleo en el país, mayor control tendrá el Estado sobre las actividades que éstas realizan; así mismo, se afirma que al adoptar los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo referentes a la existencia de agencias privadas de colocación, será más eficaz el control que realice el Departamento Nacional de Empleo; y por último, se determina que la existencia de agencias privadas de colocación en El Salvador, proporciona mayores oportunidades de acceder a un empleo.

En el desarrollo de este trabajo se realizó una investigación de carácter socio jurídica, ya que es una investigación bibliográfica y de campo. Bibliográfica, en el sentido que una de las formas de obtener conocimientos es a través de la

lectura; por lo tanto, se consultaron libros, tesis, revistas, legislación nacional e internacional, entre otros; los cuales son antecedentes del surgimiento de las agencias privadas de colocación de empleo. De campo, porque se mantuvo contacto directo mediante la técnica de entrevista con los principales agentes involucrados en la actividad de colocación y con los trabajadores que se benefician al ser colocados en un empleo.

Las unidades a analizar son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el Departamento Nacional de Empleo, que es la dependencia encargada de implementar el sistema de intermediación de empleo a trabajadores y empleadores, a través de la promoción de la oferta y la demanda, orientando a los actores sociales de acuerdo a la evolución del mercado de trabajo. Así mismo, se analiza la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que regula en cierta medida la actividad que desarrollan las agencias privadas de colocación en El Salvador.

En la realización de esta investigación, se encontraron las dificultades siguientes: poca información que existe en el país referente al tema en estudio y la falta de cooperación por parte de algunas agencias privadas de colocación de empleo, ya que no proporcionaron las entrevistas requeridas para ahondar en un análisis del tema. En cuanto a las limitantes, estas fueron la coordinación de ideas entre las integrantes del grupo; así como no contar con los recursos económicos necesarios.

Este documento se divide en seis capítulos, los cuales se encuentran desarrollados de la manera siguiente: Capítulo I: Antecedentes históricos de las agencias privadas de colocación de empleo, este capítulo tiene como finalidad contextualizar el origen de la actividad de colocación y las primeras manifestaciones de las agencias privadas de colocación a nivel internacional. Capítulo II: Marco teórico conceptual sobre las agencias privadas de

colocación de empleo, con el cual se pretende identificar las definiciones, clases y sistemas de colocación y de agencias privadas de colocación. Capítulo III: Marco normativo nacional e internacional regulador de las agencias privadas de colocación de empleo, en donde se analizan las disposiciones legales que regulan y permiten la existencia de agencias privadas de colocación. Capítulo IV: Derecho comparado sobre las agencias privadas de colocación de empleo, en el cual se realiza un análisis de la legislación internacional, con el propósito de acoplar nuestra ley con las leyes internacionales. Capítulo V: Análisis de la situación actual de las agencias privadas de colocación de empleo en El Salvador, según la investigación de campo realizada, en donde se detalla su funcionamiento y regulación; así como su importancia en el mundo laboral. Capítulo VI: Propuesta de contenido de reglamento para el funcionamiento de las agencias privadas de colocación de empleo con fines de lucro en El Salvador, en el cual se elabora una guía para brindarle al Ministerio de Trabajo y Previsión Social aspectos básicos para ejercer su función de control.

Al final, se establecen las conclusiones a las que como grupo de trabajo se ha llegado luego de meses de investigación; y por lo tanto se hacen las recomendaciones pertinentes, a fin de plantear posibles soluciones a la problemática.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO

La valoración positiva de la actuación de las agencias de empleo privadas y del funcionamiento del servicio público de empleo, se tiene que hacer teniendo en cuenta el contexto histórico del momento. Actualmente se vienen produciendo importantes cambios en la estructura productiva, siendo necesaria la actuación de agentes cada vez más especializados para la búsqueda de personal adecuado.

Por otra parte, la aplicación de nuevas tecnologías merece tenerse en cuenta para analizar los nuevos agentes que intervienen en el mercado de trabajo. Todos estos cambios operados en el ámbito de las relaciones laborales, se dejan sentir también en la actividad de colocación y es por tanto necesario un análisis completo, para poder dar propuestas jurídicas que se ajusten a la realidad actual.<sup>1</sup>

#### 1.1 Recorrido histórico de la actividad de colocación

Antes de introducirnos específicamente al contexto histórico de las agencias privadas de colocación de empleo, es necesario tener una visión general de determinadas instituciones que se encargaron de buscar empleo a algunos trabajadores, aunque todavía no se podía hablar de un completo modelo de colocación organizado en el que intervinieran los poderes públicos.

En las sociedades antiguas estamentalizadas, ni siquiera había instituciones que se encargaran de la colocación, y ello porque según la clase social a la

---

<sup>1</sup> Carolina Serrano Falcón, *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas Público y Privado en la Actividad de Colocación*, (España: Universidad de Granada, 2007), 3.

que perteneciera la persona, directamente se le asignaba un trabajo que era libre o no en función de la clase social. Incluso la clase alta no tenía ni siquiera el problema de buscar empleo, pues trabajaban siempre para ellos.

### **1.1.1 La Colocación en la Edad Antigua (Roma)**

Ya en Roma, y concretamente en el período del Imperio, el negocio intermediario, en todas sus facetas, estaba perfectamente organizado, existiendo oficinas de información de toda clase.<sup>2</sup> Concretamente, para los hombres libres pueden destacarse algunas instituciones que se encargaron del ajuste de ofertas y demandas de trabajo.

Así, los Collegia<sup>3</sup> romanos, que eran agrupaciones de artesanos y comerciantes del mismo oficio, constituidos en asociaciones corporativas de hombres libres que tenían por finalidad proporcionar mano de obra necesaria para satisfacer sus necesidades, tuvieron principalmente un fin religioso, pero también tuvieron un carácter mutualista en los que los colegiados recibían ayuda en los casos de muerte y enfermedad, considerándose como el primer antecedente de Previsión Social en España, lo que no es extraño que se socorriera también a los colegiados en caso de paro.

Pero no solo existían Collegia de carácter público, sino que quien quería ejercer alguna profesión se asociaba a colegios privados, formados por todos los que ejercían profesiones liberales como artesanos, banqueros, prestamistas, trabajadores en piedra o lapidarios, sastres, etc., por lo que también constituyó una forma de buscar trabajo para un colectivo determinado.

---

<sup>2</sup> Rudolf Von Ihering, *El fin en el Derecho*. "Estudio preliminar por Monereo Pérez, J.L.: El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del derecho", última ed. (Granada: 2000), 106-107.

<sup>3</sup> Alejandra Hernández, "Los Collegia Romanos", *Derecho Romano* (blog), 25 de marzo de 2012, <http://alehernandez22.blogspot.com/2012/03/histocracia-y-democracia.html>.

También era frecuente en Roma, que en las familias poco acomodadas y que no pertenecían a la nobleza, pero que no estaban en régimen de esclavitud, los hijos encontrasen un trabajo acudiendo a los mercados,<sup>4</sup> en los que la colocación se organizaba de forma espontánea y se encontraba sin ningún tipo de limitación.

### **1.1.2 La Colocación en la Edad Media**

En la Edad Media tampoco se tenía un modelo de colocación organizado, pues el paro durante esta época no era todavía un problema para el trabajador, excepto en las zonas agrícolas, ya que éste no surgió hasta en la industrialización.

En esta época existieron los Gremios, que controlaban el acceso a las profesiones agremiadas y que prestaban sus servicios de forma gratuita, contratando normalmente a trabajadores de edad avanzada, con carácter restrictivo y de forma local; es decir, no podían formar parte de los gremios, salvo algunas excepciones, más que los vecinos de la localidad donde estuviese el gremio, y además no se podía ejercer una determinada profesión sin pertenecer al gremio que la representaba, por lo que no existía libertad a la hora de acceder a éste.

Así, si un obrero de un determinado sector quería trabajar en un determinado oficio, tenía que ingresar en el gremio sin tener más opciones. Normalmente, el obrero que entraba como aprendiz a trabajar con un maestro estaba siempre en un mismo taller, pero en el caso que se diera un traslado, las corporaciones obreras le proporcionaban medios para trasladarse de un punto a otro en busca de trabajo.

---

<sup>4</sup> G. Bayón Chacón, *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*, (Madrid: Tecnos, 1955), 59.

Los gremios fijaban los procedimientos de fabricación, las normas laborales, las horas de trabajo y los salarios. También aseguraban la destreza en el oficio: se accedía al grado de oficial tras un aprendizaje de diez años, como mínimo, en el taller de un maestro<sup>5</sup>.

El acceso al empleo en los gremios también estaba limitado, pues a medida que aumentaba el carácter monopolizador de éste, eran más rigurosos los requisitos para pertenecer a ellos.

Una vez que se formaba parte del gremio, se llevaba a cabo en muchas ocasiones una labor de asistencia social, haciendo una distribución general de fondos a los gremiales más necesitados, realizando las siguientes actividades: “hacer limosnas, alimentar a los cófrades indigentes, encargar misas por los muertos y ocuparse de otros menesteres piadosos”<sup>6</sup>, lo que significa que la actividad de colocación propiamente dicha no existía, simplemente daban limosna al más necesitado.

Sin embargo, hay que tener en cuenta, que en pleno gremial también se permitía la práctica libre de determinados oficios, como la fabricación de paños bajos<sup>7</sup> (tela de lana muy tupida y con el pelo más corto), el oficio de sastre, o las profesiones en las villas que no eran capitales de provincia o de partido como lo eran los herradores y albéitar<sup>8</sup>; es decir, en los pueblos y en las pequeñas localidades, el trabajo era libre, así como en las obras de carácter

---

<sup>5</sup> Historia Universal, acceso el 30 de junio de 2015, <http://mihistoriauniversal.com/edad-media/vida-urbana-en-la-edad-media>.

<sup>6</sup> Juan Ortiz Praxedes Zancada citado por Carolina Serrano Falcón, en: *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas Público y Privado en la Actividad de Colocación*, (España: Universidad de Granada, 2007), 17.

<sup>7</sup> Aurelio González y María Teresa Miaja de la Peña, *Introducción a la Cultura Medieval*, (Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras: 2005), 99.

<sup>8</sup> Francisco Teixidó Gómez, “Albéitar, Herrador, Mariscal y Menescal”, *Historia de la ciencia en España* (blog), 26 de abril de 2011, <http://espanaciencia.blogspot.com/2011/04/albeitar-herrador-mariscal-y-menescal.html>. Se les llamaba así antiguamente a los profesionales de la veterinaria.

público y también en el trabajo doméstico, reuniéndose directamente con el patrono, o incluso por mediación de los conventos, pero sobre todo se reunían en plazas públicas en espera de la demanda de trabajo.

Con estos datos, se puede poner de manifiesto que las oficinas de colocación que había en este momento eran principalmente las plazas públicas, sin que hubiera un modelo de colocación organizado por los poderes públicos.

En esta época existieron también Cofradías, que eran asociaciones de carácter predominantemente religioso que se diferenciaban de los gremios porque éstas admitían toda clase de fines: desde el auxilio y cooperación en el trabajo hasta la unión para la defensa armada.

Todo lo anterior demuestra el carácter gremial que predominaba en esa época, y que por lo tanto la actividad principal no era la de colocación, aunque dentro de la labor de asistencia y socorro también se incluía la de realizar ajustes entre las ofertas y demandas de trabajo.

### **1.1.3 La Colocación en la Edad Moderna**

En España, los gremios y las cofradías tuvieron una gran importancia durante los siglos XV y XVI, y se le encontraba normalmente al obrero una colocación permanente y de por vida, proporcionándole también medios para buscar trabajo en otras localidades cuando el trabajo faltaba en su residencia.<sup>9</sup>

Es así que la colocación de empleo comienza a surgir en el siglo XVI, donde la historia de la colocación pública se confunde con la lucha contra el pauperismo<sup>10</sup>, pues en este momento la ayuda que incluía la búsqueda de

---

<sup>9</sup> Antonio Aunòs Pèrez, *Principios de Derecho Corporativo*, (Barcelona: 1929), 83.

<sup>10</sup> Diccionario Manual de la Lengua Española, s. v "pauperismo", acceso el 13 de julio de 2015, <ahref="http://es.thefreedictionary.com/pauperizaci%c3%b3n">pauperizaci&#243;n</a> . Estado de pobreza permanente de una parte de la sociedad.

empleo, la realizaba la caridad cristiana.

Es en este siglo cuando aparece el antecedente de lo que serán los Servicios Públicos de Empleo, al inscribirse los desempleados ante los clérigos o ante los secretarios de las comunidades de artes y oficios, creándose las “oficinas de direcciones de algunas profesiones”.<sup>11</sup>

Sin embargo, se planteó un debate teórico por la necesidad de hacer responsable al Estado del problema de la pobreza, que era visto como un símbolo de peligrosidad y subversión social, por lo que era necesario organizar la asistencia como un verdadero servicio público, y crear un “sistema asistencial secularizado”<sup>12</sup> basado en una política de intervencionismo estatal con vistas a eliminar gradualmente la pobreza.

Por tanto, la idea de secularizar la asistencia todavía se encontraba en un debate teórico, pues en la lucha contra el pauperismo, durante el siglo XVII, la iglesia seguía manteniendo mayor protagonismo que la Administración Pública, aunque poco a poco empieza a crecer el intervencionismo estatal.

Ya durante el siglo XVIII, se empezaba a considerar que el Estado tenía que contar con personas útiles y trabajadoras y que por tanto la pobreza y su asistencia constituían un problema a resolver por el Estado. Así, la Orden de 1749 prohibía la limosna con la intención de canalizar a la población hacia el trabajo. Es decir, se pretendía por una parte socializar al pobre a través del trabajo y no de la limosna, y extender la voluntad de trabajar incluso a las clases más altas de la sociedad.

Así, comienza la autoridad pública a caer en la cuenta de la necesidad de su participación en la lucha contra la pobreza, retomando las teorías formuladas en su momento por los humanistas.

---

<sup>11</sup> Serrano Falcón, *Servicios Públicos de Empleo*, 15-19.

<sup>12</sup> Elena Maza Zorrilla, *Pobreza y asistencia social en España*, (España: 1987), 82.

Una de las medidas que se llevó a cabo fue la realización de obras públicas y también las particulares, bien promovidas por las Juntas de Beneficencia, los Ayuntamientos e incluso los párrocos; también las Hermandades de Socorro aseguraban contra distintos riesgos, principalmente contra la enfermedad, la muerte y los gastos de entierro, aunque no hay ninguna referencia a que aseguraran contra el paro.

Una de las innovaciones ilustradas que van a tener relación con la colocación de los trabajadores, fue la creación de una figura institucional llamada “Diputaciones de Barrio”,<sup>13</sup> creadas en 1778, principalmente en ciudades, que sucedieron a las Cofradías.

Aunque el aspecto más positivo de la citada institución fue la actuación educativa, desempeñaron otras funciones como la asistencia médica o la ayuda a los necesitados y la lucha contra el paro, mediante la búsqueda de empleo en la que se intentaba, en primer lugar, encontrar trabajo a los adolescentes que eran colocados como aprendices de maestro, a las mujeres para servir en una familia o a los adolescentes, principalmente en la artesanía.

El objeto de la creación de Bolsas de Trabajo fue aliviar y socorrer a jornaleros pobres desocupados, enfermos y convalecientes.

También hay que destacar los Montepíos, de carácter semilaico y que derivaban de las Hermandades de Socorro religiosas, dirigidos sobre todo a la población artesana y trabajadora.

---

<sup>13</sup> Eva Cañón Loyes, *La organización de los Servicios Sociales Asistenciales en el Madrid de Carlos III*, 39-42, acceso el 15 de julio de 2015, <http://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Publicaciones/TemaServiciosSociales/OrganizacionServSocMadridCarlosIII/servicios.pdf>. Surgieron entre los años 1778-1801 y fueron instituciones dedicadas a la asistencia a domicilio, su objetivo fue el alivio y socorro interno de jornaleros pobres desocupados y enfermos convalecientes. Estaban compuestos por un alcalde de barrio, un eclesiástico y tres vecinos acomodados.

Estos Montepíos, aunque no constituyeron una institución específicamente creada para la colocación de los obreros, pues se dedicaron principalmente a la protección de la viudez y orfandad de los familiares de los funcionarios, en algunas ocasiones aseguraban a sus socios contra los riesgos del paro, comprometiéndose a buscarle colocación, como ocurre en el caso del Montepío de criados de los grandes de España.

No estaban constituidos como Oficinas de Colocación, sino que trataban de proteger a las personas que pagaban una cierta cuota semanal para recibir, en un momento determinado, tales servicios. Además, no se dirigían a todo tipo de trabajadores, pues para ingresar se tenían que pagar altas cuotas, por lo que no estaban incluidos los más desfavorecidos.

Esta institución no se dedicó directamente a la tarea de colocación, sino que en este momento lo que adquirió más importancia fue la protección ante los riesgos, que en etapas anteriores, salvo contadas ocasiones, carecían de cobertura.

#### **1.1.4 La Colocación en la Edad Contemporánea**

En referencia al período que se estudia a continuación, se toma como base la información obtenida del país de España, ya que su historia y legislación en lo concerniente a la actividad de colocación, es considerada la más completa y relevante para el objeto de estudio de la presente investigación.

##### **1.1.4.1 Surgimiento de un Servicio Público de Colocación**

La necesidad de crear un modelo organizado de colocación, por parte de los poderes públicos, se remonta aproximadamente a los orígenes del Derecho del Trabajo. En España, al igual que en la mayoría de los países, nace en el siglo XIX y principios del siglo XX, la necesidad de la intervención estatal de forma organizada para la creación de Servicios Públicos de Empleo.

Existen dos factores principales que de forma paralela van a incidir en la aparición de un modelo de colocación:

El primero de ellos se produce por la necesidad de erradicar los intermediarios no organizados, que actuaban con ánimo de lucro y de forma abusiva. Ello se debió a las consecuencias sociales de la Revolución Industrial, así como a la aplicación de las teorías del liberalismo en su manifestación jurídica.

El segundo de ellos se produce por la necesidad de crear un Servicio Público de Empleo para organizar el mercado de trabajo en un mundo en ruinas y desorganizado al finalizar la Primera Guerra Mundial. Para ello adquiere un papel importantísimo la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919, concretamente con la aprobación del Convenio número 2 y la Recomendación número 1 sobre el desempleo, en la que aparece la necesidad de una regulación de un modelo público de colocación, que a su vez se va a reflejar en las primeras Constituciones sociales del momento.

Este es el contexto en el que se va a impulsar la creación del Servicio Público de Empleo, y en el que se entenderá la prohibición posterior de las Agencias Privadas de Colocación.

### **1.1.5 La Colocación en la Revolución Industrial**

Los efectos sociales de la Revolución Industrial, que nace en España con medio siglo de retraso y concretamente en la década de 1830, también se van a ver reflejados en la forma de organizar la colocación de los trabajadores.

La Revolución Industrial produjo, como una de las consecuencias sociales más importantes, que los trabajadores sólo dispusieran de su fuerza de trabajo, como medio de su subsistencia; e hizo que la explotación de la clase trabajadora se viniera manifestando, entre otras formas, con la participación de intermediarios con ánimo de lucro.

Los abusos se cometieron debido a la sobreoferta de mano de obra y, por otro lado, a la necesidad de buscar trabajo, que en muchas ocasiones se realizaba a la aventura, y hacía que el obrero (en la mayoría de los casos forastero), ante la agotadora búsqueda y sin encontrar trabajo adecuado, aceptara cualquier oferta, incluso la que se producía con mayores abusos.

Éste tenía que acudir bien a los anuncios en la prensa, suponiéndole un costo, pues se utilizaban distintos periódicos para difundir la oferta de trabajo, o bien acudía a las Oficinas de Colocación que le cobraban por la simple inscripción, y le exigían una cantidad anticipada que normalmente no se devolvía cuando se producía la colocación.

Además, las tarifas que tenía que pagar el obrero se calculaban sobre el salario mensual o anual que éste percibía y no había proporción entre la cantidad que tenía que pagar a la Bolsa de Trabajo (o bien llamada Oficina de Colocación no gratuita) y la duración de su contrato, que en muchas ocasiones era solamente de un mes, y lo que ganaba fruto de la prestación de servicios lo tenía que pagar a la Bolsa de Trabajo. En definitiva, ganaba no para vivir, sino para pagar a la Bolsa de Trabajo que le había buscado el empleo.

También se subastaba el trabajo, es decir, se concedía al que mayor cantidad de dinero hubiera pagado a la Bolsa y además se fomentaba el paro obrero, pues se despedía al trabajador una vez colocado para que, con el sustituto, la Oficina de Colocación se llevara una cantidad de dinero por la gestión y por mandar al obrero despedido a la posada donde comía y dormía.

En definitiva, el trabajo se consideraba como una simple mercancía, como algo que se compraba y se vendía, siendo normal desde esta perspectiva crear organizaciones mercantiles que se encargaran (con fines lucrativos) del ajuste de ofertas y demandas de trabajo.

### 1.1.6 La Colocación en el liberalismo

Además de la Revolución Industrial, incidió también, en la participación de los intermediarios privados, la doctrina del *laissez-faire*<sup>14</sup> imperante en la época y la imposición por tanto, en el nivel jurídico, de las ideas del liberalismo.

De este modo, el concepto económico de *laissezferismo*, introducido por Adam Smith por medio del libro “La Riqueza de las Naciones”,<sup>15</sup> había contribuido a una nueva filosofía de la vida social, donde la no intervención del gobierno en la economía constituía uno de sus pilares fundamentales.

Esta filosofía también afectó en el ámbito del mercado de trabajo, pues se impuso el libre entendimiento entre patronos y obreros, sin sujeción a ninguna norma, siendo inexistente un modelo de Colocación organizado por los poderes públicos, pues era contrario al espíritu individualista de la época.

Se implantó definitivamente la libertad de trabajo en España en 1836, y esto hizo que se implantara también la libertad de acceso al mercado de trabajo, primando las oficinas privadas de colocación con ánimo de lucro, conocidas en este momento como bolsas de trabajo. Así, en la colocación de los trabajadores sólo intervenían agentes privados de forma lucrativa y desorganizada, sin aparecer aún ni los poderes públicos ni las organizaciones sindicales.

La no intervención de éstas se puede entender por la filosofía imperante, según la cual no podían existir agrupaciones intermedias entre el ciudadano y

---

<sup>14</sup> Laissez Faire, acceso el 21 de julio de 2015, [http://www.eco-finanzas.com/diccionario/L/LAISSEZ\\_FAIRE.htm](http://www.eco-finanzas.com/diccionario/L/LAISSEZ_FAIRE.htm). Término francés que da nombre a una doctrina económica que propugna que los gobiernos se limiten a mantener la paz y a proteger la propiedad, siendo todo lo demás derecho y responsabilidad del individuo.

<sup>15</sup> Adam Smith, *La Riqueza de las Naciones*, acceso el 08 de agosto de 2016, [http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/La\\_Riqueza\\_de\\_las\\_Naciones.Red.pdf](http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/La_Riqueza_de_las_Naciones.Red.pdf). Publicado el 9 de marzo de 1776, es considerado el primer libro moderno de economía.

el Estado, lo que significó la prohibición de los sindicatos como asociaciones obreras.

De ahí que los únicos intermediarios existentes fueran las agencias privadas con importantes fines lucrativos.

### **1.1.7 Surgimiento de bolsas de trabajo sindicales: en contra de las agencias de colocación privadas lucrativas**

Las consecuencias sociales negativas, fruto del Liberalismo y de la Revolución Industrial, hacen que cada vez más se produzcan movimientos organizados de trabajadores para defender sus intereses, así como la intervención del Estado legislando la materia, adquiriendo un carácter funcionalista de control social ante el temor de revueltas populares.

En este sentido, habrá que analizar si en toda la historia del movimiento obrero también está presente el tema relativo a la colocación de los trabajadores.

El movimiento obrero tuvo una gran repercusión política, ya que con la lucha de éste, fue posible conseguir el pleno derecho de Asociación. Pero además, el movimiento obrero incidió de forma considerable en la materia de colocación de trabajadores, destacando principalmente el movimiento obrero francés, pues de ahí derivan las primeras bolsas de trabajo sindicales.

