

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países



POR UN TRABAJO DIGNO

Un programa de la Unión General de Trabajadores (UGT), con la financiación de la Dirección General de Migraciones (MEYSS) y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE)



SECRETARÍA GENERAL DE EMPLÉO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



SECRETARÍA GENERAL DE EMPLÉO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



Este folleto informativo se enmarca dentro del programa **POR UN TRABAJO DIGNO**, un proyecto iniciado en 2006 con la financiación de la Dirección General de Migraciones (MEYSS) y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo desde el año 2007, que promueve la igualdad de trato y oportunidades, y previene la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo de trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países. El objetivo del mismo es informar a todos los trabajadores y trabajadoras, en especial a aquellos que provienen de terceros países, sobre qué es y que son, la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo, y especialmente, las agencias de colocación, ya que esta información es de suma utilidad, en un mercado laboral con alta temporalidad, que obliga a los trabajadores y trabajadoras, a estar en un continuo proceso de búsqueda de empleo.



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Edición: Diciembre 2017
Depósito legal: M-33541-2017



CONTENIDOS

1	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	4
	1.1. ¿Qué es?	
	1.2. ¿Quién puede llevar a cabo la intermediación laboral?	
	1.3. ¿Qué principios rigen la intermediación laboral?	
2	EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	8
	2.1. La inscripción en el SPE de los nacionales no comunitarios	
	2.2. Los viajes al extranjero de los demandantes de empleo	
3	LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN	16
	3.1. ¿Qué es una agencia de colocación?	
	3.2. ¿Una empresa de trabajo temporal puede ser también una agencia de colocación?	
	3.3. ¿Cuál es la diferencia entre una agencia de colocación y una empresa de trabajo temporal?	
	3.4. ¿Qué requisitos deben cumplir las agencias de colocación para ejercer como tales?	
	3.5. Las agencias de colocación que son entidades colaboradoras de los SPE	
	3.6. Obligaciones específicas para las agencias de colocación que son entidades colaboradoras del SPE	
	3.7. Y además ten en cuenta que una agencia de colocación colaboradora del SPE será como el propio SPE	
	3.8. Y no olvides que las agencias de colocación colaboradoras de los SPE	
4	PRECAUCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	26

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

1.1. ¿Qué es?

Es el conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con las personas que buscan un empleo, para que estas logren su colocación en un puesto adecuado a sus características, al mismo tiempo que se facilita a los empleadores aquellos trabajadores y trabajadoras que se adecúen mejor a sus requerimientos y necesidades.

También se considera intermediación laboral la recolocación de los trabajadores que *"resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación"*.

1.2. ¿Quién puede llevar a cabo la intermediación laboral?

La intermediación laboral **SOLO** pueden llevarla a cabo los siguientes agentes:

1. Los Servicios Públicos de Empleo.
2. Las agencias de colocación.
3. Otros servicios, determinados reglamentariamente, para las personas trabajadoras en el exterior.

IMPORTANTE

Independientemente de qué tipo de agente la lleve a cabo, la intermediación laboral siempre se considera un **SERVICIO PÚBLICO**.

1.3. ¿Qué principios rigen la intermediación laboral?

La intermediación laboral se rige por los siguientes principios fundamentales:

♦ **La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.**

Los agentes que lleven a cabo la intermediación laboral, deben garantizar que no se produzca discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, por motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, condición social, lengua dentro del Estado español, o vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa.

Y en lo que respecta a la discriminación por sexo, la **Ley de Empleo 2015** establece expresamente que las ofertas de empleo referidas a uno de los sexos "*serán discriminatorias, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar*", y que también lo serán aquellas ofertas dirigidas a uno solo de los sexos, basadas "*en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico*".

♦ **Respetar todas las obligaciones sobre protección de datos personales, establecidas en la normativa correspondiente.**

♦ **La gratuidad de los servicios para todas las personas trabajadoras.**

Los agentes que llevan a cabo la intermediación laboral deben cumplir las obligaciones que derivan de estos principios. Y para garantizar aún más el cumplimiento de los mismos, la **Ley de Empleo de 2015** establece que el proceso específico de selección y casación, entre las ofertas de trabajo y las demandas de empleo, se realice con carácter general, por el Servicio Público de Empleo y las agencias de colocación.

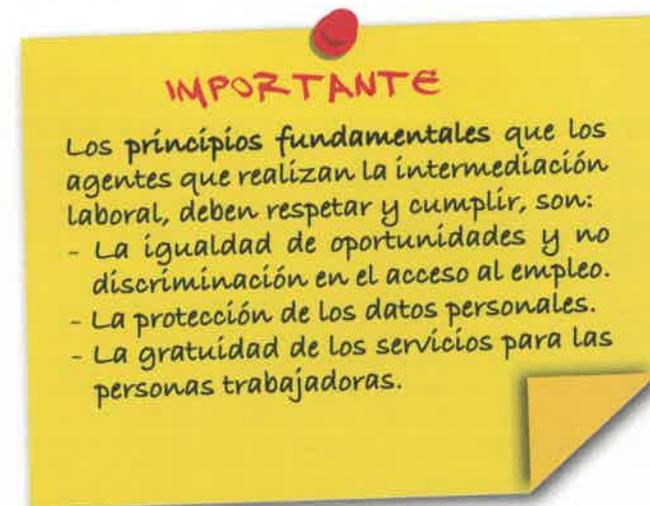
Además según establece también la **Ley de Empleo 2015**, en su art.35: "*los Servicios Públicos de Empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral, deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando en las ofertas de colocación apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicaran a quienes hubiesen formulado la oferta*".

