



AGENCIAS
DE EMPLEO
PÚBLICAS

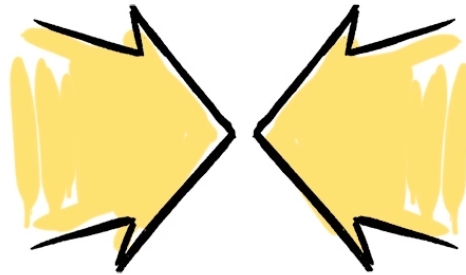


AGENCIAS
DE EMPLEO
PRIVADAS

PAPEL IMPORTANTE



OFERTA DE EMPLEO



TRABAJADORES DOTADOS
DE LAS CALIFICACIONES ADECUADAS

3

LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN EL PANORAMA CAMBIANTE DE LA CONTRATACIÓN



Organización Internacional del Trabajo



Centro Internacional de Formación

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019.

© Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Primera edición 2019

Segunda edición 2021

Este proyecto es financiado por la UE

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

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

*Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos –
Módulo 3: Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la
contratación*

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

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

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Diseño y composición por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

ÍNDICE

Objetivos de aprendizaje	5
Introducción	6
Tema 1: ¿Quiénes son los principales actores implicados en los servicios de empleo y contratación?.....	7
Tema 2: Los antecedentes y el contexto de contratación moderno.....	9
Tema 3: La reglamentación legislativa y los programas gubernamentales para la regulación de las agencias de empleo privadas.....	12
A. Tipologías de reglamentación legislativa para la regulación	12
B. Marco institucional para regular las agencias privadas de contratación	14
C. Requisitos legales para operar agencias de empleo privadas en un sistema de licencias.....	15
D. Sanciones e incentivos basados en el rendimiento para las agencias privadas de contratación	19
E. Retos que plantea la implicación de intermediarios laborales y subagentes en el proceso de contratación	21
F. Iniciativas de contratación bilaterales entre gobiernos	21
Tema 4: Alternativas a la reglamentación legislativa: mecanismos autorregulatorios utilizados por las agencias de empleo privadas	23
A. Asociaciones de agencias de empleo privadas.....	23
B. Códigos de conducta de las agencias de empleo privadas	24
Tema 5: Promoción de alianzas entre agencias de empleo privadas y servicios públicos de empleo	26
A. Fundamentación de las alianzas de colaboración público-privadas en el sector del empleo.....	26
B. Tipos de alianzas de colaboración público-privadas en la prestación de servicios	27
C. Tendencias en las alianzas de colaboración público-privadas.....	30

Puntos clave de aprendizaje.....	31
Ponga a prueba sus conocimientos	33
Actividades de formación	35
Bibliografía	39

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE



- Apreciar el panorama cambiante del sector de la contratación.
- Conocer las normas internacionales del trabajo fundamentales que rigen la regulación de las agencias de empleo privadas.
- Familiarizarse con los modelos básicos de reglamentación legislativa y ejemplos de su aplicación en la regulación.
- Comprender los requisitos legales comunes para operar una agencia de empleo privada bajo un programa de licencias y certificaciones.
- Conocer estrategias y herramientas innovadoras empleadas por los países para proteger a los solicitantes de empleo por medio de la reglamentación y regulación de las agencias privadas de contratación.
- Aclarar el papel de los servicios públicos de empleo en el contexto de un panorama cambiante en el mundo de la contratación y conocer ejemplos de iniciativas de contratación.
- Comprender el razonamiento para formar alianzas de colaboración público-privadas en la contratación y la colocación.
- Comparar y contrastar los diferentes tipos de alianzas entre agencias privadas de contratación y servicios públicos de empleo.



INTRODUCCIÓN

El panorama moderno de la contratación se adapta constantemente para responder de forma rápida a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo. En las últimas décadas, se ha caracterizado por un aumento de la presencia de agencias de empleo privadas. Los gobiernos, en su capacidad reguladora, deben decidir la situación legal y definir las condiciones en las que las agencias de empleo privadas deben operar en cualquier contexto nacional, y pueden hacerlo mediante una gran variedad de mecanismos de regulación.

Este módulo presenta a los participantes los rasgos fundamentales del panorama contemporáneo de la contratación, los principales actores implicados en el proceso laboral y los mecanismos de reglamentación legislativa para la regulación de las agencias de empleo privadas. Además, explora los diferentes tipos de alianzas entre agencias privadas de contratación y servicios públicos de empleo.

El módulo se organiza de la siguiente forma:

- El **TEMA 1** introduce a los principales actores implicados en el proceso de contratación, perfila las características principales de los servicios públicos de empleo, las agencias de empleo privadas y las agencias de trabajo temporal, las cuales constituyen un tipo específico de agencia privada de contratación.
- El **TEMA 2** presenta una descripción de los rasgos principales del panorama moderno de contratación.
- El **TEMA 3** se centra en los requisitos legales y la reglamentación legislativa para la regulación de las agencias de empleo privadas.
- El **TEMA 4** presenta mecanismos de autorregulación adoptados por las propias agencias de empleo privadas.
- El **TEMA 5** explica la fundamentación de las alianzas entre agencias de empleo privadas y servicios públicos de empleo y describe los tres tipos de alianza en las que pueden participar dichos actores.



TEMA 1: ¿QUIÉNES SON LOS PRINCIPALES ACTORES IMPLICADOS EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN?

Los servicios de empleo desempeñan un papel fundamental en la organización efectiva y eficiente del mercado de trabajo para alcanzar el objetivo del pleno empleo productivo y elegido libremente. Los ofrecen tanto los gobiernos por medio de los ministerios de trabajo como las agencias de empleo privadas.

Los **SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO** planifican y ejecutan políticas del mercado de trabajo. A continuación, se describen sus responsabilidades principales:

- Ofrecer información precisa sobre el mercado de trabajo;
- Ayudar en la búsqueda de empleo y ofrecer servicios de colocación;
- Administrar las prestaciones del seguro de desempleo;
- Administrar una serie de programas del mercado de trabajo;
- Supervisar las actividades de las agencias privadas de contratación y hacer cumplir los reglamentos.



Un servicio público de empleo fuerte y funcional, combinado con redes que impliquen a proveedores privados y no gubernamentales, puede ayudar a garantizar el trabajo decente para los trabajadores nacionales y trabajadores migrantes por igual. También es un medio útil para promover la igualdad en el acceso al mercado de trabajo y para proteger la situación de aquellos que, de otro modo, se verían desfavorecidos.

Las **AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS** también pueden desempeñar un papel importante en el mercado de trabajo. Ofrecen un medio alternativo, al brindar servicios con el fin de equiparar la oferta y demanda laboral; también ofrecen capacitación y formación complementaria para los trabajadores con el objetivo de satisfacer las necesidades de los empleadores.



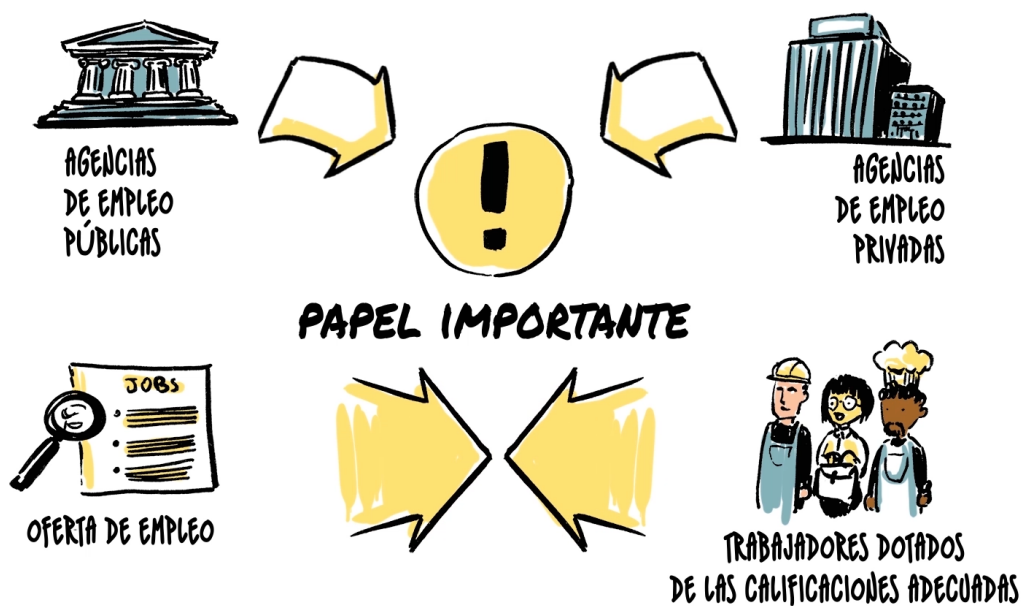
Se definen como «cualquier persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que ofrece uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- 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;

- servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (“empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución, y
- 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.

AGENCIA DE TRABAJO TEMPORAL: El empleo temporal a través de agencias tiene lugar cuando un trabajador es empleado por la **AGENCIA DE EMPLEO TEMPORAL**, y contratado entonces para realizar su trabajo en la empresa usuaria (y bajo la supervisión de la misma). Se considera que no existe una relación de trabajo entre el trabajador temporal cedido por la agencia y la empresa usuaria, aunque la empresa usuaria podría tener obligaciones legales hacia dicho trabajador, en particular con respecto a la seguridad y la salud. El contrato de trabajo pertinente es de duración limitada o indeterminada, sin garantía de continuación. La empresa contratante unos honorarios a la agencia, y la agencia paga el salario (aun cuando la empresa contratante no haya pagado todavía a la agencia). La flexibilidad tanto para los trabajadores como para los empleadores es una característica fundamental del trabajo a través de agencias.

Las agencias de trabajo temporal se consideran una característica consolidada de los mercados de trabajo europeos, con una tendencia al alza en el número de trabajadores temporales y trabajadores de agencias privadas en la mayoría de países de la UE. Cada vez más trabajadores ofrecen sus servicios mediante contratos de duración determinada en los que la finalización del contrato se establece por medio de condiciones definidas tales como la determinación de una fecha concreta, la realización de una tarea o labor específica.