Estas bolsas no se limitaban solamente a la gestión de la colocación de trabajadores, sino que se le llamaba así a la Federación de Sindicatos afines que se unían como asociaciones de resistencia contra las reducciones de trabajo, la prolongación excesiva de la duración del trabajo y el aumento exagerado del precio de los objetos de consumo, convirtiéndose en verdaderas “centrales gestoras de los intereses obreros”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ferdinand Tönnies, *Desarrollo de la Cuestión Social*, (Barcelona: Labor, 1917), 101.

Su actividad se subdividía en cuatro clases, en primer lugar, el servicio de resistencia que ocupaba el modo de organización de las huelgas y de la agitación contra los proyectos de ley para la acción económica.

En segundo lugar, el servicio de propaganda que comprendía los servicios estadísticos y preparatorios para la creación de sindicatos industriales, agrícolas y marítimos de sociedades cooperativas.

El tercero era el servicio de enseñanza que comprendía la biblioteca y el servicio de informaciones y los cursos de enseñanza; y en último lugar, el servicio de socorro mutuo que comprendía la colocación de trabajadores, el subsidio de desempleo, el socorro de viaje o el socorro en caso de accidente; demostrando, una vez más, la importante relación entre la colocación de los trabajadores, la formación profesional y el subsidio por desempleo, al gestionarse ya en una misma institución.

Estas bolsas de trabajo sindicales, para realizar sus funciones entre las que destacaba la colocación de trabajadores, se valían de las suscripciones de los sindicatos que estaban federados y en muchas ocasiones de las subvenciones municipales acordadas para el funcionamiento administrativo de las bolsas de trabajo (secretariado, tesorería, alquileres, calefacción, iluminación), además de acordar créditos extraordinarios para el servicio de colocación, principalmente.

Así pues, la lucha contra las agencias de colocación privadas lucrativas no se hizo en un primer momento por el Estado, sino que nació en el movimiento obrero. De este modo, los trabajadores acudían a las bolsas de trabajo sindicales que de forma gratuita, les buscaban trabajo y les proporcionaban información que desconocían hasta ese momento.

Estas bolsas iban en contra del ánimo lucrativo y abusivo de las agencias privadas de colocación, que todavía no estaban eliminadas por completo, pero

tampoco compartían, ni mucho menos defendían, la intromisión del Estado en la colocación de trabajadores, pues llegaría el momento en el que los Municipios intentarían monopolizar cualquier servicio relativo a mejorar la clase obrera, entre los que destacaba la colocación de trabajadores.

Pero dado el carácter, más político y revolucionario que propiamente de colocación de las bolsas de trabajo sindicales, éstas no tuvieron una gran repercusión en Francia.

La intervención pública en materia de colocación se produjo posteriormente, mediante la creación de Oficinas Municipales que actuaban de forma subsidiaria frente a la iniciativa privada, y por tanto, conviviendo con ésta.

La inclusión de la materia de colocación en las asociaciones sindicales no solamente se llevó a cabo en Francia, sino que, del mismo modo, en Inglaterra, las *Trade Unions*<sup>17</sup> desempeñaron una misión de agencias profesionales de colocación.

Es lógico que fueran los sindicatos los que realizaban esta labor, debido a la fuerte sindicación obrera en ese momento, pues la mayor parte de los obreros se afiliaban al ver en ellos una luz para la solución de sus problemas, sobre todo los de desempleo que imperaban en la época.

Sin embargo, la eficacia de estas Bolsas fue relativa porque los servicios de colocación eran inexistentes en profesiones no especializadas, y solo iban dirigidas a los trabajadores afiliados a tales organizaciones, por lo que era necesaria la intervención estatal en la materia.

---

<sup>17</sup> Histodiccionario, acceso el 09 de enero de 2016, [https://histodiccionario.wikispaces.com/Trade+ Union](https://histodiccionario.wikispaces.com/Trade+Union). Era una asociación obrera de trabajadores de un mismo oficio que tenían como objetivo, conseguir mejoras laborales para los trabajadores presionando a los empresarios con protestas, paros y huelgas; esto ocurre, cuando el proletariado que se había quedado sin trabajo, se da cuenta que los responsables de eso no eran las máquinas, sino los dueños de éstas, los empresarios.

## **1.2 Modelo público de colocación a nivel internacional**

La necesidad de crear un servicio público para hacer frente a la colocación de los trabajadores ya se había iniciado en algunos países, aunque es en el año 1919 cuando nace el verdadero servicio público de empleo al reflejarse a nivel internacional. En otros países, los servicios públicos de empleo empezaron a organizarse antes que la OIT los regulara a nivel internacional.

Suecia fue uno de los países que primero implantó un modelo público de colocación, concretamente en el año 1902, a pesar de que no hubo en ese momento una legislación al respecto. A partir del año 1907, se pudo registrar la presencia de servicios de empleos públicos y gratuitos en más de diez ciudades principales de este país.

También Noruega, a través de la ley del 12 de junio de 1906, estableció agencias gratuitas de colocación en distintos Municipios. Se hallaron contratadas por el Ministerio de Asuntos Sociales, por medio de un inspector de colocación pública.<sup>18</sup> Pero el país que primero instauró un sistema público de colocación fue Nueva Zelanda, por medio de una ley de 1891.

Alemania fue el país que más influyó en la organización del sistema de colocación español, al enviarse desde España personal especializado para analizar las oficinas de colocación en este país. Aunque, en un primer momento, el sistema de colocación se había formado espontáneamente, e intervinieron al igual que en Francia y en otros países las organizaciones sindicales.

En Gran Bretaña, se crearon los servicios de colocación de forma organizada y no espontánea. Las agencias de colocación en este país fueron establecidas

---

<sup>18</sup> Marqués de Urquijo, *La Colocación de los Trabajadores: "Estudio Internacional"*, (España: M. Aguilar, 1933), 31.

y funcionaban conforme a la ley de 1909, relativa a la colocación obrera. El país se encontró en su totalidad cubierto por una red de oficinas de colocación que, junto a sus sucursales, alcanzaban la cifra aproximada de 1,200, y se hallaban bajo el control del Departamento de Colocación del Ministerio de Trabajo.

Hay que destacar como novedad el contenido de la Ley del Imperio del 2 de junio de 1910, que limitó la extensión de las oficinas de colocación retribuidas y pretendía corregir los abusos a que las mismas se prestaban. En esta ley se exigía una previa autorización para la apertura de oficinas retribuidas; pero podría ser denegada en el caso de que la persona que la solicitara no inspirase la confianza necesaria para desempeñar tal función y cuando en el mismo lugar en el que se pretendiera ubicar tal oficina ya se hubiera creado una pública. Se fijaba una tasa de retribución que podían percibir los encargados, sin cobrar cantidad alguna mientras no se hubiese efectuado la colocación.

Las oficinas públicas de colocación se fundaban sobre la autonomía municipal, encontrándose principalmente la regulación de estas oficinas en reglamentos de carácter municipal, que se acoplaban a las exigencias de su población, teniendo que cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar administradas por un número igual de patronos y de obreros elegidos por sufragio directo y presididos por una persona imparcial;
- b) Que los empleados salieran de la clase obrera; y,
- c) Negar los servicios que prestaban tales oficinas a los obreros que incumplieran sus compromisos y a los patronos que se negasen a tratar con organizaciones obreras.

También se tenía que fijar el salario y la publicación de las condiciones de trabajo con los demás resultados estadísticos, y el patrono a su vez se

comprometía a cumplir las condiciones impuestas. Los servicios tenían que ser completamente gratuitos y los gastos tenían que ir a cargo del Municipio o del Estado, e incluso se determinaba la forma de colocación en tales oficinas.

### **1.2.1 Ruptura del monopolio del servicio público de empleo**

A comienzos de los años 90, el panorama laboral en España comenzó a cambiar, tuvo lugar un proceso de desregulación del antiguo Instituto Nacional de Empleo, para dar cabida a las agencias de colocación sin fines lucrativos.

La reforma laboral de 1994,<sup>19</sup> supuso un cambio de enfoque respecto del anterior sistema, al incorporar nuevos agentes que podrían también desarrollar labores de intermediación. Con esta reforma tampoco se pretendía que el Instituto Nacional de Empleo y las agencias de colocación compitiesen entre sí, puesto que, este tipo de competición podría desembocar en que ambos se concentrasen en los grupos de población con mejores perspectivas laborales, y se incumpliesen los principios de la intermediación laboral de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

La reforma del mercado laboral de 1994, marcó un antes y un después en la intermediación laboral en España, puesto que desreguló el mercado de trabajo terminando con el monopolio de la colocación del Instituto Nacional de Empleo, de manera que, con la reforma se permite la colocación de nuevas entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro. El objetivo de esta reforma era luchar contra el paro existente y crear empleo, y para ello se trata de optimizar las

---

<sup>19</sup> Patricia Suárez Cano, "El Servicio Público de Empleo en España: Ensayo desde una perspectiva regional", (tesis doctoral, Universidad de Oviedo, 2011), 25-26, <http://www.bing.com/search?q=El+Servicio+P%C3%ABlico+de+Empleo+en+Espa%C3%B1a%3a+Ensayo+desde+una+perspectiva+regional&src=IE-TopResult&FORM=IETR02&conversationid=4350E763983F4C7BAA7FB068489E44F7>.

posibilidades de colocación de los trabajadores a través de nuevos agentes pero preservando el equilibrio existente en manos del Instituto Nacional de Empleo.

### **1.3 Primeras manifestaciones de las agencias privadas de colocación de empleo**

Las agencias de colocación surgen durante el siglo XIX coincidiendo con los períodos depresivos del ciclo económico. En su origen, estas agencias no prestaban un servicio comercial dirigido a las empresas, sino que eran de carácter benéfico o se aprovechaban de las escasas ofertas de empleo para obtener beneficios de los trabajadores, haciéndoles pagar un canon por sus servicios.

Como reacción a la existencia de un segundo tipo de agencias, algunos sindicatos crean sus propias bolsas de trabajo, empleando, en algunos casos, locales cedidos por los municipios.<sup>20</sup> Igualmente, algunos municipios actuaban directamente en ese mercado, aunque los mismos no contaban con fondos suficientes y se limitaban fundamentalmente a funcionar en épocas de crisis.<sup>21</sup>

Estas agencias municipales constituyen las primeras oficinas públicas de empleo. Con el transcurso del tiempo, la intervención pública se extiende y se consolida a través de la intervención de la Administración Central.

De este modo, Gran Bretaña organiza, en 1909, la primera red estatal de oficinas de colocación.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Fernand Pelloutier, *Historias de las Bolsas de Trabajo: "orígenes del sindicalismo revolucionario"*, (Madrid: Zero, 1978). 198.

<sup>21</sup> Lee Bowes, *Recursos Humanos en la empresa: "Capacitación y Motivación"* (Barcelona: Plaza y Janes, 1988), 41-43.

<sup>22</sup> Lorenzo Cachón Rodríguez, *Los Servicios Públicos de Empleo: "Información Comercial Española"*, (1979), 117-137.

En 1926, según un informe presentado en la 8ª Reunión de la OIT, 35 países contaban ya con una red nacional de oficinas públicas de empleo.<sup>23</sup> En España, al igual que en los Estados Unidos, no se organiza una red estatal de oficinas de empleo, sino hasta la década de los 30.

### **1.3.1 Incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en la regulación de agencias privadas de colocación de empleo**

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial,<sup>24</sup> y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La Constitución de la OIT fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo ha realizado aportes importantes para el surgimiento de las agencias privadas de colocación de empleo, ya que en la primera Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en el mes de octubre de 1919, en Washington D.C (EE.UU), se adoptó la Recomendación número uno que trató sobre el desempleo.

---

<sup>23</sup> Ignacio Florez Saborido y Manuel González Rendón, *Las Agencias u Oficinas de Colocación como fuente de Reclutamiento*, acceso el 15 de diciembre de 2015, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103499>.

<sup>24</sup> Organización Internacional del Trabajo, "Orígenes e Historia", acceso el 28 de junio de 2015, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>.

### **1.3.2 Recomendación 1 de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo**

En la primera parte de esta recomendación,<sup>25</sup> se establece que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para prohibir la creación de agencias retribuidas de colocación o de empresas comerciales de colocación.

Y en cuanto a las agencias ya existentes, la Conferencia recomendó que su funcionamiento se subordinara a la concesión de licencias expedidas por el Gobierno y que se tomen todas las medidas necesarias para suprimirlas lo antes posible.

### **1.3.3 Convenio 34 de la OIT**

El 29 de junio de 1933, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 34, relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación, que entró en vigencia el 18 de octubre de 1936.

En el Art. 1 de este convenio ya se definen los conceptos de agencias de colocación con fines lucrativos y agencias de colocación sin fines lucrativos,<sup>26</sup> sobre lo cual no entramos en detalles por ser objeto de estudio del siguiente capítulo.

Según el Art. 2 inciso uno de este Convenio, los Estados miembros que lo ratificaran debían suprimir las agencias retribuidas de colocación con Fines de Lucro, en un plazo máximo de tres años.

---

<sup>25</sup> R001 - Recomendación sobre el desempleo (núm. 1) de la OIT, (Washington: Organización Internacional del Trabajo, 1919), acceso el 24 de junio de 2015, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R001](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R001).

<sup>26</sup> Convenio 34 de la OIT, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1933), artículo 1, acceso el 25 de junio de 2015, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312179:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312179:NO).

Según el inciso segundo del Art. 2 del Convenio mencionado anteriormente, durante el período que procediera la supresión de las agencias retribuidas de colocación con fines de lucro, no se establecería ninguna nueva agencia; y estarían sujetas a la vigilancia de la autoridad competente y sólo podrían percibir los derechos y los gastos que figuren en una tarifa aprobada por dicha autoridad.

#### **1.3.4 Convenio 88 de la OIT**

El 9 de julio del año 1948 se adoptó el Convenio número 88 sobre el Servicio del Empleo, que entró en vigor el 10 de agosto de 1950. En el Art. 1 inciso primero de este Convenio, se obligaba a los Estados que lo ratificaran a organizar y mantener un servicio público y gratuito del empleo.<sup>27</sup>

A la luz de estas normas, la intermediación en el mercado de trabajo era concebida no como un servicio público, sino como un monopolio del Estado; razón por la cual las agencias privadas de colocación debían ser prohibidas o a lo sumo simplemente toleradas, y ello a condición de que estuvieran sujetas a una estrecha vigilancia del Estado.

#### **1.3.5 Convenio 96 de la OIT**

El 1 de julio de 1949 se adoptó, por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Convenio número 96 sobre las Agencias Retribuidas de Colocación, el cual entró en vigor el 18 de julio de 1951. Este Convenio ofrecía a los Estados que lo ratificaran dos opciones; la primera de ellas, estaba formulada en la parte

---

<sup>27</sup> Convenio 88 de la OIT, (San Francisco: Organización Internacional del Trabajo, 1948), artículo 1. Inc. 1, acceso el 30 de junio de 2015, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO\\_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312233](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233).

dos del Convenio, y disponía que los Estados debían comprometerse a prohibir y suprimir las agencias privadas de colocación con fines de lucro.<sup>28</sup>

La segunda opción, formulada en la parte tres de dicho Convenio, mencionaba que los Estados debían comprometerse a reglamentar muy rígidamente las agencias retribuidas de colocación, las que debían estar en posesión de una licencia anual renovable a discreción de las autoridades competentes, que disponían también del poder de controlar o de fijar directamente las tarifas de dichas agencias.<sup>29</sup>

Este Convenio 96, reflejaba las concepciones prevalecientes en la época que se había adoptado y no tuvo el éxito esperado, pues en más de cuarenta años después de su adopción, solo había sido ratificado por cuarenta y un miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Más aún, cuatro de ellos, a saber: Alemania, Brasil, Finlandia y Suecia, lo denunciaron.

En realidad, el Convenio en mención no ofrecía un marco lo suficientemente flexible como para adaptarse a un mercado de trabajo que conoció grandes modificaciones desde la fecha de su adopción, y sobre todo a partir de la década de los sesenta del siglo pasado. Este Convenio contemplaba un solo tipo de intermediación en el mercado de trabajo, a saber: la colocación en el sentido estricto del término, es decir, aquella actividad consistente en proporcionar un empleo a un trabajador, o un trabajador a un empleador; no contemplaba otras formas de intermediación como la selección de altos ejecutivos, el consejo en desarrollo de carreras o el outplacement,<sup>30</sup> que fueron utilizados a lo largo de los años sesenta.

---

<sup>28</sup> Convenio 96 de la OIT, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1949), artículo 3, acceso el 03 de julio de 2015, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C096](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C096).

<sup>29</sup> *Ibíd.* artículo 10.

<sup>30</sup> Macarena Echeverría Márquez, "Outplacement: Una alternativa para la Desvinculación Laboral", (tesis de grado, Universidad de Chile, 2002), 7, acceso el 02 de junio de 2016,

Otros fenómenos que se hicieron más notables fueron: en primer lugar, se comenzó a reconocer que el monopolio del Estado en la colocación no había dado los resultados esperados. En segundo lugar, la intermediación privada en el mercado de trabajo adquirió creciente reconocimiento y legitimidad, en particular a partir del momento en que las propias agencias de empleo privadas comenzaron a autodisciplinarse.

Por este motivo, el consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo decidió incluir en el orden del día de la reunión de 1994 de la Conferencia, para una discusión general, un punto sobre el papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo.

El objeto de esta discusión era evaluar la diferencia de las normas de la OIT en la materia y pronunciarse sobre la conveniencia de elaborar nuevas normas o de revisar las existentes.

En seguimiento a las recomendaciones de la Conferencia, se inscribió, en la reunión de 1997, un punto sobre agencias de empleo privadas, con el cometido de adoptar normas internacionales tendentes a revisar el precitado Convenio 96.

Según el aspecto 2.2 de la primera parte de la Recomendación número 188, referente a las Disposiciones Generales, se prevé que se podrá dar cumplimiento a la misma, no solamente mediante la legislación nacional, sino también mediante normas técnicas, directrices, códigos de deontología, procedimientos de

---

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111909/Echeverr%C3%ADa,%20Macarena.pdf?sequence=1>. Es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible.

autocontrol o por otros medios que sean conformes a la práctica nacional.<sup>31</sup>

Asimismo, en el aspecto 2 de la segunda parte de la Recomendación número 188, referente a la Protección de los Trabajadores, se dice que los trabajadores colocados por las agencias de empleo privadas a una empresa usuaria, 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.

### **1.3.6 Convenio 181 de la OIT**

El 19 de junio de 1997 se adoptó el Convenio número 181 referente a las Agencias de Empleo Privadas, el cual entró en vigor el 10 de mayo del año 2000. La finalidad de este Convenio es permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen su servicio, en el marco de sus disposiciones.<sup>32</sup>

Con lo anterior, se puede determinar que con el surgimiento de este Convenio queda establecido el principio de que la intermediación privada en el mercado de trabajo es una actividad legal y legítima; por lo tanto, la función que estas agencias realizan se considera de suma importancia para el mercado laboral.

---

<sup>31</sup> Recomendación sobre las agencias de empleo privadas (núm. 188) de la OIT, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1997), acceso el 5 de julio de 2015, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID%20312526](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%20312526).

<sup>32</sup> Convenio 181 de la OIT, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1997), artículo 1 inciso 3, acceso el 7 de julio de 2015, <http://www.ilo.org/ilotex/cgi-lex/convds.pl?c181>.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO CONCEPTUAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO

En el presente capítulo, se desarrollarán los temas concernientes a la colocación de trabajadores y agencias de colocación, los cuales se encuentran inmersos en la figura de la Previsión Social y de la Seguridad Social, las cuales poseen siete medidas a saber.

En cuanto a la Previsión Social, en primer lugar, se tiene la educación de los trabajadores, que se puede definir como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente.<sup>33</sup>

En segundo lugar, se encuentra la colocación de los trabajadores, que se define como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patronos en cuyos establecimientos existan plazas vacantes.<sup>34</sup>

La tercera medida se refiere a la habitación de los trabajadores, que consiste en proporcionar al trabajador y a su familia habitaciones cómodas e higiénicas.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ª ed., Tomo II (México: Porrúa S.A, 1961), 19.

<sup>34</sup> *Ibíd.* 24.

<sup>35</sup> Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), artículo 119.

En el último aspecto el autor Mario de la Cueva establece que “en toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas”.<sup>36</sup>

Como cuarta medida se encuentra la reparación de los riesgos profesionales, que en términos amplísimos, según la teoría del riesgo profesional, sugiere que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. En consecuencia, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según el accidente o la enfermedad que haya originado la muerte o una incapacidad temporal o permanente para el trabajo, responsabilidad que subsiste aún en el caso de que el contrato se celebre por mediación de un intermediario.<sup>37</sup>

Hasta aquí se hace referencia a la Previsión Social. Hoy este término ha sido enmarcado por la Seguridad Social, que incluye las otras tres medidas.

La quinta medida es el bienestar de los trabajadores.<sup>38</sup> Esta medida, hace referencia a que el patrono está obligado a establecer algunos servicios públicos para sus trabajadores, algunos de ellos son:

---

<sup>36</sup> De la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 30.

<sup>37</sup> Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 7ª ed., Tomo I (México: Porrúa S.A, 1963), 126.

<sup>38</sup> *Ibíd.* 127.

- a) Escuelas en los centros de trabajo;
- b) Enfermerías en beneficio de los centros de trabajo; y,
- c) Establecer los demás servicios públicos, mercados, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

En la sexta medida, se tiene la higiene, salubridad y seguridad industrial, que hace referencia a que el patrono está obligado por una parte, a observar los preceptos legales sobre higiene y salubridad en los talleres y negociaciones y, por otra, a organizar de tal manera el trabajo, que resulte para la salud y vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación.<sup>39</sup>

La seguridad industrial consiste en que los patronos están obligados a adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.<sup>40</sup>

El seguro social es la última medida y tiene por objeto proteger a los empleados u obreros y a sus familias contra la interrupción temporal o cesación definitiva del trabajo, a consecuencia de accidente, enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez, vejez, o muerte.<sup>41</sup>

## **2.1 Definición de Colocación**

La palabra colocación se puede definir, en términos generales, como el conjunto de actos, relaciones e instituciones que precedan inmediata o próximamente a la celebración del contrato de trabajo.

---

<sup>39</sup> *Ibíd.* 126-127.

<sup>40</sup> *Ibíd.* 127.

<sup>41</sup> Daniel Antokoletz citado por Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 4ª ed., Tomo II (México: Porrúa S.A, 1961), 191.

Una de las necesidades previas al comienzo de la actividad laboral consiste en que: el empresario sepa de la oferta de trabajo; esto es, del conjunto de trabajadores disponibles que ofrecen su servicio en un momento dado y, que el trabajador conozca, a su vez, la demanda de trabajo o conjunto de posibilidades de empleo que tiene abiertos en un momento dado.<sup>42</sup> Este conocimiento, en cuanto se rebasan los límites de una comunidad pequeña, es difícil de adquirir por el empresario y, sobre todo, por el trabajador aislado.

Aparte de la cuestión demográfica, existen aspectos que especifican e individualizan la colocación, tales como: la enorme variedad de las cualificaciones laborales, las exigencias en cada puesto de trabajo, la amplitud geográfica, el tamaño de la empresa y tipología del trabajo: profesional, burocrático, técnico; ramas de la producción: minas, metalurgia, textil, oficina, comercio, cada una de ellas dividida en sectores y más aún subdivididas en especialidades laborales (por ejemplo, dentro de la metalurgia: ajustadores, fresadores, chapistas, etc.).<sup>43</sup>

## **2.2 Clases de Colocación**

El proceso de colocación puede realizarse: sin intermediación y con intermediación.<sup>44</sup>

Sin intermediación: todas las relaciones existentes antes del contrato o relación laboral, las llevarán personalmente los candidatos y las empresas.

Con intermediación: las empresas solicitan los servicios de agencias especializadas, tanto públicas como privadas, cuya razón consiste en poner

---

<sup>42</sup> César Arnoldo Tajiboy Ordóñez, "Las Agencias Retribuidas de Colocación de Empleo y la necesidad de que se regulen en el Código de Trabajo" (tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007), 25.

<sup>43</sup> *Ibíd.* 25-26.

<sup>44</sup> *Ibíd.* 26-29.

en contacto a las empresas con los trabajadores en pos de un futuro contrato de trabajo entre ambas partes. Estos organismos son:

- a) Agencias privadas de colocación;
- b) Servicios públicos de empleo; y,
- c) Empresas de trabajo temporal.