Por lo tanto estos "*gestores de la intermediación laboral*" deben vigilar que las ofertas de empleo que gestionan o publican, por ejemplo en sus páginas web, en los tablones de las oficinas etc., no sean discriminatorias y de serlo, están obligados a comunicarlo a las empresas o empleadores que hubiesen realizado la

oferta de empleo, evidentemente con el objetivo de que eliminen la discriminación. Si pese a esto, estos gestores publican una oferta de trabajo, contraria a la normativa, como en este caso al ser discriminatoria, supondría, en principio, que incurrir en una **infracción grave** (art. 15.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social -LISOS-), sancionada con una multa que puede ir de los 626€ a los 6.250€; o según las circunstancias, en una **infracción muy grave** (art. 16.1.c) de la LISOS), sancionada con una multa de 6.251€ a 187.515€.

Y a estas sanciones, dirigidas a los agentes o gestores de la intermediación laboral por no garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo, se sumaría además una posible vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado en el empleo, cuya defensa tendría que solicitar la víctima de la discriminación en la jurisdicción social, iniciando un **proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas**.

Por otra parte, si estos agentes de la intermediación cobraran a las personas trabajadoras por los servicios prestados, incurrirían en una **infracción muy grave** (art.16.1.a) de la LISOS), sancionada con una multa que puede ir de los 6.251€ a los 187.515€.



IMPORTANTE

Los principios fundamentales que los agentes que realizan la intermediación laboral, deben respetar y cumplir, son:

- La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo.
- La protección de los datos personales.
- La gratuidad de los servicios para las personas trabajadoras.

EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Si estás buscando trabajo, lo primero que tienes que hacer es acudir a la oficina que te corresponda por tu domicilio, del **Servicio Público de Empleo (en adelante SPE)** e inscribirte como **demandante de empleo**.

Es **NECESARIO** que estés inscrito/a como demandante de empleo, entre otros motivos:

- ♥ Para solicitar y percibir la prestación por desempleo, si tienes derecho a ella.
- ♥ Para renovar algunas autorizaciones de residencia y trabajo si no tienes empleo en el momento de la renovación.
- ♥ Para mantener la asistencia sanitaria, si has agotado la prestación por desempleo.
- ♥ Para estar en situación asimilada al alta en la Seguridad Social cuando hayas agotado la prestación y/o el subsidio por desempleo, y poder tener acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, que así lo permitan.
- ♥ Para participar en los cursos gratuitos de formación para desempleados.
- ♥ Para tener acceso a los Planes de Empleo Autonómicos y Locales si dan preferencia a las personas inscritas y tienen en cuenta la antigüedad.
- ♥ Para recibir las ofertas de empleo del Servicio Público de Empleo.

También puedes inscribirte si estás trabajando, pero deseas mejorar tu situación laboral. En este caso obtendrás una **tarjeta de mejora del empleo**, que te permitirá recibir ofertas de trabajo así como información sobre cursos de formación gratuitos, del sector en el que quieras trabajar.

¡IMPORTANTE!

Únicamente tendrás la consideración de **Demandante de Empleo** si te has inscrito como tal en el **Servicio Público de Empleo**. Solo entonces te podrás beneficiar de la intermediación laboral de los **Servicios Públicos de Empleo** y de las **Entidades colaboradoras**, así como de los **beneficios de las políticas activas de empleo**.

2.1. La inscripción en el SPE de los nacionales no comunitarios

Si eres nacional de un país no comunitario, para inscribirte como demandante de empleo en el SPE, además de tener más de 16 años y no estar imposibilitado para el trabajo, necesitaras **encontrarte en España en situación administrativa regular y tener reconocido el acceso al mercado de trabajo español**.

Esto se produce al estar en las siguientes situaciones administrativas:

1. Estás dentro del Régimen comunitario al poseer una **tarjeta de residencia de familiar de ciudadano comunitario**.
2. Estás dentro del Régimen general, siendo **titular de una autorización vigente de estancia o residencia que te permita trabajar**.

Para ser titular de una **tarjeta de residencia de familiar de ciudadano comunitario**, debes ser cónyuge, pareja registrada o pareja de hecho (relación estable debidamente probada), de un ciudadano/a español/a, o de un nacional de alguno de los países miembros de la Unión Europea o bien de Noruega, Islandia y Liechtenstein (firmantes del Acuerdo del Espacio Económico Europeo -EEE-) o de la Confederación Suiza. También estarás dentro de este régimen comunitario si eres descendiente directo (menor de 21 años o mayor de esa edad a cargo) de ambos, o del cónyuge o pareja registrada; o eres ascendiente directo, o de su cónyuge o pareja registrada, y estás a su cargo.