TEMA 2: LOS ANTECEDENTES Y EL CONTEXTO DE CONTRATACIÓN MODERNO

El papel creciente de las agencias de empleo privadas en el panorama de contratación moderno es el resultado de una serie de factores: un mercado de trabajo flexible y que cambia rápidamente, limitaciones en las operaciones de los servicios públicos de empleo, y el uso de otras redes de colocación. Pocas industrias del mundo han cambiado tan profundamente su imagen como la industria privada de la contratación. Dado que las empresas cada vez buscan más personal móvil y flexible, y dado que los están dispuestos a cruzar las fronteras bajo diversos acuerdos de empleo, los reclutadores de mano de obra privados han cobrado aún más importancia para el funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo.



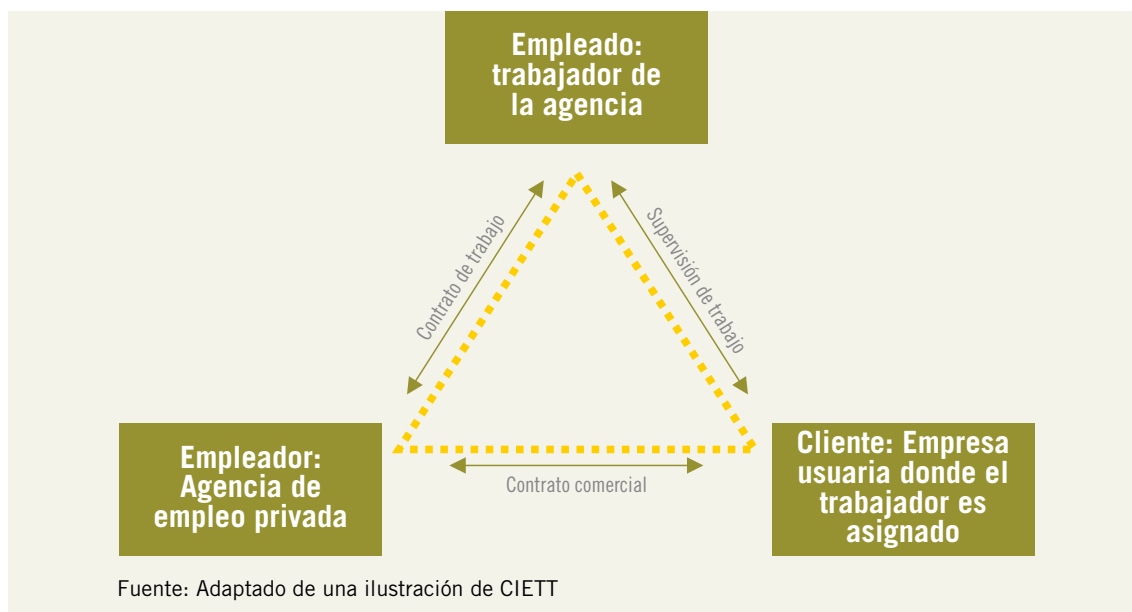
Del mismo modo, la principal función de los gobiernos es decidir si se permite o no que las agencias de empleo privadas operen como empresas y, en caso afirmativo, qué condiciones deben cumplir. Esta es la función regulatoria del gobierno respecto al funcionamiento de las empresas y se impone en la mayoría de los sectores de la actividad económica privada. El hecho de que las agencias de empleo privadas sean empresas que, principalmente, ofrecen sus servicios al mercado de trabajo bajo condiciones cada vez más flexibles genera inquietud por los posibles abusos que se pueden cometer hacia los clientes.

En la década de 1990, un número creciente de gobiernos revisó las políticas que, hasta ese momento, habían impedido que las agencias de empleo privadas operaran en el mercado y que imponían el monopolio de las agencias públicas de empleo. Ante este panorama cambiante en la industria de la contratación privada, los miembros constituyentes de la OIT adoptaron el nuevo **CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS, 1997 (NÚM. 181)** en sustitución de las normas anteriores que abogaban por su abolición.

La adopción del Convenio supuso un cambio respecto a la política previa de la OIT que reconocía el monopolio del sector público en la prestación de servicios de contratación para el mercado de trabajo. El Convenio reconoce la función que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas en el funcionamiento del mercado de trabajo y establece parámetros generales para la reglamentación, regulación, colocación y empleo de los trabajadores contratados por estas agencias, especialmente las agencias de trabajo temporal. Al mismo tiempo, el Convenio promueve las **ALIANZAS ENTRE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO**, en las que estos últimos mantienen la autoridad para formular políticas relativas al mercado de trabajo. La Recomendación

sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) que acompaña a dicho convenio especifica las disposiciones para dicha cooperación.

El **GRÁFICO** abajo presenta las **RELACIONES TRIANGULARES** con intermediación de las agencias de empleo privadas, regidas por el contexto reglamentario nacional en el que se producen. La suerte de los tres actores implicados en esta relación está entrelazada: los cambios en las circunstancias de uno pueden repercutir directamente en los otros dos. Esto puede generar un círculo virtuoso en las épocas de expansión económica y un círculo vicioso para todos en las épocas de recesión. En las épocas de recesión económica, la importancia de estas relaciones se reduce, como ocurrió a partir de la segunda mitad de 2008. En muchos países industrializados, existe una correlación estrecha entre el crecimiento del producto interior bruto y el uso de trabajadores de agencias de trabajo temporal, por lo que la reciente crisis económica y financiera (y la consiguiente caída de la economía mundial) llevó a una contracción de la industria en todo el mundo. A menudo, los trabajadores de agencias privadas fueron los primeros en verse obligados a abandonar las empresas usuarias en los momentos difíciles, pero a menudo también fueron los primeros en volver a ser contratados cuando se inició la recuperación. Si bien en ocasiones dichos trabajadores siguieron estando empleados por las agencias a corto plazo, las obligaciones y derechos contractuales a menudo desaparecen rápidamente cuando las perspectivas económicas son malas.



Del mismo modo que otras empresas, los reclutadores de mano de obra privados y las agencias de empleo privadas operan a lo largo de un espectro continuo entre formalidad e informalidad, entre cumplimiento e incumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En un extremo, pueden operar de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, lo que demuestra su compromiso con el trabajo decente y la contratación equitativa. Por otra parte, en el otro extremo, pueden ser responsables de las mayores violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo casos de trata de seres humanos y el trabajo forzoso. Entre un extremo y otro, existe una amplia gama de prácticas abusivas y fraudulentas, incluido el engaño sobre la naturaleza y condiciones del trabajo, la retención de pasaportes y otros documentos de identidad, amenazas a los trabajadores que quieren abandonar el lugar de trabajo, deducciones salariales ilícitas, así como el cobro de comisiones de contratación ilegales y otros gastos.

Las agencias de empleo privadas líderes, conscientes de la imagen negativa que pueden tener en algunos lugares, han desarrollado mecanismos autorregulatorios para promover buenas prácticas empresariales y poder así ser reconocidas como actores legítimos en la provisión de servicios de contratación, junto con los servicios públicos de empleo. Sin embargo, la **AUTORREGULACIÓN** no puede sustituir la función y la responsabilidad de las autoridades legislativas nacionales y agencias encargadas de supervisar el cumplimiento de la legislación y reglamentos. La **LEGISLACIÓN NACIONAL** se considera como un medio **PARA ALCANZAR Y LOGRAR UN EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Y LA NECESIDAD DE PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**, tal y como se estipula en el Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 de la OIT sobre agencias de empleo privadas».

TEMA 3: LA REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA Y LOS PROGRAMAS GUBERNAMENTALES PARA LA REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

A. TIPOLOGÍAS DE REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA PARA LA REGULACIÓN



La reglamentación legislativa de las agencias de empleo privadas y del proceso de contratación es fundamental para asegurar la protección de las trabajadoras y los trabajadores migrantes. Cuando los trabajadores migrantes utilizan canales de reclutamiento o de contratación irregulares, es probable que estén expuestos a situaciones de abuso y explotación. Si en estos canales irregulares se encuentran traficantes de personas, la trabajadora o el trabajador migrante es más vulnerable.

La regulación se puede considerar una actividad que busca influir en la conducta de diferentes actores con el fin de prevenir comportamientos indeseados mediante incentivos positivos y negativos. Por ejemplo, se puede premiar a las agencias que cumplan con la legislación ofreciéndoles deducciones fiscales o, por el contrario imponerles sanciones en caso de incumplimiento de la legislación y reglamentos.

La regulación de las agencias de empleo privadas puede adoptar diferentes formas:

- Puede ser de **REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA**, por medio de leyes y decisiones administrativas adoptadas por un órgano legislativo o autoridad gubernamental y puestas en marcha por una entidad gubernamental.
- La regulación también puede ser **VOLUNTARIA**, con medidas adoptadas por una industria, asociación empresarial, empresa individual o iniciativa multipartita que implique a diferentes actores, incluidas las organizaciones de la sociedad civil.
- Por último, también puede ser el resultado de un proceso de **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** u otros procesos de negociación no legislativos.

El punto de partida de toda regulación es determinar la **SITUACIÓN LEGAL Y DEFINIR LAS CONDICIONES PARA QUE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS PUEDAN OPERAR** en cualquier contexto nacional. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) obliga a los estados Miembros a regir sus operaciones por medio de un **SISTEMA DE LICENCIAS O DE CERTIFICACIÓN**. Los gobiernos pueden decidir excluir a las agencias por completo o limitarlas a sectores laborales específicos.