En el primer caso, sin intermediación, el proceso de colocación será bilateral, pues en el intervienen activamente tanto las empresas como los propios candidatos, ya que estos últimos, al igual que hacen las empresas, buscan, tratan de atraer y seleccionan a aquellas organizaciones que puedan satisfacer en mayor medida sus expectativas de empleo.

A este respecto, el individuo desarrolla dos tipos de conductas:

- a) Por un lado, trata de atraer a las organizaciones mostrándose atractivo, lo cual intenta a través de la información que suministra a la empresa y adaptando su comportamiento a lo que piensa que son los deseos de la empresa; y,
- b) Por otro lado, el individuo también selecciona organizaciones. Las preferencias de éste por una u otra empresa se forman a partir de la información que el sujeto acumula y obtiene de muy diversas fuentes: publicidad general de la empresa, a través de empleados, etc.

Por su parte, la organización también desarrolla dos conductas similares a las del individuo:

- 1) Reclutamiento de personal: “Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información

mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección”.<sup>45</sup>

- 2) Selección de personal: “Al reclutamiento le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación, a candidatos que cumplen con los requisitos mínimos que el cargo exige; en la selección se escogen entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido. En consecuencia, el reclutamiento tiene como objetivo específico suministrar la materia prima para la selección. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización”.

### **2.3 Definición de Empleo**

Empleo es el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario.<sup>46</sup>

Este concepto es diferente del término trabajo, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir algunas de las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación, vivienda, vestido, etc.). Trabajos, los tiene toda la población, pero empleo no.

Para hacer frente a la cobertura de las necesidades básicas en las sociedades capitalistas, se necesita de la combinación de ambos aspectos, en el sentido

---

<sup>45</sup> Idalberto Chiavenato, *Administración de recursos humanos*, 2ª ed. (Colombia: Panamericana Formas e Impresos, 1997). 166.

<sup>46</sup> Juan Jesús Barba Mogica, *Tipos de empleo*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2011, 12 diapositivas, acceso el 24 de noviembre de 2015, [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos\\_de\\_empleo.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf).

que, se deben de obtener ingresos económicos y realizar actividades encaminadas a la satisfacción de las necesidades que poseemos como seres humanos.

De acuerdo con el Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008, “El empleo es la más fundamental de todas las oportunidades económicas por cuanto brinda a la gente un ingreso que le posibilita controlar diversos bienes y servicios necesarios para asegurar un nivel de vida decoroso.”<sup>47</sup>

Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, estamos en presencia del empleo. El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro, y llevarse a cabo sin relación de dependencia o como asalariado.

### **2.3.1. Empleo Formal**

La DIGESTYC<sup>48</sup> establece que el empleo formal es equivalente a hablar de sector formal y está definido como el segmento del mercado de trabajo compuesto por: asalariados y trabajadores en establecimientos de 5 o más trabajadores/as; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o menos trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, técnico, administrativo y gerencial.<sup>49</sup> Este sector presenta mayores niveles de productividad, uso de tecnología y mejores condiciones laborales.

---

<sup>47</sup> Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, “La Liberación Comercial en El Salvador: Impactos en el nivel de empleo formal y salarios reales”, *Realidad Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 120, abril-junio (2009): 335.

<sup>48</sup> Dirección General de Estadísticas y Censos, acceso el 24 de noviembre de 2015, <http://www.digestyc.gob.sv/>.

<sup>49</sup> Ormusa, “Observatorio Laboral y Económico”, acceso el 24 de noviembre de 2015, [http://observatoriolaboral.ormusa.org/trabajodecente\\_sub3.php](http://observatoriolaboral.ormusa.org/trabajodecente_sub3.php).

El empleo formal no sólo goza de protección legal con un contrato registrado, lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal, sino que, tan importante como ello, hace acreedor al asalariado de las prestaciones de la seguridad social, como las jubilaciones, la cobertura de salud extensiva a la familia nuclear, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo (en algunos países), la protección contra riesgos del trabajo, entre otras.<sup>50</sup> Como tal, puede ejercerse tanto en el sector público como en el privado, y forma parte de las estadísticas oficiales.

### **2.3.2 Empleo Informal**

El empleo informal es también llamado sector informal, en el cual una parte de integrantes están empleados pero no están registrados y otra parte se sitúa dentro del empleo no asalariado.

El PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe) de la OIT definió inicialmente al mercado informal como aquel que “agrupa a todas las actividades de bajo nivel de productividad, a los trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), a las empresas muy pequeñas o no organizadas”,<sup>51</sup> lo cual justifica que se lo asocie al subempleo urbano (PREALC 1978).

La DIGESTYC define al sector informal como aquel que está compuesto por asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores y trabajadores por cuenta propia y patronos de

---

<sup>50</sup> La Gaceta, “El empleo formal y sus ventajas”, acceso el 24 de noviembre de 2015, <http://www.lagaceta.com.ar/nota/466797/economia/empleo-formal-sus-ventajas.html>.

<sup>51</sup> Julio César Neffa, *Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones*, 4ª ed. (Argentina, 2014), [http://www.clacso.org.ar/libreria\\_cm/archivos/pdf\\_461.pdf](http://www.clacso.org.ar/libreria_cm/archivos/pdf_461.pdf).

empresas de menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos,(DIGESTYC, 2008).<sup>52</sup>

Es un sector de la economía que se encuentra al margen del control tributario y que comprende la actividad laboral de trabajadores independientes, como vendedores ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico, limpia vidrios, etc. Como tal, un empleo informal no cuenta con la protección que estipula la ley para las relaciones laborales, de modo que son empleos sin protección social por parte del Estado y que no brindan estabilidad económica para los trabajadores.

Dependiendo de la legislación de cada país, un trabajo informal puede ser ilegal aún cuando no realice actividades directamente ilícitas, así como también existen trabajos informales considerados ilícitos, como la venta de piratería o el tráfico de drogas o de armas.<sup>53</sup>

### **2.3.2.1 Características del Empleo Informal**

Los estudios de la OIT y del PREALC han puesto de relieve las características que sirven mejor para definir el sector informal:

- 1- Lo componen unidades de producción muy heterogéneas;
- 2- Existe facilidad de entrada al sector;
- 3- Los mercados en que operan son competitivos pero no están reglamentados;
- 4- Predomina la utilización de recursos y factores de producción de origen local;
- 5- Tienen dificultades para acceder a créditos institucionales;

---

<sup>52</sup> Ormusa, "Observatorio Laboral y Económico".

<sup>53</sup> Significados, "Significado de Empleo", acceso el 24 de noviembre de 2015, <http://www.significados.com/empleo/>.

- 6- Los bienes de producción son propiedad de personas físicas y de sus familiares;
- 7- Las actividades son de pequeña escala y predominan las de carácter inestable o ambulante;
- 8- La producción se destina al mercado local;
- 9- Se usan tecnologías poco productivas e intensivas en el uso de la fuerza de trabajo;
- 10- Las calificaciones profesionales han sido adquiridas fuera del sistema escolar formal; y,
- 11- En cada unidad de producción trabaja un número pequeño de personas y predominan las formas de empleo no asalariado y los trabajadores familiares no remunerados.

Asimismo, se tienen otras características, como las siguientes:<sup>54</sup>

- a) Agrupa a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico;
- b) Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales; y,
- c) Aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad, por ejemplo (vendedores ambulantes, distribuidores de piratería, chicleros, limpiaparabrisas, etc.)

## **2.4 Sistemas de Colocación**

En materia de colocación obrera, se conoce un sistema privado y un sistema público, a cargo del Estado.

---

<sup>54</sup> Barba Mogica, *Tipos de empleo*, acceso el 24 de noviembre de 2015, [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos\\_de\\_empleo.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf).

Por el incentivo que para las agencias representa la remuneración de sus servicios, frente a las rémoras<sup>55</sup> burocráticas de los organismos oficiales, el sistema privado parece, a primera vista, el más eficaz para el trabajador; pero esa especulación encierra la inmoralidad de traficar con los trabajadores como si fueran mercaderías y promueve abusos en época de crisis, por permitir que se realicen pagos suplementarios, aún prohibidos, por parte de los trabajadores, para obtener un trato preferente.<sup>56</sup>

### **2.4.1 Sistema Público**

Este modelo predominó en el período posterior a la segunda guerra mundial. El sector público tenía el monopolio legal para administrar un servicio de intermediación nacional, con el fin de garantizar que no se explotara a los trabajadores mediante el cobro de tarifas altas y que los trabajadores menos favorecidos tuvieran acceso a los servicios.

Los Convenios de la OIT sancionados en la década de 1940 prohibían la existencia de empresas privadas que cobraran por la colocación. Se pensaba entonces, y en muchos casos se sigue pensando hoy, que el papel del sector público en este campo era indispensable porque el libre mercado de servicios de empleo probablemente acarrearía la exclusión de los trabajadores más difíciles de colocar, con ingresos bajos y menos favorecidos, mediante un proceso de filtrado (creaming),<sup>57</sup> por el cual el sector privado retendría únicamente a los trabajadores de más fácil colocación.

---

<sup>55</sup> Rémoras, acceso el 15 de noviembre de 2015, <http://es.thefreedictionary.com/r%C3%A9mora>. Cualquier cosa o persona que retrasa, detiene o suspende la realización de una cosa. Obstáculo.

<sup>56</sup> Universidad Francisco Gavidia, *Agencias de colocación de empleo*, acceso el 15 de noviembre de 2015, <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6539/5/344.024-Ch532s-CAPITULO%20IV.pdf>.

<sup>57</sup> Diccionario Básico Inglés/Español Larousse, s. v “creaming”. Traducción: Cremado.

La necesidad de que el sector público asuma ese papel, tiene como fundamento teórico las imperfecciones del mercado, que llevan a una insuficiente provisión de servicios de empleo para ciertos tipos de trabajadores.

En el marco del modelo basado en el sector público, existe un único servicio público nacional, generalmente dependiente de un departamento de trabajo u otro órgano ejecutivo, al que todos los trabajadores pueden acceder de forma gratuita.<sup>58</sup>

En El Salvador, el ente encargado de la colocación pública es el Estado, a través de una de sus dependencias, siendo en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y éste a su vez mediante el Departamento Nacional de Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado por Decreto Legislativo número 134, de fecha 14 de octubre de 1946, el cual durante sus primeros 19 años sustentó sus actuaciones en leyes y normas dispersas, hasta que el 22 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo.

A partir de ese entonces, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha venido promoviendo la armonía laboral entre trabajadores y empleadores, verificando el cumplimiento de las leyes laborales, promoviendo la intermediación laboral, coordinando, supervisando y operando la función de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, funciones que son en su esencia su razón de ser.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Jacqueline Mazza, "Servicios de Intermediación Laboral: Enseñanzas para América Latina y el Caribe", *Revista de la CEPAL*, n. 80, Chile, agosto, (2003): 175.

<sup>59</sup> Jaime Belfredis Alas Martínez, Jorge Rodrigo Basagoitia Izaguirre y Ricardo Ernesto Martínez Bustamante, "Diagnóstico de necesidades de capacitación para el desarrollo de competencias generales en los gestores de empleo y una propuesta de programa de

No está de más destacar que uno de los muchos objetivos del MTPS es interactuar entre la oferta y la demanda de trabajo, o sea, servir de intermediario entre los trabajadores que buscan empleo y los patronos que necesitan contratar trabajadores. Es así que atiende tres rubros: empleo general para personas de dieciocho años en adelante, trabajo para personas con discapacidad y la autorización de trabajo de los menores.

En aras de ejercer eficientemente su rol, el MTPS organiza ferias de empleo en diferentes departamentos del país, promocionando espacios en las municipalidades para lograr el acercamiento entre la oferta y la demanda de empleo, así como generar insumos para integrar los sistemas de formación y de inserción laboral.

Algunos de los programas que ha venido desarrollando el MTPS en función de la colocación e intermediación laboral son los siguientes:<sup>60</sup>

Creación de Ferias de Empleo, con las cuales se busca proporcionar espacios de acercamiento entre la oferta y la demanda de empleo, así como generar insumos para integrar los sistemas de formación y de inserción laboral.

Red Nacional de Oportunidades de Empleo: programa iniciado en el año 2002 y el cual se mantiene hasta la fecha. En ese año se diseñó la Estrategia Territorial para la Promoción Económica y el Fomento del Empleo, en el marco de una asistencia técnica brindada por la Diputación de Barcelona, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la AECI. Dicho programa es financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

---

crecimiento profesional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el área de la zona central” (tesis de grado, Universidad de El Salvador, 2012), 25-26.

<sup>60</sup> *Ibíd.* 26.

El objetivo de dicho programa es brindar un servicio con vocación descentralizadora a través de medios e instrumentos modernos y ágiles, que posibiliten llegar a todos los rincones del país y acercar las oportunidades de empleo a todos los ciudadanos y ciudadanas; es además una iniciativa integradora, al pretender rentabilizar los esfuerzos y los recursos humanos y materiales de las diversas entidades participantes, con la finalidad de establecer una acción coordinada dirigida a mejorar la gestión de empleo, buscando igualmente los elementos de sustentabilidad y sostenibilidad.

Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil: diseñado para ser ejecutado desde el año 2012 hasta el año 2024. Es un plan dirigido especialmente a jóvenes del país y contempla dos ámbitos a nivel de objetivos y espacio temporal.

Con respecto a los objetivos, se diferencia un piso mínimo en sus logros y otras metas que pueden depender de factores coyunturales o externos. En lo relacionado con el espacio temporal, se reconocen dos etapas: una de aplicación inmediata (2012-2014) y otra en el mediano plazo (2015 a 2024).

El informe de labores del MTPS, durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2010 al 31 de mayo de 2011, le ha dado un fuerte impulso al Sistema de Intermediación Laboral, por medio de la celebración de Ferias de Empleo, la ampliación y fortalecimiento de las Bolsas de Empleo que se han instalado con la colaboración de las municipalidades, con mayor énfasis en aquellas donde se desarrolla el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), logrando la colocación de 8,307 personas en los diversos rubros de la economía formal.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Ibíd. 27.

## **2.4.2 Sistema Privado**

Tras el fin del monopolio público de los servicios de empleo, la mayoría de los países de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), ha ido incorporando una gama de mecanismos de mercado para hacer que el desempeño de los servicios públicos sea más parecido al de las empresas privadas.

Estas reformas se pueden catalogar en dos grupos: en primer lugar, las que apuntan a elevar la eficacia de los servicios públicos de empleo mediante mecanismos de mercado; y en segundo lugar, las que buscan desarrollar la competencia y la asociación con agencias de empleo privadas.

El principio que subyace a estas reformas basadas en el sector privado es la coincidencia en la necesidad de separar los papeles del gobierno como proveedor y como contratante de servicios. Por ende, en la mayor parte de los servicios de intermediación se está dejando de proporcionar capacitación para permitir que el usuario elija proveedores de capacitación que compitan entre sí.

Se ha inducido a los servicios públicos a actuar de manera más similar a las empresas privadas, recurriendo, por ejemplo, a la contratación externa y a la licitación competitiva de la capacitación activa para el mercado de trabajo, que resulta esencial; estableciendo tarifas para los usuarios y servicios pagados, y usando sistemas de vales.

En Suecia, el servicio público de empleo contrata cursos con otros centros de capacitación del sector público y del sector privado. En el Reino Unido, los consejos de capacitación y empresas locales, que administran los servicios de empleo, contratan a agentes externos para evaluar las necesidades de

capacitación, los que a su vez contratan gestores para brindar la capacitación, o para contratarla con otros proveedores.

Los vales constituyen otro método para estimular la competencia. Los beneficiarios reciben un vale para pagar la capacitación que efectúan proveedores externos, de manera que es esencial que reciban mucha información sobre el mercado de trabajo y los cursos de capacitación existentes y que se supervise la puesta en práctica del sistema.

Un segundo conjunto de reformas basadas en el mercado apunta a abrir el mercado a las agencias de empleo privadas y a las organizaciones comunitarias de colocación y servicios de empleo. Esta expansión abarca esfuerzos dirigidos a:

- a) Flexibilizar las restricciones legales a los servicios privados de empleo, para permitir la competencia con los servicios públicos;
- b) Contratar directamente con agencias de empleo privadas y organizaciones comunitarias la colocación de personas (como en Australia) y estimular la competencia; y,
- c) Establecer acuerdos de asociación con agencias y organizaciones privadas, para lograr una mejor cobertura del mercado de colocaciones.

Contrariamente a lo esperado, la apertura del mercado de los servicios de empleo en numerosos países no condujo a un aumento notorio de la participación del sector privado. Esto se debe probablemente a que este sector atiende un mercado más reducido y de alto nivel y a que se necesita un considerable período inicial y de consolidación de prestigio para lograr una participación importante (así sucedió en Dinamarca a principios del decenio de 1990).<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Mazza, *Servicios de Intermediación Laboral*, 170.

En este modelo privado no existen los proveedores públicos. Sin embargo, el sector público puede proporcionar financiamiento a los proveedores privados con miras a promover sus propios objetivos.

En El Salvador, una nueva reforma configuró un modelo diferente basado en el sector privado, que encaró algunos riesgos para ampliar los servicios de intermediación. Este modelo es único en la región, porque propicia un servicio nacional brindado exclusivamente por proveedores privados o sin fines de lucro.

Representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de una institución estatal tripartita de capacitación como lo es el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), tuvieron una importante función directriz en la formulación y el respaldo del nuevo servicio experimental e integraron un comité supervisor de sus políticas, aunque sin competencia en su administración cotidiana.

El anterior experimento configura un servicio de intermediación laboral administrado enteramente por entidades privadas. Existen asimismo planes para la creación de una red de asociados satélites del servicio privado nacional de empleo.<sup>63</sup>

Diferente del caso en nuestro país, es el de los países en los que sólo hay proveedores privados de intermediación laboral, y no existe un servicio público ni esfuerzos públicos y privados para colaborar con un sistema nacional.

---

<sup>63</sup> *Ibíd.* 177.

En estos casos el enfoque sería de *laissez-faire*: los proveedores privados pueden competir entre sí, pero no se hace esfuerzo alguno por defender o concretar el componente de bien público de los servicios de intermediación ni por coordinar el mercado laboral y las políticas de capacitación.

La base teórica para un modelo puramente privado radica en el argumento de que no existe una función de bien público en la intermediación, y por lo tanto cualquier servicio público de empleo o subsidio público a los proveedores privados acarrearía ineficiencias en el mercado.

Existe un modelo común en los países de desarrollo, este es el modelo de servicio nacional de empleo que compite de hecho con proveedores privados. Se permiten las agencias de empleo y los servicios de empleo privados, pero los servicios públicos y los privados actúan con casi total independencia recíproca.

Los servicios de empleo privados pueden estar bajo la regulación del servicio público u otro organismo, o regirse únicamente por las leyes del mercado.

La coexistencia de los proveedores públicos y privados obedece a la teoría de que, gracias a la introducción de una cierta dosis de competencia de los proveedores privados con los servicios públicos, mejorará la calidad de la intermediación y habrá más innovación en unos y en otros.

En la práctica, aunque efectivamente existe cierta competencia, generalmente no es muy intensa, ya que cada sector tiende a cubrir únicamente una parte del mercado nacional y sus usuarios casi no se superponen.

La tendencia normal del mercado apunta a que el servicio público se dedique a los usuarios de menores ingresos y las empresas privadas a los

profesionales y trabajadores de ingresos altos, más fáciles de colocar y con mayor capacidad de pago.<sup>64</sup>

## **2.5 Colocación de Trabajadores**

La colocación de los trabajadores, particularmente después de la segunda guerra mundial, ha sufrido transformaciones colosales, consecuencia de la explosión demográfica que se ha producido en la mayoría de los pueblos de nuestro planeta. El problema ha salido del estatuto laboral para convertirse en una de las grandes cuestiones colectivas de política económica nacional e internacional.<sup>65</sup>

Desde el punto de vista del trabajador, la colocación la integran las diversas gestiones que debe realizar desde que se traza el propósito de emplearse hasta que consigue una tarea remunerada. Apoyándose en un criterio más general, por colocación obrera se entiende toda actividad destinada a relacionar a los trabajadores que buscan o necesitan empleo, con los empresarios o patronos que disponen de ocupación retribuida.

Con la colocación se procura que un trabajador sin empleo consiga ocupación adecuada a fin de aplicar su actividad laboral; su fin consiste, esencialmente, en que obtenga un contrato de trabajo quien se encuentra sin empleo. La colocación y sus gestiones no son exclusivas de los obreros sin trabajo; porque también es cuestión que preocupa al que trata de conseguir otro empleo, mejor remunerado o más de su gusto en otro aspecto.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> *Ibíd.* 175.

<sup>65</sup> Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 14ª ed., Tomo II (México: Porrúa, 2006), 88.

<sup>66</sup> Universidad Francisco Gavidia, *Agencias de colocación de empleo*.

Lo anterior se aplica también en especial a los trabajadores preavisados, que son aquellos a los cuales el patrono les informa con anticipación la finalización del contrato de trabajo.

## **2.6 Intermediación Laboral**

La intermediación, según Mario de la Cueva, es la actividad de una persona que está en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en una empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor u agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.<sup>67</sup>

Se entiende por intermediación laboral el conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, de forma que la misma tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.<sup>68</sup>

En lo concerniente a su funcionamiento, sus principios básicos son:

1. Tanto la intermediación realizada por los servicios públicos de empleo como por las agencias de colocación, deberán prestarse de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos; y,

---

<sup>67</sup> Catherine Cañon Sarmiento et al., *Derribando los obstáculos al derecho laboral*, vol. 2, (Colombia: Opciones Gráficas Ltda., 2009), 405.

<sup>68</sup> Jesús R. Mercader Uguina, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 2ª ed. (España: Tirant lo Blanch, 2009), 194.

2. La intermediación realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con ellos, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y los empresarios.

### **2.6.1 Características**

A través de la intermediación laboral se han desarrollado varios programas tendientes al fortalecimiento de la formación profesional y técnica de hombres y mujeres de bajos ingresos, que trata de las estrategias de trabajo para el sistema de información, orientación e intermediación del empleo y de los talleres integrales de orientación aplicada; por eso, con el fin de capacitar al personal involucrado, se busca la participación civil en programación de capacitaciones en gestión del empleo, con el propósito de crear un sistema de política nacional e intermediación del empleo, la cual trata de políticas de empleo y de las estrategias a seguir.

Las instituciones involucradas en la creación de un sistema de política nacional, pretenden desarrollar y actualizar la base de información del servicio de intermediación del empleo, cuyo objetivo es obtener personal con mayores capacidades, fortaleciendo así la fuerza laboral del país y el sector empresarial.

Algunas de las características más importantes de la intermediación son:<sup>69</sup>

- a) Acerca a los trabajadores y empleadores, es decir, interrelaciona la oferta con la demanda de trabajo;
- b) El servicio es gratuito y con regulación pública;

---

<sup>69</sup> Carla Verónica Durán Montes, Wendy Odily Hernández Portillo y María de la Cruz Ochoa de Peña, "Consideraciones de la Intermediación del Empleo" (tesis de grado, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", 2003), 9.

- c) Es un sistema en el que se integran instituciones públicas y privadas que trabajan en coordinación;
- d) Procura insertar en el mercado laboral a los trabajadores;
- e) Es un servicio ágil;
- f) Está regulado por un marco jurídico nacional e internacional;
- g) Contribuye a que se eleve la calidad de mano de obra; y,
- h) Busca la disminución del desempleo y permite que desempleados y empleados busquen mejores oportunidades laborales.

### **2.6.2 Intermediario Laboral**

El Art. 4 del Código de Trabajo de nuestro país, lo define de la siguiente manera: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquel, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados”.<sup>70</sup>

Para Cristian Muñoz, “Los intermediarios laborales pueden ser definidos como: entidades e instituciones que se interponen entre trabajadores y firmas para facilitar, informar o regular cómo los trabajadores son empleados por las firmas, cómo el trabajo se lleva a cabo y cómo los conflictos son resueltos”.<sup>71</sup>

De acuerdo al pensamiento de este autor, en un modelo de mercado laboral competitivo, los intermediarios laborales no existen, ni se los necesita. Si la información es completa y los mercados son competitivos, la teoría sugiere que un mercado laboral competitivo es difícil de ser mejorado.