La tarjeta de residencia de familiar de ciudadano comunitario permite el acceso al mercado de trabajo.

Dentro del **régimen general**, podrás inscribirte en el SPE si eres titular de alguna de estas **autorizaciones**:

- ♥ Autorización de residencia temporal no lucrativa.
- ♥ Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.
- ♥ Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
- ♥ Autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.
- ♥ Autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados (titulares de una tarjeta azul-UE).
- ♥ Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
- ♥ Autorización de residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo (solo podrán inscribirse por su condición de solicitantes o beneficiarios de

prestaciones por desempleo sin que ello derive en expectativas de inscripción de este colectivo).

- ♥ Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales.
- ♥ Autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.
- ♥ Autorización de residencia de larga duración.
- ♥ Autorización de residencia de larga duración-UE.
- ♥ Tutela de un menor, en edad laboral, por una institución pública.
- ♥ Visado para la búsqueda de empleo dirigido a un hijo o nieto de español de origen, o visado para la búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad u ocupaciones.
- ♥ Documento de solicitante de asilo en el que conste la inscripción "autoriza a trabajar".
- ♥ Documento de identidad de los refugiados y de los familiares a quienes se haya reconocido la extensión familiar para residir en España.
- ♥ Documento de identidad de los apátridas.

Todas estas autorizaciones deberán estar vigentes. En el caso de que haya **CADUCADO**, podrás inscribirte en el SPE, siempre y cuando lo hagas dentro de los 3 meses posteriores a la fecha de caducidad de la autorización, ya que durante este periodo se prorroga su vigencia.

NO olvides que, en todo caso, tienes que solicitar la renovación de tu autorización antes de que transcurran estos 3 meses. También puedes hacerlo en los 3 meses anteriores a la fecha de finalización de su vigencia.

Y una vez inscrito y en posesión de la tarjeta de demandante de empleo o documento DARDE (Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo), puedes continuar tu búsqueda de empleo, utilizando todas las opciones que están a tu disposición, como por ejemplo acudiendo a las Agencias de Colocación.

IMPORTANTE

Para no perder tu condición de demandante de empleo ante el SPE, NO OLVIDES cumplir con las siguientes obligaciones:

- Renovar periódicamente tu tarjeta de demandante de empleo, en las fechas que te indique el SPE.
- Presentarte en la Oficina de Empleo cuando seas citado.
- Comunicar el resultado de la entrevista de trabajo, si te han enviado a cubrir un puesto de trabajo. Tienes un plazo de 5 días para entregar el justificante de haber acudido.
- Comunicar las modificaciones de tus características profesionales (si realizas cursos, obtienes titulación etc.).
- Facilitar la información necesaria y actualizada, para que te puedan enviar las notificaciones y comunicaciones.
- No salir al extranjero sin solicitar la autorización del Servicio Público de Empleo. Y, acudir a la Oficina de Empleo antes de que transcurran 15 días desde tu regreso.

2.2. Los viajes al extranjero de los demandantes de empleo

Si eres demandante de empleo y estas cobrando una prestación, subsidio etc. por desempleo, independientemente de tu nacionalidad, debes tener un cuidado especial con las salidas y traslados al extranjero, ya que suponen una infracción, sancionada con la extinción de la prestación y la devolución de las cuantías cobradas de forma indebida, si previamente no lo has comunicado al SPE y has sido autorizado.

Si estas cobrando una prestación y/o subsidio por desempleo, y quieres viajar o trasladar tu residencia al extranjero:

1. Si este traslado va a ser por un periodo continuado, de menos de 12 meses para buscar o realizar allí un trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, tienes la OBLIGACIÓN DE COMUNICARLO PREVIAMENTE al Servicio Público de Empleo, para que éste AUTORICE tu salida, y SOLICITAR la baja en el cobro de la prestación. La prestación por desempleo se suspenderá mientras estés fuera de España.

Si lo que estas cobrando es la Renta Activa de Inserción (RAI), el periodo continuado máximo para trasladarte al extranjero será de 6 meses, y el procedimiento a seguir, es el mismo: comunicación y autorización del SPE.

En el caso de que este traslado fuera por un periodo superior a los 12 meses, las prestaciones se extinguen.

Cuando vuelvas, tendrás un plazo de 15 días hábiles para acudir a la Oficina de Empleo, inscribirte como demandante de empleo y solicitar la reanudación de tu prestación.

En todo caso tendrás que aportar pruebas documentales que acrediten los motivos por los que has salido al extranjero: búsqueda de empleo (por ej. certificado de haber estado inscrito en los servicios de empleo del país correspondiente), trabajo en el extranjero (presentar el formulario U1 si fue en la Unión Europea/ Espacio Económico Europeo o Suiza, o certificados de las delegaciones o subdelegaciones de Gobierno que corresponda, en países de fuera de la Unión Europea), perfeccionamiento profesional o cooperación internacional (certificado del centro oficial de formación o certificado de la organización de cooperación internacional con la que has colaborado).

De no hacerlo así, cometerás una infracción cuya sanción es la extinción de la prestación y la devolución de las cantidades percibidas indebidamente.