Existen tres modelos básicos de **REGULACIÓN POR MEDIO DE LA REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA**:

- **PROHIBICIÓN:** los reclutadores de mano de obra y las agencias de empleo privadas están prohibidos en el mercado de trabajo y las autoridades gubernamentales, habitualmente servicios públicos, tienen el monopolio en los servicios de vinculación de la oferta y la demanda laboral y colocación. Aunque los monopolios gubernamentales son muy poco habituales, puede que se prohíba, a los reclutadores de mano de obra y a las agencias de empleo privadas, acceder a determinadas categorías de trabajadores, como trabajadores migrantes, o a ciertos tipos de servicios, como poner a los trabajadores a disposición de la empresa usuaria de forma temporal.
- **LICENCIAS:** los reclutadores de mano de obra y las agencias de empleo privadas deben solicitar una licencia que se les concede cuando cumplen determinadas condiciones, como pruebas documentadas de su capacidad económica, profesional y de mercadotecnia de dicha agencia. Normalmente, las licencias se renuevan si siguen cumpliendo las condiciones; en caso contrario, se pueden rescindir. El establecimiento de sistemas de licencias implica que los gobiernos lleven a cabo procesos administrativos especiales para inspeccionar regularmente a las agencias, con el fin de evaluar su cumplimiento con la legislación y los reglamentos, e, imponer sanciones en el caso de incumplimiento. Normalmente, las licencias se conceden tras el pago de un impuesto anual, se emiten de acuerdo con la legislación comercial o laboral nacional y a menudo el ministerio de trabajo se encarga de su supervisión. En algunos países, algunos tipos de agencia deben contar con una licencia, mientras que otros pueden adoptar un programa general de registro.
- **REGISTRO:** los reclutadores de mano de obra y las agencias de empleo privadas se registran del mismo modo que cualquier otra empresa industrial o comercial y están sujetos a controles, igual que cualquier otra empresa.



Promoción de la contratación por medio de acuerdos bilaterales entre gobiernos en la República de Corea

Pocos países siguen manteniendo un enfoque reglamentario que restringe la contratación transfronteriza en manos de las agencias de empleo privadas, la República de Corea es un ejemplo paradigmático en Asia Oriental. La República de Corea trabaja con programas de migración laboral temporal para empleos de baja calificación que se ejecutan mediante memorandos de entendimiento con los países de origen de los trabajadores migrantes. El sistema de permisos de empleo (SPE) se introdujo en 2004 como un sistema de migración laboral temporal dirigido a conseguir una «oferta y demanda de mano de obra fluida y el desarrollo equilibrado de la economía nacional». El SPE incluía disposiciones de protección para limitar las prácticas abusivas contra los trabajadores. Hasta 2015, la República de Corea había firmado memorandos de entendimiento con 15 países en los que se estipulaban los deberes y responsabilidades de los gobiernos respectivos en cuanto a los procesos de contratación, selección y colocación, así como sobre la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes en la República de Corea.

La Autoridad del Reino Unido para proveedores de mano de obra y abusos laborales

La Autoridad para Proveedores de mano de obra y abusos laborales (GLAA, por su acrónimo inglés) es un organismo público no ministerial del Reino Unido que regula la oferta de trabajadores para las industrias agrícola, hortícola y marisquera. Antes de la aprobación de la Ley de Licencias para Proveedor de mano de obra y la creación de la GLAA en 2005, la oferta de mano de obra en estos sectores mediante «proveedor de mano de obra» se había llevado a cabo de forma libre y no regulada. El sistema de licencias que imponen se basa y se elaboró a partir de las normas de la OIT. Las agencias de empleo (proveedores de mano de obra) que ofrecían trabajadores a la industria alimentaria y de bebidas tenía que contar con una licencia de la autoridad desde 2006. La ley estipula claramente que los proveedores de mano de obra que ofrezcan sus servicios sin haber obtenido la licencia antes de iniciar las operaciones habrán cometido un delito. Además, los empleadores (usuarios de la mano de obra) que utilicen los servicios de proveedores de mano de obra sin licencia compartirán las responsabilidades penales. Las agencias que provean trabajadores extranjeros deben contar con una licencia concedida por la autoridad.

El sistema alemán de registro y la adopción de normas de calidad

En 2002, el Parlamento Alemán aprobó una nueva ley que eliminaba los requisitos de licencia para las agencias privadas de contratación. Ahora, dichas agencias sólo tienen que registrar su sector y cumplir las siguientes cláusulas de la ley de protección social: (a) existencia de un contrato por escrito que estipule los servicios de vinculación laboral; (b) pago de cuotas en caso de una mediación fructífera; y (c) protección de datos. El servicio público de empleo es responsable de supervisar y hacer cumplir dichos reglamentos. Al mismo tiempo, el legislador insta al Ministerio de Trabajo y a las asociaciones de agencias privadas de contratación a dialogar sobre las normas de calidad de la industria. Esto llevó a la aprobación de las siguientes normas mínimas en 2003:

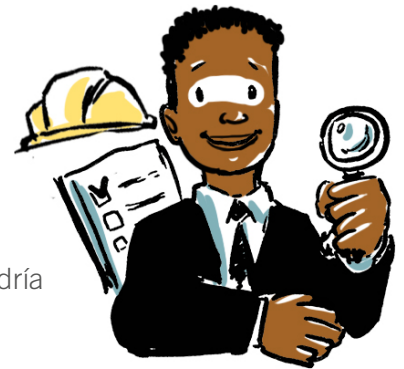
- cualificaciones personales, por ejemplo, contar con personal sin antecedentes penales, capacidad económica, certificado de registro;
- cualificaciones profesionales de la plantilla, por ejemplo, pruebas de la experiencia profesional, conocimiento de la legislación y del mercado de trabajo de trabajo local/regional;
- marco institucional adecuado, por ejemplo, condiciones de actividad transparentes, instalaciones adecuadas y protección de datos.

Estas normas mínimas son de naturaleza voluntaria y la responsabilidad de garantizar su correcta aplicación recae en las asociaciones de agencias privadas de contratación.

B. MARCO INSTITUCIONAL PARA REGULAR LAS AGENCIAS PRIVADAS DE CONTRATACIÓN

Regular y supervisar las actividades de las agencias privadas de contratación requiere contar con una autoridad administrativa responsable para garantizar que se cumpla con la legislación. En la mayoría de países, la autoridad reside en un departamento designado ex

profeso dentro del ministerio de trabajo, mientras que otros gobiernos han creado una autoridad por separado. La segunda opción ofrece la ventaja de involucrar a los interlocutores sociales, es decir, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y ONG, en el proceso de seguimiento y supervisión, así como a otros funcionarios del gobierno. De este modo aumenta la legitimidad del proceso de seguimiento y supervisión, lo que podría mejorar su efectividad, ya que habría más partes interesadas implicadas.



La Administración del Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA, por sus siglas en inglés): una agencia independiente con estructura tripartita para regular la contratación

Filipinas dispone del aparato de migración laboral más desarrollado de Asia y se ha convertido en un modelo a seguir para otros países. Al igual que otros estados, Filipinas utiliza las licencias como forma o reglamento predominante. La Administración del Empleo en el Extranjero de Filipinas (Philippines Overseas Employment Administration - POEA, por su acrónimo inglés) es la autoridad que concede las licencias a las agencias de empleo privadas. Se creó con el fin de mejorar la seguridad y eficiencia de la migración laboral. Sus cuatro tareas principales son: regular la industria privada de contratación laboral, facilitar el empleo, proteger a los trabajadores, y funciones administrativas en términos generales. Como regulador de la industria del empleo en el extranjero, la POEA es responsable de implementar las normas mínimas del trabajo y supervisar las iniciativas gubernamentales para luchar contra la contratación ilegal. Concede licencias a las agencias de empleo privadas, las cuales deben firmar contratos de trabajo legalmente aplicables con los trabajadores que quieren trabajar en el extranjero. La POEA aprueba dichos contratos, controla negligencias y persigue a quienes hayan infringido las normas de contratación. La POEA formula políticas de emigración, campañas contra la trata, ofrece información antes de la salida, aborda los derechos laborales y las violaciones de los mismos en el extranjero, y ayuda a sus ciudadanos en los países de destino. En concreto, la POEA cuenta con una junta directiva tripartita compuesta por el Ministro de Trabajo y Empleo, representantes de otros ministerios afectados, un representante de los trabajadores del Congreso Sindical de Filipinas y un representante de los empleadores de la asociación de agencias de empleo privadas.

C. REQUISITOS LEGALES PARA OPERAR AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS EN UN SISTEMA DE LICENCIAS

En todo el mundo, el registro y las licencias son los mecanismos predominantes para regular las actividades de las agencias de empleo privadas. El **REGISTRO** significa que las agencias privadas de contratación se registran ante una autoridad gubernamental mientras que las **LICENCIAS** requieren que una agencia privada de contratación reciba una autorización antes de iniciar sus operaciones.

La regulación, mediante un sistema de licencias, ayuda a mantener un registro de las agencias de contratación; al ofrecer información, como por ejemplo la dirección de trabajo de los actores del mercado de colocación laboral, así como los tipos de servicios de contratación que las agencias ofrecen a sus clientes.

Aunque en general las agencias de contratación funcionan como empresas privadas normales, sus actividades y operaciones tienen que ver con personas que desean encontrar un empleo adecuado. Los servicios relacionados con la gestión de recursos humanos requieren competencias específicas, así como la capacidad de entender a los seres humanos, con sus diferentes necesidades y aspiraciones. Por lo tanto, las agencias de contratación se deben registrar en una categoría especial de empresas privadas para evitar prácticas abusivas hacia sus clientes. A la hora de adoptar las medidas de regulación por medio de las licencias, las agencias de empleo privadas, al solicitar por su parte aportaciones e insumos de los interlocutores sociales, podrían beneficiarse de referencias útiles sobre las necesidades específicas en materia de operaciones en el mercado de trabajo.

El sistema de licencias propuesto no debería ser complejo para no crear problemas ni cargas innecesarias a los emprendedores. Las licencias se utilizan principalmente como un medio para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, no como un medio para restringir la competencia. Si se crea un sistema de licencias para que operen las agencias de contratación, se puede hacer público el registro de todas las agencias de contratación que cuentan con una licencia.