---

<sup>70</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), artículo 4.

<sup>71</sup> Cristian Alexis Muñoz Flández, “Intermediación Laboral Pública en Chile: un enfoque de Efecto Tratamiento” (tesis de grado, Pontificia Universidad Católica de Chile, 2009), 4.

Sin embargo, el autor resume, que existe teoría y evidencia económica que muestra que los mercados laborales difieren sustancialmente de este mercado competitivo. Que la información en este mercado, usualmente no es completa ni simétrica y que los trabajadores no suelen ser commodities.<sup>72</sup>

Por todo esto, en general hay espacio para que terceras partes intercedan para mejorar la operación del mercado laboral; los intermediarios laborales pasan a ser instituciones necesarias.

Por lo anterior, en un mercado laboral competitivo los intermediarios laborales no existen o no generan efectos en el mercado laboral. Por otra parte, en un mercado no competitivo, los intermediarios laborales sí pueden generar efectos en el mercado laboral.<sup>73</sup>

Fernández Molina señala dos clases o variantes de intermediarios: el agente colocador y el cuasi-contratista. Con relación al tema objeto de estudio, agente colocador es alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limita a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el contrato laboral, deja de tener comunicación con las partes.<sup>74</sup>

### **2.6.3 Principios de la intermediación del empleo**

Los principios son aquellas guías o directrices que inspiran la aplicación o interpretación del derecho, en consecuencia podemos decir que, en materia laboral, existen diferentes principios aplicables a la intermediación:<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Diccionario Básico Inglés/Español Larousse, s. v “commodities”. Traducción: Productos.

<sup>73</sup> Muñoz Flández, *Intermediación Laboral Pública en Chile*, 4-6.

<sup>74</sup> Fernández Molina citado por César Arnoldo Tajiboy Ordóñez, *Las Agencias Retribuidas de Colocación de Empleo y la necesidad de que se regulen en el Código de Trabajo*, (tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007), 22.

<sup>75</sup> Durán Montes, *Consideraciones de la Intermediación del Empleo*, 5-8.

### **2.6.3.1 Principio de igualdad y no discriminación**

Surge con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades y de trato, de acceso al empleo, sin discriminación alguna por razones de raza, sexo, color, religión, opinión política, origen social o cualquier otra forma de discriminación tal como la edad, o la discapacidad; es más, el Estado tiene la obligación de facilitar los medios para que hayan programas determinados, destinados a ayudar a trabajadores más desfavorecidos en su actividad de búsqueda de empleo, por lo que este principio está basado en el valor de la igualdad.

Tiene su base legal en el Art. 3 de la Constitución de la República, que establece: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”.<sup>76</sup>

Este principio, se fundamenta también en el Art. 1 del Convenio 111 de la OIT, que establece lo siguiente:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las

---

<sup>76</sup> Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), artículo 3.

organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo”.

Por su parte, el Art. 12 del Código de Trabajo de nuestro país, prescribe que: “El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional”.<sup>77</sup>

### **2.6.3.2 Principio de gratuidad**

Se constituye como un principio fundamental en el sentido de que ni el Estado ni las agencias de colocación de trabajadores autorizadas deberán cobrar a los trabajadores directa o indirectamente, en todo, o en parte algún tipo de honorario o tarifa.

El Art. 37 de la Constitución de la República establece que: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual

---

<sup>77</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), artículo 12.

forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.<sup>78</sup>

Asimismo, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en su Art. 67, dispone que: “Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo”.<sup>79</sup>

### **2.6.3.3 Principio de reserva de los datos personales de los trabajadores**

Acerca del tratamiento de los datos personales de los trabajadores, la OIT en el Convenio número 181, regula por primera vez disposiciones específicas, asunto que debido a los adelantos de la informática es para los legisladores nacionales preocupante.

El citado Convenio dispone que el tratamiento de los datos personales de los trabajadores, por las agencias de empleo privadas, deberá efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, y limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencias profesionales de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

También se considera que debe de haber regulación que asegure el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales; en ese sentido, los trabajadores tienen derecho a solicitar que se supriman o ratifiquen los datos inexactos o incompletos, así mismo las agencias de colocación de empleo no deberían pedir, conservar, ni usar los datos sobre los aspectos de salud de trabajadores, ni utilizarlos para determinar su actitud para un empleo, a menos

---

<sup>78</sup> Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), artículo 37.

<sup>79</sup> Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), artículo 67.

que éstos tengan relaciones con los requisitos de una profesión determinada y tengan el permiso explícito del trabajador.

#### **2.6.3.4 Principio de prohibición de la mano de obra infantil**

Está basado en el Convenio 181 de la OIT, el cual prescribe que todo miembro debe tomar medidas para que las agencias de empleo privadas no ofrezcan, ni mucho menos recurran al trabajo infantil.

En este país, la edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años.

El Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia establecerá políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes.<sup>80</sup>

En ese sentido y según lo que el Código de Trabajo establece, los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria no podrán ser ocupados en trabajo alguno.<sup>81</sup>

Asimismo, en la legislación internacional se señala que se deberán tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional.

---

<sup>80</sup> Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2009), artículo 59.

<sup>81</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), artículo 114.

Tal es el caso del Art. 7.1, 7.2 y 7.3 del Convenio 138 de la OIT, que establece que:

“1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.”

## **2.7 Definiciones de agencia de colocación de empleo**

Las agencias de colocación (reguladas por el RD1796/2010 en España)<sup>82</sup> son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro que, en coordinación, y en este caso en colaboración con el servicio público de empleo, realizan actividades de intermediación laboral, con la finalidad de proporcionar a las

---

<sup>82</sup> Real Decreto 1796/2010, *Regulación de las Agencias de Colocación* (España: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010), acceso el 30 de mayo de 2016, [http://www.dipalme.org/Servicios/Anexos/legislacion.nsf/e2011c2e0938fae0c12576c100316a70/6fa0cc74dfaf7b52c125781800455ca4/\\$FILE/Agencias%20de%20colocaci%C3%B3n.pdf](http://www.dipalme.org/Servicios/Anexos/legislacion.nsf/e2011c2e0938fae0c12576c100316a70/6fa0cc74dfaf7b52c125781800455ca4/$FILE/Agencias%20de%20colocaci%C3%B3n.pdf).

personas trabajadoras desempleadas un trabajo adecuado a sus características y facilitar a las empresas los perfiles más apropiados a sus requerimientos y necesidades.<sup>83</sup>

Asimismo, se designa como oficina de colocación cualquier entidad que, con carácter oficial o privado, con remuneración o gratuitamente, procura trabajo a los que lo ofrecen como trabajadores y a quienes lo precisan como patronos. Se conocen también como agencias de colocación.<sup>84</sup>

A este fin, las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.<sup>85</sup>

Para Jorge Muniain Gómez, “Las agencias de empleo o de colocación son empresas que funcionan en forma similar a la de los *head hunters*,<sup>86</sup> pero sus cuotas son mucho más accesibles. Estas manejan niveles bajos, medios y excepcionalmente niveles ejecutivos o de dirección”.<sup>87</sup>

---

<sup>83</sup> “Pensamiento y Cultura Gitanos”, *Revista Acceder*, n. 60 (España, diciembre, 2011): 56.

<sup>84</sup> Universidad Francisco Gavidia, *Agencias de colocación de empleo*.

<sup>85</sup> Empleo, *Agencias de Colocación*, acceso el 24 de noviembre de 2015, [http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142671681915&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL\\_pintarContenidoFinal](http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142671681915&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_pintarContenidoFinal).

<sup>86</sup> Consejería Empresarial, *Qué son los Headhunters*, acceso el 30 de octubre de 2015, <http://www.consejeriaempresarial.com/publicaciones/Los%20Headhunters.pdf>. Se trata de profesionales que se especializan en la búsqueda de recurso humano altamente calificado, para lo cual poseen amplios conocimientos del mercado laboral, cuentan con una amplia base de datos de personal, y una extensa serie de contactos.

<sup>87</sup> Jorge Muniain Gómez, *Como te vendes te contratan: “Técnicas infalibles para encontrar empleo”*, 2ª ed. (México: McGraw-Hill), 147.

Para Mc. Kinsey & Company, “Se consideran empresas de colocación de empleo aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, solo podrá efectuarse a través de éstas debidamente autorizadas por la ley”.<sup>88(sic)</sup>

A criterio del autor antes mencionado, agencia de colocación son personas individuales o jurídicas, públicas o privadas, lucrativas y no lucrativas, que ponen en contacto al trabajador con las empresas u organizaciones, cuyo objeto es lograr que entre ambos se establezca una relación laboral.

Las empresas de colocación de personal son consideradas empresas de servicio, ya que se dedican a sistematizar y canalizar información sobre las necesidades de empleo, tanto para los profesionales desempleados como para las empresas, así como gestionar la oferta y demanda de trabajadores.

Estas empresas actúan directamente en el mercado de trabajo y concretan su función cuando logran contratos de servicios firmados por trabajadores y empresarios a cambio del pago por el servicio de colocación. A pesar de colocar personal en las empresas, no tienen injerencia en el contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la empresa contratante.

---

<sup>88</sup> Mc. Kinsey & Company citado por César Arnoldo Tajiboy Ordóñez, “Las Agencias Retribuidas de Colocación de Empleo y la necesidad de que se regulen en el Código de Trabajo” (tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007), 26.

### **2.7.1 Clasificación**

Las agencias de colocación de empleo se dividen, a saber, en dos modalidades: con fines de lucro y sin fines de lucro. A continuación se profundiza en cada una de ellas.

#### **2.7.1.1 Agencias de colocación de empleo con fines de lucro**

Las agencias de colocación de empleo con fines de lucro se definen como toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener, de uno u otro, un beneficio material directo o indirecto.<sup>89</sup>

Este tipo de agencias se caracterizan porque tratan de obtener, ya sea del trabajador o del empleador, un beneficio material directo o indirecto.<sup>90</sup>

#### **2.7.1.2 Agencias de colocación de empleo sin fines de lucro**

Son entidades que colaboran con los servicios públicos de empleo en la intermediación en el mercado de trabajo, con el fin de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades.

Las mismas podrán ser creadas por personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, siempre que dispongan de la correspondiente autorización del servicio público de empleo Estatal.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Convenio 96 de la OIT, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1949), artículo 1 inciso 1, acceso el 20 de diciembre de 2015, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO\\_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C096](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C096).

<sup>90</sup> Florez Saborido, *Las Agencia u Oficinas de Colocación*, 184 (véase cap. 1 n. 23)

<sup>91</sup> Mercader Uguina, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 195.

A estos efectos, es importante mencionar que “no lucrativo” no quiere decir “gratuito”. Por el contrario, las agencias de colocación pueden recibir remuneración, del empresario y/o del trabajador por los servicios que ésta le preste. Pero estas agencias deben cumplir ciertos requisitos para poder actuar y uno de ellos es que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador sea limitada exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.

A tal fin, se consideran servicios prestados la oferta o prestación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que dichos trabajadores se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir, existentes en la empresa.<sup>92</sup> Estas agencias se caracterizan porque no buscan obtener, ya sea del trabajador o del empleador, un beneficio material directo o indirecto.

### **2.7.2 Funciones de las agencias privadas de colocación**

Funciones de la oficina de colocación:<sup>93</sup>

- a) Llevar un registro de las personas que soliciten empleo y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes;
- b) Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes;
- c) Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo;
- d) Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones

---

<sup>92</sup> *Ibíd.* 195.

<sup>93</sup> Universidad Francisco Gavidia, *Agencias de colocación de empleo*.

sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; y,

e) Las demás que le confieran las leyes.

Las nuevas funciones de investigación, estudio y formulación de propuestas para una política de pleno empleo, rompieron el cerco de las agencias de colocación como un simple relacionar a los trabajadores con los patronos que pudieran utilizar sus servicios, y entró de lleno al problema nacional de la economía y del empleo de la mano de obra.

### **2.7.3 Obligaciones de las agencias privadas de colocación**

Las obligaciones de estas entidades, en España, son:<sup>94</sup>

- a) Presentar una declaración responsable previamente al inicio de su actividad ante el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos establecidos;
- b) Presentar declaración responsable previamente a la apertura de nuevos centros de trabajo (estarán exentas de esta obligación las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos);
- c) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo;
- d) Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo;

---

<sup>94</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Guía Laboral - Oferta de empleo. Agencias de Colocación*, acceso el 24 de noviembre de 2015, [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_1/contenidos/guia\\_1\\_3\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_3_4.htm).

- e) Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal;
- f) No subcontratar con terceros la realización de su actividad como agencia de colocación, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas;
- g) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social;
- h) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad;
- i) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido;
- j) Estar sujeta a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control;
- k) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, su número de agencia de colocación en todo lugar donde figure su nombre;
- l) Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencias de colocación autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos;
- m) Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación; y,

- n) Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

## **2.8 Relación laboral a través de las agencias de colocación**

En el proceso de colocación que se realiza por medio de una agencia privada de colocación de empleo, podemos visualizar una relación de doble contrato: por un lado, entre la empresa usuaria y una agencia de colocación (contrato de puesta a disposición de trabajadores), y por otra parte entre la empresa usuaria y el trabajador (contrato laboral).<sup>95</sup>

En el primer contrato, la agencia de colocación se responsabiliza de proporcionarle trabajadores a la empresa usuaria bajo las condiciones especificadas en el contrato, mientras la empresa usuaria se compromete a pagarle al intermediario una remuneración por sus servicios.

En el segundo contrato se precisan las obligaciones y los derechos del trabajador, a quien se le reconoce condición jurídica de asalariado, con las garantías que esto conlleva.

---

<sup>95</sup> Rebecca Fressmann, *Subcontratación de mano de obra en México: "Reglamentación Legal y Realidad Sociopolítica"* (México, Fundación Friedrich Ebert, 2005), 16-17, <http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>.

## **CAPITULO III**

### **MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL REGULADOR DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION DE EMPLEO**

La realidad del mundo es extensa y cambiante a cada momento, es por ello que el Derecho regula todas las acciones y situaciones que nos rodean, creando leyes para el buen ordenamiento y funcionamiento de las relaciones entre las personas y los hechos.

Estas leyes pueden ir desde el ámbito nacional y trascender más allá de las fronteras del territorio para el cual fueron creadas, teniendo así un abanico de disposiciones legales nacionales e internacionales a las cuales podemos avocarnos.

En el presente capítulo, se identifican las diferentes leyes nacionales e internacionales que regulan y permiten la creación de agencias privadas de colocación de empleo, determinando la importancia que el Derecho brinda, al trabajador y al patrono, al hacer uso de este medio de obtención de trabajo digno, satisfaciendo así la demanda de empleo existente en la actualidad.

#### **3.1 Marco Normativo Nacional**

En el marco normativo nacional se realizará un análisis de las disposiciones legales que regulan y permiten la existencia de las agencias privadas de colocación de empleo en El Salvador. Por lo que estudiamos en primer lugar la Constitución de la República de El Salvador, siguiendo con el Código de Trabajo y finalizando con la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, por ser estos los cuerpos normativos que hacen referencia al tema en estudio.

### **3.1.1 Constitución de la República de El Salvador**

En El Salvador, el cuerpo normativo con mayor jerarquía es la Constitución de la República; por lo tanto, comenzaremos analizando sus disposiciones en relación al tema de las agencias privadas de colocación de empleo; encontrándose así su fundamento constitucional en el Art. 37, inciso 2, de la Sección Segunda, referente al Capítulo II, Título II, denominada “Trabajo y Seguridad Social”, el cual establece que “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales y sociales.”

Lo anterior significa que el Estado, a través de sus dependencias, tiene el deber de implementar políticas de gobierno, con la finalidad de asegurar a todos los habitantes del territorio el acceso a un empleo y así proporcionar ocupación a todas las personas que desean y necesitan obtener un trabajo digno.

Al igual que en el Capítulo II de la presente investigación, que hace referencia al Sistema de Colocación Público, en nuestro país, algunas de las políticas implementadas por el Estado para proporcionar ocupación a los habitantes de la República, mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son los siguientes:

Creación de Ferias de Empleo, con las cuales se busca proporcionar espacios de acercamiento entre la oferta y la demanda de empleo, así como generar insumos para integrar los sistemas de formación y de inserción laboral.

Red Nacional de Oportunidades de Empleo: programa iniciado en el año 2002 y el cual se mantiene hasta la fecha. En ese año se diseñó la Estrategia Territorial para la Promoción Económica y el Fomento del Empleo, en el marco de una asistencia técnica brindada por la Diputación de Barcelona, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la AECI. Dicho programa es financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

El objetivo de dicho programa es brindar un servicio con vocación descentralizadora a través de medios e instrumentos modernos y ágiles, que posibiliten llegar a todos los rincones del país y acercar las oportunidades de empleo a todos los ciudadanos y ciudadanas; es además una iniciativa integradora, al pretender rentabilizar los esfuerzos y los recursos humanos y materiales de las diversas entidades participantes, con la finalidad de establecer una acción coordinada dirigida a mejorar la gestión de empleo, buscando igualmente los elementos de sustentabilidad y sostenibilidad.

Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil: diseñado para ser ejecutado desde el año 2012 hasta el año 2024. Es un plan dirigido especialmente a jóvenes del país y contempla dos ámbitos a nivel de objetivos y espacio temporal. Con respecto a los objetivos, se diferencia un piso mínimo en sus logros y otras metas que pueden depender de factores coyunturales o externos. En lo relacionado con el espacio temporal, se reconocen dos etapas: una de aplicación inmediata (2012-2014) y otra en el mediano plazo (2015 a 2024).

Según el informe de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2010 al 31 de mayo de 2011, se le ha dado un fuerte impulso al Sistema de Intermediación Laboral, por medio de la celebración de ferias de empleo, la ampliación y fortalecimiento

de las bolsas de empleo, que se han instalado con la colaboración de las municipalidades, con mayor énfasis en aquellas donde se desarrolla el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), logrando la colocación de ocho mil trescientas siete personas en los diversos rubros de la economía formal.<sup>96</sup>

Como ya se ha podido observar, con las políticas anteriormente descritas, implementadas por el Estado Salvadoreño mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de proporcionar ocupación a sus habitantes, es menester destacar que de alguna manera son efectivas y de mucha utilidad al momento de incorporar a los trabajadores en el ámbito laboral, ya que gracias a los diferentes programas implementados se ha obtenido una disminución considerable en la tasa de desempleo en nuestro país.

Pero se considera que, aún con estas políticas, no se logra cumplir por completo el mandato establecido en la Constitución, en lo que respecta a la promoción de un empleo digno a todos los habitantes del territorio, ya que éste aún no llega a todas las personas que lo desean.

### **3.1.2 Código de Trabajo**

En este país, el actual Código de Trabajo está vigente desde el año 1972. Fue aprobado por Decreto Legislativo número 15, publicado en el Tomo número 236 del Diario Oficial número 142, de fecha 31 de julio de 1972.

Tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones.

Se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida

---

<sup>96</sup> Alas Martínez, *Diagnóstico de necesidades*, 25-26 (véase cap. 2, n. 59)

de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda, Capítulo II del Título II de la Constitución de la República.<sup>97</sup>

Es así que este cuerpo normativo regula todo lo concerniente a las relaciones de trabajo del sector privado, que se producen en el territorio salvadoreño, estableciendo disposiciones legales para controlar y mejorar el desempeño y calidad de vida de los trabajadores principalmente.

En referencia al tema que nos ocupa, es el Art. 4 del Código de Trabajo el que permite el funcionamiento de las agencias de colocación de empleo, debido a que esta disposición establece la palabra intermediario y la define de la siguiente manera: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono, este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados”.

Asimismo, la doctrina define al intermediario como aquel que hace o sirve de enlace entre dos o más personas; y más especialmente, entre productores y consumidores o entre importantes empresas y los trabajadores.

Por lo anterior, se puede deducir que las agencias privadas de colocación de empleo no son más que intermediarios, entre el trabajador que desea obtener un empleo y las empresas que necesitan contratar personal.

No obstante, vale la pena aclarar que la persona o institución que sirva de intermediaria, en este caso la agencia, no obtendrá en ningún momento la calidad de patrono; ya que solo sirve de conexión entre las partes intervinientes en la relación laboral. En todo caso, esa calidad le corresponderá a la empresa que ha contratado los servicios de la agencia privada de colocación de empleo.

---

<sup>97</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), artículo 1.

### **3.1.3 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social**

La presente ley fue creada por Decreto Legislativo número 682, publicado en el Tomo 331 del Diario Oficial número 81 de fecha 11 de abril de 1996.

Determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

En relación al tema de investigación, se analizará el Art. 67, que hace referencia a las agencias privadas de colocación.

El Art. 67 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece que: “Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la Dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo.

El funcionamiento de las agencias privadas de colocación estará sujeto al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si se comprobare que una agencia engaña a los interesados, se procederá al cierre de la misma y el infractor incurrirá en una multa de un mil hasta cinco mil colones, sin perjuicio de la acción penal a que tal hecho diere lugar”.

Según lo establecido en la anterior disposición legal, el primer inciso hace referencia a la existencia de un sistema público de colocación, el cual estará a cargo del Estado, velando éste por la colocación de las y los trabajadores, mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el segundo inciso se regula un sistema público y privado en lo que respecta a la colocación de trabajadores; ya que, permite el funcionamiento de agencias

privadas de colocación de empleo, siempre que éstas estén debidamente controladas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; entendiéndose por dicho control, la autorización, supervisión periódica de funciones realizadas y la cancelación temporal o definitiva.

Todo lo anterior, con la finalidad de garantizar un buen servicio al trabajador que se avoque a estas instituciones.

El inciso tercero hace referencia a las sanciones en que pueden incurrir estas agencias, ya que, al cometer una infracción, serán acreedoras a una multa económica que va desde un mil hasta cinco mil colones (\$114.29 hasta \$571.43). Lo anterior sin perjuicio que se dé lugar al cometimiento de un delito, por lo tanto también se podrían ver implicadas en una sanción penal, según sea el caso.

### **3.2 Marco Normativo Internacional**

En el marco normativo internacional se realizará un análisis de las disposiciones legales que regulan y permiten la existencia de las agencias privadas de colocación de empleo a nivel internacional. Por lo que estudiaremos a continuación los Convenios números 34, 96 y 181, todos de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, antes de profundizar en el análisis de los Convenios anteriormente señalados, es necesario realizar una pequeña reseña del Convenio núm. 122 sobre la Política del Empleo (1964) de la Organización Internacional del Trabajo.

#### **3.2.1 Convenio N° 122 de la Organización Internacional del Trabajo**

“1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de

resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro que ratifique el Convenio, deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales”.<sup>98</sup>

### **3.2.2 Convenio N° 34 de la Organización Internacional del Trabajo**

En 1933, con la adopción del Convenio núm. 34, sobre las Agencias Retribuidas de Colocación, los Estados Parte tenían dos opciones al momento de ratificar el Convenio. En primer lugar, podían suprimir las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, en un plazo de tres años contado a partir de la entrada en vigor del Convenio, para cada miembro.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Convenio 122 de la OIT (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1964), artículo 1.

<sup>99</sup> Convenio 34 de la OIT (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1933), artículo 2 inciso 1.

En segundo lugar, podían no suprimir las agencias retribuidas, pero tenían la obligación de vigilar y aprobar las tarifas de derechos y gastos que recibirían estas agencias. Ello demuestra que a pesar de que el Convenio núm. 2 prohibía la creación de más agencias y exigía su supresión gradual, en la práctica esto no fue siempre posible.

Pese a ello y de cara a una realidad que no era la deseada por la OIT, se permitió que la legislación nacional, bajo su criterio, autorizara agencias con fines de lucro, siempre y cuando la colocación se efectuara en condiciones especiales que justificaran tal excepción, y que éstas fueran vigiladas por la autoridad competente.<sup>100</sup>

Las agencias retribuidas de colocación a las que se les concediera la anterior excepción, debían tener una licencia anual (renovable a discreción de la autoridad competente, para un período que no excediera de diez años) y sólo podían percibir los derechos y los gastos que figuraran en una tarifa aprobada previamente.<sup>101</sup>

La autoridad competente, en casos excepcionales, podría conceder excepciones a la constitución de nuevas agencias de empleo con fines lucrativos, pero solamente previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores.<sup>102</sup>

Igualmente quedó prohibido colocar o reclutar trabajadores en el extranjero, a menos que la autoridad competente lo autorizara y las operaciones se efectuaran en virtud de un acuerdo entre los países interesados.<sup>103</sup>

Sin embargo, el Convenio núm. 34 autorizó la operación de las agencias

---

<sup>100</sup> *Ibíd.* artículo 3 inciso 4, literal a).