Otra posibilidad a tener en cuenta, si te trasladas a buscar trabajo a un Estado miembro de la Unión Europea o a Noruega, Islandia, Liechtenstein y Suiza, es solicitar al SPE, la "exportación de la prestación por desempleo", que te permitirá seguir cobrando la prestación durante tres meses (prorrogables por otros tres), mientras resides en otro Estado miembro.

Si eres nacional extracomunitario, también puedes acogerte a esta posibilidad, pero solo si acreditas que puedes inscribirte en los servicios públicos de empleo del Estado miembro al que te desplazas y que puedes trabajar legalmente en él, mediante la correspondiente autorización de residencia o trabajo. Y además tienes que tener en cuenta que no podrás "exportar la prestación", cuando te

desplazas a buscar empleo a Dinamarca, Suiza, Islandia, Noruega y Liechtenstein, y si el traslado ha sido al Reino Unido, sólo podrás exportarla por 3 meses, sin posibilidad de prórroga.

Los requisitos generales para solicitar esta "exportación de la prestación por desempleo" son los siguientes:

- ♥ Llevar inscrito en España, como demandante de empleo, al menos 4 semanas.
- ♥ Solicitar la autorización de desplazamiento ante el Servicio Público de Empleo Estatal.
- ♥ Solicitar al Servicio Público de Empleo el formulario U2, mediante el cual pides autorización para seguir percibiendo tu prestación por desempleo mientras buscas trabajo en otro Estado miembro de la Unión Europea. Luego tendrás que presentarlo al servicio nacional de empleo del país donde buscas trabajo.
- ♥ Inscribirte como demandante de empleo en el Estado miembro al que te trasladas, en los 7 días posteriores a tu baja en el Servicio Público de Empleo español.
- ♥ Aceptar todos los controles que exijan, en dicho Estado miembro, a los beneficiarios de prestaciones por desempleo, como si fuera ese país quien te pagara la prestación.
- ♥ Si quieres mantener tu derecho a las prestaciones de desempleo, debes regresar a España antes o el mismo día en que expira tu derecho.

2. Si este traslado va a ser una estancia en el extranjero, por un periodo continuado o no, superior a 15 días y como máximo, de hasta 90 días naturales dentro de cada año natural, deberás COMUNICARLO PREVIAMENTE al Servicio Público de Empleo y que este te AUTORICE la salida.

En este caso no necesitaras justificar el motivo, y pueden darse varias salidas en un año, cada una superior a los 15 días, hasta que el total de días que pases en el extranjero no exceda de 90 días naturales en un año. Todas y cada una de las salidas necesitaran de autorización.

La prestación se suspenderá hasta tu regreso, teniendo un plazo de 15 días desde tu vuelta para acudir al SPE, inscribirte como demandante de empleo y solicitar la reanudación de tu prestación.

De no hacerlo así, cometerás una infracción cuya sanción es la extinción de la prestación y la devolución de las cantidades percibidas indebidamente.

3. Cuando se trata de salidas ocasionales al extranjero por motivos diversos, y cuya duración total no excede de 15 días naturales al año, entonces debes COMUNICAR PREVIAMENTE dicha salida al Servicio Público de Empleo, sin tener que justificar los motivos.

En este supuesto, no se suspenderá el cobro de la prestación, pero a tu vuelta tendrás que acudir a tu Oficina de Empleo el primer día hábil siguiente a tu regreso.

IMPORTANTE

Si tienes la nacionalidad de un país que no pertenezca a la Unión Europea, aunque en España seas titular de una autorización vigente de residencia y trabajo, no por eso podrás residir, buscar trabajo y trabajar en otro Estado miembro de la Unión Europea, sin más, ni aun cuando seas titular de una autorización de residencia de larga duración-UE.

Antes de tu salida, infórmate sobre la normativa que tiene el país al que quieres viajar, respecto a la búsqueda de trabajo, residencia y trabajo de extranjeros. El acceso de los extranjeros no comunitarios al mercado de trabajo de cada país, es una competencia nacional.

No salgas del país sin haberlo COMUNICADO al Servicio Público de Empleo, y tener la AUTORIZACIÓN necesaria, las autoridades pueden comprobar tus salidas y entradas en el país.

Y a tu vuelta no olvides acudir al SPE, comunicar tu regreso y solicitar la reanudación de tu prestación dentro del plazo establecido, sino se extinguirá.

LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Para que puedas llevar a cabo tu búsqueda de empleo con total seguridad, vamos a informarte sobre los requisitos y condiciones que deben cumplir las agencias de colocación para ejercer su actividad, según lo establece la normativa, así como las obligaciones que tienen respecto a las personas que acuden a ellas para buscar un trabajo.

3.1. ¿Qué es una agencia de colocación?

Es una entidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro, que pone en contacto a las empresas que ofertan empleos con las personas que buscan trabajo, siempre teniendo en cuenta las cualificaciones profesiones de estas personas y las características de los puestos de trabajo. Esta actividad es la "intermediación laboral".