Publicación de registros públicos en Singapur y Filipinas

En un esfuerzo para mejorar la transparencia del proceso de contratación, países como Singapur y Filipinas publican una lista con todas las agencias que cuentan actualmente con licencia. De este modo, los solicitantes de empleo pueden comprobar si una agencia cuenta con licencia o no. La lista de Filipinas también incluye a todas las agencias cuyas licencias se han suspendido, revocado, cancelado o prohibido, con todo tipo de detalles sobre los representantes de las agencias. La lista de Filipinas está disponible tanto en línea como en formato folleto, ya que tienen en cuenta la situación económica de muchos trabajadores migrantes que buscan los servicios de agencias privadas de contratación.

En general, los gobiernos imponen una serie de requisitos antes de conceder una licencia para operar como agencia privada de contratación.

- En caso de que exista un procedimiento de registro o licencia, es habitual cobrar una **CUOTA DE REGISTRO** a las agencias privadas de contratación. Sin embargo, no se les debe disuadir de iniciar la actividad con cuotas excesivamente altas ni se debe disuadir a las agencias privadas de contratación ya existentes (a las que anteriormente no se les hubiera cobrado una cuota de registro) para que continúen con sus actividades. El pago de una cuota de registro se debe entender como una prueba de la capacidad económica de la agencia que desea acceder al mercado. Si la cuota de registro depende del tamaño real de la agencia, las empresas de pequeño tamaño o medianas también pueden acceder al mercado. Si la cuota de registro no se ajusta adecuadamente a la capacidad de consumo mayoritaria del país, puede hacer que algunas agencias operen fuera del marco legal, lo que dificultaría su control y supervisión.

- Las **CAPACIDADES ECONÓMICAS** de una agencia privada de contratación son un criterio importante para evaluar su conducta empresarial. Antes de que las agencias de contratación inicien sus operaciones, algunos países las obligan a depositar una fianza ante las autoridades. Un depósito puede servir de garantía para que la agencia cumpla con las disposiciones legales. Además, se puede deducir de dicha fianza los daños o perjuicios debidos al incumplimiento de la legalidad. En ese sentido, la fianza puede servir como medida de garantía para proteger al trabajador.

Protección de las categorías de trabajadores vulnerables mediante mayores obligaciones financieras

Se considera que algunas categorías de trabajadores de los países de origen, por ejemplo, las mujeres trabajadoras, son especialmente vulnerables a los abusos y la explotación en el extranjero. En Bangladesh, después de que en 1998 se prohibiera enviar al extranjero a mujeres para que se dedicaran al trabajo doméstico, el gobierno se dio cuenta de que, como resultado de esta medida, había aumentado la migración a través de canales irregulares y la trata de mujeres. La prohibición se levantó finalmente el 2003, pero el gobierno restringió a unas 20 aproximadamente el número de agencias de contratación a las que se permitía colocar a trabajadoras domésticas. Dichas agencias deben pagar al gobierno una fianza extra de aproximadamente 20.000 dólares.

Otros criterios importantes a la hora de conceder una licencia para operar como agencia privada de contratación tienen que ver con las capacidades personales, profesionales, de gestión y de mercadotecnia de los solicitantes.

- Los **CRITERIOS PERSONALES** incluyen la edad del solicitante y la fiabilidad del titular de la licencia, certificada por una conducta lícita anterior, la cual puede estar restringida por delitos específicos contra el derecho laboral.
- Diversos países han incorporado ciertos requisitos para demostrar las **COMPETENCIAS PROFESIONALES** (ej. Pruebas de la experiencia y conocimiento de la legislación y del mercado de trabajo local o regional) para garantizar el control de calidad de los servicios provistos.
- El criterio de **CAPACIDAD DE GESTIÓN** se refiere a la competencia del solicitante para organizar y dirigir una empresa. Es muy importante que cualquier solicitante de licencia sea competente para identificar y seleccionar a ciudadanos del país cualificados y para identificar oportunidades laborales adecuadas para ellos en el extranjero, ya que este es el requisito básico de cualquier actividad de colocación laboral.
- Por último, las pruebas de las **CAPACIDADES DE MERCADOTECNIA** afectan principalmente a la competencia de las agencias privadas de contratación para identificar oportunidades de empleo para los solicitantes y para negociar contratos que beneficien tanto a los futuros trabajadores como a la agencia. Estas medidas suponen una forma de restringir el mercado a agencias que estén suficientemente cualificadas y sean capaces de probar que realmente existe un mercado nuevo para sus actividades.

Comprobación y certificación de las competencias directivas en Singapur

En Singapur, todos aquellos que soliciten una licencia nueva para una agencia privada de contratación deben superar dos módulos del examen de certificación para agencias privadas de contratación que realiza la Politécnica de Singapur y el Ministerio de Mano de Obra, además de cumplir con los requisitos de edad y no tener antecedentes penales. El certificado busca ofrecer los conocimientos necesarios para que los nuevos agentes puedan gestionar y operar agencias privadas de contratación en Singapur, centrándose especialmente en el marco legislativo y las capacidades de gestión y asesoramiento.

Parámetros y requisitos para la Concesión de Licencias de las Agencias de Contratación

Parámetro	Propósito	Pruebas
Personalidad Legal	Verificar que la empresa opera de manera lícita	<ul style="list-style-type: none"> ■ Escrituras de constitución para las corporaciones ■ Escrituras de alianzas para las alianzas ■ Certificado de Propiedad individual para los dueños individuales
Personalidad corporativa	Demostrar que la agencia puede operar como una empresa	<ul style="list-style-type: none"> ■ Certificado de depósito bancario con el capital mínimo estipulado por la ley ■ Declaración de impuestos para la incorporaciones de 2 años o menos ■ Pago de impuesto sobre sociedades para los que buscan renovación de licencia ■ Ningún antecedente de las agencias o sus dueños en actividades criminales que pudieron poner en duda su legalidad
Capacidad financiera	Contar con recursos financieros para realizar operaciones internacionales y la habilidad de responder ante las consecuencias de un posible fracaso comercial	<ul style="list-style-type: none"> ■ Certificado de acuerdo con un banco de buena reputación que cubra con montos suficientes para responder a denuncias legales en caso de que no se respeten los contratos o las condiciones de contratación; ■ Fianza de garantía de bancos acreditados como seguro de que la agencia cumplirá con sus obligaciones ante los solicitantes de empleo contratados.
Capacidad de mercadotecnia	Demostrar competencias en la búsqueda e identificación de oportunidades de empleo en el extranjero.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Función especial de un abogado debidamente realizada, autorización de la existencia del empleador y del proyecto por la embajada o funcionarios consulares o agregados laborales en el país de destino. ■ Orden de solicitud de empleo autorizada con número prescrito de trabajadores.

Parámetro	Propósito	Pruebas
Capacidad de reclutamiento	Asegurar competencias de la agencia de análisis, evaluación, identificación de solicitantes de empleo cualificados.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lista del personal de reclutamiento ■ Incluidos Currículums Vitae individuales ■ Pruebas de competencias y cualificaciones académicas, de preferencia con diplomas de Psicología o Recursos Humanos, o alguna cualificación similar en entrevistas y realizando evaluaciones.
Capacidad administrativa	Garantizar la capacidad de gestión y administración, contar con el equipo y la infraestructura adecuada para la continuidad de las operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lista del personal de administración ■ Incluidos sus Currículums Vitae ■ Copia de los contratos de renta o de propiedad de los edificios u oficinas, y la dirección de la oficina ■ Garantía, bajo juramento, de que la agencia solo reclutara solicitantes que estén en condiciones de salud adecuadas.

Fuente: OIM (2005b)

D. SANCIONES E INCENTIVOS BASADOS EN EL RENDIMIENTO PARA LAS AGENCIAS PRIVADAS DE CONTRATACIÓN

En algunos países la renovación de las licencias depende del rendimiento: es decir, se puede revocar la licencia de una agencia de contratación que no haya podido colocar a un mínimo de trabajadores. Con el fin de prevenir prácticas abusivas en manos de agencias sin escrúpulos, los países pueden adoptar una serie de medidas para renovar las licencias.

Imposición de obligaciones estrictas para la renovación de licencias

El marco reglamentario indonesio impone a las agencias la obligación de enviar planes de trabajo detallados con objetivos de mercadotecnia y cifras previstas de colocación como condición previa para la renovación de la licencia tras el primer año de actividad. Por otra parte, en Filipinas, durante el primer año de actividad las agencias reciben una licencia provisional antes de que se les conceda una licencia completa de cuatro años que dependerá de que demuestren un rendimiento satisfactorio. Las agencias de contratación deben depositar una fianza, que normalmente es de una suma considerable, antes de recibir la licencia. En caso de una conducta fraudulenta por parte de una agencia de contratación para con los trabajadores, el gobierno puede utilizar la fianza para saldar las obligaciones de la agencia.

Las sanciones por incumplir la legislación y los reglamentos dependen normalmente del tipo de delito y de si la agencia en cuestión cuenta con antecedentes. Las medidas pueden ir desde sanciones administrativas menores a condenas penales graves. En los casos en que se haya hallado culpable a la agencia privada de contratación de una falta leve, la autoridad competente puede informar correctamente a la agencia privada de contratación

para que rectifique sus procedimientos y prácticas. En el extremo opuesto, las sanciones administrativas pueden contemplar la retirada de la licencia en casos de faltas graves o repetidas. Las sanciones que prohíben de manera permanente que una agencia opere, al haber realizado prácticas de contratación y colocación fraudulentas, pueden tener un efecto disuasorio y proteger, a su vez, a las agencias privadas de contratación honestas.