<sup>101</sup> *Ibíd.* artículo 3 inciso 4, literal b) y c).

<sup>102</sup> *Ibíd.* artículo 3 inciso 1.

<sup>103</sup> *Ibíd.* artículo 3 inciso 4, literal d).

retribuidas de colocación sin fines de lucro, siempre y cuando estuviesen autorizadas, sin percibir una retribución superior a la tarifa fijada por la autoridad competente habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados.

### **3.2.3 Convenio N° 96 de la Organización Internacional del Trabajo**

En 1949, el Convenio núm. 34 fue revisado por el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). El Convenio núm. 96 dio la posibilidad a los Estados Miembros, a la hora de ratificar el Convenio, de aceptar las disposiciones de la Parte II, referente a la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y reglamentación de las demás agencias de colocación; o de la Parte III, referente a la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación.

La Parte II nada variaba con respecto al Convenio núm. 34, pues seguía la línea de reglamentar las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos.

El Convenio núm. 96 contiene las mismas disposiciones que el Convenio núm. 34 y exige la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, incluso contempla, en casos especiales, la posibilidad de crear agencias para las colocaciones que el servicio público de empleo no pudiera efectuar satisfactoriamente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

La diferencia entre el Convenio núm. 34 y 96, se produce respecto de aquellos Estados que aceptan las disposiciones de la Parte III del Convenio núm. 96, pues esta permite la operación de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, y en lo concerniente a su reglamentación se aplican las mismas disposiciones establecidas para las agencias sin fines lucrativos, que se mencionan en el Art.4 del Convenio núm. 34.

El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) revisan el Convenio núm. 96, y prácticamente van en la misma línea que la parte III, reconociendo el papel que las agencias retribuidas de colocación, tanto sin fines lucrativos como con fines lucrativos, pueden desempeñar.

#### **3.2.4 Convenio N° 181 de la Organización Internacional del Trabajo**

El contenido del Convenio núm. 181 es más completo que el anterior; se pasa de utilizar el término agencias retribuidas de colocación a utilizar el término agencias de empleo privadas; mientras que las agencias retribuidas de colocación tienen como única finalidad la intermediación en el mercado de trabajo, las agencias de empleo privadas engloban tanto la actividad de la intermediación como un conjunto heterogéneo de servicios de colocación.

La OIT y la doctrina percibieron que la definición del Convenio núm. 96 era exigua, y que estas entidades actuaban en fases previas a la contratación del trabajador y realizaban funciones conexas, como la de asesoramiento, o la de cesión temporal de trabajadores.

Las mismas se realizaban con fines de lucro eludiendo a la normativa internacional con el argumento de que no entraban dentro del ámbito de aplicación del Convenio núm. 96. Ello dejaba desprotegido al trabajador a quien se veía como solicitante de empleo, al cobrarle una tarifa por la gestión de su colocación.

Con el establecimiento de parámetros de regulación adecuados y el reconocimiento del papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo, mediante el Convenio núm. 181, se permite el funcionamiento de éstas y al mismo tiempo se protege a los trabajadores que utilizan sus servicios, combinando por tanto

la flexibilidad con la seguridad para el trabajador.

Según lo establecido en el Convenio núm. 181 y en la Recomendación núm. 188, hay varios tipos de agencias, en función de los servicios que prestan.

Así, en el artículo primero del Convenio núm. 181 se define en general a la agencia de empleo privada como toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas que presta uno o más de los servicios siguientes:

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. Estas agencias son las que intervienen directamente en la intermediación;

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. Estas son las agencias de cesión de trabajadores y estarían incluidas las empresas de trabajo temporal; y,

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.

Estas son las agencias que prestan servicios de información y asesoramiento: por ejemplo, las agencias de selección de personal o recolocación (outplacement).<sup>104</sup>

Con la inclusión y regulación de las actividades propias de las agencias de

---

<sup>104</sup> Echeverría Márquez, *Outplacement: Desvinculación Laboral*, 7, (véase cap. 1, n.30)

empleo privadas que intervienen en el mercado de trabajo, se compatibiliza el funcionamiento de estas agencias y la protección de los derechos de los trabajadores que utilicen estos servicios, pues se garantiza el respeto de los derechos del trabajador desde la fase previa a ser contratado.

El Convenio núm. 181 se aplica a todas las agencias de empleo privadas y a todas las categorías de trabajadores y ramas de actividad económica, excepto a la gente de mar.

El reclutamiento y colocación de la gente de mar tiene una reglamentación propia recopilada actualmente en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) que codifica todas las normas internacionales del trabajo para la gente de mar.

Los países que ratifiquen el Convenio núm. 181 podrán, en determinadas circunstancias y previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, prohibir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores.

Un sistema de licencias o autorizaciones establece 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 práctica nacionales.

Además, la recomendación núm. 188 establece que junto con la legislación aplicable, ésta se deberá complementar con otras normas técnicas, directrices, códigos de deontología, procedimientos de autocontrol u otros medios que sean conformes a la práctica nacional.

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores está especialmente previsto por el Convenio núm. 181 y debe efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de

conformidad con la legislación y las prácticas nacionales; los datos que se soliciten deben limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión, y a cualquier otra información directamente pertinente.

Se acepta que estas agencias de empleo privadas tengan fines lucrativos, pero siempre y cuando no se cobre a los trabajadores ni directa ni indirectamente ningún tipo de honorario o tarifa. Ahora bien, se podrá autorizar el cobro a determinadas categorías de trabajadores por algunos servicios prestados, previa consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores.

Ni el Convenio núm. 181 ni la Recomendación núm. 188 limitan la retribución a recibir por las agencias, tema que debe ser regulado por las autoridades nacionales en consulta con los interlocutores sociales. La autoridad competente deberá establecer sistemas de cooperación entre los servicios de empleo público y las agencias de empleo privadas.

La relación de cooperación prevé que las agencias de empleo privadas faciliten a los servicios públicos de empleo toda la información que precisen, también promueve el intercambio de anuncios de puestos vacantes, la formación profesional o la organización de consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.

Asimismo se habrá de facilitar la prestación de servicios especiales o la implementación de programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo; entre otros, el establecimiento de convenios entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas para la inserción de los desempleados de larga duración, según surge de la Recomendación núm. 188.

Por último, para que exista un buen funcionamiento de las agencias de empleo privadas en el que se respeten los derechos de los solicitantes de empleo, es imprescindible el establecimiento de un adecuado procedimiento sancionador que incluya mecanismos adecuados para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

## **CAPITULO IV**

### **DERECHO COMPARADO SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO**

La palabra “comparado”, gramaticalmente, es el participio pasado del verbo comparar y, comparar, del latín comparare, que significa: “fijar la atención en dos o más objetos para descubrir sus relaciones o estimar sus diferencias o semejanzas”.<sup>105</sup>

Con dicha referencia, por derecho comparado debe entenderse el método de estudio de la ciencia jurídica que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos legales, tanto internacionales como nacionales, para los mismos casos planteados.

En el presente capítulo, se ha efectuado un análisis sobre cómo en otras legislaciones a nivel internacional, se encuentra regulado el funcionamiento de las agencias privadas de colocación de empleo, para así ubicar nuestra regulación en el marco del contexto planteado.

Lo que se pretende demostrar con la investigación es la necesidad que existe de acoplar nuestra legislación con la legislación internacional, a efecto de brindar a la población salvadoreña un eficiente modelo de intermediación, en el amplio manejo del mercado laboral.

En El Salvador, no se cuenta con disposiciones legales que regulen todo lo concerniente al tema de las agencias privadas de colocación de empleo, es por esa razón, que en el presente capítulo, no se brinda una comparación de la legislación nacional con la legislación de los países que a continuación se

---

<sup>105</sup> Diccionario de la Lengua Española, 2012.

estudiarán. Debido a lo anterior, solamente se realizará al final un comentario general.

## **4.1 Legislación en España**

En España, se puede hacer referencia a dos tipos de agencias de colocación. En primer lugar, encontramos a las agencias de colocación propiamente tal; y en segundo lugar, a las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, las cuales desarrollaremos a continuación.

### **4.1.1 Definiciones**

Agencias de colocación son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso colaboración, con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.<sup>106</sup>

#### **4.1.1.1 Agencia de colocación como entidad colaboradora de los servicios públicos de empleo**

Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, pudiendo recibir financiación de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración.

---

<sup>106</sup> Real Decreto 1796/2010, *Regulación de las Agencias*, artículo 2.1 (véase cap. 2, n. 82)

Los servicios públicos de empleo podrán suscribir convenios con las agencias que hayan sido autorizadas para operar en su ámbito territorial.

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá suscribir convenios con las agencias de colocación que hayan sido autorizadas para actuar en los ámbitos territoriales en los que no se haya producido el traspaso de competencias en materia de intermediación laboral a las Comunidades Autónomas.

En estos supuestos, la competencia para la firma de los convenios recaerá en la persona titular de la Dirección General del Organismo.<sup>107</sup>

#### **4.1.2 Registro y Funcionamiento**

Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación, deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando pretendan realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades Autónomas, o del servicio equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa comunidad.

La autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español.<sup>108</sup>

El procedimiento para la concesión de la autorización de las agencias es el siguiente:<sup>109</sup>

- a) Presentación de solicitud en formato electrónico a la entidad correspondiente;

---

<sup>107</sup> *Ibíd.* Artículo 16.

<sup>108</sup> *Ibíd.* Artículo 3.1.

<sup>109</sup> *Ibíd.* Artículo 9.

- b) A la solicitud se le debe anexar la Memoria-proyecto técnico y de gestión;
- c) Declaración de que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social. En el caso de tratarse de una persona jurídica, que la entidad está debidamente constituida e inscrita en el registro correspondiente; y,
- d) No hallarse inmersa en circunstancia alguna de las que prohíben contratar con la Administración, conforme a lo dispuesto en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

El Servicio Público de Empleo competente dictará resolución concediendo o denegando la autorización en el plazo máximo de tres meses. En el caso de que la autorización corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, resolverá la persona titular de la Dirección General del organismo.<sup>110</sup>

#### **4.1.3 Vigencia de la autorización**

La autorización tendrá una vigencia inicial de cinco años, y se podrá prorrogar después de forma indefinida.<sup>111</sup>

#### **4.1.4 Renovación de la autorización**

Antes de finalizar la vigencia inicial de la autorización, los servicios públicos de empleo comprobarán que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento, y que no concurre ninguna de las causas de extinción de la autorización, en cuyo caso se producirá su renovación automática.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> *Ibíd.* Artículo 11.1.

<sup>111</sup> *Ibíd.* Artículo 12.

<sup>112</sup> *Ibíd.* Artículo 12.

#### **4.1.5 Extinción de la autorización**

La autorización se extinguirá por:<sup>113</sup>

- a) Por incumplimiento por parte de la agencia de colocación de cualquiera de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente establecidos;
- b) Por inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a la declaración responsable, descubierta tras la concesión de la autorización; y,
- c) Por renuncia o cierre de los centros de trabajo.

#### **4.1.6 Obligaciones**

Las obligaciones de las agencias de colocación son las siguientes:<sup>114</sup>

- a) Estar previamente autorizadas por el Servicio Público de Empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización;
- b) Solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación;
- c) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios;
- d) Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo;
- e) Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos;
- f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida;
- g) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas;

---

<sup>113</sup> *Ibíd.* Artículo 14.

<sup>114</sup> *Ibíd.* Artículo 5.

- h) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social;
- i) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad;
- j) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido;
- k) Estar sujeta a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control;
- l) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, en los términos que se indiquen por el servicio público de empleo que concede la autorización, la condición de autorizada y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre;
- m) Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo;
- n) Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior; y,
- o) Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

#### **4.1.6.1 Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo**

Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, además de cumplir con las obligaciones mencionadas en el subtema anterior, deberán desarrollar su actividad con sujeción a lo establecido en el convenio de colaboración, estando obligadas específicamente a:<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup> *Ibíd.* Artículo 17.

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

b) Comunicar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo.

Tal comunicación se realizará a los efectos de la valoración, por parte de los servicios públicos de empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que, en su caso, procedan;

c) Realizar las acciones objeto del convenio de colaboración en los términos y condiciones señalados en el mismo;

d) Estar sujetas a las acciones que pudieran realizar los servicios públicos de empleo con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio de colaboración, en lo que se refiera a datos, documentación e información;

e) Garantizar a las personas trabajadoras y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios; y,

f) En caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, deberán realizar al menos un cuarenta por ciento de su actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo; en caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, deberán acreditar que realizan al menos un diez por ciento de actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo.

#### 4.1.7 Infracciones y Sanciones

El régimen de infracciones y sanciones será el contemplado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, del 4 de agosto de 2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.<sup>116</sup>

Estas infracciones y sanciones se encuentran reguladas en la Sección 3.a del anterior decreto, referente a las “Infracciones en Materia de Empleo: Subsección 1.a: Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional”, la cual establece lo siguiente:<sup>117</sup>

##### Infracciones leves

Son infracciones leves:

1. No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación;
2. No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación; y,
3. La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

##### Infracciones graves

Son infracciones graves:

1. No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo;

---

<sup>116</sup> *Ibíd.* Artículo 15.

<sup>117</sup> Real Decreto 5/2000, *Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000), artículos 14-16, <http://www.boe.es/boe/dias/2000/08/08/pdfs/A28285-28300.pdf>.

2. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el Art. 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;
3. El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional;
4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación; y,
5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación.

#### Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo;
2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado;
3. Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de

empleo o formación profesional ocupacional ajenas al régimen económico de la Seguridad Social; y,

4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas, o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, y de la formación profesional ocupacional concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

#### **4.1.8 Organismo contralor**

En España, el organismo competente para autorizar el registro y ejercer la supervisión sobre las agencias de colocación, es el Servicio Público de Empleo Estatal.

## **4.2 Legislación en Uruguay**

### **4.2.1 Definición**

Para este país suramericano, “agencia de empleo privada” es 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:<sup>118</sup>

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; y,

---

<sup>118</sup> Decreto 137/016, *Reglamentación del Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y derogación del Decreto 384/979* (Uruguay: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016), artículo 1, <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/137-2016>.

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.

#### **4.2.2 Registro y Funcionamiento**

Las agencias mencionadas anteriormente, se deberán inscribir en el Registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Dirección Nacional de Empleo, y así obtener la licencia habilitante respectiva.

Para solicitar la inscripción en el Registro y la licencia habilitante, las empresas deberán presentar la documentación siguiente:<sup>119</sup>

- a) Formulario de solicitud de inscripción;
- b) Estatuto en caso de Sociedades;
- c) Certificado Único vigente expedido por el Banco de Previsión Social;
- d) Certificado vigente expedido por la Dirección General Impositiva;
- e) Planilla de Control de Trabajo o Libro de Registro Laboral (Certificado de aceptación para el caso de presentación por medio electrónico);
- f) Póliza vigente contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo a su actividad; y,
- g) Certificación notarial que acredite que dispone de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como agencia de empleo privada.

---

<sup>119</sup> *Ibíd.* Artículo 3.

### **4.2.3 Vencimiento de la licencia habilitante**

La licencia habilitante caducará al finalizar el año desde la fecha de su emisión.<sup>120</sup>

Las agencias de empleo privadas que en el plazo de un año no hayan tenido actividad serán dadas de baja del Registro de oficio.<sup>121</sup>

### **4.2.4 Renovación de la licencia habilitante**

Para renovar la licencia habilitante, las agencias de empleo privadas deberán, además de acreditar los extremos exigidos en el apartado anterior, estar al día con los informes anuales siguientes:

- a) Puestos demandados por los empleadores;
- b) Postulaciones de empleo; y,
- c) Colocaciones efectuadas.<sup>122</sup>

### **4.2.5 Causales de suspensión de la licencia habilitante**

- 1) Las agencias de empleo privadas que no hayan renovado la licencia, serán intimadas por medio idóneo para que procedan a regularizar su situación en un plazo de 10 días hábiles, vencidos los cuales se les suspenderá de oficio su inscripción en el Registro;<sup>123</sup>
- 2) Se podrá suspender o suprimir la licencia habilitante y la inscripción en el Registro, cuando se realice cualquier hecho que pueda presumir la existencia de una infracción o incumplimiento de las disposiciones legales

---

<sup>120</sup> *Ibíd.* Artículo 6 inciso 1.

<sup>121</sup> *Ibíd.* Artículo 10.

<sup>122</sup> *Ibíd.* Artículo 4.

<sup>123</sup> *Ibíd.* Artículo 7.

o reglamentarias que regulan el funcionamiento de las empresas de empleo privadas;<sup>124</sup> y,

- 3) En caso que la agencia de empleo privada no cumpliera con la obligación de contar con un local o establecimiento adecuado para la realización de las actividades propias de su giro, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo, procederá a intimar a la agencia para que ésta regularice en el plazo de quince días hábiles lo incumplido; vencido ese plazo sin que se diera cumplimiento a lo prescrito, se procederá sin más trámite a la suspensión de la misma en el Registro.<sup>125</sup>

#### **4.2.6 Obligaciones**

1) Las agencias de empleo privadas quedan obligadas a facilitar, en cualquier momento, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, información referente a:

- a) Procedimientos de colocación implementados;
- b) Nómina del personal técnico interviniente en el procedimiento de colocación o selección;
- c) Métodos de selección de personal utilizado; y,
- d) Todo otro tipo de información relativa a la colocación.<sup>126</sup>

2) Deberán contar con un local o establecimiento adecuado para la realización de las actividades propias de su giro, que se identificará de tal forma que permita el fácil acceso a los usuarios y a los organismos estatales de contralor.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> *Ibíd.* Artículo 6 inciso 2.

<sup>125</sup> *Ibíd.* Artículo 11 inciso 2.

<sup>126</sup> *Ibíd.* Artículo 9.

<sup>127</sup> *Ibíd.* Artículo 11 inciso 1.

3) Tratar 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.<sup>128</sup>

4) El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las Agencias de Empleo Privadas deberá:<sup>129</sup>

a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores; y,

b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

#### **4.2.7 Prohibiciones**

a) El cobro al trabajador, de manera directa o indirecta, total o parcial, de cualquier tipo de honorarios, tarifas o gastos vinculados a la intermediación, o para su postulación o colocación en empresas, así como la imposición de cláusulas de exclusividad;

b) La subcontratación de terceros para la prestación de los servicios objeto de habilitación concedida por la Dirección Nacional de Empleo; y,

c) Poner trabajadores a disposición de una empresa con el fin de reemplazar trabajadores en huelga.<sup>130</sup>

#### **4.2.8 Organismo contralor**

En Uruguay, el organismo competente para autorizar el registro y ejercer la supervisión sobre las agencias de empleo privada, es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Dirección Nacional de Empleo.

---

<sup>128</sup> *Ibíd.* Artículo 14 inciso 1.

<sup>129</sup> *Ibíd.* Artículo 17 inciso 1.

<sup>130</sup> *Ibíd.* Artículo 13.

Asimismo, es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, el encargado de aplicar las sanciones correspondientes en las que incurrieren las agencias.

### **4.3 Legislación en Perú**

#### **4.3.1 Definición**

En Perú, agencia privada de empleo es: Persona jurídica de derecho privado, independiente de las entidades públicas que interviene en el mercado de trabajo a efectos de vincular la demanda y la oferta de empleo, sin formar parte de las relaciones laborales que se pudieran establecer, entre el ofertante de empleo y el buscador de empleo.

No se considera Agencia Privada de Empleo a aquella persona jurídica que se limita a poner a disposición un espacio, en cualquier medio físico o virtual, de manera gratuita u onerosa, para la difusión de avisos de terceros.<sup>131</sup>

#### **4.3.2 Registro y Funcionamiento**

Para realizar actividades de colocación laboral, tanto en el territorio nacional como para el extranjero, es obligatorio inscribirse en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (RENAPE).<sup>132</sup>

Para la inscripción de tales agencias se requiere lo siguiente:<sup>133</sup>

- 1) Si el solicitante es persona natural, una copia simple del documento nacional de identidad vigente y/o carnet de extranjería. Si el solicitante es

---

<sup>131</sup> Decreto Supremo N° 020-2012-TR, *Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo* (Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Producción y Ministerio de Economía y Finanzas, 2012), artículo 2. 2.1, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/92118/107121/F764511307/PER92118.pdf>.

<sup>132</sup> *Ibíd.* Artículo 9.

<sup>133</sup> *Ibíd.* Artículo 10.

- persona jurídica, copia de la partida electrónica vigente de la constitución de la agencia privada de empleo inscrita en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) y sus modificaciones, emitida con una antigüedad no mayor de treinta días, así como una copia del documento de identidad vigente de su representante;
- 2) Declaración jurada del domicilio de la sede principal de la Agencia Privada de Empleo y sus establecimientos, conforme a la información contenida en el Registro Único del Contribuyente (RUC) de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT);
  - 3) Declaración jurada indicando que el solicitante (en caso de ser persona natural), los representantes legales, los apoderados, los accionistas, los asociados, el titular gerente, ni ningún trabajador de la agencia privada de empleo posee antecedentes por condena penal vinculada con la trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, estafa o falsificaciones; y,
  - 4) Recibo de pago de la tasa correspondiente.

#### **4.3.3. Vigencia del registro**

La inscripción en el RENAPE, tiene vigencia de dos años, a su vencimiento queda sin efecto de forma automática.<sup>134</sup>

#### **4.3.4 Renovación del registro**

Las agencias deben solicitar la renovación de su inscripción en el RENAPE, con treinta días de anticipación al vencimiento de su vigencia. Si al momento de solicitar la renovación, la agencia no hubiera variado la información presentada para su inscripción, el solicitante deberá adjuntar una declaración jurada indicando dicha circunstancia.

---

<sup>134</sup> *Ibíd.* Artículo 14.

En caso de existir variación, el solicitante deberá adjuntar la información correspondiente actualizando los datos necesarios y abonando la tasa correspondiente.<sup>135</sup>

#### **4.3.5 Causales de cancelación del registro**

a) Cuando se advierta que la información presentada al momento de solicitar la inscripción o renovación del registro no corresponde a la declarada, o cuando el órgano responsable del RENAPE determine la existencia de fraude o falsedad en los documentos, declaraciones o informaciones presentados por parte del administrado, sin perjuicio del inicio de las acciones legales que correspondan;

b) Cuando se advierta que algún representante legal, apoderado, accionista, titular gerente o trabajador de la agencia privada de empleo, tiene antecedentes penales relacionados con la trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, estafa o falsificaciones;

c) El cobro a los buscadores de empleo, sea en dinero, servicios o especie, antes, durante o después de la colocación laboral;

d) El descuento parcial o total de las remuneraciones o compensaciones del buscador de empleo colocado, realizadas por los empleadores a beneficio de la agencia;

e) La retención de los documentos de identidad personal, nacional o extranjero, objetos personales, objetos de valor o similares, de los buscadores de empleo;

---

<sup>135</sup> *Ibíd.* Artículo 14.

- f) La convocatoria de ofertas de empleo y/o la colocación laboral, que constituyan, en cualquier medida, un engaño para los buscadores de empleo o que encubran la trata de personas, tráfico de migrantes, el trabajo forzoso o trabajo infantil;
- g) Incurrir o mantener conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato en las ofertas de empleo;
- h) Otras causales establecidas por norma expresa.<sup>136</sup>

#### **4.3.6 Obligaciones**

Las agencias están obligadas a brindar igualdad de oportunidades a todos los buscadores de empleo. Están prohibidos los actos de discriminación y alteración de igualdad en el acceso al empleo.<sup>137</sup>

Así mismo, las agencias indicarán en las publicaciones sobre ofertas de empleo que efectúen por cualquier medio de difusión, el número de inscripción en el RENAPE y el domicilio de la agencia.<sup>138</sup>

Además, tienen las obligaciones siguientes:<sup>139</sup>

- a) Contar con personal adecuado para desarrollar el proceso de selección de los buscadores de empleo;
- b) Capacitar a su personal en detección de ofertas de empleo discriminatorias o que pudiesen estar vinculadas, en especial, con actos relativos a trata de personas, tráfico de migrantes, trabajos forzados o trabajo infantil;

---

<sup>136</sup> *Ibíd.* Artículo 15.