Estas agencias también pueden llevar a cabo otras actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, como la orientación e información profesional, la selección de personal etc. Las empresas dedicadas a la recolocación de las personas que hubieran perdido su empleo por un proceso de reestructuración empresarial (por ej. un expediente de regulación de empleo -ERE-), son agencias de colocación más especializadas y se rigen por la misma normativa.

Organizaciones No Gubernamentales, Fundaciones, Ayuntamientos, empresas, Cámaras de Comercio, Empresas de Trabajo Temporal etc. e incluso una persona física, pueden llegar a convertirse en Agencias de Colocación.

3.2. ¿Una empresa de trabajo temporal puede ser también una agencia de colocación?

Desde el año 2012, si pueden serlo, y también pueden llevar a cabo actividades de formación para la cualificación profesional, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos. Es muy habitual que las grandes empresas de trabajo temporal (en adelante ETT) sean al mismo tiempo agencias de colocación.

En todo caso las ETT cuando actúen como agencias de colocación, deberán cumplir con los mismos requisitos y obligaciones impuestas a estas, y están obligadas a informarte expresamente en cada caso, si actúan como ETT o como agencias de colocación.

Por lo tanto toda la información expuesta en esta Guía, será también de aplicación para las ETT en cuanto a su actuación como agencias de colocación.

3.3. ¿Cuál es la diferencia entre una agencia de colocación y una empresa de trabajo temporal?

Una Agencia de Colocación se dedica a casar las ofertas de trabajo que recibe, con las demandas de trabajo de las personas desempleadas que han acudido a ella. Si has sido seleccionado/a para el empleo, serás contratado directamente por la empresa que necesita de tus servicios, con la que mantendrás la relación laboral y será ella la que te pague el salario.

Una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), también pone en relación ofertas de empleo con personas que buscan trabajo, pero cuando actúa como ETT, si eres seleccionado/a para una vacante, te contratará la ETT y no la empresa donde vayas a trabajar. Una vez contratado/a, la ETT te "pondrá a disposición" de dicha empresa usuaria, durante el tiempo que ésta necesite de tus servicios, pero la relación laboral la mantendrás con la ETT que será la que te pague el salario.

Cuando la ETT actúe como agencia de colocación, entonces tu relación laboral será directamente con la empresa en la que vayas a trabajar.

3.4. ¿Qué requisitos deben cumplir las agencias de colocación para ejercer como tales?

Para que una entidad pública o privada (empresa, asociación, fundación etc.), pueda ejercer actividades de **intermediación laboral**, es decir, convertirse en una agencia de colocación, es necesario que haya realizado **previamente una DECLARACIÓN RESPONSABLE**, mediante la cual declara que cumple con todos los requisitos que la normativa exige a las agencias de colocación. Esta declaración la realizará ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) si su ámbito de actuación abarca varias Comunidades Autónomas o se trata de un portal digital (Web) que publica ofertas de empleo; o ante la Oficina del Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma donde vaya a ejercer su actividad.

Cuando acudas a una agencia, tanto si te acercas a uno de sus centros como si se trata de un portal digital (web), asegúrate de que haya efectuado dicha declaración responsable. Las agencias que han efectuado esta declaración, exponen el **número que se les ha asignado**, de forma visible, en todos los lugares donde figure su nombre, así como en documentos, páginas web, carteles identificativos, folletos etc.

Hasta el año 2014, la normativa exigía a las agencias de colocación, la solicitud de una autorización previa ante los Servicios Públicos de Empleo, que fue sustituida por esta **Declaración Responsable**, que también conlleva responsabilidades penales, civiles o administrativas, si posteriormente la Administración comprueba que la agencia de colocación no reúne los requisitos exigidos, o bien que actúa sin haber efectuado con carácter previo dicha declaración.

IMPORTANTE

Comprueba que la agencia ha realizado la Declaración Responsable consultando el listado de agencias de colocación en el Portal Web del Sistema Nacional de Empleo. En estos momentos hay casi 1.800 agencias.

https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/ListadoAgencias.do?modo=inicio

Si no aparece en este listado, informa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Si la agencia de colocación realiza actividades de intermediación laboral sin haber presentado previamente la Declaración Responsable, habrá incurrido en una infracción muy grave, sancionada con una multa que puede ir de los 6.251€ a los 187.515€, y el cese inmediato de sus actividades.

Las agencias dedicadas a la recolocación de trabajadores/as también deben efectuar una Declaración Responsable.

Y una vez presentada la Declaración Responsable, **otros requisitos obligatorios** que tienen que cumplir las agencias de colocación durante todo el tiempo en que presten sus servicios, y a los que se han comprometido mediante dicha declaración, son:

1. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación (directa o indirecta) en el acceso al empleo, por motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, condición social, lengua dentro del Estado español, o vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa.

2. Garantizar la gratuidad de todos sus servicios, a todas las personas trabajadoras, tanto los relativos a la búsqueda de empleo como de aquellos otros relacionados con dicha búsqueda, como puede ser la orientación e información profesional, o cualquier otro servicio subvencionado con fondos públicos, como por ejemplo la formación.

3. Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos personales, según establece la legislación al respecto.

4. Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social. No pueden publicar ofertas de trabajo que sean discriminatorias o cuyas condiciones de trabajo y salariales, estén por debajo de lo que establece la legislación vigente y los Convenio Colectivos.

5. Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido, de la persona seleccionada.

6. Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

7. Si el servicio de agencia de colocación lo presta una ETT, informarte expresamente de si su actuación es como agencia de colocación o como empresa de trabajo temporal.

8. Estar sujetas a las actuaciones de control e inspección que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), así como otros servicios de control.

No son estos los únicos requisitos que se les exigen, el listado es muy extenso, entre los que se encuentran por ejemplo:

- ♥ Cumplir las indicaciones que establezca el Servicio Público de Empleo.
- ♥ Hacer constar su condición de agencia de colocación, con su número asignado, en todos los sitios donde aparezca o se haga publicidad (web, documentos, carteles, anuncios etc.).
- ♥ Disponer de una página web, donde se identifique la agencia con su número correspondiente.

- ♥ Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas integrantes de los colectivos prioritarios (jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo).
- ♥ Disponer de espacios físicos y personal suficiente para llevar a cabo sus actividades.
- ♥ Si las personas usuarias se lo piden, emitir un certificado en el que conste el nombre de la agencia de colocación, su número de agencia, el nombre y DNI/ NIE de la persona atendida, así como la fecha de inscripción en la agencia de colocación.

IMPORTANTE

Si la agencia de colocación incumple alguna de estas obligaciones, o si tras la presentación de la declaración responsable se descubre que alguno de los datos, documentos presentados etc. son falsos o inexactos, o se ha omitido información esencial, se podrá abrir un procedimiento administrativo que conlleve la "declaración de imposibilidad de continuar con la actividad de la agencia de colocación".

3.5. Las agencias de colocación que son entidades colaboradoras de los SPE

Las agencias de colocación pueden llevar a cabo su actividad de intermediación laboral, de dos maneras:

1. De forma autónoma, en coordinación con los SPE.
2. O bien pueden ser entidades colaboradoras de los SPE, para lo cual firman un Convenio de colaboración con este.

No todas las agencias de colocación pueden ser entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, sino **solamente aquellas que han sido previamente seleccionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y que por lo tanto pueden firmar un Convenio de colaboración con este o con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.**

Para seleccionar a las agencias, el SEPE abre un procedimiento de selección mediante un Acuerdo-Marco, en el que participan todas aquellas agencias de colocación interesadas, y al que se adhieren los Servicios Públicos Autonómicos interesados en firmar Convenio de colaboración con aquellas.

El 17 de junio de 2014, el Servicio Público de Empleo Estatal finalizó un proceso de selección, en el que resultaron seleccionadas 80 agencias de colocación, y al que se adhirieron las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Navarra, La Rioja y Valencia.

Puedes consultar el listado de **agencias de colocación seleccionadas para firmar convenios de colaboración**, en:

<http://www.boe.es/boe/dias/2014/06/24/pdfs/BOE-B-2014-22605.pdf>

Las agencias de colocación que son entidades colaboradoras de los SPE, reciben financiación pública: **el SPE financiará sus acciones de intermediación laboral** en los términos que establezca el Convenio de Colaboración firmado por ambos. Esto supone que estas agencias van a tener que cumplir una serie de **requisitos y obligaciones específicas**, además de los requisitos generales, ya mencionados, que tienen que cumplir todas las agencias de colocación.

3.6. Obligaciones específicas para las agencias de colocación que son entidades colaboradoras del SPE

Además de las obligaciones establecidas para todas las agencias de colocación, aquellas que son entidades colaboradoras de los SPE, tienen que:

1. Garantizar la gratuidad de sus servicios también a los empleadores, y no solo a los trabajadores y trabajadoras.
2. Informar a los SPE sobre todas las incidencias relacionadas con las obligaciones, que tienen que cumplir los/as trabajadores/as, solicitantes y beneficiarios/as de prestaciones y/o subsidios por desempleo, con el objetivo de que dichos SPE puedan valorar los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de estas incidencias, y adopten las medidas que procedan (las correspondientes sanciones).

LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

3. No financiarse exclusivamente con fondos públicos. Si la agencia de colocación es una entidad con ánimo de lucro, al menos un 40% de su actividad deberá financiarse con otros fondos que no provengan de los SPE, un porcentaje que desciende al 10% de su actividad, si se trata de una entidad sin ánimo de lucro.
4. Suministrar al Servicio Público de Empleo, toda la información que se establezca en el Convenio de colaboración, y en el formato requerido (por ejemplo, las personas atendidas, sus perfiles, las ofertas de empleo etc.).
5. Realizar sus actividades en los términos y condiciones establecidos en el convenio.
6. Permitir y colaborar en todas las acciones de seguimiento y evaluación que efectúe el SPE, de las actuaciones objeto del convenio de colaboración.

IMPORTANTE

Las agencias de colocación que, tras pasar un proceso de selección, firman un convenio de colaboración y se convierten en entidades colaboradoras de los SPE, reciben financiación de estos SPE por las acciones de intermediación laboral que realizan con las personas inscritas como demandantes de empleo.

Por ello, sus servicios son gratuitos para las personas trabajadoras y los empleadores.