Al mismo tiempo, se premia a las agencias de mejor rendimiento para reconocer su contribución al desarrollo nacional. Existen diferentes formas con las que las autoridades gubernamentales pueden generar incentivos positivos para que las agencias privadas de contratación cumplan la legislación nacional. Estas medidas incluyen, aunque no de forma excluyente:

- La extensión de la licencia para un período mayor o bien la exoneración del requisito de renovación;
- Incentivos fiscales;
- Los contratos se procesan más rápido o de forma automática;
- Inclusión en un listado público formal de agencias recomendadas;
- Invitación a participar en misiones gubernamentales para el desarrollo de mercados extranjeros;
- Ofrecer llenar cuotas como parte de los acuerdos bilaterales;
- Otros incentivos promocionales destinados a las agencias que cumplan con las leyes del mercado.

Programas de clasificación de agencias y recompensa como incentivo para seguir buenas prácticas

En un intento por promover la contratación ética entre los trabajadores de agencias privadas, Filipinas ha empleado un sistema de clasificación en el que las agencias que muestren una actuación ejemplar reciben el galardón «Top Performer» y también reciben un premio a la excelencia si se reconoce que han prestado un servicio excelente en tres ocasiones. En 2006, Sri Lanka lanzó un programa de clasificación y lo puso en marcha en 2012 con el objetivo específico de abrir el camino al crecimiento y el desarrollo en el sector de las agencias de empleo, como reconocimiento y apreciación a las agencias que tienen un rendimiento alto y para animar a otras agencias a seguir buenas prácticas. Los criterios para conceder una clasificación de dicho programa incluyen el número de contrataciones realizadas, la eficacia en situaciones de arbitraje, la entrada en nuevos mercados y la diversificación de mercados, la profesionalidad del personal de la agencia y el cumplimiento de principios como la libre contratación. El programa también contempla la posibilidad de quitar puntos por quejas recibidas de una agencia concreta. Según este sistema, las agencias con una mayor calificación reciben privilegios especiales, como la participación en comités consultivos nacionales con múltiples partes interesadas, así como oportunidades para participar en conferencias internacionales y programas de marketing. Además del programa aplicado a las agencias de contratación local, el gobierno de Sri Lanka también ofrece un sistema para evaluar a las agencias de contratación extranjeras que colocan a trabajadores migrantes de Sri Lanka en el extranjero.

E. RETOS QUE PLANTEA LA IMPLICACIÓN DE INTERMEDIARIOS LABORALES Y SUBAGENTES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

No es habitual que las agencias de empleo privadas trabajen solas; utilizan una red de subagentes informales o agentes para encontrar a posibles migrantes o empleados, creando de este modo una categoría adicional de agencias de contratación. Por ejemplo, en Bangladesh la mayoría de las agencias de empleo trabajan con agentes de los países de destino. Estos agentes normalmente trabajan para fábricas que buscan trabajadores en el extranjero. Al mismo tiempo, las agencias de empleo privadas también trabajan con subcontratistas locales que envían a posibles migrantes de los poblados y zonas remotas a los centros de las ciudades. En resumidas cuentas, los subagentes no están conectados formalmente ni rinden cuentas ante las agencias con las que trabajan ni ante los migrantes a los que pudieran ayudar a colocar. A menudo, la probabilidad de una colocación depende de la disposición de los posibles migrantes a pagar comisiones de contratación no autorizadas. A menudo, los subagentes son la fuente original de engaños, promesas falsas y de la explotación económica de los trabajadores.

Para erradicar a los reclutadores de mano de obra no calificados se deben formular reglamentos efectivos para controlar a los subagentes y los intermediarios. Algunas políticas buscan evitar por completo a los intermediarios laborales mediante anuncios de TV que promocionan los servicios de agencias de contratación formales con licencia con el fin de llegar al mayor número de migrantes que viven en poblados remotos y que no pueden leer los anuncios en periódicos. También son importantes las campañas de sensibilización que intentan advertir sobre la existencia de agentes secundarios inescrupulosos. Dada su situación informal dentro de la industria, no existe un precio fijo para los servicios de los agentes secundarios.

Sin embargo, a pesar de los abusos que cometen de forma rutinaria, los agentes secundarios desempeñan una función clave, por lo que los legisladores temen que poner demasiados obstáculos a sus operaciones tendría un impacto negativo en el número de migrantes colocados y haría que los agentes secundarios actuaran de forma aún más clandestina. Algunos gobiernos también reconocen la necesidad de llevar a los agentes secundarios, que trabajan casi por completo fuera del sector regulado, al mercado formal. Sri Lanka ha adoptado este enfoque recientemente, según el cual una agencia privada de contratación puede solicitar licencias para hasta diez agentes secundarios afiliados; en Nepal, los propios agentes secundarios pueden solicitar sus propias licencias.

F. INICIATIVAS DE CONTRATACIÓN BILATERALES ENTRE GOBIERNOS

Además de regular a los reclutadores y agencias de contratación privadas, algunos gobiernos también contratan por su cuenta. En Asia, especialmente entre los países miembros del Proceso de Colombo, se pueden observar una serie de ejemplos de gestión del proceso de contratación mediante mecanismos gubernamentales.

El primer planteamiento consiste en contratar en nombre de empleadores privados extranjeros. Por ejemplo, la Oficina de la Administración de Empleo en el Extranjero de Tailandia (TOEA, por su acrónimo inglés), que es parte del Departamento de Empleo, vincula de forma activa a trabajadores tailandeses con empleadores extranjeros.

Por otro lado, la iniciativa que predomina en la región consiste en contratar directamente mediante otros gobiernos a través de diversos programas. Por ejemplo, Filipinas tiene acuerdos para contratar directamente para 17 gobiernos, incluida la República de Corea. Por su parte, la República de Corea gestiona uno de los mayores programas de gestión gubernamental de la región en la actualidad, el denominado sistema de permisos de empleo, (SPE).

Las iniciativas de contratación dirigidas por el gobierno en Tailandia, Filipinas y por los países del Proceso de Colombo que se han sumado al SPE, resaltan algunas características interesantes y elementos innovadores que son fundamentales para garantizar la operación efectiva de la contratación gestionada por los gobiernos.

- Para poder contratar trabajadores tailandeses, **LOS EMPLEADORES DEBEN ESTAR REGISTRADOS O ACREDITADOS** en la TOEA y demostrar su capacidad mostrando diversos documentos como un permiso de registro empresarial o un contrato laboral tipo y formularios de visado para los trabajadores. Una vez registrados, los empleadores tienen acceso a una base de trabajadores registrados.
- La TOEA **ADMINISTRA UNA BASE DE TRABAJADORES LISTOS PARA SU COLOCACIÓN**, con lo que minimiza el tiempo de espera de los empleadores y permite que los trabajadores tengan acceso a más empleadores.
- **USO DE UN CONTRATO LABORAL TIPO** para que se aborden las disposiciones relacionadas con la protección de los trabajadores.



TEMA 4: ALTERNATIVAS A LA REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA: MECANISMOS AUTORREGULATORIOS UTILIZADOS POR LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

Si bien un registro efectivo y el sistema de licencias son fundamentales para poner en práctica los principios del Convenio núm. 181, cabe señalar el papel positivo que desempeñan los **CÓDIGOS PROFESIONALES DE CONDUCTA** y otras **NORMAS VOLUNTARIAS** de la industria para su **AUTORREGULACIÓN**. Existen una serie de prácticas para promover la autorregulación de la industria y, en los países desarrollados, algunas agencias de empleo privadas se han organizado en asociaciones sectoriales nacionales que utilizan códigos de conducta sectoriales como criterio para permitir la afiliación.

A. ASOCIACIONES DE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

A través de diferentes países, agencias de empleo privadas se han organizado para tener más visibilidad y legitimidad en el mercado de trabajo nacional e internacional. Las asociaciones de empresas privadas han sido clave a la hora de crear una imagen positiva de las agencias de empleo privadas y para mejorar las normas del sector. También ayudan a que se consulte a las agencias de empleo privadas cuando se vaya a redactar legislación nueva que afecte a su actividad.

LAS ASOCIACIONES DE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS también pueden facilitar el intercambio de información entre sus afiliados y las autoridades gubernamentales. Sin una comprensión sólida del mercado y de las limitaciones de las agencias de empleo privadas, la legislación puede reflejar de forma inadecuada la realidad y, consecuentemente, enfrentarse a resistencia. Al mismo tiempo, las asociaciones de agencias de empleo privadas pueden recopilar información sobre agencias de riesgo alto mediante diagnósticos regulares de sus miembros, así como a través de las nuevas solicitudes de afiliación. Además, se pueden mejorar las normas del sector con seminarios de formación organizados por las asociaciones de agencias de empleo privadas. Dado que la profesión de reclutador de mano de obra no cuenta con una certificación propia, las asociaciones de empresas son cruciales para difundir información práctica y buenas prácticas de empresa.

Las asociaciones se pueden unir por país o por tipo específico. Las normas que rigen a los miembros de una asociación están especificadas en las ordenanzas. Normalmente contienen condiciones para poder resultar elegido, cuotas de afiliación y reglamentos sobre la posible expulsión de los afiliados. Las asociaciones nacionales pueden formar una federación nacional capaz de representar sus intereses de forma más amplia.

Un ejemplo excelente de confederación internacional de asociaciones nacionales es CIETT: La Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas. El principal objetivo de CIETT es conseguir un mayor reconocimiento de la contribución del trabajo por medio de agencias para la creación de empleo, la integración en el mercado de trabajo y el crecimiento económico en términos generales. Sus afiliados son asociaciones de agencias de trabajo temporal y grandes multinacionales como Manpower y Adecco. Ha desempeñado una función de liderazgo en la elaboración de normas mundiales para las agencias de empleo privadas.

B. CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS



Aunque sean necesarias para contener las prácticas abusivas de contratación, por sí mismas las políticas públicas no son suficientes, dada la fuerza de la oferta y la demanda en juego. Se han formado asociaciones sectoriales que tienen el potencial de elaborar y poner en marcha **CÓDIGOS DE CONDUCTA VOLUNTARIOS**.