<sup>137</sup> *Ibíd.* Artículo 3. 3.2.

<sup>138</sup> *Ibíd.* Artículo 16.

<sup>139</sup> *Ibíd.* Artículo 8.

c) Tener el espacio adecuado para brindar el servicio, conforme a las normas vigentes de infraestructura, saneamiento, seguridad y salud en el trabajo;

d) Requerir a los buscadores de empleo información, únicamente, sobre sus datos personales, calificaciones profesionales y experiencia laboral. El tratamiento de dichos datos se efectúa en condiciones que protejan la intimidad personal y familiar y la vida privada de los buscadores de empleo.

En consecuencia, no se solicitarán o proporcionarán datos personales, tales como el estado civil, cantidad de hijos, estatura, peso, edad, afiliación sindical, tiempo de desempleo, situación financiera u otras, salvo que estén sustentadas de manera objetiva y razonable con el desempeño del empleo ofertado o solicitado según sea el caso;

e) Informar a los buscadores de empleo sobre las condiciones laborales esenciales o relevantes que presentan los ofertantes de empleo;

f) Informar a los buscadores de empleo y ofertantes de empleo sobre las normas de autorización para el trabajo de adolescentes;

g) Informar a los buscadores de empleo y ofertantes de empleo sobre las prohibiciones relativas a las ofertas de empleo discriminatorias y aquellas relacionadas con trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso o trabajo infantil;

h) No gestionar ofertas de empleo discriminatorias o que posean elementos que razonablemente podrían conllevar a prácticas relativas a trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso o trabajo infantil;

i) No contar con representantes legales, apoderados, accionistas, asociados, titular gerente, o trabajadores que tengan antecedentes por condena penal vinculada a trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, estafa o falsificaciones;

Las agencias que deseen realizar actividades de colocación laboral para el extranjero, además de las anteriores obligaciones, deberán:

j) Proporcionar a los buscadores de empleo la información de la oferta de empleo del exterior, la cual como mínimo debe contener:

j.1 Datos de la persona natural o jurídica ofertante del empleo;

j.2 País y dirección del centro de trabajo donde se realizará la labor;

j.3 Fecha de inicio y fecha de finalización del contrato;

j.4 La condiciones de transporte al país de destino y de retorno;

j.5 Condiciones de desplazamiento, alojamiento y subsistencia en el país donde realizará la labor;

j.6 Condiciones de vida tales como el idioma o idiomas oficiales del país de destino, costos de vida tales como el costo de alquiler de vivienda y de canasta básica, condiciones macroeconómicas tales como tasa de desempleo e inflación y clima;

j.7 Características propias del trabajo ofrecido y la labor a realizarse;

j.8 Condiciones del trabajo, remuneración a percibir y derechos laborales (gratificaciones, vacaciones, horario de trabajo, sistema previsional, seguro de vida, días de descanso, seguridad y salud en el trabajo y otros beneficios laborales); y,

j.9 Las causales de rescisión o resolución de contrato, en especial de despido por falta grave, y los efectos de estas formas de resolución.

k) Proporcionar información sobre el domicilio y teléfono de la embajada o consulado peruano del país de destino donde se realizará la labor, así como de la embajada o consulado del país de tránsito y en defecto de ambos, del más cercano;

- l) Difundir información contenida en instrumentos y medios públicos y privados sobre los derechos de los migrantes, especialmente del país de destino donde proviene la oferta de empleo;
- m) Entregar a los buscadores de empleo que hayan aceptado la oferta de trabajar en el extranjero, la carta de presentación y cualquier otra documentación pertinente de la persona jurídica o natural contratante del país de destino donde laborará, para la tramitación de la visa de trabajo correspondiente;
- n) Suscribir un Acuerdo de Información que consiste en un acuerdo de voluntades sobre la veracidad y suficiencia de la información proporcionada por ambas partes para la colocación; y,
- ñ) Remitir al órgano responsable del RENAPE, copia del contrato suscrito entre la empresa extranjera (ofertante de empleo) y el buscador de empleo que fue colocado.

#### **4.3.7 Prohibiciones**

- 1) Las ofertas de empleo que gestionen o publiquen las agencias no deben contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato;<sup>140</sup>
- 2) Queda prohibido realizar cobro alguno a los buscadores de empleo como consecuencia del servicio de colocación, así como condicionar la colocación a la adquisición de un bien o servicio;<sup>141</sup>
- 3) Colocar menores de edad, salvo cuando ello se realice dentro de los límites y autorizaciones establecidos en la normativa vigente; y,

---

<sup>140</sup> *Ibíd.* Artículo 3. 3.1.

<sup>141</sup> *Ibíd.* Artículo 6.

- 4) Realizar actividades vinculadas a la trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso o trabajo infantil.<sup>142</sup>

#### **4.3.8 Organismo contralor**

El órgano responsable del Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (RENAPE), es la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo o la dependencia que haga sus veces.<sup>143</sup>

### **4.4 Legislación en México**

#### **4.4.1 Definiciones**

En México, se pueden establecer dos clases de agencias de colocación<sup>144</sup>:

- a) Agencia de colocación de trabajadores con fines de lucro: Las personas físicas o morales de derecho privado, dedicadas a prestar el servicio de colocación de trabajadores y que obtienen por ello una retribución económica; y,
- b) Agencias privadas y oficiales de colocación de trabajadores sin fines lucrativos: Toda persona física o moral, dependencia u organismo oficial que preste el servicio de colocación de trabajadores, sin obtener por ello una retribución económica.

---

<sup>142</sup> *Ibíd.* Artículo 7.

<sup>143</sup> *Ibíd.* Artículo 2. 2.6.

<sup>144</sup> Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006), artículo 2. I-II, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.

## **4.4.2 Registro y Funcionamiento**

### **4.4.2.1 Registro y control de agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro**

La autorización y registro de funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro, así como la aprobación de sus tarifas, se deberán solicitar mediante la presentación del formato que emita la Secretaría.<sup>145</sup>

Para tales efectos, los interesados deberán proporcionar y presentar la información y documentación siguiente:<sup>146</sup>

- 1) Nombre, denominación o razón social del solicitante. Tratándose de personas morales deberán acompañar original o copia certificada del acta constitutiva, de sus reformas y del instrumento mediante el cual se acredite la personalidad jurídica de su representante;
- 2) Comprobante de Domicilio;<sup>147</sup>
- 3) Original y copia para cotejo de la constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes;
- 4) Registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su caso;
- 5) La tarifa que se pretende cobrar;
- 6) El contrato modelo que utilizará en la prestación de sus servicios, el cual contendrá la gratuidad a los solicitantes de empleo, naturaleza del trabajo y servicios que desarrollará el trabajador; y,<sup>148</sup>

---

<sup>145</sup> *Ibíd.* Artículo 4 inciso 1 y 23 inciso 1.

<sup>146</sup> *Ibíd.* Artículo 23.

<sup>147</sup> Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014), artículo 23. II, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014).

<sup>148</sup> *Ibíd.* artículo 23. VI.

- 7) Las agencias de colocación que recluten y seleccionen a trabajadores para empleos en el exterior, rendirán fianza o depósito por el monto que determine la Secretaría, para garantizar y en su caso sufragar, los gastos de repatriación.<sup>149</sup>

Las agencias de colocación con fines de lucro que requieran modificar su tarifa, deberán presentar su solicitud, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación a la fecha en que se desee hacer efectiva la nueva tarifa.

Dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, la Secretaría resolverá sobre el nuevo monto de la tarifa. De no emitir respuesta en dicho plazo, se tendrá por aprobada la modificación de la tarifa.<sup>150</sup>

#### **4.4.2.2 Registro y control de agencias oficiales y privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos**

Las agencias oficiales y privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, solamente deberán informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acerca de su constitución e inicio de funcionamiento, dentro de los 15 días hábiles siguientes de haber iniciado operaciones, para fines de registro y control, así como para que ésta coordine las acciones en la materia.<sup>151</sup>

Las agencias privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, que pretendan convertirse en agencias lucrativas, deberán solicitar la autorización y registro de funcionamiento, así como la aprobación de la tarifa respectiva, a la Secretaría.<sup>152</sup>

---

<sup>149</sup> *Ibíd.* artículo 23. VII.

<sup>150</sup> *Ibíd.* Artículo 28.

<sup>151</sup> *Ibíd.* Artículo 4 inciso 2 y 20 inciso 1.

<sup>152</sup> *Ibíd.* Artículo 22.

En el caso de que las agencias anteriores pretendan establecer sucursales, procederá la inscripción de dichas sucursales cuando se cumpla con los requisitos establecidos para las agencias oficiales y privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos y las agencias privadas de colocación de trabajadores con fines de lucro.<sup>153</sup>

#### **4.4.3 Procedimiento de registro y autorización ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

La Secretaría, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, resolverá acerca de la autorización de funcionamiento y registro y en su caso, aprobará la tarifa correspondiente. De las resoluciones que emita la Secretaría se hará llegar copia a las oficinas del Servicio Nacional del Empleo, según corresponda al domicilio del solicitante.<sup>154</sup>

Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos exigidos para las agencias privadas de colocación de trabajadores con fines de lucro, la Secretaría prevendrá al solicitante para que subsane las deficiencias detectadas. En todo caso, la prevención deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. El solicitante deberá subsanar las omisiones en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al de la notificación de la misma o, de lo contrario, se tendrá por no presentada la solicitud.<sup>155</sup>

Si la Secretaría no resuelve dentro del término de 15 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, se entenderá otorgada la autorización y registro de funcionamiento, así como la aprobación de la tarifa respectiva. A petición del

---

<sup>153</sup> *Ibíd.* Artículo 8 inciso 2.

<sup>154</sup> *Ibíd.* Artículo 24.

<sup>155</sup> *Ibíd.* Artículo 25.

interesado se deberá expedir constancia de tal circunstancia, dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud correspondiente.<sup>156</sup>

#### **4.4.4 Vigencia de la autorización**

La autorización de funcionamiento y registro de las agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro tendrá una vigencia de cinco años.<sup>157</sup>

#### **4.4.5 Renovación de la autorización**

Los interesados podrán solicitar que se prorrogue la vigencia de la autorización de funcionamiento y registro, por lo menos con quince días hábiles de anticipación a la fecha en que concluya la vigencia respectiva.<sup>158</sup>

#### **4.4.6 Proceso Sancionatorio: Causales de multa, suspensión, revocación y cancelación de la autorización**

Las violaciones a las disposiciones que regulan el servicio de colocación de trabajadores, se sancionarán en los siguientes términos:<sup>159</sup>

##### **I. Multa:**

a) De 50 a 1,500 veces el salario mínimo general, a las agencias de colocación de trabajadores que incurran en las infracciones siguientes: no presentar aviso del inicio de operaciones de sucursales; no proporcionar trimestralmente la información relativa a la participación en el mercado nacional; no indicar en la publicidad nombre, razón social, domicilio, teléfono, número de autorización y registro de funcionamiento; no dar aviso del cambio de domicilio, suspensión

---

<sup>156</sup> *Ibíd.* Artículo 26.

<sup>157</sup> *Ibíd.* Artículo 27 inciso 1.

<sup>158</sup> *Ibíd.* artículo 27 inciso 2.

<sup>159</sup> *Ibíd.* Artículo 33.

temporal de actividades y cierre definitivo; retención de documentos personales del trabajador solicitante de empleo; el uso indebido de la información proporcionada por los usuarios; no presentar aviso del inicio de operaciones, en el caso de las agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos;<sup>160</sup>

b) De 50 a 3,300 veces el salario mínimo general, a las agencias de colocación de trabajadores que incurran en las infracciones siguientes: cobrar a los empleadores por la prestación del servicio, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos; no solicitar la aprobación de la cuota de recuperación, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos; modificar la tarifa sin previa autorización de la Secretaría, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro;<sup>161</sup>

c) De 50 a 5,000 veces el salario mínimo general, a las agencias de colocación que incurran en las infracciones siguientes: la no obtención de la autorización y registro de funcionamiento, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro; cobrar por la prestación de servicios a los solicitantes de empleo; incurrir en conductas discriminatorias; no prestar servicios con dignidad a los solicitantes de empleo; no ser veraces en la publicidad e información dada a conocer a los solicitantes de empleo; no adoptar las medidas necesarias para el transporte y alojamiento de los trabajadores; no colocar la autorización y registro de funcionamiento en un lugar visible al público; no vigilar que el personal a su cargo se abstenga de realizar actos de hostigamiento sexual; no constatar la seriedad, solvencia, condiciones generales de trabajo en lo referente a vivienda, seguridad social y

---

<sup>160</sup> *Ibíd.* artículo 33. I lit. a).

<sup>161</sup> *Ibíd.* artículo 33. I lit. b).

repatriación del empleador ofertante; no constatar los tramites de visa o permiso de trabajo realizados por los solicitantes de empleo; no informar a los trabajadores sobre la protección consular y la ubicación de Embajadas o Consulados, a las que podrían acudir para hacer valer sus derechos; no sufragar los gastos de repatriación del trabajador, cuando se le hayan incumplido las condiciones de trabajo ofrecidas; efectuar cualquier cobro a los trabajadores solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios o especie; convenir con los empleadores, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores colocados; gestionar la realización de trámites vinculados con la expedición de pasaportes, visas o permisos de trabajo que en su caso requieran los trabajadores solicitantes de empleo; ofrecer un trabajo que no sea digno y decente; no solicitar la autorización, registro de funcionamiento y tarifa, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores sin fines de lucro que pretendan convertirse en agencias con fines de lucro; y,<sup>162</sup>

d) De 250 a 5,000 veces el salario mínimo general, a las agencias de colocación de trabajadores que no permitan la inspección y vigilancia de sus establecimientos.<sup>163</sup>

II. Suspensión temporal de la autorización de funcionamiento de la agencia de colocación, y

III. Revocación de la autorización de funcionamiento correspondiente y la cancelación del registro.

Se le aplicará la sanción de suspensión temporal de la autorización, que podrá ser de entre 5 y 30 días,<sup>164</sup> si aplicada alguna de las multas de 50 a 1,500

---

<sup>162</sup> *Ibíd.* artículo 33. I lit. c).

<sup>163</sup> *Ibíd.* artículo 33. I lit. d).

<sup>164</sup> *Ibíd.* Artículo 34.

veces el salario mínimo general a que se refiere el literal a), la agencia de colocación en un lapso de dos años, reincida en realizar las infracciones siguientes: cobrar a los solicitantes de empleo por la prestación de los servicios, realizar actos discriminatorios a los solicitantes de empleo, no ser veraces en la publicidad e información sobre las vacantes que se ofrecen a los solicitantes de empleo, no permitir que se realice la inspección y vigilancia de sus establecimientos, no vigilar que su personal a cargo se abstenga de realizar actos de hostigamiento sexual, convenir con los empleadores a los que presten el servicio, que sus honorarios sean descontados del salario de los trabajadores colocados, ofrecer un trabajo que no sea digno o decente.

Si aplicada la sanción de suspensión temporal de la autorización, se detecta una nueva infracción a las disposiciones que regulan el servicio de colocación de trabajadores, se procederá a revocar la autorización de funcionamiento y a cancelar el registro respectivo a las agencias de colocación de trabajadores.<sup>165</sup>

#### **4.4.7 Recurso de Revisión**

Contra las resoluciones que nieguen la autorización y registro de funcionamiento de las agencias de colocación, la aprobación de la tarifa, así como las que pongan fin al procedimiento administrativo sancionador, procederá la interposición del recurso de revisión ante la Secretaría, en la forma y términos previstos por la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.<sup>166</sup>

---

<sup>165</sup> *Ibíd.* Artículo 35.

<sup>166</sup> *Ibíd.* Artículo 36.

#### **4.4.8 Derechos**

- a) Las agencias de colocación de trabajadores podrán establecer sucursales;<sup>167</sup>
- b) Las agencias de colocación de trabajadores tienen derecho a solicitar a los usuarios del servicio, la información y documentación relativa a sus capacidades y conocimientos necesarios para gestionar la colocación o publicitar la oferta o demanda de empleo; y,<sup>168</sup>
- c) Las agencias privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, tienen derecho a establecer una cuota de recuperación para sufragar los gastos administrativos ocasionados por la prestación del servicio.<sup>169</sup>

#### **4.4.9 Obligaciones**

Las agencias de colocación de trabajadores estarán obligadas a:<sup>170</sup>

- a) Prestar sus servicios con pleno respeto a la dignidad de los trabajadores solicitantes de empleo, sin incurrir en conductas discriminatorias; así como participar en la integración de un sistema nacional de empleo;
- b) Proporcionar trimestralmente la información relativa a su participación en el mercado de trabajo nacional, o en la colocación de trabajadores mexicanos para un empleo concreto en el exterior, mediante las formas de registro estadístico que al efecto expida la Secretaría;
- c) Ser veraces en su publicidad e informar ampliamente a los solicitantes de empleo respecto de las vacantes que se ofrezcan, especificando las características y condiciones del empleo;

---

<sup>167</sup> *Ibíd.* Artículo 8 inciso 1.

<sup>168</sup> *Ibíd.* artículo 11 inciso 1.

<sup>169</sup> *Ibíd.* Artículo 21.

<sup>170</sup> *Ibíd.* Artículo 9.

- d) Indicar en la publicidad su nombre o razón social, domicilio, teléfono y el número de autorización y registro de funcionamiento;
- e) Dar aviso por escrito a la Secretaría, dentro de los 30 días siguientes, respecto del cambio de domicilio de la matriz o sucursales, la suspensión temporal de actividades o el cierre definitivo de la agencia o sucursales;
- f) Adoptar las medidas conducentes para que el transporte, alojamiento y alimentación para el traslado de los trabajadores que vayan a laborar en centros de trabajo que se encuentren a una distancia superior a 100 kilómetros de su residencia habitual y que este sea debidamente proporcionado sin costo alguno para ellos;
- g) Colocar la autorización y registro de funcionamiento en lugar visible para el público, así como la leyenda de que sus servicios son gratuitos para los trabajadores;<sup>171</sup>
- h) Permitir a las autoridades laborales la inspección y vigilancia de sus establecimientos, con el propósito de verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables al servicio de colocación de trabajadores;
- i) Vigilar que su personal se abstenga de realizar actos de hostigamiento sexual, así como conductas discriminatorias en agravio de los solicitantes de empleo;
- j) Las agencias de colocación de trabajadores que establezcan sucursales deberán presentar aviso a la Secretaría, dentro de los quince días siguientes a la fecha de inicio de operaciones de las sucursales;
- k) Las agencias de colocación de trabajadores están obligadas a hacer buen uso de la información y documentación que proporcionen los usuarios; y,
- l) Las agencias de colocación de trabajadores que pretendan establecer una cuota de recuperación, deberán solicitar a la Secretaría la aprobación, pero dichas cuotas no serán consideradas como retribuciones económicas.

---

<sup>171</sup> *Ibíd.* artículo 9. VI Bis.

#### 4.4.10 Prohibiciones

Queda prohibido a las agencias de colocación de trabajadores lo siguiente:<sup>172</sup>

- a) Efectuar cualquier cobro a los trabajadores solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios o especie, en forma directa o indirecta, incluyendo los gastos por difusión y propaganda de sus solicitudes de empleo, el costo de cursos de capacitación o adiestramiento o cualquier otro concepto análogo;
- b) Convenir directa o indirectamente con los empleadores a los que presten el servicio, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores colocados;
- c) Retener los documentos personales de los trabajadores solicitantes de empleo;<sup>173</sup>
- d) Gestionar por sí, o a través de intermediarios, la realización de trámites vinculados con la expedición de pasaportes, visas o permisos de trabajo que en su caso requieran los trabajadores solicitantes de empleo;<sup>174</sup>
- e) Ofrecer un trabajo que no sea digno o decente, o bien que no tutele la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores frente al patrono; una vacante inexistente; características o condiciones de empleo falsas; y<sup>175</sup>
- f) Cobrar a los empleadores por la prestación del servicio, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, salvo la cuota que se apruebe, en concepto de recuperación de gastos administrativos de la agencia.

---

<sup>172</sup> *Ibíd.* Artículo 10.

<sup>173</sup> *Ibíd.* artículo 10. II Bis.

<sup>174</sup> *Ibíd.* artículo 10. II Ter.

<sup>175</sup> *Ibíd.* artículo 10. III.

#### **4.4.11 Organismo contralor**

El organismo encargado de otorgar la autorización y establecer sanciones es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en cuanto a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones a las que están obligadas las agencias, el órgano encargado es la Inspección Federal del Trabajo, que contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las Entidades Federativas y del Distrito Federal.

### **4.5 Legislación en Colombia**

#### **4.5.1 Definiciones**

Se entiende por agencias de gestión y colocación de empleo, las personas jurídicas que ejercen las actividades de: registro de oferentes, demandantes y vacantes; orientación ocupacional a oferentes y demandantes; preselección; remisión y otro tipo de servicios.<sup>176</sup>

En Colombia se visualizan tres clases de agencias:<sup>177</sup>

- a) Agencias privadas lucrativas de gestión y colocación de empleo: Personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación percibiendo una utilidad;
- b) Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo: Personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad; y,

---

<sup>176</sup> Decreto No. 0722, *Prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral* (Colombia: Ministerio del Trabajo, 2013), artículo 31, file:///C:/Users/Blanca/Downloads/decreto\_0722\_de\_2013%20(1).pdf.

<sup>177</sup> *Ibíd.* Artículo 32.

- c) Agencias públicas de gestión y colocación de empleo: Entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

#### **4.5.2 Registro**

Las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de empleo como agencia de gestión y colocación, deberán indicar en la solicitud el lugar o lugares donde prestarán los servicios y acompañarán la solicitud con los documentos siguientes:<sup>178</sup>

- a) Copia del acto de constitución para personas de derecho privado o la disposición legal o reglamentaria, por la cual se establece como función de la persona de derecho público la labor de intermediación laboral;
- b) Certificado de existencia y representación legal;
- c) Reglamento de prestación de servicios;
- d) Póliza de seguro de cumplimiento de disposiciones legales a favor del Ministerio de Trabajo, por un valor asegurado de cien (100) salarios mínimos legales vigentes, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de las agencia de colocación de empleo;
- e) Poseer un Reglamento de Prestación de Servicios, el cual será aprobado por la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo, al momento de impartir la autorización a dicha agencia.<sup>179</sup>

#### **4.5.3 Derechos**

Las agencias que realicen labores de gestión y colocación de empleo podrán cobrar al demandante de mano de obra una comisión. Este cobro se hará por

---

<sup>178</sup> *Ibíd.* Artículo 33.

<sup>179</sup> *Ibíd.* Artículo 34.

una sola vez, al momento de la celebración del respectivo contrato de trabajo.<sup>180</sup>

Las agencias de colocación de empleo podrán cobrar por los servicios distintos de: registro de oferentes, demandantes y vacantes; orientación ocupacional a oferentes y demandantes; preselección y remisión, en los términos que les autorice el Ministerio del Trabajo en el Reglamento de Prestación de Servicios.<sup>181</sup>

#### **4.5.4 Obligaciones**

Las agencias de colocación de empleo quedan obligadas a:<sup>182</sup>

- a) Mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la obtención de la autorización;
- b) Solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación;
- c) Dar a conocer a los usuarios el Reglamento de Prestación de Servicios;
- d) Solicitar aprobación de las reformas al Reglamento de Prestación de Servicios al Ministerio del Trabajo;
- e) Prestar los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los trabajadores;
- f) Garantizar, en sus actuaciones los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo;
- g) Garantizar en el desarrollo de sus actividades, el cumplimiento de los principios de universalidad, confiabilidad, transparencia y calidad del Servicio Público de Empleo;

---

<sup>180</sup> *Ibíd.* Artículo 38.

<sup>181</sup> *Ibíd.* Artículo 39.

<sup>182</sup> *Ibíd.* Artículo 36.