También deben cumplir con el resto de las obligaciones generales para las agencias: garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, así como garantizar la protección de tus datos personales, cumplir con la normativa en materia laboral y de Seguridad Social, permitir las actuaciones de inspección y control del SPE y de la Inspección de Trabajo etc.

3.7. Y además ten en cuenta que una agencia de colocación colaboradora del SPE será como el propio SPE...

Si estas cobrando algún tipo de prestación por desempleo, contributiva o asistencial, o te encuentras durante el plazo de solicitud de prórroga del subsidio por desempleo, ante una agencia de colocación que sea una entidad colaboradora de los SPE, se te aplicará la misma normativa respecto a las obligaciones y sanciones, que si se tratara del propio Servicio Público de Empleo.

- ♥ Si el SPE o una agencia de colocación colaboradora, te requieren y no compares, salvo que haya una causa justificada, habrás incurrido en una **infracción leve**, sancionada con la pérdida de 1 mes de prestación, la primera vez. Y a la 4ª infracción: la extinción de la prestación.
- ♥ Si el SPE o una agencia de colocación colaboradora, te envían a cubrir un puesto de empleo, tienes un plazo de 5 días para devolver el justificante de haber comparecido a realizar la entrevista de trabajo. De no hacerlo así, habrás incurrido en una **infracción leve**, sancionada con la pérdida de 1 mes de prestación, la primera vez. A la 4ª infracción: la extinción de la prestación.
- ♥ Si rechazas una oferta de empleo "adecuada" del SPE o de una agencia de colocación colaboradora, sin una causa justificada, habrás incurrido en una **infracción grave**, sancionada con la pérdida de 3 meses de prestación, la primera vez. Y a la 3ª infracción, se extinguirá la prestación.

IMPORTANTE

Si te encuentras en situación legal de desempleo, inscrito por tanto en el Servicio Público de Empleo y especialmente si has solicitado o estas cobrando alguna prestación o subsidio de desempleo, tienes que responder y acudir a los requerimientos que puedas recibir de una agencia de colocación, ya que si se trata de una agencia de colocación con la consideración de entidad colaboradora de los SPE, se te aplicaran las mismas sanciones que si se tratará de llamamientos de tu oficina del SPE.

No acudir a una entrevista de trabajo, no comparecer cuando te llamen, o rechazar una oferta de trabajo "adecuada", te supondrá una sanción e inclusive la pérdida de la prestación o subsidio de desempleo, tanto si provienen de tu oficina del SPE como de una agencia de colocación que sea colaboradora de estos.

Para que una agencia de colocación sea entidad colaboradora de los SPE habrá tenido que firmar un Convenio de Colaboración con estos.

3.8. Y no olvides que las agencias de colocación colaboradoras de los SPE...

Tienen la obligación de transmitir a los SPE todas las informaciones relevantes o incumplimientos, relacionados con tus obligaciones como desempleado y/o solicitante/beneficiario de una prestación o subsidio de desempleo, para que los SPE puedan valorar los posibles incumplimientos que puedan derivarse de esas incidencias, y adoptar las medidas que procedan.

IMPORTANTE

La información que facilites a la agencia de colocación, se transmitirá al SPE, en el marco del deber de colaboración que tiene la agencia de colocación colaboradora del SPE, con el objetivo de que este pueda valorar si estas incumpliendo alguna de tus obligaciones como demandante de empleo y/o beneficiario de prestaciones de desempleo. Es por tanto una OBLIGACIÓN para la agencia de colocación colaboradora.

PRECAUCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En estos últimos años se ha producido una gran proliferación de organizaciones con “bolsas de trabajo”, portales web de empleo, agencias de colocación etc. que realizan actividades de intermediación laboral. Pero en algunos casos puede ser que no cumplan con las exigencias legales para ejercer como agentes de intermediación laboral, o pueden encubrir estafas, o en el peor de los casos, redes de captación de personas para la trata de seres humanos con fines de explotación, laboral o sexual.

También puede darse el caso de que la agencia de colocación no ejerza el control, con la debida diligencia, de las ofertas de empleo que publica, y estas no se adecuen a la normativa laboral sobre condiciones de trabajo, salarios, o sean discriminatorias, falsas, desactualizadas etc.

Asimismo hay que tener en cuenta que, a partir del año 2014, con la modificación del *Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación*, se ha permitido que subcontraten sus actividades a otras agencias de colocación, y esto puede conllevar un menor control de las actividades subcontratadas.

Por todo ello y pese a toda la normativa existente que regula la actividad de las agencias de colocación, es conveniente que tengas en cuenta las siguientes **recomendaciones o cautelas básicas**, para que asegures que buscas empleo a través de un intermediador laboral legal y no seas víctima de estafas o de explotación laboral, especialmente si buscas trabajo en el extranjero.

1. Comprueba que la agencia de colocación a la que te diriges, está en el listado de agencias que facilita el SPE. En el aparecen todas las agencias que han efectuado la obligatoria Declaración Responsable, y a las que se ha asignado un número. Busca ese número cuando te informes sobre la agencia.

https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

2. Busca trabajo solo en aquellas agencias de colocación que han efectuado la Declaración Responsable. Por desgracia no en todos los Estados miembros de la Unión Europea, la legislación es tan rigurosa como en España.