Las empresas, a título individual, o las asociaciones pueden implantar **CÓDIGOS DE CONDUCTA**. No son legalmente vinculantes, pero deben basarse en las normas internacionales y en la legislación nacional. Estas normas abordan cuestiones relativas a la **ÉTICA EMPRESARIAL Y PROMUEVEN LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS**. Esto es importante para garantizar la credibilidad del código de conducta y para facilitar una gestión respetable de la empresa o asociación. A su vez, tienen un valor ético: un código de conducta es una promesa y un compromiso de cara a los clientes y el público en general.

Experiencias previas han demostrado que la elaboración de códigos profesionales de conducta es más efectiva si se siguen las siguientes prácticas:

1. Aunque las normas específicas que se incluirán en el código son una cuestión interna de la empresa o asociación privada, no obstante, se deben debatir con sindicatos, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil;
2. Se deben incluir mecanismos independientes de supervisión que estipulen criterios y sanciones claras por su incumplimiento;
3. El código se debe comunicar al público;
4. Un código debe diferenciarse claramente de las ordenanzas de una federación o asociación de empresas privadas, aunque una combinación de ambos documentos se podría utilizar para ampliar el umbral de afiliación.

En 1997, una reunión de expertos internacionales organizada por la OIT redactó recomendaciones para fomentar la autorregulación de las agencias de empleo privadas que llevan a cabo actividades de contratación laboral en el extranjero. Se recomendó que los códigos de conducta para las agencias que contratan en el extranjero abarcaran los siguientes puntos:

- Normas mínimas para la profesionalización de los servicios de las agencias privadas, incluidas especificaciones sobre la calificación y cualificación mínima del personal y los mandos directivos de dichas agencias;

- Información completa y sin ambigüedades de todos los cobros y condiciones de negocio para los clientes;
- El principio de que los agentes privados deben obtener del empleador toda la información relativa al puesto de trabajo (por ejemplo, funciones y responsabilidades específicas, sueldos y otras prestaciones, condiciones de trabajo, disposiciones de viaje y alojamiento) con todos los detalles posibles antes de anunciar los puestos de trabajo;
- El principio de que los agentes privados no contratarán conscientemente a trabajadores para puestos en los que pudieran enfrentarse a riesgos y peligros indebidos o en los que pudieran sufrir abusos o discriminación de cualquier tipo;
- El principio de que se debe informar a los trabajadores migrantes de los términos y condiciones de empleo en su lengua materna o una lengua que conozcan bien;
- La agencia debe abstenerse de pujar a la baja con los sueldos de los trabajadores migrantes;
- La agencia debe mantener un registro de todos los migrantes contratados o colocados a través de ella para que puedan inspeccionarlo las autoridades competentes.

Las agencias de empleo privadas o sus asociaciones han elaborado un número creciente de códigos profesionales de conducta. El más conocido es el elaborado por la Confederación Internacional de Agencias de Trabajo Temporal (CIETT), el cual establece normas generales que debe adoptar cualquier asociación nacional de empresas del sector. CIETT respalda el principio de la autorregulación de las agencias de empleo privadas mediante la cooperación con las instituciones correspondientes.

Además de los códigos de conducta voluntarios, algunas agencias de empleo privadas han preferido sistemas de autorregulación más competitivos, como el *rating* o «etiquetado». Las principales empresas multinacionales prefieren el sistema de «etiquetado». El resultado fue que la Organización Internacional de Normalización (ISO) aprobara la ISO 9000 sobre calidad y gestión de la calidad. A lo largo de toda la familia ISO 9000, se centra en la satisfacción del cliente. Por ejemplo, en 2002, Kelly Services obtuvo la certificación ISO 9002 de normas de calidad y, como muchas otras agencias de empleo privadas, ahora incluye los sellos de la ISO 9000 en sus campañas publicitarias y de mercadotecnia como garantía de prácticas equitativas.



TEMA 5: PROMOCIÓN DE ALIANZAS ENTRE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Y SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

A. FUNDAMENTACIÓN DE LAS ALIANZAS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADAS EN EL SECTOR DEL EMPLEO

El Artículo 13 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas promueve la **COOPERACIÓN ENTRE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS** para garantizar la eficiencia del mercado de trabajo, de forma que la autoridad nacional del mercado de trabajo conserva la responsabilidad de formular políticas del mercado de trabajo. Especifica:

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

Esta cooperación se debe basar en el principio de que las autoridades públicas «conservan la autoridad final» para formular políticas del mercado de trabajo y de utilizar o controlar el uso de fondos públicos destinados a la puesta en marcha de dicha política.

No cabe duda de que el servicio público de empleo tiene una razón de ser moral e histórica. Se trata de una agencia gubernamental, creada normalmente con el apoyo de los interlocutores sociales, y que es responsable de mejorar la contratación, de garantizar la transparencia de todo el proceso de colocación y de ofrecer servicios gratuitos de acceso al mercado de trabajo para todos los solicitantes de empleo. En muchos países, el servicio público de empleo cuenta con una reputación sólida entre sus clientes. La infraestructura territorial y las competencias profesionales del personal son sus activos clave.

Al mismo tiempo, el crecimiento reciente de las agencias de empleo privadas refleja la incapacidad de los servicios públicos de empleo para ofrecer servicios de forma adecuada para el conjunto del mercado de trabajo. El aumento del desempleo y las demandas de servicios de empleo más especializados, juntamente con limitaciones importantes de los presupuestos del gobierno en una serie de países, han creado un mercado para los servicios privados.

Dado que están exentas de la obligación de promover políticas públicas, las agencias de empleo privadas pueden dirigirse a grupos específicos de solicitantes de empleo y trabajadores muy cualificados. En particular, pueden destacar en ámbitos del mercado de

trabajo como el trabajo temporal. La fortaleza de las agencias de empleo privadas reside en su capacidad para intervenir de forma rápida y eficiente en un sector específico del mercado de trabajo, al tiempo que ofrecen servicios personalizados de calidad de una forma más flexible.

Por otra parte, el mandato de los servicios públicos de empleo es ofrecer servicios universales de contratación en lugar de favorecer solamente a un segmento del mercado. Además, los servicios públicos de empleo deben promover la inclusión social general, así como los objetivos de eficiencia del mercado de trabajo (colocación laboral efectiva).

Las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo están motivadas para cooperar por intereses comunes. Para las agencias privadas, la cooperación implica el reconocimiento de su función como proveedores legítimos y exitosos de servicios para el mercado de trabajo. La cooperación con el servicio público de empleo también ofrece un mejor acceso a información sobre el mercado de trabajo y a otros datos a disposición de los servicios públicos de empleo, y también puede ser una fuente de posibles ingresos y beneficios. Para los servicios públicos de empleo, la cooperación significa optimizar el uso de fondos públicos con ahorro de costos y una mayor eficiencia a la hora de prestar servicios al mercado de trabajo. También implica obtener una mayor comprensión general de la evolución del mercado de trabajo.

B. TIPOS DE ALIANZAS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADAS EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Existen diversas opciones para la interacción entre agencias de empleo privadas y servicios públicos de empleo. La Recomendación sobre las agencias de empleo privadas 1997, (núm. 188) que acompaña al Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) ofrece información amplia sobre cómo pueden cooperar los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas. El párrafo 17 señala:

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

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

Entre estas posibles actividades, cabe distinguir entre relaciones **NO COMERCIALES** y **COMERCIALES**. En el primer caso, las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo cooperan sin que se destinen fondos a cambio de los servicios prestados. El segundo caso implica la decisión de destinar recursos públicos a agencias con o sin ánimo de lucro para que desempeñen servicios de empleo. Entre las alternativas, la más común parece ser el intercambio no comercial de información sobre vacantes.

La Comisión Europea ha identificado tres categorías de relaciones entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas: en primer lugar, **COOPERACIÓN** en los ámbitos de la información, servicios básicos de emparejamiento e intermediación activa; en segundo lugar, **COMPLEMENTARIEDAD** en la prestación de servicios a grupos particulares del mercado de trabajo; en tercer lugar, **COMPETENCIA** en la prestación de servicios. A continuación, se describe cada uno de estos tipos de participación.

Cooperación entre agencias de empleo privadas y servicios públicos de empleo en la prestación de servicios.

La primera forma de alianza es la cooperación en el intercambio de información para facilitar la intermediación o las actividades de intercambio. También puede incluir el intercambio de información sobre condiciones generales del mercado de trabajo. Esta forma de alianza parece ser que es la preferida por las agencias de empleo comerciales con ánimo de lucro, ya que sirve de apoyo para sus objetivos empresariales. Aunque esta cooperación en su mayoría no tiene implicaciones económicas, ambas partes salen ganando: las agencias privadas aumentan los ingresos por colocaciones privadas y los resultados refuerzan los objetivos generales de empleo del sector público con un costo mínimo.

El **INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN** es fundamental por diversos motivos. En primer lugar, expande de forma efectiva la base de solicitantes de empleo y vacantes, lo que aumenta las posibilidades de un buen emparejamiento. Aumentar el número de emparejamientos correctos beneficia a empleadores y trabajadores al reducir las búsquedas y los costos asociados, aumentando la satisfacción y con menos dimisiones o despidos. Un mejor emparejamiento de las competencias aumenta la productividad, lo que beneficia a las empresas, a los trabajadores y a la economía en su conjunto.

En segundo lugar, la prestación de servicios efectivos de colocación requiere una red extensa de contactos para cualquier subsector del mercado de trabajo. Crear y mantener una red así es costoso, especialmente conforme se expande el alcance geográfico de la misma. Las redes de agencias locales pueden completar las carencias de información que puedan sufrir los servicios públicos de empleo. Sin embargo, en virtud del alcance mayor de su cobertura, los servicios públicos de empleo tienen una mejor imagen global de las tendencias en el empleo, lo que puede ayudar a las agencias privadas de contratación a afinar sus servicios y a prepararse para cambios en el mercado de trabajo a medio y largo plazo.