- h) Prestar los servicios de gestión y colocación de empleo con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes y demandantes;
- i) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil ocupacional, académico y/o profesional requerido;
- j) Estar sujeta a las actuaciones de control e inspección que lleve a cabo el Ministerio de Trabajo de acuerdo con las normas vigentes;
- k) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de gestión y colocación tal condición, así como en los medios de promoción y divulgación de su actividad, mencionando el número del acto administrativo mediante el cual fue autorizada, y la pertenencia a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo;
- l) Disponer de un sistema informático para la operación y prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo;
- m) Presentar dentro de los primeros quince días del mes, los informes estadísticos sobre la gestión y colocación de empleo realizada en el mes anterior, al Ministerio del Trabajo;
- n) Actualizar anualmente la cuantía de la garantía, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente y remitir el correspondiente certificado de renovación y actualización de la póliza, dentro de los veinte días hábiles siguientes al aumento del salario mínimo;
- o) Remitir, dentro del primer mes de cada año, el certificado de existencia y representación legal expedido por la autoridad competente. Cuando haya una modificación en la representación legal de la agencia de colocación, se deberá remitir certificado en que conste dicha modificación, dentro de los veinte días hábiles a su registro; y,

- p) Remitir al Ministerio del Trabajo, las reformas estatutarias de las personas jurídicas autorizadas como agencia de colocación de empleo, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su adopción.

#### **4.5.5 Prohibiciones**

Queda prohibido a las agencias de colocación, lo siguiente:<sup>183</sup>

- a) Efectuar la prestación de los servicios en contradicción con lo dispuesto en las leyes y decretos o a lo autorizado por el Ministerio del Trabajo en el Reglamento de Prestación de Servicios aprobado para la correspondiente agencia de gestión y colocación;
- b) Cobrar a los usuarios de servicios de empleo una suma superior a las autorizadas en las leyes y decretos o por el Ministerio del Trabajo;
- c) Ofrecer condiciones de empleo falsas o engañosas; y,
- d) Prestar servicios de colocación para trabajos en el exterior sin contar con la autorización especial otorgada por el Ministerio del Trabajo.

#### **4.5.6 Organismo contralor**

El ente encargado de autorizar la prestación de servicios de empleo a las agencias de gestión y colocación de empleo, es el Ministerio del Trabajo, por medio de la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo.

#### **4.6 Legislación en El Salvador**

En este país, hablar sobre las agencias privadas de colocación de empleo se vuelve imposible, ya que la legislación existente es demasiado escasa; por tanto, no se cuenta con los preceptos jurídicos necesarios y pertinentes que proporcionen al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los parámetros

---

<sup>183</sup> *Ibíd.* Artículo 40.

necesarios para que éste pueda ejercer la función de control que se le establece en el Art. 67 inciso 2° de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior, debido a que no se cuenta con un Reglamento que establezca las directrices a seguir en lo que respecta al registro, autorización, funcionamiento, vigencia de la autorización, renovación de la autorización, derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones a las que pueden ser acreedoras estas agencias, por incurrir en el cometimiento de una infracción.

Es por ello que no se realiza la debida comparación de la legislación nacional con la legislación de los países anteriormente estudiados; no obstante, que tal comparación es el objetivo principal del presente capítulo.

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR, SEGÚN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO REALIZADA**

Con el presente capítulo, se establece la situación actual de las agencias privadas de colocación de empleo en el país, analizando así el marco jurídico nacional que regula su registro, funcionamiento y control.

Con ese objetivo, se analiza también la calidad, costo e importancia de las actividades que ejecutan las agencias de colocación y cómo éstas generan un impacto en el país.

Para ello, se entrevistó a las partes involucradas en el tema de investigación, ellas son: agencia de colocación de empleo, empresa usuaria, trabajador y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **5.1 Marco legal nacional aplicable a las agencias privadas de colocación de empleo**

En El Salvador el único cuerpo normativo que regula el tema de las agencias de colocación es la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que en el Art. 67 inciso 2° establece que: “Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo. El funcionamiento de las agencias privadas de colocación estará sujeto al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Si se comprobare que una agencia engaña a los interesados, se procederá al cierre de la misma y el infractor incurrirá en una multa de un mil hasta cinco mil colones, sin perjuicio de la acción penal a que tal hecho diere lugar”.

Es a raíz del artículo anterior, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

está facultado para crear un reglamento para a la supervisión y control de las agencias privadas de colocación en el país.

La Asamblea Legislativa no ha ratificado ningún convenio internacional referente a las agencias privadas de colocación de empleo.

## **5.2 Registro, control y legalidad de las formas de contratación de las agencias privadas de colocación de empleo**

No existe un registro formal de cuántas agencias privadas de colocación de empleo operan en el país. El MTPS posee únicamente un listado de un estudio realizado a través del observatorio del mercado laboral de cuáles son las agencias que operan en El Salvador. Este estudio contiene el nombre de las agencias de colocación y su forma de operar en el mercado laboral.

Esta falta de registro es debido a que estas agencias no están obligadas a registrarse ante el Ministerio, ya que no existe normativa legal que se los exija.

La única acción en pro del trabajador que realiza el MTPS, es asesorar a las personas que se avocan a ellos, para consultarles sobre determinadas agencias de colocación que reclutan personal.

En cuanto a la forma de contratación de las empresas usuarias con las agencias colocadoras, ésta dependerá de la necesidad de los servicios que requiera la empresa, puede ser una contratación por meses, años o simplemente se limitará a encontrar un determinado perfil solicitado por el empresario.

La agencia de colocación al momento de contratar con una empresa usuaria, solamente verifica la legalidad y credibilidad de esta empresa.

### **5.3 Actividades y calidad de los servicios ofertados por las agencias privadas de colocación de empleo**

En cuanto a las actividades que realizan las agencias de colocación, éstas se limitan básicamente a la intermediación laboral, realizando un reclutamiento de personal conforme a los perfiles proporcionados por el empresario.

Este reclutamiento puede ser a través de anuncios publicitarios (radio, televisión, revistas), periódicos, medios electrónicos como el internet, etc.; posteriormente, hacen la selección mediante las hojas de vida enviadas por los solicitantes de empleo y, como último paso, realizan la conexión del trabajador con la empresa contratante.

Otra actividad realizada por las agencias, es la de asesorar a los solicitantes de empleo en diferentes aspectos, algunos de ellos son: elaboración correcta de currículum vitae, demostración de una buena presentación personal, logro de un buen desempeño en las entrevistas de trabajo, identificación de las habilidades y destrezas que posee cada persona, entre otros.

Para las empresas usuarias, la actividad que realiza la agencia colocadora es básicamente la de proporcionar una base de datos de los perfiles que ellos necesitan, para cubrir las plazas disponibles en sus empresas. Posteriormente, es la empresa usuaria la que se contacta con el trabajador para realizar las pruebas respectivas y así lograr una contratación.

En opinión de los solicitantes de empleo, las actividades que realizan las agencias de colocación son: informar acerca de las diferentes plazas de trabajo disponibles en las empresas a su cargo, recepción de currículums, asesoría del puesto de trabajo a aplicar según el perfil académico, habilidades y conocimientos; y acompañamiento desde el proceso de selección hasta la colocación en la empresa usuaria.

La calidad de los servicios brindados por las agencias colocadoras, se medirá en base a los resultados obtenidos en la contratación de personal; si de cien personas entrevistadas de la base de datos, se contratan sesenta, la estadística dice que la calidad es buena, porque a través de la información obtenida de la base de datos de la agencia colocadora, se logró un número considerable de empleos.

De igual forma sucede en el caso de los trabajadores que hacen uso de los servicios de las agencias colocadoras, ya que la calidad la medirán de acuerdo a si éstos fueron contactados y posteriormente contratados por la empresa usuaria. Además, evalúan la calidad de estas agencias por el trato recibido en todo el proceso de orientación, reclutamiento y selección.

#### **5.4 Costo de los servicios proporcionados por las agencias privadas de colocación de empleo**

El cobro que la agencia privada de colocación de empleo realiza por los servicios brindados a la empresa usuaria varía, pues algunas agencias le cobran a la empresa la misma cantidad que ésta le pretende pagar al trabajador en concepto de salario.

Por ejemplo, la empresa usuaria requiere contratar un gerente administrativo y el salario ofrecido para esta plaza es de mil dólares mensuales. La agencia recibirá entonces la cantidad de mil dólares por colocar al trabajador en dicha empresa.

El costo por el servicio de colocación, lo adquiere la empresa usuaria por regla general; pero según información obtenida del MTPS y por una agencia de colocación de empleo, si bien es cierto, dicho costo lo absorbe la empresa usuaria, estas dos entidades tienen conocimiento que algunas empresas,

posteriormente, le descuentan al trabajador el monto en que incurrió para contratarlo por medio de una agencia colocadora.

Por último, según información obtenida por un trabajador que utilizó los servicios de una agencia de colocación, no se proporciona ninguna cantidad de dinero por los servicios recibidos de la agencia colocadora.

## **5.5 Derechos y deberes entre las partes involucradas en el proceso de colocación: agencia colocadora, empresa usuaria, trabajador y Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

### **5.5.1 Derechos de los trabajadores ante la agencia de colocación**

- a) Ser tratados con dignidad y respeto por la agencia de colocación.
- b) Al resguardo de la información que administra y comparte la agencia de colocación.
- c) A ser informado en todo momento sobre el proceso de colocación y contratación.
- d) A la gratuidad del servicio de colocación.

### **5.5.2 Derechos de la agencia de colocación ante el trabajador**

- a) A que la información que proporciona el trabajador a la agencia de colocación sea veraz.
- b) A ser tratados con dignidad y respeto por el solicitante de empleo.

### **5.5.3 Derechos de la empresa usuaria ante el trabajador**

- a) A la veracidad de la información proporcionada en el proceso de selección y colocación.
- b) Al cumplimiento del contrato de trabajo celebrado, una vez finalizado el proceso de colocación.

- c) A ser tratados con dignidad y respeto por el solicitante de empleo.

#### **5.5.4 Derechos del trabajador ante la empresa usuaria**

- a) Ser tratado con dignidad y respeto.
- b) A la veracidad de las condiciones del trabajo ofertado por la empresa usuaria en el proceso de colocación.
- c) No sufrir ningún tipo de discriminación durante el proceso de contratación.
- d) No sufrir descuentos por su contratación, al haber utilizado los servicios de una agencia de colocación.

#### **5.5.5 Derechos de la empresa usuaria ante la agencia de colocación**

- a) Recibir servicios de excelente calidad.
- b) Ser informado de los avances del proceso de selección.
- c) Ser tratado de manera digna, cordial y profesional.

#### **5.5.6 Derechos de la agencia de colocación ante la empresa usuaria**

- a) Recibir con puntualidad el pago por los servicios brindados.
- b) Ser tratado de manera digna, cordial y profesional.

#### **5.5.7 Deberes del trabajador ante la agencia de colocación**

- a) Proporcionar información precisa y veraz para su efectiva colocación.
- b) Mantener actualizado su currículum.
- c) Tratar con dignidad y respeto al personal de la agencia de colocación.

#### **5.5.8 Deberes de la agencia de colocación ante el trabajador**

- a) Proporcionar un servicio de colocación de forma gratuita.
- b) Tratar al solicitante de empleo con respeto y dignidad.

- c) Informar al solicitante de empleo sobre los avances del proceso de colocación.
- d) Garantizar la confidencialidad de la información personal del solicitante de empleo.

#### **5.5.9 Deberes de la empresa usuaria ante el trabajador**

- a) Tratar con igualdad a los trabajadores, sin importar la forma de colocación que éste utilizó para obtener el empleo.
- b) No realizar ningún tipo de discriminación durante el proceso de contratación.
- c) Respetar el derecho de gratuidad del servicio de colocación.

#### **5.5.10 Deberes del trabajador ante la empresa usuaria**

- a) Proporcionar información veraz en el proceso de selección, colocación y contratación.
- b) Cumplir con el contrato de trabajo celebrado, una vez finalizado el proceso de colocación.
- c) Tratar con dignidad y respeto al empleador.

#### **5.5.11 Deberes de la agencia de colocación ante la empresa usuaria**

- a) Proporcionar a la empresa usuaria el personal que cumpla con las características y perfiles solicitados en el servicio de selección y colocación.
- b) Proporcionar sus servicios con excelente calidad y de forma oportuna.

#### **5.5.12 Deberes de la empresa usuaria ante la agencia de colocación**

- a) Cancelar la cuota pactada a la agencia por la prestación de sus servicios.

- b) Respetar el derecho que posee el trabajador de la gratuidad del servicio de colocación.

## **5.6 Relación entre las partes involucradas en el proceso de colocación: agencia colocadora, empresa usuaria, trabajador y Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

### **5.6.1 Relación entre la agencia de colocación y la empresa usuaria**

La relación de la agencia de colocación con la empresa usuaria es la de ser un intermediario, pues la agencia contacta a los solicitantes de empleo que reúnen las características de los perfiles solicitados por la empresa usuaria y luego se los proporciona a ésta para que verifique la información, realice las pruebas pertinentes y así finalizar con la posible contratación de los trabajadores.

Se puede decir que la naturaleza de esta relación es de carácter mercantil, debido a que la agencia de colocación le cobra una cantidad de dinero a la empresa y a cambio ésta le proporciona una base de datos de los posibles candidatos al puesto de trabajo. Todo esto se realiza mediante una carta de aprobación de servicios.

### **5.6.2 Relación entre el trabajador y la agencia de colocación**

La relación con la agencia de colocación comienza desde el momento de la presentación del Currículum del trabajador, ya sea personalmente en las instalaciones de la agencia colocadora, o por vía electrónica, en el sitio web de la agencia; y culmina en el instante que el trabajador es contratado por la empresa usuaria.

### **5.6.3 Relación entre el trabajador y la empresa usuaria**

La relación con la empresa usuaria comienza cuando ésta se pone en contacto con el trabajador, que es un posible candidato a ser contratado de acuerdo al perfil requerido. Cuando el solicitante de empleo es efectivamente contratado, no se puede determinar la terminación de la relación laboral, ya que eso dependerá de ciertos factores, tanto del trabajador como de la empresa. En el caso de que el trabajador es descartado por la empresa usuaria para la plaza solicitada, en ese momento concluye la relación entre ambos.

### **5.6.4 Relación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el trabajador**

En cuanto a los servicios de selección y colocación que recibe el trabajador por una agencia de colocación, en ese momento no existe una relación entre estos, pues el MTPS no tiene conocimiento de los trabajadores que son colocados mediante las agencias de colocación de empleo, lo único que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es asesorar a los trabajadores que llegan a consultar sobre si una agencia determinada es colocadora de empleo. Una vez que el trabajador es contratado por la empresa usuaria, ya existe una relación entre ellos, por medio del contrato laboral celebrado.

### **5.6.5 Relación entre la agencia colocadora y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

La única relación que existe entre éstos, es que algunas agencias de colocación se acercan al MTPS cuando alguna empresa usuaria les ha solicitado ciertos perfiles y no han sido encontrados por todos sus medios, con el fin de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda encontrar estos perfiles y los ponga en contacto con la empresa usuaria.

### **5.6.6 Relación entre la empresa usuaria y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

La relación de la empresa usuaria con el MTPS nace desde el momento que ésta celebra un contrato de trabajo escrito y bajo los parámetros de la normativa laboral vigente con el solicitante de empleo, pues la empresa usuaria tiene la obligación de inscribir los contratos laborales celebrados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, el MTPS tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, en esa relación de trabajo.

### **5.7 Importancia o utilidad de la existencia de agencias privadas de colocación de empleo**

Estas agencias son de gran importancia, pues les brindan mayores oportunidades a los trabajadores para poder encontrar un empleo y le ahorran tiempo, pues el trabajador presenta o envía su currículum a una agencia y ésta, como tiene contacto con varias empresas usuarias, verifica en cuál de estas empresas lo puede colocar.

Asimismo, son importantes para la empresa usuaria por ahorrarles tiempo y gastos extras, en razón de que ellos solo contratan con la agencia que les proporcionen las personas que cumplan con los perfiles solicitados y a cambio de ello les cancelan la cuota o comisión pactada, ya que si la colocación se realizara directamente por la empresa, tendrían que contar con un Departamento de Recursos Humanos que se encargue de la recolección y revisión de los currículums y entrevistas de las personas solicitadas.

Estas agencias, en su mayoría, son un medio para el desarrollo profesional de los jóvenes, ya que impulsan el talento de este segmento de la población. Así que, su actividad es sumamente importante para la reducción de la tasa de desempleo en el mercado laboral salvadoreño.

### **5.8 Impacto de los servicios que brindan las agencias privadas de colocación de empleo, en la disminución de la tasa de desempleo existente en el país**

Definitivamente los servicios de colocación que brindan las agencias tienen un impacto importante en la disminución de la tasa de desempleo en el país; pero actualmente no es posible establecer el porcentaje de disminución, debido a que las agencias de colocación no están obligadas a reportar al MTPS la cantidad de colocaciones que realizan, por la falta de un reglamento o ley que proporcione los parámetros para el funcionamiento y control de estas agencias.

**CAPITULO VI**

**PROPUESTA DE CONTENIDO DE REGLAMENTO PARA EL  
FUNCIONAMIENTO DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION  
DE EMPLEO CON FINES DE LUCRO EN EL SALVADOR**

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**OBJETO**

Art.1.- El presente Reglamento tiene por objeto, desarrollar, facilitar y asegurar la aplicación del control sobre las agencias privadas de colocación de empleo, reguladas en el Art. 67, inciso segundo, de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

**DEFINICIONES**

Art. 2.- En el texto de este Reglamento podrán usarse las siguientes definiciones:

- a) Agencia privada de colocación: Persona jurídica independiente de las entidades públicas, que realizan actividades de intermediación laboral a efectos de vincular la demanda y la oferta de empleo, sin formar parte de las relaciones laborales que se pudieran establecer, entre el ofertante de empleo y el buscador de empleo;
- b) Empresa usuaria: Entidad que requiere los servicios de una agencia de colocación, para el reclutamiento de personal de acuerdo a las características y perfiles proporcionados, con el objetivo de una posible contratación laboral;

- c) Solicitante de empleo: Trabajador que acude a una agencia de colocación a fin de ser colocado en una empresa;
- d) Ministerio: Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y,
- e) Departamento: Departamento Nacional de Empleo.

## **NATURALEZA JURÍDICA**

Art.3.- Las agencias privadas de colocación de empleo serán sociedades anónimas, domiciliadas en El Salvador; y podrán realizar actividades de colocación de personas dentro y fuera del territorio nacional.

## **COMPETENCIA**

Art.4.- El Ministerio tendrá competencia en todo el territorio nacional en materia de gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo. Así mismo, es el responsable del control y supervisión de las agencias de colocación de empleo, mediante el Departamento Nacional de Empleo.

Las agencias privadas de colocación de empleo con fines de lucro que desarrollen acciones de vinculación para colocar trabajadores dentro y fuera del territorio nacional, estarán sujetas a las disposiciones de este Reglamento.

## **TÍTULO II**

### **CAPÍTULO I**

#### **CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

##### **CONSTITUCIÓN**

Art. 5.- La agencia privada de colocación de empleo que desee funcionar como tal, deberá estar constituida e inscrita como una sociedad anónima en el Registro de Comercio.

## **FUNCIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN**

Art. 6.- Las agencias privadas de colocación analizarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados.

Las agencias también podrán desarrollar actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

## **AUTORIZACIÓN**

Art. 7.- Las personas jurídicas que deseen actuar como agencias privadas de colocación deberán obtener autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio del Departamento Nacional de Empleo.

## **CAPÍTULO II**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN, AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y EXTINCIÓN**

## **REQUISITOS DE LA SOLICITUD**

Art.8.- 1. El procedimiento para otorgar la autorización como agencia privada de colocación, se iniciará con la solicitud presentada al Departamento Nacional de Empleo, haciendo constar los datos siguientes:

- a) Identificación de la agencia solicitante;
- b) Denominación o razón social de la agencia;
- c) Domicilio de la agencia;
- d) Número de Identificación Tributaria; y,

e) Ubicación de los centros de trabajo o sucursales donde realizarán sus actividades.

2. La solicitud se podrá presentar de forma física y por los medios electrónicos establecidos para tales efectos, dirigida al Departamento Nacional de Empleo, a quien corresponderá conceder la autorización.

3. A la solicitud se deberá anexar lo siguiente:

a) Memoria de trabajo, en la cual se deberá especificar la actividad a realizar;

b) Reglamento interno de la agencia;

c) Escritura de constitución de la sociedad, debidamente inscrita en el Registro de Comercio;

d) Constancia de solvencia con la administración tributaria; y,

e) Para el caso de las agencias de colocación de trabajadores en el extranjero, deben presentar fianza o depósito por el monto que determine el Departamento Nacional de Empleo, para garantizar y en su caso sufragar, los gastos de repatriación que correspondan de aquellos trabajadores a los que se les haya incumplido las condiciones de trabajo ofrecidas.

### **PLAZO PARA RESOLVER**

Art.9.- Presentada la solicitud en el Departamento, éste tendrá treinta días hábiles para conceder o denegar la autorización, previo análisis de los documentos presentados.

### **PRÓRROGA DEL PLAZO**

Art.10.- Si en el período anteriormente establecido, el Departamento considera que es necesario una prórroga para recabar más información y así conceder

o denegar la autorización solicitada, lo notificará así a la entidad solicitante, con al menos cinco días hábiles anteriores al vencimiento del plazo.

Esta prórroga será por un máximo de treinta días hábiles y solo se aplicará por una vez.

### **SILENCIO ADMINISTRATIVO**

Art.11.- Si vencidos los treinta días hábiles del plazo a los que se refiere el artículo anterior o los días hábiles de la prórroga, si es que aplica, el Departamento Nacional de Empleo no pronunciare resolución sobre la autorización o denegación de la solicitud, ésta se tendrá por aceptada y se procederá a su registro, con todos los efectos de ley.

### **VIGENCIA DE LA AUTORIZACIÓN**

Art.12.- La autorización para el funcionamiento de la agencia privada de colocación tendrá una vigencia inicial de tres años, y se podrá prorrogar de forma indefinida.

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Art.13.- El Departamento Nacional de Empleo realizará un seguimiento y evaluación de las actividades de las agencias autorizadas que operen en el territorio nacional. El Departamento llevará a cabo la debida coordinación de estas acciones de seguimiento y evaluación a través de los órganos e instrumentos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para hacer efectivo el inciso anterior, la Dirección General de Previsión Social deberá aprobar, a propuesta del Departamento Nacional de Empleo, los manuales, instructivos y/o formularios, en los cuales se detallen específicamente los procesos y métodos de seguimiento y evaluación.

## **AMPLIACION DE LA AUTORIZACION**

Art.14.- La agencia de colocación que pretenda solicitar la renovación de su inscripción, deberá hacerlo con treinta días de anticipación al vencimiento del plazo de su vigencia. A estos efectos y sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento y evaluación contemplados en el artículo anterior, antes de finalizar dicho plazo, el Departamento Nacional de Empleo comprobará que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento, y que no concurre ninguna de las causas para su cancelación, previstas en el Art. 13 de este Reglamento, en cuyo caso se otorgará su renovación.

## **EXTINCIÓN DE LA AUTORIZACIÓN**

Art.15.- La autorización podrá extinguirse:

- a) Por renuncia de la agencia o cierre de los centros de trabajo; y,
- b) Cuando la agencia, en el plazo de un año, no haya tenido ninguna actividad de colocación.

La declaración de extinción se efectuará por resolución motivada por el Departamento, previa comunicación a la agencia del acuerdo adoptado por el mismo, concediéndose el correspondiente trámite de audiencia. La agencia de colocación asumirá las responsabilidades que se pudieran derivar, en su caso, frente a sus usuarios, a consecuencia de dicha extinción.

Contra dicha resolución podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos en el Título V de este Reglamento.

## **DERECHO DE INFORMACIÓN**

Art.16.- Las personas que se inscriban como solicitantes de empleo, tendrán derecho a ser informadas por el Departamento sobre las agencias de

colocación autorizadas que operan en su territorio, así como que dichas agencias no podrán exigirles ninguna contraprestación por sus servicios.