3. No pueden cobrarte por sus servicios. Y esto incluye tanto las acciones de intermediación laboral como cualquier otra relacionada con la búsqueda de empleo, como por ejemplo la orientación e información profesional, o la formación profesional si está subvencionada con fondos públicos.

Y si buscas trabajo en el extranjero y el agente intermediador te exige dinero por anticipado, desconfía, no tienes por qué pagarlo. Pueden decirte que es para pagar las tasas exigidas por las autoridades del país donde vas a trabajar, pero puede no ser verdad.

4. Comprueba que las ofertas de trabajo que publican las agencias de colocación, incluso las que aparecen en el listado del SPE, cumplan con la normativa laboral y de Seguridad Social en cuanto a condiciones de trabajo, salarios, etc. y sobre todo que no sean discriminatorias.

Y si tienes dudas al respecto, puedes asesorarte en UGT.

5. Cuando te pidan el consentimiento por escrito para el tratamiento de tus datos personales, antes de firmar asegúrate de que los fines para los que autorizas dicho tratamiento son exclusivamente los relacionados con tu inserción laboral.

6. Busca y lee con atención el apartado de "Términos y condiciones" o "Aviso legal", que suelen tener en sus páginas los Portales digitales de empleo, y las páginas web de las agencias de colocación, para comprobar que no haya cláusulas abusivas. En caso de duda, consulta con profesionales como sindicatos, organizaciones de consumidores etc.

Que la agencia de colocación sea legal, no garantiza que todas las ofertas de trabajo que publique, también lo sean, ya que los estafadores utilizan también medios legítimos para difundir ofertas de empleo falsas o engañosas.

Debes estar atento a los **indicios que pueden indicarte que estás ante una oferta falsa de trabajo:**

- ♥ Ofrecen remuneraciones altas con respecto al salario medio del mercado laboral, y no hay apenas datos del tipo y de las condiciones laborales del puesto de trabajo.
- ♥ El trabajo ofertado se encuentra además en el extranjero.
- ♥ Exigen un pago previo antes de la contratación, con la excusa de la tramitación de los "papeles", del contrato de trabajo, comprar materiales para llevar a cabo el trabajo, pago de tasas etc. Más aún si para el pago utilizan cauces que no dejan rastros de las transacciones que se realizan, algo muy común en las estafas. **No adelantes nunca dinero.**

PRECAUCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- ♥ No facilitan datos de la empresa, ni puedes contactarla directamente, y los datos de contacto son teléfonos móviles o una dirección de correo electrónico, utilizando dominios generalistas (Hotmail, Gmail, Yahoo, etc.).
- ♥ Si el trabajo es en el extranjero y no te facilitan información sobre el alojamiento y la manutención.
- ♥ Si la oferta de empleo te genera dudas, investiga a la empresa en internet a través de buscadores, con el nombre de la empresa y palabras clave como "fraude", "engaño" o "queja" (también en inglés: "scam", "review" o "complaint"), para ver si hay comentarios sobre ella o artículos de prensa etc., y busca su dirección en Google Maps. Aunque es muy probable que las empresas fraudulentas, una vez que han engañado a unas cuantas personas, desaparezcan y creen nuevas empresas para conseguir nuevas víctimas.
- ♥ Si la oferta de trabajo que te genera dudas, se publicita bajo el nombre de una empresa conocida, puedes llamar directamente a la empresa y preguntar si está ofertando o no puestos de trabajo, y si lo está haciendo a través de la agencia de colocación de que se trate.

IMPORTANTE

Si la agencia de colocación a la que has acudido, no aparece en el listado del Servicio Público de Empleo, informa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para que pueda comprobar que se trata de una agencia responsable.

https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

Si encuentras una oferta de trabajo discriminatoria (excluye a un determinado sexo, discriminación por origen étnico, edad, etc.) publicitada por una gencia de colocación, ponte en contacto con dicha agencia para que tome medidas.

En estos casos las agencias están obligadas a comunicar, a quienes hubiesen hecho esa oferta de empleo, que es discriminatoria. Además, al publicitarlas las agencias de colocación incurren en una infracción que puede ser grave o muy grave, sancionada con multa.

También puedes acudir a UGT o denunciarlo directamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Ante una oferta de trabajo fraudulenta, puedes denunciarlas en la Policía Nacional y/o la Guardia Civil.

Difunde en las redes sociales, ayudarás a evitar más víctimas.

PRECAUCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Si quieres saber más, conocer las referencias exactas a la normativa etc., puedes consultar el documento ampliado que completa a este folleto a través del siguiente enlace:

http://portal.ugt.org/inmigracion/trabajo_digno/por_un_trabajo_dignob.htm

Otras direcciones de interés:

UGT

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

<http://www.ugt-fica.org/>

<http://www.fesmcutg.org/>

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

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>

POLICIA NACIONAL

<https://www.policia.es/colabora.php>

GUARDIA CIVIL

<http://www.guardiacivil.es/es/servicios/index.html>

<http://www.guardiacivil.es/es/servicios/consejos/estafa.html>