Por último, el registro de vacantes laborales y de solicitantes de empleo es una fuente útil, pero insuficiente, de información sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, fiarse únicamente de los registros de los servicios públicos de empleo puede dar como resultado

una visión distorsionada del mercado de trabajo; la información de la colocación de las agencias privadas de contratación puede complementar considerablemente los datos provistos por los servicios públicos de empleo.

Complementariedad entre los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de contratación en la prestación de servicios

La segunda forma de alianza, basada en la **COMPLEMENTARIEDAD**, implica la **CONTRATACIÓN EXTERNA O EXTERNALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO GUBERNAMENTALES**, normalmente las actividades de programas del mercado de trabajo, a contratistas privados (agencias con y sin ánimo de lucro). Los fondos del sector público se utilizan para alcanzar los objetivos de las políticas públicas, pero la agencia que presta el servicio no forma parte del sector público. En esta forma de alianza, el ministerio de trabajo o el servicio público de empleo desempeñan un papel dominante como planificador y gestor general de los programas. Además, la elección de los servicios contratados se basa en la necesidad de complementar más que competir directamente con los servicios prestados directamente por el sector público. Estos enfoques reconocen que el servicio público de empleo puede tener carencias en la prestación de servicios. Los clientes podrían solicitar servicios que ya existen en el sector privado y para los que el servicio público de empleo no ofrece una ventaja comparativa, por ejemplo. En estos casos, desde el punto de vista de la gestión tiene más sentido subcontratar a agencias privadas de contratación más que ofrecer el servicio directamente.

Competencia entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas en la prestación de servicios

En un modelo de competencia, los servicios de empleo del gobierno se externalizan en un proceso de licitación a agencias de empleo comerciales, agencias privadas sin ánimo de lucro, servicios públicos de empleo y, en ocasiones, a otras instituciones públicas (en el caso de los programas de formación, por ejemplo). En este caso, la diferencia es que las organizaciones públicas y privadas compiten en igualdad de condiciones y el servicio público de empleo no tiene una función restringida y preferente en la prestación de dichos servicios; tiene que competir con el resto para poder ofrecer dichos servicios. Este enfoque de gestión, denominado exposición a la libre competencia, es una forma de motivar a los servicios públicos de empleo para que concentren sus recursos limitados en lo que se les da mejor o aquello que solo puede hacer el servicio público, y dejar a las agencias privadas de contratación y otras agencias la responsabilidad de prestar los servicios para los que están mejor dotados.

Un rasgo de este enfoque es que requiere que la gestión principal recaiga en una institución pública que sea relativamente independiente de las entidades públicas que compiten por los servicios. Es esencial para garantizar un análisis neutral y objetivo de las ofertas rivales para las licitaciones entre los proveedores públicos de servicios y los proveedores no gubernamentales. Esta neutralidad también se puede conseguir mediante el uso de órganos asesores del gobierno que representen los intereses de diversas partes interesadas.

C. TENDENCIAS EN LAS ALIANZAS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADAS

Cabe señalar que los modelos complementarios y competitivos para las alianzas de colaboración público-privadas se encuentran principalmente, aunque no en exclusiva, en los países desarrollados. Hay tres razones para esta situación: 1) los gobiernos de los países desarrollados gastan más en servicios de empleo, especialmente en programas del mercado de trabajo, que a menudo se subcontratan; 2) las agencias privadas que cuentan con experiencia para prestar dichos servicios no son demasiadas en muchos países en desarrollo; y 3) la planificación pública más compleja y transparente y la infraestructura de gestión necesarias para respaldar estos procesos quedan fuera de las capacidades de los gobiernos de muchos países en desarrollo.

En los países en desarrollo, las agencias de empleo privadas están apareciendo para llenar el vacío existente por la ausencia o escasez de recursos públicos dedicados a los servicios de empleo. Una excepción a esta tendencia es el desarrollo emergente de servicios del mercado de trabajo, incluyendo bancos de empleo en internet, financiados con recursos privados en países en los que las agencias públicas de empleo están subdesarrolladas y las agencias privadas de contratación están apenas presentes.

A menudo, el servicio público de empleo se ve empujado en dos direcciones: en algunos países, se está retirando como monopolio directo de todos los servicios públicos de empleo, pero mantiene o incluso incrementa su función como coordinador general de los servicios de empleo con financiación pública. En otros países, el servicio público de empleo ya no cuenta con una función directiva general: en vez de eso, es simplemente un proveedor de servicios más, que debe ganar una licitación para ofrecer servicios financiados y gestionados por otras entidades públicas. Independientemente de la dirección en la que se mueva el servicio público de empleo, aparecen opciones nuevas en las relaciones con las agencias de empleo privadas.



PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE



- Los principales actores encargados de prestar servicios de empleo y contratación son los **SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS**. Los **SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO**, a su vez, planifican y ejecutan políticas del mercado de trabajo. Las **AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS**, por su parte, ofrecen un medio alternativo de vinculación y emparejamiento laboral como servicio principal.
- La contratación temporal se produce cuando una **AGENCIA DE TRABAJO TEMPORAL** emplea a un trabajador o una trabajadora y después lo/la envía para que realice su trabajo en la empresa usuaria.
- En las últimas décadas se ha observado un rápido crecimiento de las agencias de empleo privadas en el panorama de la contratación. La responsabilidad principal de los gobiernos es decidir si se permite o no que las agencias de empleo privadas operen como empresas y, en caso afirmativo, qué condiciones deben cumplir.
- La adopción del **CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS** de la OIT en 1997 reconoció la función de las agencias de empleo privadas y fomenta la alianza entre estas y los servicios públicos de empleo.
- Los reclutadores de mano de obra y las agencias de empleo privadas pueden operar de acuerdo con las normas internacionales del trabajo y comprometerse con el trabajo decente y la contratación equitativa. Por lo contrario, en el otro extremo, también pueden ser responsables de **PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN ABUSIVAS Y FRAUDULENTAS**.
- La regulación de las agencias de empleo privadas puede adoptar diferentes formas. Puede ser aplicada con **REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA**, por medio de leyes y decisiones administrativas adoptadas por un órgano legislativo o autoridad gubernamental. También puede ser **VOLUNTARIA**, con medidas adoptadas por una industria, asociación empresarial, empresa individual o iniciativa con múltiples partes interesadas que implique a diferentes actores. También puede ser el **RESULTADO DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA U OTROS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN NO LEGISLATIVOS**.
- Existen tres modelos básicos de regulación por medio de la reglamentación legislativa:
 - **PROHIBICIÓN**, en cuyo caso las agencias privadas de contratación están prohibidas en el mercado de trabajo.
 - **SISTEMA DE LICENCIAS**, en el que las agencias de empleo deben solicitar una licencia que se concede si cumplen determinadas condiciones.
 - **SISTEMA DE REGISTRO**, en el que las agencias de empleo privadas se registran del mismo modo que cualquier otra empresa y están sujetos a controles.
- Regular y supervisar las actividades de las agencias privadas de contratación requiere contar con una autoridad administrativa responsable para garantizar que se cumpla la legislación.

- Los mecanismos de **AUTORREGULACIÓN** de las agencias de empleo privadas no deben sustituir las funciones de los legisladores nacionales y de las agencias gubernamentales encargadas de supervisar el cumplimiento de la legislación.
- Normalmente, los gobiernos imponen una serie de requisitos antes de conceder una licencia para operar como agencia de empleo privada: el cobro de una cuota de registro, demostración de la capacidad económica, competencia profesional y capacidades de gestión y mercadotecnia.
- La Comisión Europea ha identificado tres categorías de relaciones entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas:
 - **COOPERACIÓN** en los ámbitos de la información, servicios básicos de emparejamiento y de intermediación activa;
 - **COMPLEMENTARIEDAD** en la prestación de servicios a grupos particulares del mercado de trabajo;
 - **COMPETENCIA** en la prestación de servicios.

PONGA A PRUEBA SUS CONOCIMIENTOS



CUESTIONARIO

¿Qué ha aprendido? Responda al siguiente cuestionario para poner a prueba sus conocimientos.

- 1) ¿Cuáles son las responsabilidades principales de los servicios públicos de empleo? (más de una respuesta posible)
 - a. Promover oportunidades de empleo exclusivamente en el sector público.
 - b. Ofrecer información precisa sobre el mercado de trabajo.
 - c. Regular las actividades de las agencias privadas de contratación y hacer cumplir los reglamentos.
 - d. Ayudar en la búsqueda de empleo y ofrecer servicios de colocación.
2. Las agencias de empleo privadas también pueden desempeñar un papel importante en el mercado de trabajo. Ofrecen un medio _____ de emparejamiento laboral como servicio principal. (una respuesta posible)
 - a. Alternativo
 - b. Ilegal
 - c. Eficiente
3. Se considera que no hay relación laboral entre el trabajador de agencia de trabajo temporal y la empresa usuaria, aunque la empresa usuaria podría tener obligaciones legales de cara al trabajador.
 - a. Verdadero
 - b. Falso
4. Las agencias de empleo temporal se consideran una característica consolidada de los mercados de trabajo europeos, con una tendencia al alza en el número de trabajadores temporales y trabajadores contratados por medio de agencias de empleo temporales en la mayoría de países de la UE.
 - a. Verdadero
 - b. Falso
5. El crecimiento rápido de las agencias de empleo privadas es el resultado de una serie de factores: (una respuesta posible)
 - a. Un mercado de trabajo flexible y que cambia rápidamente
 - b. Limitaciones en las operaciones de los servicios públicos de empleo
 - c. El uso de nuevas redes de colocación
 - d. Todas las anteriores
6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es FALSA?
 - a. Del mismo modo que otras empresas, los reclutadores de mano de obra y las agencias de empleo privadas operan a lo largo de un espectro de prácticas, entre formalidad e informalidad, y cumplimiento e incumplimiento de las normas internacionales del trabajo