### **TITULO III**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

##### **DERECHOS**

Art.17.- Las agencias de colocación poseen los derechos siguientes:

- a) Solicitar a los usuarios del servicio, la información y documentación relativa a sus capacidades y conocimientos necesarios para gestionar la colocación o publicitar la oferta o demanda de empleo;
- b) Establecer sucursales para realizar sus actividades;
- c) Hacer uso de los recursos de revisión y apelación en los casos de denegación de la autorización de licencia solicitada y resolución de extinción, ante la autoridad competente en su debido tiempo; y,
- d) Solicitar la renovación de la licencia de autorización.

##### **OBLIGACIONES**

Art.18.- Las agencias de colocación tienen las obligaciones siguientes:

- a) Las agencias de empleo privadas quedan obligadas a facilitar, en cualquier momento, al Departamento Nacional de Empleo, información referente a:
  - 1) Procedimientos de colocación implementados;
  - 2) Nómina del personal técnico interviniente en el procedimiento de colocación o selección;
  - 3) Métodos de selección de personal utilizados; y,

4) Todo otro tipo de información relativa a la colocación.

b) Comunicar al Departamento Nacional de Empleo las colocaciones realizadas;

c) Prestar los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los trabajadores;

d) Deberán contar con un local o establecimiento adecuado para la realización de las actividades propias de su giro, que se identificará de tal forma que permita el fácil acceso a los usuarios;

e) Prestar los servicios de gestión y colocación de empleo con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes y demandantes;

f) Tratar 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;

g) El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las Agencias de Empleo Privadas, deberá efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores;

h) Estar sujetas a las actuaciones de control e inspección que lleve a cabo el Ministerio de Trabajo de acuerdo con las normas vigentes;

i) Mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la obtención de la autorización; y,

j) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

#### **OTRAS OBLIGACIONES**

Art.19.- Además de las obligaciones señaladas en el artículo anterior, las agencias de colocación de empleo que participen en el reclutamiento y

selección de trabajadores para un empleo concreto en el extranjero, deberán observar lo siguiente:

- a) Verificar la seriedad y solvencia del empleador ofertante, a través de los controles de información pertinentes, a efecto de salvaguardar los derechos de los trabajadores;
- b) Adoptar las medidas pertinentes para cerciorarse de la veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen a los solicitantes en lo referente a vivienda, seguridad social y repatriación, a que estarán sujetos los trabajadores;
- c) Constatar que los aspirantes hayan realizado los trámites correspondientes para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país en donde se prestará el servicio;
- d) Informar a los trabajadores sobre el derecho a solicitar protección consular y la ubicación de la Embajada o Consulados salvadoreños en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino; así como respecto de las condiciones generales de vida y de trabajo a que estarán sujetos; y,
- e) Garantizar y, en su caso, sufragar los gastos de repatriación de aquellos trabajadores a los que se les haya incumplido las condiciones de trabajo ofrecidas.

Para los efectos del literal e), las agencias privadas de colocación deberán presentar fianza o depósito para garantizar los gastos de repatriación que correspondan.

## **PROHIBICIONES**

Art. 20.- Queda prohibido para las agencias de colocación, lo siguiente:

- a) Cobrar al trabajador, de manera directa o indirecta, total o parcial, cualquier tipo de honorarios, tarifas o gastos vinculados a la intermediación, o para su postulación o colocación en empresas;
- b) Subcontratar a terceros con el objeto de que éstos presten los servicios concedidos por el Departamento Nacional de Empleo;
- c) Poner trabajadores a disposición de una empresa con el fin de reemplazar a trabajadores cuyos contratos individuales de trabajo se hayan suspendido por encontrarse en huelga;
- d) Reclutar, colocar o emplear trabajadores para labores que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo, dentro o fuera del territorio nacional;
- e) Formular o publicar 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; y,
- f) Realizar actividades vinculadas a la trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso o trabajo infantil.

Las anteriores prohibiciones se aplicarán a las agencias de colocación de empleo con fines de lucro, que realicen actividades de colocación dentro y/o fuera del territorio salvadoreño.

**TITULO IV**  
**CAPITULO I**  
**INFRACCIONES**

**INFRACCIONES LEVES**

Art. 21.- Son infracciones leves las siguientes:

- a) No informar al Departamento Nacional de Empleo las colocaciones realizadas;
- b) No comunicar al Departamento Nacional de Empleo la terminación o prórroga de los contratos de trabajo; y,
- c) No contar con un local o establecimiento adecuado para la realización de las actividades propias de su giro.

### **INFRACCIONES GRAVES**

Art. 22.- Son infracciones graves las siguientes:

- a) No informar de los procedimientos de colocación implementados, nómina del personal técnico interviniente en el procedimiento de colocación o selección, métodos de selección de personal utilizado y otro tipo de información relativa a la colocación al Departamento Nacional de Empleo;
- b) La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a las establecidas en la legislación laboral vigente;
- c) Poner trabajadores a disposición de una empresa con el fin de reemplazar a trabajadores cuyos contratos individuales de trabajo se hayan suspendido por encontrarse en huelga; y,
- d) No sujetarse a las actuaciones de control e inspección que lleve a cabo el Departamento Nacional de Empleo.

### **INFRACCIONES MUY GRAVES**

Art. 23.- Son infracciones muy graves las siguientes:

- a) Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el Departamento Nacional de Empleo;
- b) Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado;
- c) Realizar actividades vinculadas a la trata de personas, tráfico de migrantes, trabajo forzoso o trabajo infantil;
- d) Cobrar al trabajador, de manera directa o indirecta, total o parcial, cualquier tipo de honorarios, tarifas o gastos vinculados a la intermediación, o para su postulación o colocación en empresas;
- e) Prestar servicios de colocación para trabajos en el exterior sin contar con la autorización especial otorgada por el Departamento Nacional de Empleo; y,
- f) No cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

## **CAPITULO II**

### **SANCIONES**

#### **MULTA**

Art. 24.- La agencia privada de colocación de empleo que incurra en una o más infracciones leves, se hará acreedora de una multa de tres a cinco salarios mínimos mensuales, vigentes para el sector comercio.

La agencia que incurra en una o más infracciones graves, se hará acreedora a una multa de cinco a siete salarios mínimos mensuales, vigentes para el sector comercio.

### **SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN**

Art. 25.- Se le aplicará la sanción de suspensión temporal de la autorización, que podrá ser de 15 a 30 días, si aplicada alguna de las multas a que se refiere el Art. 24 del presente Reglamento, la agencia de colocación, en un lapso de un año, reincide en alguna de las infracciones leves o graves.

### **CANCELACIÓN DE LA LICENCIA DE AUTORIZACIÓN**

Art. 26.- Las agencias privadas de colocación se cancelarán cuando se advierta que la información presentada al momento de solicitar la inscripción o renovación del registro no corresponde a la declarada, o cuando el órgano responsable determine la existencia de fraude o falsedad en los documentos, declaraciones o informaciones presentados por parte de la agencia, sin perjuicio del inicio de la responsabilidad penal que corresponda.

También se cancelará la autorización de la agencia de colocación cuando ésta incurra en una o más infracciones muy graves, reguladas en el Art. 23 del presente Reglamento.

## **TITULO V**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **RECURSOS**

#### **RECURSO DE REVISIÓN**

Art. 27.- Contra las resoluciones que nieguen la autorización y registro de funcionamiento de las agencias de colocación, resolución de extinción de la

autorización, así como las que pongan fin al procedimiento administrativo sancionador, procederá la interposición del recurso de revisión ante el Departamento, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

El Departamento tendrá un plazo máximo de cinco días hábiles para resolver sobre el recurso presentado y notificar lo resuelto al interesado.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Art. 28.- Contra la denegatoria del recurso de revisión, procederá la interposición del recurso de apelación ante el Director General de Previsión Social, dentro de los quince días hábiles siguientes al de la notificación de la resolución respectiva.

## CONCLUSIONES

Con el desarrollo de la investigación, se obtuvo como resultado el cumplimiento de los objetivos y la confirmación de las hipótesis que se plantearon en el plan de trabajo; por tal razón, se considera pertinente construir las siguientes conclusiones:

Al evaluar la normativa que regula la operatividad de las agencias privadas de colocación de empleo en el país, se logró percibir que solamente se cuenta con el Art. 67 inciso 2 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, la cual delega al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la obligación de controlar el funcionamiento de las agencias privadas de colocación. Por lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no ejerce control sobre el funcionamiento de las agencias privadas de colocación de empleo en El Salvador, ya que se necesita que exista un Reglamento, que brinde los parámetros necesarios al Ministerio, para ejercer el debido control sobre las agencias.

A la fecha, El Salvador no ha ratificado los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, que hacen referencia a todo lo concerniente a las agencias privadas de colocación de empleo, los cuales le servirían al Estado para ejercer de manera eficaz el control sobre estas agencias.

Al analizar la situación actual de las agencias privadas de colocación en El Salvador, según la investigación de campo realizada, se observa que sí existen agencias operando en nuestro país, pero no se tiene un registro de ellas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues éstas agencias no están obligadas a registrarse. Lo único que hacen es inscribirse como una sociedad o empresa en el Registro de Comercio.

Por último se concluye que las agencias privadas de colocación en nuestro país, son de gran importancia en el mercado laboral, porque crean mayores oportunidades de acceder a un empleo, sirviendo de enlace entre la oferta y la demanda de trabajo, ayudando con ello a disminuir la tasa de desempleo en el país.

## RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan algunas recomendaciones, las cuales se desarrollan después de contrastar la información obtenida a través de la documentación bibliográfica, observación y de las entrevistas realizadas a las partes involucradas en el proceso de colocación.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe tomar medidas para hacer efectivo el mandato que le confiere el Art. 67 inciso 2 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; algunas de ellas son:

Ratificar el Convenio núm. 181 de la OIT, en razón que el Convenio proporciona los parámetros básicos a seguir por el país que opte por permitir el funcionamiento de las agencias privadas de colocación de empleo y al mismo tiempo protege a los trabajadores que utilizan sus servicios, combinando la flexibilidad con la seguridad en la existencia de agencias privadas de colocación.

Elaborar y aprobar el Reglamento sobre las Agencias Privadas de Colocación de Empleo con Fines de Lucro en El Salvador, el cual debe contener disposiciones que regulen el proceso para obtener la autorización, funcionamiento y control de estas agencias; así también, disposiciones sobre los derechos, obligaciones, prohibiciones, infracciones y sanciones que pueden ser acreedores cada uno de los sujetos intervinientes en esta relación de colocación.

Se deben crear y aprobar manuales, instructivos y/o formularios de seguimiento y evaluación, en los cuales se detalle específicamente los procesos y métodos a seguir por el Departamento Nacional de Empleo, al momento de supervisar el correcto funcionamiento de las agencias en mención.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

Aunòs Pèrez, Antonio. *Principios de Derecho Corporativo*. Barcelona: 1929.

Bayón Chacón, G. *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1955.

Bowes, Lee. *Recursos Humanos en la empresa: "Capacitación y Motivación"*. Barcelona: Plaza y Janes, 1988.

Cachón Rodríguez, Lorenzo. *Los Servicios Públicos de Empleo: "Información Comercial Española"*. 1979.

Cañon Sarmiento, Catherine et al., *Derribando los obstáculos al derecho laboral*. vol. 2. Colombia: Opciones Gráficas Ltda., 2009.

Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. 2ª ed. Colombia: Panamericana Formas e Impresos, 1997.

De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4ª ed. Tomo II. México: Porrúa S.A, 1961.

De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 14ª ed. Tomo II. México: Porrúa, 2006.

González, Aurelio, y María Teresa Miaja de la Peña. *Introducción a la Cultura Medieval*. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras: 2005.

Marqués de Urquijo. *La Colocación de los Trabajadores: "Estudio Internacional"*. España: M. Aguilar, 1933.

Maza Zorrilla, Elena. *Pobreza y asistencia social en España*. España: 1987.

Mercader Uguina, Jesús R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. 2ª ed. España: Tirant lo Blanch, 2009.

Muniain Gómez, Jorge. *Como te vendes te contratan: "Técnicas infalibles para encontrar empleo"*. 2ª ed. México: McGraw-Hill.

Pelloutier, Fernand. *Historias de las Bolsas de Trabajo: "orígenes del sindicalismo revolucionario"*. Madrid: Zero, 1978.

Serrano Falcón, Carolina. *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas Público y Privado en la Actividad de Colocación*. España: Universidad de Granada, 2007.

Tönnies, Ferdinand. *Desarrollo de la Cuestión Social*. Barcelona: Labor, 1917.

Von Ihering, Rudolf. *El fin en el Derecho*. "Estudio preliminar por Monereo Pérez, J.L.: El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del derecho". Última ed. Granada: 2000.

## **TESIS**

Alas Martínez, Jaime Belfredis, Jorge Rodrigo Basagoitia Izaguirre y Ricardo Ernesto Martínez Bustamante. "Diagnóstico de necesidades de capacitación para el desarrollo de competencias generales en los gestores de empleo y una propuesta de programa de crecimiento profesional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el área de la zona central". Tesis de grado. Universidad de El Salvador. 2012.

Durán Montes, Carla Verónica, Wendy Odily Hernández Portillo y María de la Cruz Ochoa de Peña. "Consideraciones de la Intermediación del Empleo". Tesis de grado. Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas". 2003.

Muñoz Flández, Cristian Alexis. “Intermediación Laboral Pública en Chile: un enfoque de Efecto Tratamiento”. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2009.

Tajiboy Ordóñez, César Arnoldo. “Las Agencias Retribuidas de Colocación de Empleo y la necesidad de que se regulen en el Código de Trabajo”. Tesis de grado. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2007.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución de la República de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.

Código de Trabajo de la República de El Salvador. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2009.

Convenio 122 de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1964. Artículo 1.

## **REVISTAS**

Mazza, Jacqueline. “Servicios de Intermediación Laboral: Enseñanzas para América Latina y el Caribe”. *Revista de la CEPAL*, n. 80. Chile. Agosto (2003): 165-183.

Pensamiento y Cultura Gitanos. *Revista Acceder*, n. 60. España. Diciembre (2011): 56.

Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”. Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. “La Liberación Comercial en El Salvador: Impactos en el nivel de empleo formal y salarios reales”. *Realidad Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 120. (Abril-Junio 2009): 335.

## **DICCIONARIOS**

Diccionario Básico Inglés/Español Larousse. s. v.

Diccionario de la Lengua Española. 2012.

Diccionario Manual de la Lengua Española. s. v. Acceso el 13 de julio de 2015, <http://es.thefreedictionary.com/pauperizaci%C3%B3n> pauperizaci3n

## **PÁGINAS WEB**

Barba Mogica, Juan Jesús. *Tipos de empleo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 2011. 12 diapositivas. Acceso el 24 de noviembre de 2015. [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos\\_de\\_empleo.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf).

Cañón Loyes, Eva. *La organización de los Servicios Sociales Asistenciales en el Madrid de Carlos III*. 39-42. Acceso el 15 de julio de 2015. <http://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Publicaciones/TemaServiciosSociales/OrganizacionServSocMadridCarlosIII/servicios.pdf>.

Consejería Empresarial. *Qué son los Headhunters*. Acceso el 30 de octubre de 2015. <http://www.consejeriaempresarial.com/publicaciones/Los%20Headhunters.pdf>.

Convenio 34 de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1933. Acceso el 25 de junio de 2015. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?>

p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\_INSTRUMENT\_ID:312179:NO.

Convenio 88 de la OIT. San Francisco: Organización Internacional del Trabajo, 1948. Acceso el 30 de junio de 2015. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312233](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233).

Convenio 96 de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1949. Acceso el 03 de julio de 2015. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C096](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C096).

Convenio 181 de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1997. Acceso el 7 de julio de 2015. <http://www.ilo.org/ilotex/cgi-lex/convds.pl?c181>.

Decreto 137/016. *Reglamentación del Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y derogación del Decreto 384/979*. Uruguay: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/137-2016>.

Decreto No. 0722. *Prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral*. Colombia: Ministerio del Trabajo, 2013. [file:///C:/Users/Blanca/Downloads/decreto\\_0722\\_de\\_2013%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Blanca/Downloads/decreto_0722_de_2013%20(1).pdf).

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014. [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014)

Decreto Supremo N° 020-2012-TR. *Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo*. Perú: Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Producción y Ministerio de Economía y Finanzas, 2012). <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/92118/107121/F764511307/PER92118.pdf>.

Dirección General de Estadísticas y Censos. Acceso el 24 de noviembre de 2015. <http://www.digestyc.gob.sv/>.

Echeverría Márquez, Macarena. "Outplacement: Una alternativa para la Desvinculación Laboral". Tesis de grado. Universidad de Chile, 2002. Acceso el 02 de junio de 2016. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111909/Echeverr%C3%ADa,%20Macarena.pdf?sequence=1>.

Empleo. *Agencias de Colocación*. Acceso el 24 de noviembre de 2015. [http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142671681915&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL\\_pintarContenidoFinal](http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142671681915&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_pintarContenidoFinal).

Florez Saborido, Ignacio y Manuel González Rendón. *Las Agencia u Oficinas de Colocación como fuente de Reclutamiento*. Acceso el 15 de diciembre de 2015. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103499>.

Fressmann, Rebecca. *Subcontratación de mano de obra en México: "Reglamentación Legal y Realidad Sociopolítica"*. México. Fundación Friedrich Ebert, 2005. <http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>.

Histodiccionario. Acceso el 09 de enero de 2016. <https://histodiccionario.wikispaces.com/Trade+Union>.

Historia Universal. Acceso el 30 de junio de 2015. <http://mihistoriauniversal.com/edad-media/vida-urbana-en-la-edad-media>.

La Gaceta. El empleo formal y sus ventajas. Acceso el 24 de noviembre de 2015. <http://www.lagaceta.com.ar/nota/466797/economia/empleo-formal-sus-ventajas.html>.

Laissez Faire. Acceso el 21 de julio de 2015. [http://www.eco-finanzas.com/diccionario/L/LAISSEZ\\_FAIRE.htm](http://www.eco-finanzas.com/diccionario/L/LAISSEZ_FAIRE.htm).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Guía Laboral - Oferta de empleo. Agencias de Colocación*. Acceso el 24 de noviembre de 2015. [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_1/contenidos/guia\\_1\\_3\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_3_4.htm).

Neffa, Julio César. *Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones*. 4ª ed. Argentina, 2014. [http://www.clacso.org.ar/libreria\\_cm/archivos/pdf\\_461.pdf](http://www.clacso.org.ar/libreria_cm/archivos/pdf_461.pdf).

Organización Internacional del Trabajo. "Orígenes e Historia". Acceso el 28 de junio de 2015. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

Ormusa. Observatorio Laboral y Económico. Acceso el 24 de noviembre de 2015. [http://observatoriolaboral.ormusa.org/trabajodecente\\_sub3.php](http://observatoriolaboral.ormusa.org/trabajodecente_sub3.php).

Real Decreto 1796/2010. *Regulación de las Agencias de Colocación*. España: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010. Acceso el 30 de mayo de 2016. [http://www.dipalme.org/Servicios/Anexos/legislacion.nsf/e2011c2e0938fae0c12576c100316a70/6fa0cc74dfaf7b52c125781800455ca4/\\$FILE/Agencias%20de%20colocaci%C3%B3n.pdf](http://www.dipalme.org/Servicios/Anexos/legislacion.nsf/e2011c2e0938fae0c12576c100316a70/6fa0cc74dfaf7b52c125781800455ca4/$FILE/Agencias%20de%20colocaci%C3%B3n.pdf).

Real Decreto 5/2000. *Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000. <http://www.boe.es/boe/dias/2000/08/08/pdfs/A28285-28300.pdf>.

Recomendación sobre el desempleo (núm. 1) de la OIT. Washington: Organización Internacional del Trabajo, 1919. Acceso el 24 de junio de 2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R001](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R001).

Recomendación sobre las agencias de empleo privadas (núm. 188) de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1997. Acceso el 5 de julio de 2015. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID%20312526](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%20312526).

Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.

Rémora. Acceso el 15 de noviembre de 2015. <http://es.thefreedictionary.com/r%C3%A9mora>.

Significado de Empleo. Significados. Acceso el 24 de noviembre de 2015. <http://www.significados.com/empleo/>.

Smith, Adam. *La Riqueza de las Naciones*. Acceso el 08 de agosto de 2016. [http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/La\\_Riqueza\\_de\\_las\\_Naciones.Red.pdf](http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/La_Riqueza_de_las_Naciones.Red.pdf).

Suárez Cano, Patricia. "El Servicio Público de Empleo en España: Ensayo desde una perspectiva regional". Tesis doctoral. Universidad de Oviedo. 2011. <http://www.bing.com/search?q=El+Servicio+P%C3%BAblico+de+Empleo+en+Espa%C3%B1a+Ensayo+desde+una+perspectiva+regional&src=IE-TopResult&FORM=IETR02&conversationid=4350E763983F4C7BAA7FB068489E44F7>.

Universidad Francisco Gavidia. *Agencias de colocación de empleo*. Acceso el 15 de noviembre de 2015. <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6539/5/344.024-Ch532s-CAPITULO%20IV.pdf>.

# ANEXOS

## ANEXO 1

Cédula de Entrevista dirigida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre el tema de Trabajo de Grado denominado: **“LA FUNCIÓN CONTRALORA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR”**.

### TEMAS

1. Marco legal nacional e internacional aplicable a las agencias de colocación de empleo en El Salvador.
2. Registro y funcionamiento de las agencias de colocación de empleo.
3. Actividades o servicios ofertados por la agencia de colocación de empleo.
4. Tarifa y/o cuota exigida a los trabajadores y a la empresa usuaria por los servicios brindados.
5. Control sobre las agencias privadas de colocación de empleo.
6. Relación de la agencia colocadora de empleo con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
7. Medidas que debería tomar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para hacer efectivo el mandato que le confiere el art. 67 inc. 2° de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, el cual establece: “Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo. El funcionamiento de las agencias privadas de colocación estará sujeto al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Si se comprobare que una agencia engaña a los interesados, se procederá al cierre de la misma y el infractor incurrirá en

una multa de un mil hasta cinco mil colones, sin perjuicio de la acción penal a que tal hecho diere lugar”.

8. Impacto de los servicios que brindan las agencias de colocación de empleo, en la disminución de la tasa de desempleo existente en el país.

## ANEXO 2

Cédula de Entrevista dirigida a agencia de colocación JOVEN360, sobre el tema de Trabajo de Grado denominado: **“LA FUNCIÓN CONTRALORA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR”**.

### TEMAS

1. Registro y funcionamiento de la agencia de colocación de empleo.
2. Actividades o servicios ofertados por la agencia de colocación de empleo.
3. Derechos, deberes y obligaciones que posee la agencia de colocación de empleo con los trabajadores y con la empresa usuaria.
4. Tarifa y/o cuota exigida a los trabajadores y a la empresa usuaria por los servicios brindados.
5. Relación de la agencia colocadora con los trabajadores y con la empresa usuaria.
6. Relación de la agencia colocadora de empleo con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **ANEXO 3**

Cédula de Entrevista dirigida a Jefes de CALL CENTER CONVERGYS, sobre el tema de Trabajo de Grado denominado: **“LA FUNCIÓN CONTRALORA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR”**.

#### **TEMAS**

1. Legalidad y formas de contratación con las agencias privadas de colocación de empleo.
2. Calidad de los servicios brindados por las agencias privadas de colocación de empleo.
3. Derechos entre ambas empresas (agencia colocadora y empresa usuaria).
4. Obligaciones entre ambas empresas (agencia colocadora y empresa usuaria).
5. Costo del servicio proporcionado por las agencias privadas de colocación de empleo.
6. Importancia o utilidad de la existencia de agencias privadas de colocación de empleo.
7. Relación de la empresa usuaria con los trabajadores que aplican al puesto de trabajo ofertado.
8. Relación de la empresa usuaria con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## **ANEXO 4**

Cédula de Entrevista dirigida a Trabajador de CALL CENTER CONVERGYS, sobre el tema de Trabajo de Grado denominado: **“LA FUNCIÓN CONTRALORA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SOBRE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN DE EMPLEO EN EL SALVADOR”**.

### **TEMAS**

1. Importancia de las agencias privadas de colocación de empleo.
2. Servicios ofertados por las agencias privadas de colocación de empleo.
3. Costo de los servicios ofertados por las agencias privadas de colocación de empleo.
4. Derechos, deberes y obligaciones con las empresas (usuaria y colocadora).
5. Calidad de los servicios brindados por las agencias privadas de colocación de empleo.
6. Relación con las empresas (usuaria y colocadora).
7. Relación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.