- b. Las agencias de empleo privadas pueden operar de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, demostrando de este modo su compromiso con el trabajo decente y la contratación equitativa
 - c. Las agencias de empleo privadas pueden ser responsables de las mayores violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la trata de personas y el trabajo forzoso.
 - d. Las agencias de empleo privadas son siempre responsables de las mayores violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la trata de personas y el trabajo forzoso.
7. Los mecanismos de autorregulación de las agencias de empleo privadas deben sustituir la función de los legisladores nacionales y de las agencias encargadas de supervisar el cumplimiento de la legislación.
- a. Verdadero
 - b. Falso
8. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones son FALSAS? (más de una respuesta posible)
- a. La regulación de las agencias de empleo privadas y del proceso de contratación es fundamental para la protección de los trabajadores migrantes.
 - b. Cuando los trabajadores migrantes utilizan canales de empleo irregulares, es menos probable que estén expuestos a situaciones de abuso y explotación.
 - c. Si en los canales irregulares de empleo están presentes traficantes de personas, el trabajador migrante es menos vulnerable.
9. ¿Cuáles son las formas de regulación de las agencias de empleo privadas que existen? (sólo una respuesta posible)
- a. Reglamentación legislativa
 - b. Voluntaria
 - c. El resultado de un proceso de negociación colectiva u otros procesos de negociación no legislativos.
 - d. a) y b)
 - e. a), b) y c)
10. La Comisión Europea ha identificado tres categorías de relaciones entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas. (más de una respuesta posible)
- a. Cooperación
 - b. Comercialidad
 - c. Complementariedad
 - d. Competencia
 - e. No Comercialidad

Respuestas correctas:

1) b, c, d; 2) a; 3) a; 4) a; 5) d; 6) d; 7) b; 8) b, c; 9) e; 10) a, c, d.



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 1

CAFÉ MUNDIAL – *World Café*



OBJETIVOS:



- Familiarizarse con los diferentes tipos de agencias y servicios de empleo (públicos, privados y temporales);
- Comprender las funciones y responsabilidades de los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas;
- Identificar las ventajas de fomentar las alianzas de colaboración público-privadas, valorar los diferentes tipos de alianzas; es decir, cooperación, complementariedad y competencia;
- Puesta en común y debate sobre métodos y estrategias de contratación innovadores, comprender la importancia de las normas internacionales del trabajo.

INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A



Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco, al tiempo que asegure que los grupos sean todo lo heterogéneos que sea posible (en cuanto a experiencia, procedencia institucional y país).

Organice la sala para crear un escenario de cafetería, con diferentes mesas («3 o 4») en las que llevar a cabo los debates. Suministre material de escritura, para dibujar y para conectar ideas en cada mesa. Cada mesa contará con un moderador que dará la bienvenida, presentará la actividad al grupo y guiará las interacciones de la mesa. El moderador sacará una tarjeta con una pregunta (ejemplo de preguntas en el Anexo) para poner en marcha el debate.

Los participantes tendrán 10-15 minutos para debatir y compartir ideas; el moderador debe animar a todo el mundo a participar.

Una vez acabe el tiempo para el debate, cada participante irá a una mesa diferente, mientras que el moderador se quedará en la misma mesa para recibir al siguiente grupo y presentar las ideas y temas debatidos con anterioridad. El moderador debe seguir con atención las conversaciones para identificar vínculos entre las ideas que surgen en los diferentes grupos.

Una vez finalice la última ronda, los moderadores compartirán las ideas debatidas con el resto de participantes.

CONSEJOS



- Garantice que cada grupo cuenta con unos cuatro o cinco participantes.
- Los moderadores deben crear una atmósfera acogedora, recibir las ideas de los participantes y fomentar las contribuciones personales.
- Cada mesa recibe una pregunta o tema diferente, y los debates ocurren de manera simultánea.
- Las preguntas abiertas generan debates fructíferos.
- Los moderadores facilitan y orientan al tiempo que presentan al grupo nuevo los temas anteriores, pero se recomienda que se abstengan de sugerir el contenido del debate.
- Se anima a los moderadores a conectar las ideas y conclusiones de los diferentes grupos.

MATERIALES



- Hojas de papel.
- Material de escritura
- Notas adhesivas
- Tarjetas con preguntas

TIEMPO



- 10 - 15 minutos de conversación por mesa (dependiendo del número de mesas)
- 5 minutos para que los moderadores hagan una presentación en la plenaria
- 10 minutos para el turno de preguntas

ANEXO: WORLD CAFÉ / CAFÉ DEL MUNDO: EJEMPLOS DE PREGUNTAS (UNA PARA CADA MESA DE CONVERSACIÓN)

- ¿Qué se puede esperar de las alianzas entre agencias públicas y privadas de contratación?
- ¿Qué herramientas y estrategias fomentaría para mejorar los métodos y prácticas de contratación equitativa?
- ¿Por qué se fomentan las alianzas entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas?
- ¿Por qué existen reglamentos y restricciones que regulan las actividades de las agencias de empleo privadas?
- ¿A qué se debe el crecimiento tan rápido de las agencias de empleo privadas?

ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 2

ANÁLISIS DAFO (SWOT)



OBJETIVOS:



- Identificar las características, ventajas y desventajas de cada tipo de entidad o estrategia de contratación (por ejemplo, servicios públicos de empleo, agencias de empleo privadas y acuerdos bilaterales entre gobiernos).
- Generar una matriz de información útil para entender mejor las capacidades y retos de los servicios de empleo.
- Elaborar una descripción transparente de los métodos de contratación, resaltando sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.
- Organizar la información y fomentar el intercambio de ideas en los grupos de trabajo.
- Identificar las barreras que limitan el cumplimiento de los objetivos y reconocer las complementariedades entre los modelos y estrategias de contratación.

INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A



Divida a los participantes en tres grupos, al tiempo que asegura que los grupos sean todo lo heterogéneos que sea posible (en cuanto a experiencia, procedencia institucional y país).

Cada grupo trabajará en una mesa diferente y debatirá un tipo diferente de modalidad de contratación. El Grupo 1 elaborará un análisis DAFO sobre los servicios públicos de empleo, mientras que el Grupo 2 debatirá las agencias de empleo privadas. Por último, el Grupo 3 analizará y debatirá sobre los acuerdos bilaterales entre gobiernos.

Prepare unas hojas de papel grande, material de escritura y notas adhesivas para cada mesa. La hoja de papel grande servirá para elaborar la matriz DAFO, que estará subdividida en cuatro temas: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Ejemplo de matriz DAFO:

Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Los participantes tendrán 30 minutos para compartir ideas con el grupo de trabajo con el fin de completar la matriz DAFO con el material de escritura (notas adhesivas, por ejemplo).

Una vez finalizadas las matrices DAFO (tras 30 minutos), los participantes presentarán los resultados a los otros grupos de trabajo en la plenaria (15 minutos).

CONSEJOS



- Asegúrese de que los participantes están distribuidos equilibradamente entre los diferentes grupos.
- Fomentar el intercambio de ideas en los grupos.
- Identifique obstáculos que limiten los objetivos.
- Reconozca las complementariedades y puntos en común entre los diferentes modelos de contratación.
- Compare los diferentes modelos de contratación e identifiquen similitudes y diferencias.
- Fomente un debate centrado en las personas, es decir, que sitúe los intereses del trabajador en el punto de mira del debate.

MATERIALES



- Hojas de papel grande para elaborar las matrices DAFO.
- Material de escritura.
- Notas adhesivas.

TIEMPO



- 30 minutos para la mesa de trabajo.
- 15 minutos para presentar en la plenaria.
- 15 minutos para el turno de preguntas.

BIBLIOGRAFÍA

Guía para las Agencias de empleo privadas

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_103884.pdf

Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_162742.pdf

Regulating Recruitment to Prevent Human Trafficking and Foster Fair Migration: Models, Challenges, Opportunities (Regular la contratación para evitar la trata de personas y fomentar la migración equitativa: modelos, reto y oportunidades)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf

Labour Migration from Colombo Process Countries: Good Practices, Challenges and Way Forward (Migración laboral para los países del Proceso de Colombo: buenas prácticas, retos y forma de avanzar)

http://publications.iom.int/system/files/pdf/colomboprocesstudy_final.pdf

Agencias de empleo privadas, promoción del trabajo decente y mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164613.pdf

Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination (Manual para establecer políticas efectivas de migración laboral en los países de origen y destino)

<https://www.osce.org/eea/19242?download=true>

Protection of Migrant Workers in the Recruitment and Third Party Process (Protección de los trabajadores migrantes en los procesos de contratación y en manos de terceros)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_448662.pdf

Migrant Labour Recruitment to Qatar (Contratación de mano de obra migrante para Qatar)

http://www.qscience.com/userimages/ContentEditor/1404811243939/Migrant_Labour_Recruitment_to_Qatar_Web_Final.pdf

ILO Decent Work across Border Migration Notes (Notas de la OIT sobre el trabajo decente a través de la migración transfronteriza)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_351261.pdf

Regulating Recruitment in the Asia-Middle East Migration Corridor (regular la contratación en la ruta migratoria de Asia a Oriente Medio)

<https://www.migrationpolicy.org/research/regulating-private-recruitment-asia-middle-east>

The Cost: Causes of and Potential Redress for High Recruitment and Migration Costs in Bangladesh (El costo: causas de y posible reparación de los altos costos de contratación y de la migración en Bangladesh)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_303633.pdf

The Public Employment Service in a Changing Labour Market (El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante)

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_8_engl.pdf

Los servicios de empleo en un mundo del trabajo cambiante

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_372790.pdf

Employment for Social Justice and a Fair Globalization: Employment Services (Empleo en favor de la justicia social y una globalización equitativa: servicios de empleo)

http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140947.pdf

Public-Private Partnerships in Employment Services (Alianzas de colaboración público-privadas en los servicios de empleo)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103882.pdf

- 1 ¿Por qué la contratación equitativa es importante?
- 2 El marco jurídico y normativo de la contratación equitativa
- 3 Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación
- 4 Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación
- 5 La implicación de las empresas y el sector privado para promover una contratación equitativa

Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos