



► **Análisis comparativo  
de las normas y procedimientos en  
materia de contratación y colocación  
de personas trabajadoras temporales  
extranjeras**

Canadá, El Salvador, Estados Unidos,  
Guatemala, Honduras y México





► **Análisis comparativo  
de las normas y procedimientos en  
materia de contratación y colocación  
de personas trabajadoras temporales  
extranjeras**

Canadá, El Salvador, Estados Unidos,  
Guatemala, Honduras y México





Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

**Atribución de la titularidad** – La obra debe citarse como sigue: *Análisis comparativo de las normas y procedimientos en materia de contratación y colocación de personas trabajadoras temporales extranjeras: Canadá, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras y México*, San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

**Traducciones** - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

**Adaptaciones** - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

**Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.**

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN 9789220391846 (impreso)

ISBN 9789220391853 (pdf web)

**Publicado también en inglés:** *Comparative analysis of the standards and procedures on recruitment and placement of foreign temporary workers: Canada, El Salvador, the United States, Guatemala, Honduras and Mexico*, ISBN 9789220391860 (print), ISBN 9789220391877 (web PDF) - San José: International Labour Office, 2023.

---

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, 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](http://www.ilo.org/publns).

## ▶ Índice

---

<b>Introducción</b>	<b>v</b>
<b>1. Normas que rigen el funcionamiento de las agencias de empleo privadas en Canadá, Estados Unidos, El Salvador, Guatemala y Honduras</b>	<b>1</b>
1.1. Canadá	2
1.1.1 Provincia de Ontario	4
1.1.2 Provincia de Manitoba	6
1.1.3 Provincia de Alberta	8
1.1.4 Provincia de Columbia Británica	10
1.1.5 Provincia de Saskatchewan	12
1.1.6 Provincia de Quebec	13
Conclusiones sobre Canadá	18
1.2. Estados Unidos de América	19
Conclusiones sobre los Estados Unidos	23
1.3. Guatemala	24
Código de Migración y agencias de reclutamiento	25
Código de Trabajo y reglamentación de agencias de reclutamiento	25
Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas	26
Ley para el fomento del trabajo marino mercante guatemalteco en el extranjero	28
Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero	29
Conclusiones sobre Guatemala	30
1.4. Honduras	31
Código del Trabajo	32
Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el extranjero	32
Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos	35
Conclusiones sobre Honduras	38
1.5. México	39
Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores	40
Conclusiones sobre México	44
1.6. El Salvador	45
Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador	46
Conclusiones sobre El Salvador	46

<b>2. Lecciones aprendidas y buenas prácticas</b>	<b>47</b>
2.1 Tipología de la normativa	48
2.1.1. Instrumentos normativos	48
2.1.2. Sujetos regulados	49
2.1.3. Alcance y objeto de la regulación	49
2.2 Facilitación de la función de la intermediación laboral y modelos de autorización de funcionamiento	50
2.2.1. Modelo de gobernanza	50
2.2.2. Requisitos para la obtención de autorización de funcionamiento	51
2.3 Prohibiciones y obligaciones de las agencias de empleo	52
2.3.1. Prohibiciones	52
2.3.2. Obligaciones	53
2.4 Instrumentación de registros y gestión de la información	53
2.4.1. Registros de agencias	53
2.5 Vigilancia y protección de las personas trabajadoras	55
2.5.1. Inspecciones	55
2.5.2. Mecanismos de denuncias	55
2.5.3. Repatriación	55
2.5.4. Sanciones	56
<b>Anexo. Sistematización de prácticas regulatorias de las agencias de empleo privadas por país/provincia</b>	<b>57</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>62</b>

## ► Introducción

---

El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (Pacto de Marrakech sobre la Migración), de 2018, constituye un paso sin precedente de la comunidad internacional en favor del impulso de medidas coordinadas, centradas en las personas, en los derechos humanos y en la primacía de la legalidad para mejorar las condiciones de seguridad, certeza y dignidad en las que ocurre la migración, incluida la migración por razones económicas, que contempla la migración temporal de personas trabajadoras.

En su objetivo sexto, el Pacto Mundial señala la necesidad de que los gobiernos tomen acciones para facilitar la contratación equitativa y ética, y para salvaguardar las condiciones que aseguren el trabajo decente para las personas migrantes.

Dentro de este objetivo del Pacto Mundial se considera instrumental mejorar la regulación de las agencias de empleo públicas y privadas para alinearlas a las mejores prácticas internacionales, prohibiendo, entre otras cosas, que reclutadores o empleadores cobren o trasladen los costos de contratación a las personas trabajadoras migrantes, e incluyendo mecanismos obligatorios de supervisión del sector.

El Convenio sobre las agencias de empleo, 1997 (núm. 181) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece un marco de gobernanza claro para orientar la regulación y supervisión de los gobiernos a las agencias de empleo privadas, y para su funcionamiento como actor fundamental en el mercado laboral.

El Convenio núm. 181 reconoce la importante contribución de las agencias de empleo privadas al funcionamiento del mercado de trabajo y busca un balance entre la facilitación de estas actividades y la protección de las personas trabajadoras que hacen uso de sus servicios. El artículo 3, 2) establece que se deberá «determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales».

Además, estipula que las agencias deben respetar el derecho a la libertad sindical (artículo 4), a la no discriminación (artículo 5) y a la protección de sus datos personales (artículo 6), prohíbe cobrar directa o indirectamente a los trabajadores por los servicios (artículo 7) y las prácticas fraudulentas y abusivas por parte de las agencias (artículo 8), y designa su supervisión a la inspección del trabajo u otras autoridades públicas competentes (artículo 14, 2)).

Finalmente, un aspecto fundamental del Convenio núm. 181 es que promueve la colaboración entre las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo, entre otras cosas, mediante el envío o intercambio de reportes estadísticos sobre las actividades de las agencias de empleo privadas.

Cabe anotar que, a pesar de su relevancia, pocos países de las Américas han ratificado el Convenio núm. 181.

El presente documento compila, analiza y sintetiza las normas y procedimientos nacionales e internacionales que en materia de colocación de personas trabajadoras temporales extranjeras aplican los países de América del Norte (Canadá y Estados Unidos), México y del Norte de Centroamérica (El Salvador, Guatemala y Honduras).

La primera sección describe y analiza las normas que regulan a las agencias de empleo en países receptores o de destino de personas trabajadoras migrantes —entre ellos, los Estados Unidos, Canadá y México—, así como en los países de origen de trabajadores migrantes —entre ellos, El Salvador, Guatemala, Honduras y México—.

En la segunda sección se sintetizan y analizan las prácticas convergentes o comunes y se identifican diez buenas prácticas de la regulación de las agencias de empleo privadas en países de destino y países de origen de trabajadores migrantes temporales.

Además, se incluye un anexo con un cuadro comparativo con las variables más relevantes de la regulación en los distintos países, que ofrece una panorámica rápida de las tendencias y de las diferencias o prácticas únicas de cada país.



# 1

- ▶ **Normas que rigen el funcionamiento de las agencias de empleo privadas en Canadá, Estados Unidos, El Salvador, Guatemala, Honduras y México**

▶ **1.1.**  
**Canadá**



El modelo de la gobernanza de la migración laboral temporal en Canadá se estructura a partir de categorías diferenciadas para las personas migrantes de alta y baja calificación.

En 1973 se introdujo en Canadá el Programa de Autorización de Empleo para No Inmigrantes (NIEAP, *Non-Immigrant Employment Authorization Program*). Por este régimen permitía a las personas trabajadoras entrar a Canadá por periodos definidos bajo el régimen de subordinación a un empleador específico que demostrara la carencia de mano de obra local. Bajo el régimen de NIEAP y dentro de la estructura legal de ese momento, la mayoría de las personas trabajadoras admitidas temporalmente y con un empleador estaban en la categoría de ocupaciones no calificadas o de baja calificación.

Sustituye al NIEAP el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP, *Temporary Foreign Worker Program*), enmarcado en la Ley de inmigración y protección de refugiados (*Immigration and Refugee Protection Act/Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*). Este programa permite a los empleadores canadienses contratar personas trabajadoras extranjeras para ocupar puestos de trabajo temporales cuando puedan demostrar mediante una evaluación de mercado de trabajo (LMIA, *Labour Market Impact Assessment*) que no hay trabajadores canadienses disponibles para cubrir los puestos.

El Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales se creó por la escasez temporal de mano de obra para periodos cortos, y solo cuando trabajadores canadienses o residentes permanentes no están disponibles.

En la aplicación de este programa participan diversas autoridades: el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía (IRCC, *Immigration, Refugees and Citizenship Canada*), la Agencia de Servicios Fronterizos (CBSA, *Canada Border Services Agency*) y el Departamento de Empleo y Desarrollo Social (ESDC, *Employment and Social Development Canada*).

El Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC), a través de sus centros de procesamiento (*Service Canada*), analiza las solicitudes de los empleadores de permisos para contratar personas trabajadoras extranjeras temporales y realiza evaluaciones de impacto de su contratación sobre el mercado laboral.

En Canadá, la migración laboral se rige por leyes tanto federales como provinciales. Las leyes federales regulan las autorizaciones de ingreso a Canadá de personas trabajadoras migrantes, pero la supervisión y regulación del reclutamiento de trabajadores y la vigilancia de los derechos laborales en el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales están a cargo de leyes y autoridades provinciales.

## 1.1.1. Provincia de Ontario

### Ley de Protección Laboral para Extranjeros

La Ley de Protección Laboral para Extranjeros (EPFNA, *Employment Protection for Foreign Nationals Act*) fue promulgada en la provincia de Ontario en 2009 con el propósito de brindar protección a un segmento específico de trabajadores migrantes dedicados al empleo de cuidados de personas en el hogar (puertas adentro), y en 2015 se amplió su cobertura a otras ocupaciones y sectores que contratan mano de obra extranjera del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP) y del Programa de Movilidad Internacional (IMP, *International Mobility Program*).

#### Cobertura

La EPFNA aplica tanto para reclutadores como para empleadores que contraten personas extranjeras para trabajar en Ontario, y establece para ambos las siguientes **obligaciones**:

- Los empleadores que utilicen reclutadores deben conservar registros de los nombres y direcciones de los reclutadores contratados, así como de los montos y fechas de pago.
- Los reclutadores deben mantener registros de los nombres de las personas trabajadoras extranjeras que colocaron o intentaron colocar, y los nombres y direcciones de los empleadores a los que prestaron servicios y de los cuales recibieron pagos, así como las fechas, montos y conceptos de los pagos.

#### Prohibiciones

La EPFNA prohíbe a los empleadores y reclutadores <sup>1</sup>:

- Cobrar a las personas trabajadoras extranjeras:
  - Que los reclutadores les cobren por sus servicios o que los empleadores intenten recuperar de las personas trabajadoras cualquier comisión o gasto relacionado con su contratación.
  - Que los empleadores utilicen servicios de reclutadores o los reclutadores los servicios de otros reclutadores que cobren comisiones o gastos de contratación a las personas trabajadoras extranjeras y, en su caso, reembolsar las comisiones cobradas ilegalmente a la persona trabajadora. La única excepción a este último punto es que los empleadores pueden recuperar gastos de traslado y de gestión de permisos del trabajador en el marco del PTAT).
- Retener los documentos de la persona trabajadora extranjera, como el pasaporte o el permiso de trabajo.
- Amenazar a las personas trabajadoras extranjeras con represalias por reportar abusos a las autoridades laborales.

#### Quejas

Una sección de la EPFNA está dedicada a la recepción y tramitación de quejas en contra de quienes infrinjan sus estipulaciones.

<sup>1</sup> Capelle Kane Immigration Lawyers. 2016. «The Ontario Employment Protection for Foreign Nationals Act (EPFNA): New rules prevent Ontario employers from recouping expenses associated with hiring foreign workers», 17 de agosto de 2016. <https://www.capellekane.com/ontario-employment-protection-foreign-nationals-act-epfna-new-rules-prevent-ontario-employers-recouping-expenses-associated-hiring-foreign-workers/>.

## Sanciones

La EPFNA contempla sanciones a empleadores y reclutadores: desde penalizaciones monetarias que alcanzan los 100 000 dólares canadienses hasta penas de prisión de 12 meses o más.

De manera muy relevante, **la EPFNA además contempla la publicación y difusión a través de internet de los nombres de las personas que infrinjan lo estipulado en la ley.**

## Reformas a la Ley de Inmigración de Ontario

En complemento a la EPFNA, la Ley de Inmigración de Ontario (*Ontario Immigration Act*) fue reformada en 2015 e incorporó un capítulo octavo con la finalidad de regular aspectos de admisión y contratación temporal de personas extranjeras.

## Cobertura de la Ley de Inmigración

La reforma a la ley incorpora una definición amplia de reclutador: se refiere no solo a personas que directamente ofrezcan o presten servicios de «emparejamiento» con fines laborales a empleadores y a solicitantes de empleo, sino también **a aquellas personas que asistan a terceros (organizaciones o personas) en el reclutamiento o que se dediquen a referir a extranjeros con reclutadores.**

## Registro

El aspecto más importante de la reforma de 2015 a la Ley de Inmigración de Ontario es la incorporación de **la obligación de reclutadores y de empleadores de tramitar su inscripción en el registro de reclutadores y en el registro de empleadores, respectivamente**, como contratantes de personas trabajadoras extranjeras. En ese sentido, solo los empleadores inscritos en dicho registro podrán contratar a trabajadores extranjeros. De la misma manera, solo los reclutadores inscritos en el registro podrán ofrecer y realizar servicios de reclutamiento de trabajadores extranjeros.

La inscripción de reclutadores exige pagar una tarifa y el depósito de una garantía, además de aportar la información personal de los reclutadores y/o miembros de la entidad reclutadora.

Es importante señalar que, de manera independiente, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales de Ontario lleva un registro voluntario de empleadores que contratan trabajadores agrícolas dentro del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP).

## Sanciones

Las sanciones administrativas por infringir el registro o falsear información incluyen la cancelación del registro, un veto de cinco años para cualquier solicitud de inscripción en el registro y, por ende, la imposibilidad de fungir como reclutadores o de contratar trabajadores, y **la publicación del nombre del sancionado y de la duración del veto para conocimiento público.**

Las sanciones por ofensas graves a la ley incluyen multas de hasta 250 000 dólares canadienses y penas de prisión de hasta dos años.

## 1.1.2. Provincia de Manitoba

### Ley de Reclutamiento y Protección de Trabajadores

La Ley de Reclutamiento y Protección de Trabajadores (WRAPA, *Worker Recruitment and Protection Act*) de Manitoba fue expedida en 2008 y entró en vigencia en 2009. Desde entonces, se ha considerado una buena práctica en Canadá por asentarse en los derechos del migrante y en principios proactivos de regulación ética de reclutadores. Otras provincias como Saskatchewan, Nueva Escocia y Nuevo Brunswick la han emulado. La ley de Manitoba contiene cinco elementos relevantes (Faraday 2014):

- Licencias de reclutadores.
- Registro proactivo de empleadores.
- Información financiera obligatoria.
- Requisito de depósitos de garantía para los reclutadores.
- Investigación y vigilancia proactiva del cumplimiento de la ley por parte del Departamento de Estándares de Empleo de la provincia (*Employment Standards*).

#### Licencias para reclutadores

La WRAPA requiere una licencia obligatoria para quienes actúan como reclutadores sin la cual no puede ejercerse o brindarse el servicio de reclutamiento. Actualmente, el costo de la solicitud de licencia es de 100 dólares canadienses.

Para evaluar la solicitud y emitir la autorización de licencia, se analiza el historial de la agencia, los proveedores y clientes principales del reclutador. Las licencias tienen vigencia de un año, lo cual asegura una supervisión continua. La licencia es personal y no es transferible.

#### Registro de reclutadores

Todos los reclutadores con licencia están identificados en un registro público y solo ellos pueden vincular trabajadores extranjeros con empleadores o buscar candidatos extranjeros para vacantes en Manitoba.

Además, **Manitoba restringe la elegibilidad de personas que pueden obtener una licencia como reclutadores a abogados, asistentes legales, notarios de Quebec y consultores de inmigración.** Todos ellos deben estar en regla con sus respectivos organismos reguladores profesionales. Esto garantiza además una supervisión de varias capas, ya que los reclutadores con licencia no solo son supervisados por el Departamento de Estándares de Empleo de Manitoba —que tiene a cargo la aplicación de la WRAPA—, sino que pueden estar también sujetos a la supervisión de sus colegios profesionales.

El Departamento de Estándares de Empleo de Manitoba actualiza y publica mensualmente la lista de individuos y organizaciones con licencia válida y vigente, que incluye el nombre del representante o persona titular de la licencia, la razón social o el nombre del negocio, el teléfono, el correo electrónico y la fecha de vencimiento de la licencia. A julio de 2022, hay 35 registros vigentes.

#### Registro de empleadores

La WRAPA exige que todos los empleadores que deseen contratar personas en el extranjero para trabajar en Manitoba —con ciertas excepciones respecto a las modalidades existentes

de permisos de trabajo temporal— deben tramitar primero su registro con el Departamento de Estándares de Empleo.

Para registrarse, la ley requiere que los empleadores brinden los datos de su registro fiscal ante la Agencia Canadiense de Ingresos (CRA, *Canada Revenue Agency*) (agencia tributaria) y los nombres y direcciones de todas las personas que de forma directa o indirecta participarán en actividades de reclutamiento en nombre o en beneficio del empleador. La ley señala que el registro puede ser denegado si se sospecha o estima con fundamentos razonables que el empleador o alguna persona empleada por él esté involucrado en actividades de reclutamiento que contravengan la ley, criterios de integridad y honestidad o el interés público.

## Información financiera obligatoria

La WRAPA exige tanto a los empleadores como a las agencias de contratación conservar y facilitar registros detallados sobre el lugar de trabajo, las funciones y salarios de los trabajadores, además de información de contacto actualizada de las personas trabajadoras. Los reclutadores también están obligados a conservar registros detallados de cada contrato que celebren para emplear a cada trabajador extranjero.

## Depósito de garantía

Antes de obtener la licencia, un reclutador debe proporcionar al gobierno un depósito de seguridad de 10 000 dólares canadienses. Si un reclutador contraviene la WRAPA en cualquier sentido, el depósito de seguridad se confisca y los ingresos se utilizan para reembolsar a la persona trabajadora migrante cualquier cobro, comisión indebida o incumplimiento de contrato.

## Prohibiciones

Un principio de partida de la WRAPA es la prohibición de cualquier comisión o costo de reclutamiento o contratación a las personas trabajadoras migrantes por parte del empleador o del reclutador. Los empleadores no pueden recuperar gastos de reclutamiento o contratación del trabajador, con excepción de ciertas situaciones: *a)* que no se presente a trabajar, *b)* que se comporte de manera deshonesto, violenta o no permitida con el empleador o *c)* incumpla las condiciones del contrato.

La WRAPA también prohíbe a los empleadores contratar a una persona trabajadora extranjera a menos esté registrado y utilizar a reclutadores sin licencia.

## Supervisión activa

El Departamento de Estándares de Empleo de Manitoba puede solicitar al empleador o al reclutador registros financieros y otros relativos a las actividades de contratación de personas trabajadoras migrantes en cualquier momento.

La supervisión activa tiene tres momentos: antes del registro, durante el registro y luego del registro.

- a)* Al solicitar el registro, la autoridad laboral de Manitoba revisa los registros gubernamentales sobre incumplimiento de normas laborales, auditorías de nómina y otros expedientes para determinar si el empleador tiene antecedentes de infracciones a las normas laborales sin resolver o tiene un historial de incumplimientos. Además, el empleador debe proporcionar información detallada de sus actividades y de las personas involucradas en actividades de reclutamiento en su nombre.

- b) Durante el proceso de registro, el Departamento de Estándares de Empleo se reúne con los posibles empleadores solicitantes y les orienta sobre posibles prácticas de explotación en la contratación transnacional. Esto aumenta la conciencia y la vigilancia de los propios empleadores y conduce a que muchos de ellos opten por renunciar al registro y contratar trabajadores locales.**
- c) Luego del registro, al contratar a una persona trabajadora extranjera el empleador debe notificar a las autoridades laborales el nombre, dirección y teléfono de cada trabajador, su puesto de trabajo y el lugar donde realiza la mayoría de sus tareas. A solicitud expresa, el empleador también debe proporcionar información sobre los gastos incurridos en la contratación del trabajador, cualquier contrato o acuerdo para reclutar trabajadores extranjeros y cualquier contrato o acuerdo que el empleador haya celebrado con el trabajador migrante. Además, el Departamento de Estándares de Empleo puede realizar inspecciones rutinarias a ciertos sectores y empresas contratantes de trabajadores extranjeros.

## Sanciones

La WRAPA contempla sanciones por incumplimiento con multas de hasta 25 000 dólares canadienses para personas físicas y 50 000 dólares para personas morales (con razón social).

### 1.1.3. Provincia de Alberta

#### Reglamento de licencias comerciales para agencias de empleo

En la provincia de Alberta el Reglamento de licencias comerciales para agencias de empleo (*Employment Agency Business Licensing Regulation*) se deriva de la Ley de Protección al Consumidor (*Consumer Protection Act*). **El reglamento establece dos tipos de licencias: una para las agencias de empleo nacionales que contratan canadienses para trabajar en Alberta o solicitantes de empleo de Alberta para trabajar en el resto de Canadá, y otra para las agencias que contratan personas extranjeras para trabajar en Alberta.**

Las licencias para agencias de empleo internacionales permiten contratar a personas que están fuera de Canadá para trabajar en Alberta. Una misma agencia puede solicitar y obtener ambas licencias.

#### Requisitos para la licencia

Una agencia de empleo puede solicitar una o ambas licencias, pero en ningún caso realizar actividades de reclutamiento sin poseer la licencia respectiva. El costo de la licencia o de su renovación es de 120 dólares canadienses y su vigencia es de 24 meses.

Los solicitantes de una licencia de agencia de empleo deben aportar información sobre su negocio, pasar una revisión de antecedentes criminales y aportar (cuando se trata de agencias de empleo internacionales que reclutan personas trabajadoras de media y baja calificación) un depósito de 25 000 dólares canadienses como garantía.

#### Autorización de agentes y terceros

**Uno de los elementos relevantes del modelo de licencias de la provincia de Alberta es el requisito de proporcionar los nombres de todos los agentes que estarán autorizados para actuar en nombre de la agencia de empleo dentro y fuera de Alberta.**



**Por tanto, cualquier agencia que en el extranjero participe en el reclutamiento o en cualquier negociación en nombre de la agencia con licencia en Alberta debe estar también registrada como agente autorizado. El registro de esas agencias extranjeras por parte del solicitante de la licencia en Alberta implica la responsabilidad solidaria para el solicitante principal. Para evitar la responsabilidad solidaria de las acciones de estas agencias extranjeras, deberán solicitar una licencia comercial de agencia de empleo separada <sup>2</sup>.**

## Reportes, registros y archivos

Las agencias de empleo con licencia deben mantener al menos durante tres años los siguientes registros:

- ▶ Los contratos celebrados con empleadores o con solicitantes de empleo vinculados o colocados.
- ▶ La información de contacto de todo solicitante de empleo vinculado con un empleador.
- ▶ Copias de toda la correspondencia enviada o recibida de empleadores o solicitantes de empleo, incluidas las ofertas de empleo.

## Prohibiciones

De conformidad con el reglamento, las agencias de empleo autorizadas tienen las siguientes prohibiciones:

- ▶ Cobrar tarifas o recuperar gastos de colocación de los solicitantes de empleo. Sin embargo, las agencias de empleo pueden cobrar por servicios que no estén directamente vinculados a la colocación: por ejemplo, capacitaciones o asesoría para elaborar un currículum, siempre que esas tarifas sean razonables. Los contratos relacionados con servicios adicionales deben celebrarse por separado.
- ▶ Ejercer una presión indebida, amenazar o acosar a los solicitantes de empleo.
- ▶ Ofrecer información falsa o engañosa sobre puestos de trabajo, derechos, migración o condiciones generales de vida o trabajo en Alberta.
- ▶ Exigir un depósito, garantía o fianza por cualquier motivo a una persona que busca empleo.
- ▶ Exigir o cobrar cualquier tasa, recompensa o compensación prohibida por el reglamento.

## Registro de agencias de empleo con licencia vigente

El Gobierno de **Alberta mantiene y hace público el registro de agencias de empleo con licencia vigente, que puede consultarse en línea en formato Excel para descarga**. El registro contiene la razón social o nombre del negocio, si es una agencia con depósito de garantía (lo cual implica que la agencia recluta internacionalmente), el domicilio, la fecha de registro de la licencia y la fecha de expiración. A julio de 2022, había en la provincia 384 agencias de empleo registradas, de las cuales el 40 por ciento (160) realizan reclutamiento internacional.

---

<sup>2</sup> Sin embargo, del análisis del registro de agencias con licencia no se desprendió ningún registro de agencia con domicilio fuera de Canadá. De las 384 agencias de empleo con licencia vigente en Alberta, solo dos registros corresponden a agencias de empleo con domicilio en otras provincias de Canadá (Saskatchewan y Columbia Británica, esta última con carácter de agencia de empleo con reclutamiento internacional).

## 1.1.4. Provincia de Columbia Británica

### Ley de Protección de Trabajadores Extranjeros Temporales

En 2018, la provincia de Columbia Británica expidió la Ley de Protección de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWPA, *Temporary Foreign Worker Protection Act*), que tiene, entre otros fines, regular los servicios de reclutamiento de trabajadores extranjeros para empleadores en Columbia Británica.

La TFWPA establece que toda persona que reclute personas trabajadoras extranjeras en el marco del Programa Federal de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP) debe poseer una licencia para ello; de lo contrario, no puede realizar labores de reclutamiento de trabajadores extranjeros en la provincia de Columbia Británica, aun cuando sus operaciones principales se realicen fuera de la provincia.

#### Requisitos para la licencia

Para obtener una licencia para reclutar personas trabajadoras extranjeras en la Columbia Británica en el marco de la TFWPA, es indispensable presentar la solicitud como persona física, pues únicamente las personas físicas pueden ser autorizadas como reclutadoras. El solicitante de la licencia debe presentar los datos el nombre del titular, razón social y los datos de contacto del negocio. Las autoridades pueden negar la licencia en función del historial de conducta del solicitante, si existe una razón fundada por la que se juzgue que el solicitante podría obrar en contravención de la ley, los principios de integridad y el interés público.

La licencia se otorga por un periodo de tres años, y es personal e intransferible.

#### Depósito de garantía

Los solicitantes de licencia para reclutar personas trabajadoras extranjeras no deben pagar por el trámite; sin embargo, deben depositar una fianza de 20 000 dólares canadienses.

#### Registro de reclutadores y empleadores

El registro de reclutadores con licencia incluye el nombre del titular de la licencia, la razón social bajo la cual opera, el domicilio, teléfono y correo electrónico, la ciudad y país, y la fecha en la que expira la licencia. Actualmente, en la Columbia Británica están vigentes 358 licencias<sup>3</sup>.

El registro de certificación de empleadores de personas trabajadoras extranjeras contiene el nombre comercial bajo el cual opera el empleador registrado, el domicilio comercial, el número de teléfono, la dirección de correo electrónico, y las fechas de registro y de expiración de la validez del registro. El registro de empleadores certificados en la provincia de Columbia Británica cuenta con más de 2 380 registros vigentes.

Bajo la TFWPA, los empleadores que contraten personas trabajadoras también deben obtener una certificación e inscribirse en el registro de empleadores certificados de personas trabajadoras extranjeras administrado por el Ministerio del Trabajo de la provincia. Ningún empleador que no esté certificado e inscrito en dicho registro podrá reclutar o contratar personas trabajadoras temporales extranjeras.

<sup>3</sup> Solo dos de ellas tienen domicilio fuera de Canadá (Filipinas y México).

Para ello, el empleador debe proporcionar a las autoridades de trabajo el nombre o razón social del negocio, su domicilio y datos de contacto, y no debe tener incumplimientos de las normas de trabajo relevantes sin resolver. El certificado autoriza a los empleadores a reclutar y contratar personas trabajadoras temporales extranjeras y tiene una vigencia de tres años.

**El Departamento de Trabajo debe administrar y actualizar el registro público de reclutadores con licencia vigente y de empleadores certificados.**

## Obligaciones de reclutadores y empleadores

La TFWPA establece obligaciones a reclutadores y a empleadores respecto a proporcionar información sobre sus socios y actividades:

- ▶ **Contratos.** Los reclutadores deben establecer contratos por escrito con sus clientes (tanto con empleadores como con solicitantes de empleo) en los que se establezcan de manera clara las tarifas (tratándose de empleadores) y los servicios prestados.
- ▶ **Divulgación de socios.** Los reclutadores de personas trabajadoras extranjeras deben informar a la autoridad laboral los nombres y direcciones de todos los socios, afiliados o agentes que obren en su nombre para reclutar personas trabajadoras extranjeras independientemente que operen dentro o fuera de la Columbia Británica.
- ▶ **Archivos y documentos**
  - ▶ Los **reclutadores** deben mantener todos los registros relacionados con la contratación y servicios prestados a solicitantes de empleo extranjeros, incluyendo todos los contratos celebrados con ellos, el nombre y dirección de los clientes extranjeros, la descripción de los servicios de contratación prestados, el nombre de cada empleador al que se refirieron los solicitantes de empleo extranjeros y, en su caso, el nombre de cada empleador que contrató a las personas trabajadoras extranjeras y los montos de los pagos que recibió el reclutador por los servicios prestados.
  - ▶ Los **empleadores** están obligados a conservar todos los registros relacionados con los servicios de contratación recibidos de un reclutador de personas trabajadoras extranjeras y sobre la contratación de estas personas: contratos celebrados con los reclutadores, todos los honorarios y gastos pagados a los reclutadores, así como los nombres, direcciones y lugar de trabajo de las personas trabajadoras extranjeras contratadas y, en su caso, la autorización o permiso otorgado por el Gobierno de Canadá al empleador certificado asociado con los puestos para los que ha contratado a esas personas y todos los registros de nómina asociados.

## Prohibiciones

La TFWPA prohíbe a los reclutadores y a los empleadores de personas trabajadoras extranjeras:

- ▶ Cobrar a las personas trabajadoras extranjeras: Que los reclutadores cobren por sus servicios o que los empleadores recuperen los costos de contratación mediante deducciones.
- ▶ Difundir información falsa o engañosa relacionada con los servicios de reclutamiento, contratos de trabajo, inmigración, empleo o sobre las leyes provinciales o federales.
- ▶ Retener el pasaporte o documentos de identidad de las personas trabajadoras extranjeras.
- ▶ Alterar o distorsionar la información sobre las características o condiciones de las vacantes de empleo: tareas, duración del empleo, salarios y prestaciones o condiciones contractuales.

- Amenazar con la deportación u otra acción legal por presentar denuncias a las autoridades o por colaborar con las autoridades en las investigaciones que lleven a cabo.

### Vigilancia y supervisión

En el marco de la TFWPA, las autoridades laborales pueden iniciar investigaciones a partir de quejas o denuncias sobre malas prácticas o incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones a empleadores y reclutadores.

### Sanciones

- Los reclutadores que operen sin licencia podrían recibir una multa de hasta 10 000 dólares canadienses.
- El incumplimiento o falsedad de parte de reclutadores y empleadores puede conllevar a la suspensión o la cancelación de la licencia del reclutador o del registro del empleador.
- Las violaciones graves de la ley pueden ocasionar multas de entre 50 000 y 100 000 dólares canadienses.

## 1.1.5. Provincia de Saskatchewan

### Ley de Servicios Migratorios y de Reclutamiento de Trabajadores Extranjeros

La Ley de Servicios Migratorios y de Reclutamiento de Trabajadores Extranjeros (FWRISA, *Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act*) fue expedida en 2013 en la provincia de Saskatchewan y sigue una ruta similar a la ley de Manitoba y de otras provincias, pero con algunos aspectos notables de destacar.

En primer lugar, la FWRISA no solo considera la licencia de reclutadores de personas trabajadoras extranjeras, sino que también la exige a consultores en migración que presten servicios de asesoría a solicitantes de empleo extranjeros para tramitar permisos de trabajo en Saskatchewan. Como en otras provincias, solo personas a título personal pueden solicitar licencias de reclutador de personas trabajadoras extranjeras, pero en el caso de Saskatchewan, a una misma persona se le puede autorizar tener simultáneamente la licencia de reclutador internacional y de consultor de migración, en cuyo caso puede cobrar honorarios a los solicitantes de empleo por la asesoría legal en materia migratoria, pero en ningún caso cobrar a los solicitantes de empleo por servicios de reclutamiento y colocación.

En segundo lugar, cabe resaltar de la FWIRSA que **los reclutadores de trabajadores extranjeros y los consultores de migración deben informar todos los nombres y direcciones de todos sus socios, afiliados o representantes que operen en su nombre dentro o fuera de Saskatchewan. Esto implica que cualquier mala práctica o infracción de las obligaciones y prohibiciones de empleadores y reclutadores por parte de socios o representantes puede derivar en una responsabilidad subsidiaria tanto para empleadores como para reclutadores.**

## 1.1.6. Provincia de Quebec

### Reglamento de agencias de colocación de personal y agencias de contratación de trabajadores extranjeros temporales

El Reglamento de agencias de colocación de personal y agencias de contratación de trabajadores extranjeros temporales <sup>4</sup> de Quebec (*Regulation respecting personnel placement agencies and recruitment agencies for temporary foreign workers/Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*) regula a la vez la actividad de las agencias de colocación —aquellas que suministran personal temporalmente a otras (subcontratación)— y de las agencias de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales.

#### Modelo de gobernanza

A diferencia de otras provincias, en Quebec, las agencias de empleo y las de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras no requieren licencia o registro; en cambio, deben obtener un permiso que las habilita para operar como tales.

#### Sujetos obligados

Es sujeto de este Reglamento toda empresa, organización, corporación o cualquier persona que proporcione servicios de colocación de personal en la provincia. Toda empresa que ofrezca servicios de colocación de personal, como actividad principal o auxiliar, debe estar en posesión de un **permiso** <sup>5</sup> expedido por la Comisión de normas, equidad, salud y seguridad en el trabajo (CNESST, *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*) para llevar a cabo sus actividades en Quebec.

#### Autoridades

La autoridad responsable de la aplicación del Reglamento es la CNESST, también encargada de expedir los permisos para desempeñarse como agencias de contratación.

#### Requisitos

Entre los requisitos que las agencias de empleo y las agencias de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras temporales para obtener el permiso de operación se encuentran:

- ▶ Solicitar el permiso a través de un representante (persona natural) mayor de 18 años, quien actuará como garante de la entidad o agencia, la cual puede operar como persona jurídica o como individuo (persona natural). El garante debe ejercer una función o cargo formal en la agencia.
- ▶ La solicitud de permiso debe indicar el nombre y dirección de la persona que actuará como garante, así como el nombre comercial bajo el que operará la agencia en caso de ser persona jurídica.

<sup>4</sup> Disponible en <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/N-1.1.%20r.%200.1/>.

<sup>5</sup> Disponible en <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/demande-permis-dagence>.

- Certificación por parte de la agencia de impuestos de Quebec.
- Demostrar que durante dos años previos a la solicitud de permiso:
  - ningún miembro de la agencia de empleo ha sido acusado en una corte o juzgado por delitos relacionados con discriminación o acoso laboral;
  - ninguna de las personas solicitantes ha fungido como directivos de alguna agencia de empleo cuyo permiso haya sido revocado o suspendido;
  - ninguna de las personas solicitantes del permiso han sido directivos o empleados de empresas que se hayan declarado en bancarrota o insolventes.
- Demostrar que durante cinco años previos a la solicitud de permiso:
  - las personas solicitantes no han fungido como directivos o empleados de una entidad o empresa condenada por delitos graves relacionados con las actividades que ampara el permiso de agencia de colocación;
  - las personas solicitantes no han fungido como directivos o empleados de una entidad condenada en una jurisdicción extranjera por contravenciones de la ley que, de haber sido cometidas en Canadá, equivaldrían a delitos u ofensas perseguidos penalmente, y que tengan relación con las actividades para las cuales se solicita el permiso.
- Pagar las tasas del permiso (1 850 dólares canadienses), pagaderos en dos tramos anuales: la mitad al momento de la expedición del permiso y la segunda mitad al año de haber sido aprobado.
- En ningún caso, salvo cuando existan evidencias que lo justifiquen, a ninguna persona o entidad a la que se le haya suspendido, revocado o denegado la renovación en los últimos dos años se le expedirá permiso de agencia de empleo.

## Vigencia

- El permiso que se expida a personas o entidades para operar como agencia de empleo tendrá una duración de dos años, pudiendo ser renovable.
- La renovación no requerirá ningún trámite o documentación adicional a la proporcionada en el momento de la expedición por primera vez, siempre que el solicitante demuestre que ninguna de las circunstancias que ameritaron la expedición del permiso han cambiado.
- **Depositar una fianza de garantía para la licencia de agencia de colocación de personal.** Toda solicitud de permiso de agencia de colocación de personal presentada ante el CNESST debe ir acompañada del depósito de una fianza de 15 000 dólares canadienses para garantizar el cumplimiento de obligaciones de los empleadores clientes de las agencias de empleo con los trabajadores colocados por estas. La fianza debe ser válida durante la vigencia del permiso.

## Registro de agencias de colocación y de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras

- La CNESST opera el registro de titulares de permisos de agencias de colocación: un listado de las agencias con permiso otorgado por dicha autoridad con el estatus del permiso (vigente, suspendido, revocado o no renovado).
- Toda agencia debe estar inscrita en el registro para ofrecer los servicios de colocación de personal y contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales.

- ▶ El registro contiene los siguientes datos de las agencias de reclutamiento de personas trabajadoras:
  - ▶ La razón social bajo la que opera la agencia.
  - ▶ Otros nombres comerciales bajo los que opera la agencia.
  - ▶ Los datos de contacto de la agencia (teléfono, dirección y correo electrónico).
  - ▶ El tipo de permiso, si corresponde a agencia de colocación de trabajadores o de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales.
  - ▶ El número de registro mercantil de la entidad comercial.
  - ▶ El número de permiso otorgado por la CNESST.
  - ▶ El estatus de validez del permiso.
  - ▶ La última fecha de actualización del registro de la agencia.
- ▶ Solo aquellas agencias que aparezcan en el registro y cuyo estatus sea vigente o «válido» pueden ofrecer los servicios de agencia de colocación o de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales.

## Obligaciones de las agencias de empleo

- ▶ Toda agencia de colocación de personal o de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras temporales a la que la CNESST le otorgue el permiso de funcionamiento debe cumplir en todo momento con **las obligaciones y requisitos reglamentarios**<sup>6</sup> y cumplir con **las condiciones relacionadas con la emisión y mantenimiento del permiso**<sup>7</sup>; entre las más importantes:
  - ▶ Inscribirse en el Registro de agencias con licencia, en donde los usuarios, empresas clientes o trabajadores pueden verificar si una agencia cuenta con él.
  - ▶ Notificar a la CNESST cualquier cambio en sus datos u operaciones o el garante de la agencia.
  - ▶ Colocar el permiso de funcionamiento en un lugar visible en sus oficinas y difundir su número de permiso de funcionamiento en la publicidad que haga de sus servicios.
  - ▶ **Proveer a las personas trabajadoras extranjeras temporales al reclutarlas:**

- ▶ La documentación que describa las condiciones contractuales y de empleo, incluidos los salarios y los datos del empleador.
- ▶ La documentación disponible que la CNESST difunda sobre las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

- ▶ **Asegurar que todo empleado que trabaje en ella y brinde servicios de orientación o asesoría migratoria para la obtención de permisos de trabajo para personas trabajadoras extranjeras cumpla con los requisitos establecidos en la regulación de consultores de migración.**

<sup>6</sup> Disponibles en <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/obligations-agences-placement-personnel>.

<sup>7</sup> Disponibles en <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-delivrance-maintien-permis>.

## Preservación de archivos y registros

- Las agencias de empleo tienen además la obligación de conservar durante al menos seis años los registros de todas sus relaciones contractuales, facturas y cobros a las empresas clientes.
- Además, deben preservar por al menos seis años los datos de las empresas contratantes de cada trabajador extranjero colocado y las fechas de inicio y finalización de la relación laboral entre ambos.

## Obligaciones de los empleadores y empresas que contratan los servicios de las agencias de colocación

- Los empleadores que contraten personas trabajadoras extranjeras temporales deben informar a la CNESST al respecto, completando la Declaración de contratación de trabajadores extranjeros temporales (*Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires*), que puede realizarse en línea y en la cual los empleadores deben indicar:
  - la fecha de inicio del contrato de la persona trabajadora;
  - la duración de su contrato.
- Las empresas clientes de una agencia de colocación deben asegurarse de que la agencia tenga un permiso vigente expedido por la CNESST y que esté en el registro de agencias con licencia. Si la agencia no tiene una licencia válida, la empresa cliente es responsable de una multa que oscila entre los 600 y los 6 000 dólares canadienses. En caso de reincidencia, la suma se duplica (sería de entre 1 200 dólares y 12 000 dólares canadienses).

## Prohibiciones para las agencias de empleo

- **Prohibición de cobrar a las personas trabajadoras por su reclutamiento.** Las agencias de colocación de personal **tienen prohibido cobrar a los trabajadores los costos de contratación o colocación en un empleo.**
- **Retención de documentos de las personas trabajadoras.** Las agencias de colocación no tienen permitido requerir a las personas trabajadoras extranjeras temporales la custodia de sus documentos de viaje o personales o cualquier otro bien o efecto personal.

## Vigilancia y sanciones

- **Salud y seguridad en el trabajo.** La agencia de colocación de personal y la empresa cliente deben garantizar conjuntamente la protección de la salud, la seguridad y la integridad física y psicológica de los trabajadores. Todos ellos deben garantizar que se respetan las obligaciones relacionadas con la **Ley de seguridad y salud en el trabajo** (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*)<sup>8</sup> y que ninguno de los dos puede eludir sus responsabilidades.
- **Responsabilidad solidaria.** La **empresa cliente**<sup>9</sup> y la **agencia de colocación de personal**<sup>10</sup> se consideran solidariamente responsables si no se pagan las sumas adeudadas a

<sup>8</sup> Disponible en <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>.

<sup>9</sup> Más información en <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel/entreprises-clients-dune-agence-placement>.

<sup>10</sup> Más información en <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel>.



los trabajadores en virtud de su contrato de trabajo: por ejemplo, el pago de salarios o **vacaciones anuales**.

- ▶ Un empleador que contrata o presta los servicios de un trabajador (como una agencia de empleo) y la persona que utiliza sus servicios (como una empresa cliente) no pueden transferir o evadir sus obligaciones legales por contrato o acuerdo con cualquiera de ellos.
- ▶ **Certificado de cumplimiento de CNESST.** Al final de cada contrato, una empresa cliente puede solicitar al CNESST un **Certificado de cumplimiento**<sup>11</sup> que confirme que la agencia de colocación de personal está al corriente de sus obligaciones laborales con el CNESST. Este certificado libera a la empresa cliente de cualquier responsabilidad de pagar la contribución adeudada por la agencia al final de cada contrato.
- ▶ **Sanciones.** Las sanciones por infracciones del Reglamento de agencias de colocación de personal y agencias de contratación de trabajadores extranjeros temporales comprenden principalmente sanciones administrativas: desde multas hasta la suspensión y/o revocación del permiso de funcionamiento.

---

<sup>11</sup> Más información <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/dossier-dassurance-employeur/conformite/etre-conforme>.

### Conclusiones sobre Canadá

En general, la legislación existente en varias provincias de Canadá sobre agencias de reclutamiento para la contratación de personas trabajadoras extranjeras temporales observa diversos principios establecidos en normas internacionales de trabajo y de contratación equitativa, entre ellos:

- ▶ Está generalizada la prohibición del cobro de comisiones a trabajadores por parte de los reclutadores y de la recuperación de gastos de contratación por parte de los empleadores. Sin embargo, existen algunas excepciones a esta regla en algunas provincias cuando las comisiones están vinculadas a servicios de asesoría ocupacional y/o migratoria (Alberta y Saskatchewan), que son distintas a las de vinculación y colocación.
- ▶ Los empleadores y los reclutadores tienen prohibido retener documentos de identidad y de viaje a los solicitantes de empleo y personas trabajadoras contratadas.
- ▶ Se prohíben los engaños o falsedades en las vacantes, ofertas de empleo o condiciones laborales, así como ejercer presiones o amenazas a las personas trabajadoras colocadas por interponer denuncias o quejas sobre abusos o engaños.
- ▶ Los sistemas de licencias ligados a un registro público son una constante, no solo para reclutadores, sino también para empleadores, lo que garantiza la corresponsabilidad frente a malas prácticas entre empleadores y reclutadores.
- ▶ Las licencias por lo general tienen una vigencia limitada: desde un año en Manitoba hasta tres años en Alberta.
- ▶ En algunas provincias solo se otorgan licencias a personas físicas a fin de evitar la dilución de responsabilidad en corporaciones.
- ▶ Como parte de los procesos de registro y licenciamiento, una de las prácticas más importantes es la obligación de ser transparente e informar a las autoridades sobre todas las personas de dentro y fuera de la jurisdicción respectiva que actuarán como agentes, representantes o socios de las actividades de reclutamiento.
- ▶ Depósitos de garantía. En general, pocas provincias cobran una tarifa por tramitar la licencia para reclutar trabajadores extranjeros; sin embargo, prácticamente en todas las provincias —con pocas excepciones y con diferencias de criterio—, los reclutadores de personas trabajadoras extranjeras deben entregar una fianza o realizar depósito a la autoridad correspondiente para resarcir cualquier daño o incumplimiento: desde los 10 000 dólares canadienses en Manitoba hasta los 25 000 en Alberta.
- ▶ Una de las prácticas más destacadas es la de la provincia de Manitoba, que exige a los reclutadores ser parte de colegios o asociaciones vinculados a la abogacía. De esta forma, se genera una doble supervisión: tanto de la autoridad como de la asociación.
- ▶ Otra práctica muy relevante de las provincias con registro de reclutadores autorizados con licencia es la de publicar las fechas de vigencia o expiración de las licencias para que sea público si el reclutador está autorizado para llevar a cabo actividades y prestar servicios.

▶ **1.2.**  
**Estados**  
**Unidos de**  
**América**



En los Estados Unidos de América no existe una ley federal específica sobre la regulación de las agencias de colocación o de empleo. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) es una de las pocas leyes federales que define qué es una agencia de empleo en los Estados Unidos: cualquier persona que se comprometa regularmente, con o sin compensación, a procurar empleados para un empleador o a procurarles a los empleados oportunidades de trabajar para un empleador e incluye a un agente de dicha persona.

Cada estado de los Estados Unidos tiene la potestad de regular a las agencias de colocación. Solo en 24 estados de los 50 que conforman Estados Unidos las agencias de empleo requieren licencia para operar.

## Ley de Inmigración y Nacionalidad

La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, *Immigration and Nationality Act*) regula la admisión de trabajadores extranjeros temporales no inmigrantes a los Estados Unidos, lo cual incluye las visas de trabajadores temporales agrícolas H-2A y no agrícolas H-2B.

La INA contempla obligaciones principalmente para los empleadores en materia de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales de una lista de países elegibles aprobados por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS, *United States Citizenship and Immigration Services*) para las distintas categorías de visados de las personas trabajadoras extranjeras temporales.

El requisito fundamental para los empleadores es obtener una certificación del Departamento del Trabajo que garantice que el reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras obedece a una necesidad real por escasez de mano de obra local, lo cual deben demostrar mediante evidencia fehaciente de que han hecho esfuerzos de reclutamiento local.

Únicamente los empleadores que han obtenido una certificación laboral de la Administración de Empleo y Capacitación (ETA, *Employment and Training Administration*) pueden llevar a cabo acciones para reclutar y contratar personas trabajadoras extranjeras temporales debidamente autorizados por el USCIS del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, *Department of Homeland Security*).

La INA recoge procedimientos para la certificación laboral de los empleadores que contratan personas trabajadoras temporales extranjeras no agrícolas en el régimen de visados H-2B, y en dicha sección se establecen los siguientes requisitos para los empleadores:

### Informar sobre el reclutamiento de trabajadores extranjeros y prohibición de comisiones de contratación

- **El empleador o sus representantes deben proporcionar copias de todos los contratos con reclutadores ya involucrados o con quienes acuerde llevar a cabo el reclutamiento de trabajadores bajo las visas H-2B.**
- El empleador o sus representantes deberán proporcionar los datos y ubicación de todas las personas y organizaciones contratadas por un reclutador o que trabajan para él y de los agentes o empleados de esas personas y organizaciones que reclutan personas trabajadoras extranjeras con visas H-2B autorizadas al empleador.

## Prohibiciones a los empleadores

- ▶ Los contratos entre el empleador certificado y los reclutadores deben contener la prohibición expresa de cobrar tarifas o gastos de contratación a las personas trabajadoras.
- ▶ Los empleadores no podrán realizar deducciones a los salarios de las personas trabajadoras por sumas pagadas a terceros o de los gastos pagados por el empleador, agente o reclutador —incluidos los agentes o empleados de estos últimos—, y deberán pagar o reembolsar al trabajador en la primera semana de trabajo todos los gastos de visado y trámites para la autorización de la visa H-2B asumidos por él.
- ▶ Los empleadores o sus representantes tienen prohibido amenazar, acosar, discriminar, poner en listas negras o despedir a los trabajadores extranjeros temporales que presenten quejas o denuncias ante las autoridades o que tengan acercamientos o realicen consultas con abogados o sindicatos.
- ▶ **El empleador debe prohibir contractualmente y por escrito, a cualesquiera representantes o reclutadores (o sus empleados) involucrados directa o indirectamente en el reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras para el empleador, el solicitar o recibir pagos o compensación alguna de los trabajadores. El contrato debe incluir una cláusula estándar a este respecto** <sup>12</sup>:

En virtud de este contrato, [nombre del reclutador] y cualquier agente de o empleado de [reclutador] tiene prohibido solicitar o recibir cobros de cualquier trabajador potencial de [nombre del empleador] en todo momento, incluso antes o después de su contratación. Los cobros incluyen, pero no se limitan a, cualquier tarifa directa o indirecta pagada por los trabajadores para ser reclutados, o colocados, por el procesamiento, mantenimiento, honorarios de abogados, agente tarifas, tarifas de solicitud o tarifas de petición.

## Mantenimiento de archivos

Todos los empleadores que soliciten la Certificación de Condición Laboral (*Labor Certification*) para contratar personas trabajadoras temporales en el marco de las visas H-2B deben conservar por al menos tres años los siguientes archivos o registros:

- ▶ Los contratos escritos con reclutadores y la lista de las personas u organizaciones contratadas o que trabajan para el reclutador, y sus ubicaciones.
- ▶ Registros de los salarios pagados a las personas trabajadoras, horas y lugares de trabajo.

## Registro de reclutadores

- ▶ **El Departamento del Trabajo está facultado por la INA para integrar y administrar un listado, disponible para consulta pública, con información proporcionada por los empleadores sobre los nombres y las ubicaciones de las personas o entidades**

<sup>12</sup> Traducción no oficial del Código de Reglamentos Federales (CFR, *Code of Federal Regulations*), Título 29, 503.16, p), disponible en <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-A/part-503/subpart-B/section-503.16>.

### **contratadas para llevar a cabo el reclutamiento de posibles personas trabajadoras de conformidad con sus solicitudes de visados H-2B**<sup>13</sup>.

- Este registro se actualiza trimestralmente y contiene los siguientes datos: el nombre del reclutador, la razón social o el nombre de la compañía o entidad, la ciudad, el país y el código postal donde opera, y los números únicos de casos o peticiones de visa H-2B por parte de los empleadores en los que se asocia específicamente al reclutador que ha contratado o contratará el empleador.
- El registro de reclutadores de personas trabajadoras extranjeras permite al Departamento del Trabajo de los EE. UU. supervisar y detectar esquemas fraudulentos o abusos en vacantes para las que se han solicitado visas H-2B.

### **Bolsa de ofertas de empleo con visas H-2B**

- La lista de reclutadores permite que los propios aspirantes usen los números de caso asociados a cada reclutador para comprobar en la bolsa digital administrada por la Oficina de Certificación Laboral qué solicitudes de trabajadores (realizadas por empleadores) y qué ofertas de empleo —para los cuales el reclutador o el empleador buscan trabajadores— están vinculadas a los visados H-2B.
- En esta bolsa de ofertas de empleo<sup>14</sup> se publican para consulta pública —y con versión en español— las ofertas de empleo vigentes con visas H-2A y H-2B.

### **Registro de empleadores**

Tal y como dispone la INA, el Departamento del Trabajo administra además un registro electrónico para consulta pública con información sobre todos empleadores que solicitan certificaciones laborales temporales de trabajadores no agrícolas (H-2B): número de trabajadores solicitados, fecha de presentación de la solicitud, fecha de resolución de la solicitud y la fecha de vencimiento de la certificación.

Además, la INA regula los procesos de certificación de empleo temporal para trabajos agrícolas (visas H-2A) y los procesos asociados al reclutamiento de estos trabajadores. La ley no plantea aspectos relacionados con reclutadores para las visas H-2A. Sin embargo, plantea las siguientes obligaciones y prohibiciones a los empleadores:

### **Prohibiciones**

- **Deducciones.** Ni el empleador ni sus agentes pueden cobrar a las personas trabajadoras comisión alguna relacionada con el proceso de certificación laboral H-2A, entre ellos los costos de contratación. La única excepción es el reembolso de los costos que son responsabilidad y principalmente en beneficio del trabajador, como los costos de tramitación de pasaportes.
- **Maltrato.** Los empleadores no pueden intimidar, amenazar, coaccionar, poner en listas negras, despedir o discriminar a cualquier trabajador que presente una queja o denuncia ante las autoridades o colabore con ellas en investigaciones de incumplimientos laborales.

<sup>13</sup> Este registro se puede consultar en <https://www.dol.gov/agencies/eta/foreign-labor/recruiter-list>.

<sup>14</sup> Esta bolsa de ofertas de empleo electrónica se puede consultar en <https://seasonaljobs.dol.gov>.

## Obligaciones

- ▶ **Información del contrato.** Los empleadores que contraten personas trabajadoras agrícolas temporales para visas H-2A deben proporcionar a cada trabajador una copia del contrato de trabajo a más tardar el día en que comiencen a trabajar en un idioma que el trabajador pueda entender.
- ▶ **Depósito de garantía.** Los contratistas que actúen como empleadores y recluten personas trabajadoras agrícolas con visas H-2A deberán depositar una garantía de entre 5 000 y 75 000 dólares estadounidenses, en función del número de personas trabajadoras por contratar.
- ▶ **Responsabilidad solidaria.** Los contratos entre el empleador y el reclutador de personas trabajadoras extranjeras (o cualquier agente de dicho contratista o reclutadores de trabajadores extranjeros con visas H-2A que el empleador involucre directa o indirectamente) deben contener expresamente la prohibición de cobrar a personas trabajadoras y deben estar a disposición de las autoridades.

### Conclusiones sobre los Estados Unidos de América

- ▶ La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, *Immigration and Nationality Act*) destaca por establecer obligaciones a los empleadores con respecto al reclutamiento y contratación de personas trabajadoras extranjeras, principalmente en el marco del programa de visas H-2B para trabajadores temporales no agrícolas.
- ▶ Los empleadores que obtienen la certificación para contratar personas trabajadoras extranjeras deben estar inscritos en un registro de empleadores certificados, que es de acceso público, y dado que solo los empleadores que han obtenido la certificación pueden contratar personas trabajadoras extranjeras, este es un filtro sobre quiénes pueden reclutar.
- ▶ La Ley de Inmigración y Nacionalidad establece la responsabilidad solidaria a los empleadores por las actuaciones de los agentes, representantes o intermediarios contratados para realizar el reclutamiento. De esta manera, los empleadores están obligados a informar a las autoridades de todas las relaciones contractuales con reclutadores y brindar información sobre estos.
- ▶ Los empleadores están obligados a mantener y conservar los archivos y copias de los contratos y pagos a reclutadores por al menos tres años luego de la finalización de los contratos.
- ▶ Como resultado de la obligación de informar sobre las relaciones contractuales entre empleadores y agentes reclutadores, el Departamento del Trabajo genera un listado de acceso público, detallado y que se actualiza de manera trimestral de todos los agentes reclutadores en los países de origen de las personas trabajadoras (para visas de trabajo autorizadas a los empleadores certificados), lo cual permite una trazabilidad de dichas agencias.
- ▶ Existen modelos de contratos obligatorios entre los reclutadores y los empleadores que establecen cláusulas estandarizadas que estipulan la prohibición para ambas partes de efectuar cualquier cobro de tarifas o comisiones a las personas trabajadoras.

# ▶ 1.3. Guatemala





## Código de Migración y agencias de reclutamiento

El Código de Migración de la República de Guatemala (2016) señala en su artículo 218 que las personas trabajadoras de Guatemala pueden participar en programas en el exterior por su cuenta o por medio de «entidades lícitas de reclutamiento de personas, previamente autorizadas y debidamente registradas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala con la colaboración del Ministerio de Relaciones Exteriores». Para esto, el Código de Migración remite al artículo 34 del Código de Trabajo y especifica que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala (Mintrab) emitirá formularios para que los reclutadores especifiquen cuáles son las empresas que requieren los servicios de las personas trabajadoras en el exterior y en qué categorías ocupacionales.

## Código de Trabajo y reglamentación de agencias de reclutamiento

El artículo 34 del Código de Trabajo de Guatemala (Decreto 1441, cuya última reforma es de 2022) estipula cómo debe ser la contratación de guatemaltecos para trabajar en el exterior y cuál es la función de los reclutadores, agencias de reclutamiento y agencias de embarque (marina mercante y cruceros), incluidas las personas naturales o jurídicas intermediarias de solicitar y obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Todas ellas deben cumplir una serie de requisitos, entre ellos:

- ▶ **Contar con representante legal con presencia permanente en la capital de Guatemala.** El reclutador está obligado a mantener un representante legal con domicilio en la Ciudad de Guatemala para resolver cualquier asunto legal que se presente durante la vigencia de los contratos de trabajo.
- ▶ **Pago de los gastos de traslado a cuenta del reclutador.** El reclutador o la empresa contratante deben pagar los gastos de traslado del trabajador al exterior, incluidos los gastos de paso transfronterizos y trámites migratorios, así como los gastos de repatriación al finalizar los contratos, independientemente de las causas de terminación.
- ▶ **Depósito de garantía.** Los reclutadores deben depositar una fianza o garantía en una institución bancaria nacional al Mintrab con el fin de responder ante posibles gastos de repatriación de las personas trabajadoras o de indemnizaciones por incumplimientos de contrato, engaños o fraudes. El depósito se cancela parcial o totalmente en la medida en que se cumplan los contratos.
- ▶ **Contratos por escrito.** El reclutador debe celebrar contratos escritos con los trabajadores. Estos contratos deben especificar la forma de alojamiento y la forma y condiciones de repatriación del trabajador; deberán además presentar y registrar un ejemplar de los contratos ante el Mintrab al menos cinco días antes de la salida de las personas trabajadoras al exterior.
- ▶ **Vigilancia consular.** El Mintrab avisará al Ministerio de Relaciones Exteriores sobre las personas trabajadoras guatemaltecas contratadas en el exterior para conocimiento de las sedes diplomáticas o consulares.

## Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas

El 24 de febrero de 2022 se publicó el Acuerdo Gubernativo 50-2022 con el cual se expide el nuevo Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional. El reglamento establece los procedimientos para el registro, autorización y actualización de los reclutadores, cuyo responsable es el Mintrab.

### Cobertura

El reglamento cubre específicamente el reclutamiento de personas guatemaltecas que pueden ser contratadas para trabajar fuera de Guatemala, y tiene por objeto crear un registro físico o digital de agentes reclutadores. **El reglamento aplica a reclutadores: personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que realicen funciones de intermediación entre personas trabajadoras guatemaltecas y empleadores en el exterior.**

### Registro de reclutadores

El reglamento dispone la creación de un «Registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala», a cargo del Mintrab.

El registro de un reclutador implica simultáneamente, y sin necesidad de ningún otro trámite, la inscripción y la autorización para realizar actividades de reclutamiento de personas trabajadoras guatemaltecas para trabajar en el exterior.

### Requisitos para el registro

Los requisitos para la inscripción en el registro de reclutadores son distintos para las personas naturales y para las personas jurídicas:

- **Personas naturales:** copia de identificación (Documento Personal de Identificación), formato de declaración de cumplimiento de obligaciones laborales, dirección para recibir notificación y de correo electrónico, constancia de no tener antecedentes penales o policiales, constancia de inscripción en Registro Tributario Unificado (RTU) vigente emitida por la autoridad tributaria y, si aplica, copia de licencia comercial de empresa en la que conste la actividad de reclutamiento.
- **Personas jurídicas:** copia de licencia comercial de empresa y de sociedad expedida por el registro mercantil en la que se conste la actividad de reclutamiento, formato de registro completado por el representante legal con declaración de cumplimiento de las obligaciones laborales de conformidad con el Código de Trabajo, dirección para recibir notificaciones, constancia vigente de inscripción en el RTU, copia de la constancia del nombramiento de representante legal debidamente inscrita en el Registro Mercantil General o en Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación.

### Autorización de registro

Una vez cumplidos los requisitos, el Mintrab verificará el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del solicitante antes de autorizar la inscripción de los reclutadores.

## Vigencia del registro

El registro tiene una vigencia de tres años y puede renovarse. Sin embargo, todo reclutador registrado debe actualizar la información del registro en caso de existir cambios.

## Renovación

La solicitud de renovación del registro debe presentarse dos meses antes del vencimiento. De no hacerlo, el registro y autorización del reclutador quedará sin efecto, debiendo realizar el trámite inicial y suspendiéndose la posibilidad de realizar actividades de reclutamiento e intermediación hasta no concluir nuevamente el registro.

## Obligaciones de los reclutadores

### ► Informes

Los reclutadores deben presentar informes mensuales que servirán al Mintrab para elaborar y remitir un informe a la Inspección General de Trabajo con el listado de reclutadores registrados para que se incluyan en el plan operativo de inspección.

Los reclutadores deben informar al Mintrab cinco días antes del traslado o partida de guatemaltecos al extranjero, la cantidad, nombres, datos de contacto y fechas de salida, nombres de los empleadores en el extranjero, país y lugar de trabajo, ocupaciones y plazo de los contratos. Además, los reclutadores tienen la obligación de informar al Mintrab acerca de las quejas, denuncias o violaciones a los derechos laborales y contractuales a las personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior.

### ► Protección de datos personales

Los reclutadores deben proteger la información privada de los trabajadores y evitar su utilización con fines distintos a los procesos de reclutamiento y contratación.

## Prohibiciones

El reglamento establece las siguientes prohibiciones para los reclutadores:

- **Incumplir el requisito de registro:** reclutar personas sin estar debidamente registrados ante el Mintrab.
- **Realizar cobros a personas trabajadoras:** efectuar o permitir directa o indirectamente cualquier tipo de cobro a los trabajadores o solicitantes de empleo de comisiones o gastos de difusión de las ofertas de empleo, reclutamiento o capacitación relacionados el trabajo en el exterior.
- **Brindar información engañosa o fraudulenta:** ofrecer vacantes inexistentes o falsear condiciones de trabajo, ocultar o distorsionar la información ofrecida a los solicitantes de empleo.
- **Retención de documentos:** despojar o retener documentos personales de identidad de las personas trabajadoras.
- **Reclutar para ocupaciones o empleadores que representen riesgos:** realizar actividades de reclutamiento para empleadores ya reportados por abusos o malas prácticas y reclutar para ocupaciones que representen riesgos para la seguridad o integridad de las personas trabajadoras.

## Difusión del registro

Mensualmente el Mintrab publicará el listado de reclutadores registrados.

## Ley para el fomento del trabajo marino mercante guatemalteco en el extranjero

En marzo de 2022 se expidió el Decreto 10-2022, que regula la prestación de servicios de personas trabajadoras guatemaltecas en buques fuera del territorio de Guatemala. Derivado de esta ley se reformó el artículo 34 del Código de Trabajo sobre contratación de personas trabajadoras guatemaltecas para trabajos fuera del país.

La Ley para el fomento del trabajo marino mercante guatemalteco en el extranjero incluye una definición de «agencia de contratación o colocación» específica para el ámbito de marinos mercantes: «Toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar gente de mar por cuenta de los armadores o en colocarla al servicio de los armadores» (artículo 1).

### Obligaciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Inscribir a las agencias de contratación o colocación.

- Crear un registro digital que contenga:
  - Los contratos de trabajo autorizados bajo el régimen laboral de marinos mercantes.
  - Domicilio del representante del empleador en Guatemala.
  - Cantidad de trabajadores guatemaltecos por empleador.
- Realizar visitas de inspección al menos anuales a la representación del empleador o a sus intermediarios.
- Llevar la estadística para determinar la cantidad de personas trabajadoras contratadas en dicho régimen laboral.

### Obligaciones de los empleadores

Los empleadores que contraten personas trabajadoras guatemaltecas para laborar en buques deben cumplir con lo siguiente:

- **Costos de reclutamiento:** cubrir todos los costos de obtención de licencias o autorizaciones administrativas, traducciones y servicios legales, así como el traslado ida y vuelta de la persona trabajadora.
- **Contratos escritos:** establecer claramente en un contrato escrito las condiciones contractuales y de trabajo y asegurar que la persona trabajadora lo revise y comprenda.
- **Certificación de conformidad laboral:** el empleador o su representante deberán obtener del Mintrab la certificación de cumplir con las normas laborales, contratar un seguro que cubra los gastos de retorno de las personas trabajadoras guatemaltecas y acreditar que el empleador mantiene una representación con domicilio en Guatemala para atender requerimientos y emplazamientos de las autoridades.

## Sanciones

Esta nueva regulación de trabajo en buques contempla sanciones a los empleadores y sus agentes reclutadores en caso de que el Gobierno deba asumir los costos de repatriación de personas trabajadoras guatemaltecas contratadas por buques:

- ▶ **Costos de repatriación:** restitución por parte del empleador o de la agencia de colocación del total de los costos asociados a la repatriación pagados por el Gobierno de Guatemala.
- ▶ **Multa:** imposición de una multa al empleador o al reclutador por un monto adicional equivalente al total de los costos de repatriación a los que se haya incurrido.
- ▶ **Embargo:** el Gobierno de Guatemala podrá embargar los bienes de la representación o del representante en Guatemala o del reclutador para hacer efectivo el pago de los gastos de repatriación.

## Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero

En junio de 2022 el Gobierno de Guatemala expidió el Decreto 31-2022 de la Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero cuyo objeto es promover la contratación legal y ordenada de personas guatemaltecas para trabajar fuera del país a través de reclutamiento del Ministerio de Trabajo o a través de reclutadores privados.

## Cobertura

Esta Ley tiene como beneficiarios a las propias personas guatemaltecas para quienes se emitan pasajes aéreos para trabajar en el exterior y cuyos empleadores registren sus contratos de trabajo ante el Mintrab.

## Beneficios

El beneficio principal de esta Ley es la exención (aplicable en Guatemala) del impuesto al valor agregado y de la tarifa de salida por vía aérea para los boletos adquiridos para las personas guatemaltecas con contratos para trabajar en el exterior.

## Requisitos

Para obtener este beneficio económico, los reclutadores y los contratos deberán estar registrados en el Mintrab.

### Conclusiones sobre Guatemala

En años recientes, Guatemala ha modernizado de manera integral su legislación en torno a la regulación y control del reclutamiento de trabajadores guatemaltecos. Los aspectos más relevantes son:

- ▶ El nuevo reglamento especialmente enfocado en el registro de reclutadores privados nacionales o extranjeros que reclutan para el exterior, actualizado mensualmente por el Mintrab, es un gran avance.
- ▶ El hecho de que reclutadores deban informar al Mintrab sobre la salida programada de personas trabajadoras antes de su partida —detallando, entre otra información, los nombres, lugares de trabajo y número de personas— permite un seguimiento más dinámico de los flujos de la movilidad y del resultado de las actividades de reclutamiento.
- ▶ Para sectores o industrias con alta demanda de mano de obra como la marina mercante y la flota de cruceros, se ha expedido una ley específica para el reclutamiento y contratación.
- ▶ Los reclutadores deben obtener una certificación de conformidad laboral (es decir, no tener infracciones de incumplimiento o violación de las normas relevantes en materia laboral) y contratar un seguro que cubra los gastos de repatriación de las personas trabajadoras en caso de incumplimiento por parte de las compañías.
- ▶ Se incluyen incentivos económicos para el registro de reclutadores a través de la nueva Ley de Fomento del trabajo temporal en el extranjero: exenciones de impuestos a los reclutadores registrados en boletos aéreos para los trabajadores guatemaltecos que salen a trabajar al exterior.

▶ **1.4.**  
**Honduras**



## Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Honduras fue reformado en el año 2003 con el objeto de modernizar el artículo séptimo para reconocer la creciente movilidad de la fuerza laboral del país hacia el exterior, así como el papel de las agencias de colocación en el mercado laboral nacional; y faculta a la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) para regular y supervisar el funcionamiento de las agencias privadas de empleo, además de establecer la creación de un registro.

Artículo 7. Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo.

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos.

El artículo 43 establece las atribuciones de la SETRASS para regular y supervisar el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras hondureñas en el extranjero y garantizar sus derechos, sea la contratación realizada por gobiernos o por empresas domiciliadas dentro o fuera del país. Además, estipula que la Dirección General de Empleo es la encargada de regular y supervisar a las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o contratación de personas hondureñas para trabajar en el extranjero, así como de emitir la regulación correspondiente.

Por último, el artículo 44 establece que la SETRASS debe vigilar que se cumplan las condiciones contractuales y se protejan la dignidad y derechos de las personas trabajadoras hondureñas en el exterior.

A partir de las reformas de 2003 al Código del Trabajo y atendiendo a lo establecido en los artículos 7, 43 y 44, el Gobierno de Honduras expidió dos instrumentos para regular entidades y actividades de reclutamiento: una enfocada al reclutamiento de personas trabajadoras para el exterior (Acuerdo No. STSS-252-08, de julio de 2008) y otra posterior para regular las agencias de empleo privadas (Acuerdo No. STSS-141-2015, de septiembre de 2015).

De esta manera, la gobernanza de las agencias de reclutamiento en Honduras es dual, es decir, una especializada y enfocada en la regulación y supervisión del reclutamiento y la contratación de personas hondureñas en el exterior y otra que regula a las agencias de empleo privadas en todo el territorio de Honduras.

## Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el extranjero

El reglamento expedido en 2008 establece las competencias de la Dirección General de Empleo relativas a la supervisión, autorización y control del reclutamiento, contratación y desplazamiento de personas hondureñas para realizar trabajos remunerados en el exterior, así como los requisitos y condiciones que deben cumplir los agentes reclutadores y las personas trabajadoras que sean parte de los contratos de trabajo. Con el apoyo de la OIT, la SETRASS ha liderado un proceso de consulta con organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y agencias de empleo privadas para actualizar este Reglamento.



## Cobertura y alcances

El Reglamento de 2008 abarca a personas naturales y jurídicas, con y sin fines de lucro, domiciliadas dentro o fuera de Honduras que realicen actividades de reclutamiento de personas hondureñas para trabajar en el exterior, con las únicas excepciones personas con título profesional y de técnico especializado, y los marinos mercantes.

## Certificado de operatividad y autorización de desplazamiento

En Honduras, el principal requisito es contar con un «certificado de operatividad» emitido por la Dirección General de Empleo. Sin él, los reclutadores no pueden realizar las funciones de intermediación para la contratación para el exterior.

Además del certificado de operatividad, la Dirección General de Empleo debe autorizar la salida de los trabajadores hondureños al exterior a través de la «autorización de desplazamiento de trabajadores al extranjero, que faculta a los reclutadores a trasladar a las personas trabajadoras contratadas a sus destinos de trabajo en el exterior. Los reclutadores deben obtener esta autorización antes de la partida de las personas trabajadoras y solo se expedirá a las personas que cuenten con el certificado de operatividad.

### ► Costo

Para obtener el certificado de operatividad para trabajo en el extranjero debe pagarse un monto equivalente a cinco salarios mínimos mensuales en moneda local (lempiras).

### ► Vigencia

El certificado de operatividad tiene una vigencia de dos años desde su expedición, con la posibilidad de renovarlo por iguales periodos, siempre que estén cumpliendo con las obligaciones estipuladas en el reglamento.

### ► Requisitos

Para obtener el certificado de operatividad, los reclutadores con y sin fines de lucro deben cumplir los requisitos señalados en el reglamento:

- ▶ Estar legalmente constituido como persona natural o jurídica con o sin fines de lucro, y para los reclutadores con fines de lucro, estar inscrito en el Registro Público Mercantil y en la Cámara de Comercio.
- ▶ Tener una estructura de funcionamiento y de personal.
- ▶ No tener infracciones laborales, administrativas o judiciales pendientes con el Gobierno de Honduras.
- ▶ Contar con un permiso vigente de operación de negocio.
- ▶ Pagar el equivalente a unos 3 000 dólares estadounidenses.

## Listado de reclutadores autorizados

La Dirección General de Empleo publicará anualmente el listado de personas naturales o jurídicas autorizadas para realizar reclutamiento de hondureños para trabajar en el exterior.

## Obligaciones de los reclutadores

Los reclutadores privados con y sin fines de lucro que participen en el reclutamiento y contratación de hondureños para trabajar en el exterior deben:

- Contar con el certificado de operatividad de reclutador vigente.
- Proporcionar a los trabajadores copias por escrito y en idioma español de sus contratos de trabajo.
- Asegurar que las ofertas de empleo que gestionan para los empleadores extranjeros ofrecen las mismas condiciones que las que se otorgan a sus propios nacionales.
- Notificar a la Dirección General de Empleo cambios de domicilio o de dirección.
- Informar a la Dirección General de Empleo sobre ocupaciones, cantidad de empleos, tareas, copia de las ofertas de empleo y país de destino de las ofertas y, en su caso, los contratos de trabajo.
- Registrar ante la Dirección General de Empleo los contratos de trabajo que se suscriban para trabajar en el extranjero.
- Proporcionar a los trabajadores orientación e información sobre las características de los empleos, las leyes y el país de destino.

## Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo deben ser escritos, estar firmados por el empleador, contener disposiciones sobre la repatriación de las personas trabajadoras, y estar aprobados por la Dirección General de Empleo y registrados ante esta Dirección.

## Prohibiciones

Se prohíbe a los reclutadores de personas hondureñas para trabajar en el extranjero:

- Cobrar a las personas trabajadoras para derivarlas a vacantes de empleo. El reglamento establece ciertas excepciones en el cobro de gastos conexos, pero no deberán exceder del 20 por ciento del salario mensual de los tres primeros meses del contrato.
- Ejercer discriminación en el reclutamiento y/o contratación.
- Falsear o distorsionar la información relativa a las ofertas de empleo.
- Reclutar y/o contratar a personas menores de dieciocho años de edad para trabajar en el extranjero.
- Reclutar y/o contratar para actividades de vigilancia y seguridad, actividades ilícitas o que signifiquen riesgos para su integridad o su vida, o que impliquen tráfico y/o trata de personas.

## Requisitos para el traslado de las personas trabajadoras al exterior

Para gestionar el traslado de las personas trabajadoras contratadas al exterior, los reclutadores deben obtener la autorización de desplazamiento internacional que debe presentarse a la autoridad migratoria a la salida del país. Para ello deben proporcionar:

- ▶ El certificado de operatividad vigente y el certificado de operación del empleador.
- ▶ Datos personales y ocupacionales de cada trabajador contratado y que se trasladará al exterior: copia de la identidad, pasaporte, visa del país en que trabajará, comprobante de pasajes aéreos.
- ▶ Nombre, dirección completa y domicilio de la o las empresas contratantes y del lugar de trabajo en el país de destino.
- ▶ Copia de la oferta de trabajo en el exterior y contratos individuales de trabajo.
- ▶ Comprobante de acceso a servicios médicos para las personas trabajadoras.

## Vigilancia

El reglamento establece que, a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, la SETRASS debe informar a los Ministerios de Trabajo de los países de destino y a las delegaciones diplomáticas y consulares del desplazamiento de las personas trabajadoras al exterior a fin de proteger sus derechos.

Además, la SETRASS deberá notificar a las autoridades del país de destino y a los empleadores, a través de los conductos diplomáticos de cualquier irregularidad cometida por reclutadores que operan en Honduras, independientemente de que estén afiliados a empresas nacionales o extranjeras, incluidos los que operen sin el certificado de autorización para el reclutamiento.

## Sanciones

Las sanciones por incumplimiento de alguna de las obligaciones o prohibiciones del reglamento por parte de los reclutadores pueden ser la suspensión temporal del certificado, su cancelación definitiva o la imposición de multas.

## Responsabilidad solidaria del reclutador

A fin de garantizar el cumplimiento de los contratos entre los empleadores extranjeros y las personas trabajadoras hondureñas en el exterior, el reclutador privado será solidariamente responsable frente a las personas trabajadoras ante cualquier incumplimiento del empleador.

## Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos

En 2015, mediante el Acuerdo No. STSS-141-2015, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 10 de septiembre, se aprobó el Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en Honduras. El 20 de junio de 2017, se reformó mediante el Acuerdo No. STSS-155-2017 para incluir aspectos de regulación de los cobros (se eliminaba el principio de gratuidad y de no cobro a los solicitantes de empleo) y de las comisiones máximas (porcentaje del salario mensual).

## Alcance y cobertura

Regula el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y las que ofrezcan servicios conexos, con y sin fines de lucro, para todas las ocupaciones y ramas de actividad económica. El Reglamento considera agencias de empleo privadas a personas naturales o jurídicas que presten servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo; y permite que aquellas

con fines de lucro cobren a los solicitantes de empleo por servicios conexos. El reglamento considera usuarios de las agencias de empleo privadas a **empleadores nacionales y extranjeros**.

El Reglamento también regula distintas modalidades de servicios de vinculación: bolsas de trabajo, servicios en línea, ferias de empleo gremiales y educativas, así como servicios conexos de apoyo a la vinculación realizadas por agentes públicos y privados.

## Autoridades responsables

La Dirección General de Empleo de la SETRASS es la responsable de regular, registrar, autorizar y supervisar el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como de sancionar los incumplimientos.

Además, con el Reglamento **se crea el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados** (actualmente es la Unidad de Regulación de Agentes de Empleo Privados del Departamento de Políticas, Estrategias y Empleabilidad), con las siguientes funciones principales:

- Llevar el Registro de las agencias con y sin fines de lucro que brinden servicios en Honduras.
- Emitir lineamientos generales de control y gestión de las agencias.
- Establecer tope a las tarifas que cobran a los trabajadores colocados.
- Tramitar las solicitudes y expedir las licencias de funcionamiento.
- Dar trámite a las denuncias que se presenten contra las agencias por abusos, iniciar investigaciones y proponer la cancelación de las licencias de funcionamiento cuando proceda.
- Programar visitas de control y seguimiento para supervisar a las agencias.
- Brindar orientación y asistencia técnica a las agencias.

## Registro y licencia

Para funcionar, las agencias de empleo privadas deben obtener de la Dirección General de Empleo una licencia de autorización de funcionamiento e inscribirse en el registro de agencias de empleo privadas ante el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados.

## Requisitos

Para obtener el registro y licencia de autorización las agencias de empleo privadas deberán:

- **Completar un proceso de inducción impartido por el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados, en el que se aborden los contenidos del reglamento, las leyes laborales y la no discriminación en el empleo.**
- Presentar solicitud escrita de registro y de licencia.
- Copia de constitución de sociedad o de comerciante individual.
- Constancia de antecedentes policiales o penales.
- Constancia de Registro Tributario Nacional.

- ▶ Constancia de no haber sido sancionado por infracciones a las leyes laborales en los últimos tres años.
- ▶ Proporcionar los datos de contacto y domicilio de la agencia, así como el organigrama, sucursales, servicios brindados y tarifas.

## Duración, costo y renovación de la licencia y el registro

La licencia para agencias de empleo privadas tiene un costo de 2 000 lempiras (unos 86 dólares de los Estados Unidos) y se otorga por un periodo de un año, y puede renovarse si se cumplen los requisitos del Reglamento (excepto las licencias revocadas o canceladas previamente).

## Obligaciones de las agencias de empleo privadas

- ▶ Informar adecuadamente a los solicitantes de empleo las condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas.
- ▶ Asegurar la veracidad y licitud de los puestos de trabajo que oferten o difundan.
- ▶ Garantizar el tratamiento de los datos personales conforme a la legislación.
- ▶ Comunicar cambios de domicilio o estatus de las agencias de empleo privadas.
- ▶ Informar a la Dirección General de Empleo de cualquier solicitud de empresas para reclutar personas hondureñas para trabajar en el extranjero.
- ▶ Reportar trimestralmente al Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados los datos estadísticos de sus operaciones a través de un formulario electrónico.

## Prohibiciones

Las agencias de empleo privadas tienen entre otras prohibiciones: colocar a personas trabajadoras en puestos o empleos que impliquen riesgos o sean actividades ilícitas, promocionar vacantes que generen algún tipo de discriminación, promover sus servicios con información falsa o engañosa, realizar cobros a los trabajadores que rebasen el 50 por ciento de un mes de salario, y participar en el reclutamiento de personas trabajadoras hondureñas para el exterior sin cumplir con los requisitos correspondientes.

## Vigilancia y sanciones

El Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados supervisará de manera ordinaria cada seis meses a las agencias de empleo privadas y podrá realizar supervisiones extraordinarias.

Las sanciones por incumplimiento del Reglamento pueden ser desde amonestaciones por escrito, multas o suspensión temporal hasta la cancelación definitiva de la licencia y el registro.

## Conclusiones sobre Honduras

### Conclusiones sobre Honduras

- ▶ Honduras cuenta con instrumentos diferenciados y especializados para el exterior, y otro más general y que cubre un espectro más amplio de actividades del mercado laboral que pueden realizar los agentes reclutadores: no solo la intermediación o vinculación, sino servicios conexos de asesoría y orientación ocupacional y capacitación para la búsqueda de empleo.
- ▶ El Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos dispone que los reclutadores no solo deben obtener un certificado de registro para operar, sino también una autorización de desplazamiento de los trabajadores al exterior para trasladarlos a los países de destino. Esto permite una supervisión más dinámica de las actividades de los reclutadores y un mejor control y protección de las personas trabajadoras migrantes hondureñas.
- ▶ El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el extranjero estipula que la SETRASS informe a las autoridades y a los empleadores de los países de destino de las irregularidades que comentan reclutadores independientemente de si son nacionales o extranjeros.
- ▶ El Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos crea un área específica para dicho propósito dentro de la Dirección General de Empleo encargada, entre otras cosas, de integrar y llevar el registro de agencias de empleo: el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados.
- ▶ Al igual que en algunas provincias canadienses (Alberta), una vez colocados los trabajadores, las agencias les pueden cobrar —con unos límites ya establecidos— directamente por ciertos servicios conexos.
- ▶ Es requisito para obtener la licencia que las agencias de empleo completen un proceso de inducción impartido por el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privado, con información del reglamento, las leyes laborales y la no discriminación en el empleo.

▶ **1.5.**  
**México**



Tratándose de personas trabajadoras extranjeras en México, el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) obliga a las empresas mexicanas a observar un límite en la contratación temporal de extranjeros: no debe superar el 10 por ciento de la categoría de la especialidad cuando se trate de personas trabajadoras técnicas y profesionales.

Por otra parte, el artículo 539, *d)* de la LFT estipula que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) le corresponde intervenir junto con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores en la contratación de las personas nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero.

Los artículos 28-A y 28-B de la misma Ley, reformados en 2012, establecen los requisitos para contratar trabajadores mexicanos en México para realizar trabajos de duración determinada en el exterior: el primero, cuando los empleos sean resultado de acuerdos o mecanismos entre gobiernos, y el segundo, cuando la colocación de trabajadores la realicen agencias de empleo privadas.

El artículo 28-B señala que las agencias de colocación deben estar debidamente autorizadas y registradas para funcionar, cerciorarse de que las condiciones de empleo que se ofertan sean veraces, no incurrir en discriminación de ninguna índole y asegurarse de que los trabajadores reclutados realicen los trámites de obtención de los permisos o visados del país en el que se realizarán los servicios, además de informarles sobre la red de protección consular en dichos países y sufragar los gastos de repatriación en caso de fraude.

## Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores

El Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RAC-2014) es el instrumento legal cuyo objeto es la aplicación del artículo 28-B, I-III de la Ley Federal del Trabajo. Es de carácter obligatorio para las personas físicas, morales, con y sin fines de lucro de todo el territorio mexicano que prestan servicios de reclutamiento, selección y vinculación entre oferentes y demandantes de empleo.

El Reglamento fue reformado en 2014 para responder a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2012 por las cuales se incorporó el artículo 28-B relativo al reclutamiento y colocación de personas mexicanas para trabajar en el exterior y al papel de las agencias de colocación en estos procesos.

Si bien la RAC existe desde 1934, el Reglamento vigente de 2014 tiene su antecedente inmediato en el Reglamento de Agencias de Colocación de 2006, el cual incorporó y habilitó a las agencias privadas de colocación a participar en el reclutamiento de trabajadores mexicanos para ser contratados en el exterior (el Reglamento de Agencias de Colocación previo, de 1982, lo prohibía).

El RAC de 2014 mantiene la estructura y la mayoría de las disposiciones del Reglamento de 2006: el **modelo de gobernanza de la actividad de las agencias a partir de un registro de autorización**, el principio de prohibición de cobro de los servicios a los solicitantes de empleo y el principio de no discriminación. En efecto, no lo abrogó, sino que lo reformó, ampliando y actualizando supuestos y ampliando o detallando su alcance.

Por ejemplo, uno de los cambios más importantes fue incorporar explícitamente en el artículo 7 sobre el ámbito de aplicación del reglamento a las agencias que recluten trabajadores para trabajar dentro **y fuera del territorio nacional**, así como establecer una fianza o depósito obligatorio para las agencias privadas de colocación con fines de lucro que recluten personas mexicanas para trabajar en el exterior a fin de cubrir los gastos de repatriación en caso de incumplimiento de contrato (parcialmente en línea con lo establecido en el artículo 28, II de la LFT).



Los lineamientos de operación del RAC vigente en México se emitieron en 2015 y en él se detallan los procedimientos administrativos para el registro, incluidos los formatos de autorización (que fueron reformados en 2018) y los plazos legales.

## Objeto y alcances de Reglamento

El Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores tiene por objeto normar la prestación de los servicios de colocación de trabajadores que realicen agencias privadas con fines de lucro y sin fines de lucro en el territorio de México, y regula tanto a aquellas que reclutan trabajadores para llevar a cabo trabajos dentro de México como las que lo hacen para empleos en el exterior.

## Autorización y registro de funcionamiento

El RAC sigue el modelo de registro de funcionamiento en contraste con modelos de licenciamiento como los existentes en algunas provincias de Canadá, Estados Unidos de América o países del sudeste asiático que requieren a las agencias contar con una licencia para su operación.

La autorización de funcionamiento opera solamente para el caso de las agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro, mientras que para aquellas sin fines de lucro solo basta el aviso y registro ante la Secretaría del Trabajo, sin que sea necesario obtener autorización de funcionamiento.

La Secretaría del Trabajo Federal otorga a la agencia la «Constancia de autorización de funcionamiento y registro» con duración de cinco años, renovables. Para la renovación del registro deben cumplirse los trámites documentales establecidos en el propio reglamento, sin mayor trámite adicional.

## Requisitos para el registro

- ▶ Nombre o razón social; y en el caso de personas morales, acta constitutiva de la empresa.
- ▶ Comprobante de domicilio.
- ▶ Comprobante del Registro Federal de Contribuyentes.
- ▶ Comprobante de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ▶ Modelo de contrato de los servicios que especifique el tipo de servicios y que informe sobre su gratuidad a los solicitantes de empleo.
- ▶ Depósito de la fianza de garantía.

## Prohibiciones

- ▶ **Prohibición de cobro.** Prohíbe a las agencias de colocación realizar cualquier cobro a los trabajadores o convenir con los empleadores que sus honorarios sean descontados de los salarios de los trabajadores.
- ▶ **Discriminación.** Prohíbe cualquier tipo de distinción por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, embarazo, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra condición que pueda ser objeto de discriminación.

## Obligaciones de las agencias de colocación

Una de las principales obligaciones de las agencias de colocación es proporcionar sus servicios considerando la dignidad de los solicitantes de empleo y trabajadores, así como participar en la integración de un sistema nacional de empleo.

- **Veracidad en la publicidad de vacantes.** Las agencias deben ser veraces respecto a la publicidad e información que brindan a los solicitantes de empleo sobre las vacantes que promocionan, así como colocar en la publicidad sus datos como domicilio, teléfono y el número y registro de autorización (esta autorización de estar en un lugar visible).
- **Reportes trimestrales.** Las agencias deben proporcionar trimestralmente información sobre sus actividades de colocación a la STPS.
- **Avisos de cambios de operaciones.** Las agencias deben avisar a la STPS de cualquier cambio de domicilio, suspensión temporal de actividades o cierre definitivo.
- **Garantizar la solvencia del empleador.** Para el reclutamiento de trabajadores mexicanos para empleos de duración determinada en el exterior, las agencias de colocación deben responsabilizarse de asegurar que los empleadores para los cuales reclutan sean solventes: ofertas de trabajo serias, cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras y de las condiciones de trabajo con respecto a vivienda, traslados, seguridad social y repatriación (las agencias son responsables solidarias de sufragar los gastos de repatriación en caso de incumplimiento de los contratos).
- **Depósito de garantía.** Para garantizar el pago de los gastos de repatriación, las agencias de colocación que realicen actividades de reclutamiento para colocación de trabajadores en el extranjero deben depositar una fianza por un monto mínimo equivalente a 5 000 veces el salario mínimo (artículo 16 de los Lineamientos de operación).

## Registro central de agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro

El artículo 19 de los lineamientos de operación del RAC estipula que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social «deberá establecer un registro estadístico de las agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro, así como de las que participen en el reclutamiento y selección de trabajadores mexicanos para un empleo concreto en el exterior de duración determinada».

Este registro debe ser público y estar disponible en la página de internet de la STPS. Además, el artículo 21 de los lineamientos del RAC señalan que la STPS llevará un registro de comentarios de los usuarios sobre los servicios de las agencias de colocación con fines de vigilancia.

### ► Renovación

Las agencias de colocación en México pueden solicitar la renovación de su registro por varios periodos de cinco años. No obstante, para ello los lineamientos de operación del reglamento solo establecen como requisito demostrar que se siguen cumpliendo los requisitos originales que dieron lugar a la expedición del registro, sin que exista un mecanismo de evaluación de su desempeño, conducta y cumplimiento de obligaciones para con los trabajadores y la autoridad.

## Colaboración con las autoridades

El artículo 9 del RAC señala que las agencias de colocación deben remitir trimestralmente por medios electrónicos a la STPS un informe sobre su participación en el mercado de trabajo o sobre los solicitantes atendidos y colocados en el exterior.

## Inspección y sanciones

Una vez emitida la constancia de funcionamiento, las agencias de colocación de trabajadores serán inspeccionadas dentro de los treinta días naturales siguientes. La causa principal de una inspección extraordinaria a la inspección inicial ordinaria es el incumplimiento del envío de los informes trimestrales, aunque en la práctica esto no ocurre.

Las sanciones por incumplimiento del reglamento incluyen:

- ▶ Multa de 50 a 5 000 salarios mínimos.
- ▶ Suspensión del registro.
- ▶ Revocación y cancelación del registro.

### Conclusiones sobre México

- El RAC y sus lineamientos regulan prestadores de servicios privados de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro que reclutan trabajadores tanto para el mercado de trabajo nacional como para el extranjero.
- El RAC hace énfasis en principios de contratación equitativa como la no discriminación, el no cobro de comisiones a las personas trabajadoras, la prohibición de retener documentos a los trabajadores, la obligación de las agencias de cerciorarse sobre la seriedad de las vacantes y su corresponsabilidad frente a incumplimientos contractuales de los empleadores mediante el depósito de una garantía para la repatriación de trabajadores, cuando se trata de contratos en el extranjero.
- La gratuidad del trámite y del registro y autorización, la vigencia de cinco años y la facilidad de renovación constituyen en teoría un aliciente importante para el registro de las agencias.
- Una práctica poco frecuente en otros contextos, es el requisito para las agencias de colocación de presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las tarifas a empleadores para su autorización.
- Otra práctica única determinada en los lineamientos de operación es el registro que hará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los comentarios de los usuarios sobre los servicios de las agencias de colocación.
- En comparación con otras regulaciones de agencias de colocación del mundo, el RAC además presenta carencias y vacíos regulatorios relevantes: entre ellos, la ausencia de una corresponsabilidad activa de los empleadores y de los agentes intermediarios establecidos en México, así como la total falta de corresponsabilidad de los empleadores y sus agentes reclutadores fuera de México.

▶ **1.6.**  
**EI**  
**Salvador**



## Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador de 1996 (Decreto No. 682) prevé y regula las actividades de reclutamiento y colocación de personas trabajadoras tanto por parte de las autoridades públicas como por las agencias de empleo privadas. Al respecto la citada ley establece en su artículo 67: «Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la Dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo». Al mismo tiempo, sobre las agencias de empleo privadas, la misma ley señala que estarán sujetas al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En particular, sobre el reclutamiento y colocación de personas salvadoreñas para trabajar en el exterior, el título IV del mismo instrumento, en su artículo 74, aborda las contrataciones de personas salvadoreñas para prestar servicios fuera del país.

### Requisitos y obligaciones

- Obtener permiso para la celebración de contratos de trabajo de salvadoreños en el exterior por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siempre que se garanticen los intereses de las personas trabajadoras.
- Obtener la aprobación de los contratos de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que las autoridades migratorias aprueben la salida de los trabajadores. Para ello, los contratos de trabajo deberán observar los siguientes requisitos:
  - Las personas trabajadoras serán mayores de dieciocho años.
  - Los gastos de transporte de las personas trabajadoras contratadas al destino de trabajo estarán a cargo del empleador.
  - El depósito de una fianza que garantice los gastos de repatriación de los trabajadores.

### Conclusiones sobre El Salvador

A pesar de que El Salvador tiene una dinámica relevante en materia de movilidad de personas trabajadoras temporales, especialmente con destino a los Estados Unidos y Canadá, no se dispone de un marco normativo detallado para regular el reclutamiento por parte de agencias privadas para el trabajo temporal en el exterior.

Existen agencias —especialmente agencias internacionales o de los países de destino— que asisten al Gobierno de El Salvador en el reclutamiento, cumpliendo con lo estipulado en el artículo 74 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, por lo que **los escasos requisitos solicitados dejan vacíos importantes sobre las obligaciones de reclutadores, empleadores y sobre la protección de las personas trabajadoras cuando se encuentran en el país de destino.**

Sin embargo, actualmente El Salvador está desarrollando una modificación de esta ley para incorporar la regulación más detallada de las agencias privadas de empleo y considera hacer obligatorio su registro.

# 2

- ▶ **Lecciones aprendidas y buenas prácticas**

El estudio realizado arroja un panorama muy variado en cuanto a las definiciones y diseños de la regulación de los agentes de empleo privados y las funciones de intermediación por oferentes privados con y sin fines de lucro.

A continuación, se analizan los instrumentos normativos, sus características más comunes y las prácticas destacadas.

## 2.1. Tipología de la normativa

En los cinco países analizados **las leyes de migración y empleo interactúan** para ofrecer un marco normativo del reclutamiento y la contratación de personas trabajadoras migrantes y de la función de las agencias de contratación en dichos procesos de movilidad humana. Conviven además distintas normas que regulan a las agencias de empleo: unas especializadas en la protección y reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras o de ciertos segmentos y otras que aplican a las agencias de empleo en general. Mientras que en los Estados Unidos y Canadá existen leyes específicas, en Guatemala, Honduras y México se han desarrollado además reglamentos especializados para regular a las agencias de empleo.

### 2.1.1. Instrumentos normativos

- Prácticamente en todos los países se observan interacciones entre las leyes de migración y trabajo, y solo en los casos de los países de Centroamérica y México la regulación de las agencias de empleo se realiza a través de reglamentos específicos. En el caso de América del Norte, solo la provincia de Alberta lo regula con un reglamento.
- En México, la provincia de Alberta (Canadá) y Honduras, las reglamentaciones se refieren tanto a agencias que reclutan personas trabajadoras para trabajar en el mismo país como para el extranjero. En los demás casos analizados, los instrumentos normativos son específicos para el reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras (provincias de Canadá y Estados Unidos) o nacionales para trabajar en el exterior (Guatemala, Honduras y México).



#### Práctica destacada 1

##### **Regulaciones diferenciadas y específicas para agencias que reclutan personas trabajadoras para prestar servicios en el exterior: Guatemala, Honduras y provincias canadienses de Columbia Británica, Manitoba y Ontario**

Las provincias de Columbia Británica, Manitoba y Ontario han desarrollado legislación especializada para regular el reclutamiento y brindar protección a personas trabajadoras extranjeras temporales.

Honduras cuenta con dos reglamentos. Uno exclusivo para el reclutamiento de personas hondureñas para trabajar en el exterior por parte de agentes reclutadores dentro o fuera de Honduras; y otro para regular los servicios de las agencias de empleo privadas: no solo los servicios de reclutamiento, sino otros relacionados con la búsqueda de empleo.

El Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala regula las actividades de reclutamiento aplica en Guatemala para empresas y personas guatemaltecas y extranjeras.



### 2.1.2. Sujetos regulados

Las distintas circunstancias que enfrentan países de destino y países de origen de personas trabajadoras migrantes y las necesidades de protección determinan en buena medida a los sujetos regulados por las normas.

En general, las regulaciones se centran en las personas naturales o jurídicas que llevan a cabo actividades de reclutamiento con fines de lucro, aunque en algunos casos también se regula —con una carga regulatoria más ligera— a las agencias privadas sin fines de lucro.

En los Estados Unidos y Canadá, la regulación se enfoca en las agencias de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras, mientras que en Guatemala y Honduras lo hace en el reclutamiento de nacionales para trabajar en el exterior. Cabe destacar que Guatemala, Honduras y la provincia canadiense de Alberta establecen los mismos requisitos para reclutadores nacionales y extranjeros.

#### Práctica destacada 2

##### Empleadores como sujetos obligados en Guatemala

La recientemente expedida Ley para el Fomento del Trabajo Marino Mercante Guatemalteco en el Extranjero no solo aplica a los reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para empleos en barcos extranjeros, sino que también establece obligaciones para los empleadores extranjeros que los contraten. Entre otras, obtener del Mintrab una certificación de cumplir con la legislación laboral de Guatemala, establecer las condiciones contractuales de forma escrita y contratar un seguro que cubra el retorno del trabajador a su lugar de origen.



### 2.1.3. Alcance y objeto de la regulación

De la revisión de los cinco países, incluidas las provincias canadienses, se puede extraer que en su mayoría el objeto de la regulación es la actividad de la intermediación, es decir, la búsqueda de personas trabajadoras extranjeras para llenar vacantes o la promoción de vacantes para solicitantes de empleo en el extranjero.

El Convenio sobre agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) considera además también como función de estas agencias «otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo». Solamente en los casos de la provincia de Alberta y Honduras, la regulación contempla una mayor variedad de actividades: entre ellas, la prestación de servicios conexos o relacionados con la orientación para la búsqueda de empleo (como la preparación de currículos) o la capacitación para la búsqueda de empleo, por las cuales las agencias pueden efectivamente cobrar a los clientes buscadores de empleo.

Desde el punto de vista de cobertura territorial de la normativa, es claro que en ningún caso se contempla una extraterritorialidad de la aplicación de la norma, en Estados Unidos y en diversas provincias canadienses como la Columbia Británica, los empleadores y reclutadores registrados o con licencia deben dar a conocer a las autoridades los nombres y direcciones de todos los agentes que realizarán reclutamiento en su favor o representación, incluyendo aquellas que se encuentren radicadas en el extranjero.



### Práctica destacada 3

#### Autorización y registro de agentes y representantes extranjeros de reclutamiento en Alberta (Canadá)

Aunque en la práctica también ocurre en la provincia de Columbia Británica, de manera excepcional la provincia de Alberta es la única que lleva el tema de la cobertura territorial un paso más allá. Su regulación exige a los reclutadores con licencia en la provincia y a los empleadores que utilicen los servicios de un tercero (agencia de empleo o reclutador) radicado en el extranjero. Estas agencias de empleo o reclutadores radicadas en el extranjero deberán estar registradas en la provincia de Alberta y, en su caso, obtener la licencia de reclutamiento internacional del Gobierno de Alberta.

## 2.2. Facilitación de la función de la intermediación laboral y modelos de autorización de funcionamiento

### 2.2.1. Modelo de gobernanza

Para autorizar el funcionamiento de las agencias de empleo y regular sus actividades de reclutamiento de personas trabajadoras, en general los países analizados optan por el licenciamiento o el registro.

#### ► Registro

En México y en Guatemala, el registro de las agencias de empleo es el procedimiento mediante el cual se autoriza su funcionamiento.

#### ► Licenciamiento

En las provincias canadienses de Alberta, Columbia Británica y Manitoba y en Honduras la obtención de una licencia es el primer e indispensable requisito de funcionamiento, pero además las agencias con licencia deben tramitar y obtener su registro para funcionar con autorización plena.

#### ► Registro de empleadores

En los Estados Unidos y en las provincias de Columbia Británica, Ontario y Manitoba, además de las agencias, los empleadores que contraten personas trabajadoras extranjeras también deben registrarse.

#### ► Certificación laboral

En los Estados Unidos y Guatemala, los empleadores deben someterse a un proceso de certificación laboral (verificación de cumplimiento de normas y estándares de empleo) para ser autorizados como contratantes de personas trabajadoras y usuarios de agencias de reclutamiento.

En el papel, Honduras tienen la regulación más completa para autorizar el funcionamiento de las agencias de empleo, con dos reglamentos: uno para reclutamiento de personas hondureñas para trabajar en el exterior y otro que regula los servicios de las agencias de empleo privadas. Así, les exigen obtener licencia y registro, y a los reclutadores de personas hondureñas para trabajar en el exterior además obtener un certificado de operatividad y una autorización de desplazamiento al exterior de las personas contratadas.

## 2.2.2. Requisitos para la obtención de autorización de funcionamiento

Los requisitos para obtener la licencia, registro o autorización de funcionamiento varían entre países, pero se pueden identificar algunos elementos en común y algunas lecciones y prácticas relevantes que contribuyen a elevar la calidad de la función y de los servicios de reclutamiento, a asegurar la debida diligencia y a proteger a las personas trabajadoras de fraudes.

### ► Sujetos autorizados y representación legal

Comúnmente las agencias de empleo son personas morales o jurídicas, por lo que prácticamente en todos los casos analizados se requiere la presentación del registro de empresa en el registro mercantil o en el registro público correspondiente, además de cumplir con las normas aplicables a las empresas.

En varias de las provincias canadienses analizadas es una práctica común que, independientemente de que la agencia opere bajo un nombre comercial, la licencia y registro se expiden a nombre de una persona física y no de persona moral. En Columbia Británica, Manitoba y Saskatchewan, solamente personas físicas pueden registrarse y obtener licencia de agencia de empleo o de reclutador de personas trabajadoras extranjeras.

En Guatemala, Honduras y México es posible la autorización a personas morales a través de sus representantes legales.

### Práctica destacada 4

#### Expedición controlada de licencias de agencia de empleo a personas físicas acreditadas: provincia de Manitoba

La provincia de Manitoba únicamente expide licencias de agencia de empleo para el reclutamiento de trabajadores extranjeros a personas físicas a fin de evitar que las personas jurídicas evadan responsabilidad a través de disolución o cambios de razón social.

Como medida de protección adicional y de aseguramiento de la calidad, la provincia solamente otorga licencia de agencia de empleo o reclutador de trabajadores extranjeros a personas con título de abogado, notarios o a consultores en migración certificados por el Gobierno que sean miembros activos de gremios o asociaciones profesionales.



### ► Tramitación de licencia o registro

En la mayoría de los casos la obtención de una licencia o registro requiere el pago de un derecho o tarifa de tramitación. Únicamente en la provincia de Columbia Británica y en México la tramitación no tiene costo. Entre los requisitos comunes para la tramitación y obtención de licencias o registro se encuentra la inscripción en registros públicos mercantil y tributario, y la revisión de antecedentes de cumplimiento de la normativa laboral.

Una práctica común en lo referido a agencias de empleo dedicadas al reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras o para trabajar en el extranjero es cumplir con un depósito de garantía o fianza, cuyo monto varía en cada caso.

Otros requisitos habituales son la revisión de antecedentes criminales, la aprobación de requisitos de capital o contar con oficinas físicas y brindar los nombres de todos los socios y directivos que formen parte de la empresa (cuando se trata de personas morales). Todos estos requisitos están orientados a garantizar la solvencia moral y operativa de las agencias de colocación y la prevención de fraudes o abusos a personas trabajadoras.

Una práctica poco común pero presente en distinto grado en Honduras, México y la provincia de Alberta (Canadá) es la aprobación o autorización de tarifas —con sus respectivos límites— por los servicios prestados. Honduras, además, exige a las agencias la descripción de su plantilla y estructura.



### Práctica destacada 5

#### Obligación de participar en un proceso de inducción y orientación: provincia canadiense de Manitoba y Honduras

La provincia de Manitoba y el Gobierno de Honduras condicionan la autorización de licencia de funcionamiento de las agencias de empleo que reclutan trabajadores extranjeros (Manitoba) o que reclutan personas trabajadoras para el exterior (Honduras) a que su personal asista a cursos de inducción sobre la normativa e implicaciones legales y operativas de ese tipo de reclutamiento. Con ello buscan concienciar sobre estas temáticas y acercar autoridades y agencias de empleo privadas.

La vigencia de la autorización varía ampliamente entre países: desde un año en la provincia de Manitoba (Canadá) y Honduras —lo que permite una vigilancia más estricta— hasta los tres años en la Columbia Británica (Canadá) y Guatemala y los cinco años en México.

## 2.3. Prohibiciones y obligaciones de las agencias de empleo

### 2.3.1. Prohibiciones

En cuanto a las principales prohibiciones a las agencias de empleo, prácticamente en todos los casos prohíben el cobro o descuentos a los trabajadores por concepto de reclutamiento o colocación o la recuperación de costos de contratación.



### Práctica destacada 6

#### Modelo de contrato para establecer la prohibición de cobro a reclutadores y socios (EE. UU.)

En Estados Unidos, la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, *Immigration and Nationality Act*) establece que los empleadores que contraten los servicios de agencias de empleo o reclutadores para emplear a personas trabajadoras extranjeras deben suscribir contratos modelo que establecen una cláusula estándar con un lenguaje claro que prohíbe expresamente cobrar tarifas o comisiones a los trabajadores.

Otras prohibiciones comunes en los casos analizados son la retención de documentos de los trabajadores o candidatos, las prácticas discriminatorias, la publicidad falsa o engañosa de las vacantes o de las condiciones de trabajo, el reclutamiento de personas menores de edad o de personas trabajadoras para realizar trabajos peligrosos, ejercer presión, coacción o amenazas a los trabajadores o candidatos para aceptar vacantes, condiciones de trabajo, descuentos o para evitar que denuncien abusos.

### 2.3.2. Obligaciones

En cuanto a las obligaciones más comunes en todos los casos, se encuentran las relacionadas con informar sobre cambios en la operación, domicilio o representantes de las agencias; el mantenimiento de archivos y registros históricos de contratos de servicio con clientes, buscadores de empleo o reclutadores; y la preparación y entrega periódica de reportes estadísticos de operación a las autoridades (en los casos de Honduras, Guatemala, México y la provincia de Alberta), además de la obligación de observar la protección de datos personales.

Otra obligación usual es preservar e informar a las autoridades sobre todos los contratos celebrados para posibles auditorías o inspecciones; además, contar con modelos de contratos por escrito para las personas trabajadoras extranjeras (países de destino).

#### Práctica destacada 7

##### Información sobre agentes socios y reclutadores representantes de las agencias en el extranjero: Estados Unidos y la provincia de Alberta (Canadá)

En los Estados Unidos y en las provincias canadienses los empleadores que utilicen los servicios de reclutadores o de agencias de empleo privadas están obligados a remitir a las autoridades una lista completa de socios, representantes, agentes o terceros que participarán en la cadena de reclutamiento.

Esta práctica va un paso más allá en los Estados Unidos y en la provincia de Alberta (Canadá): se exige a los reclutadores autorizados o a los empleadores registrados a entregar a las autoridades un listado exhaustivo de todos los agentes, representantes y terceras partes que mantengan relación contractual o realicen actividades de reclutamiento a nombre o en favor de la agencia autorizada o del empleador registrado. Esto permite una trazabilidad de toda la cadena de reclutamiento, incluso transnacional.



## 2.4. Instrumentación de registros y gestión de la información

### 2.4.1. Registros de agencias

En la mayoría de los casos revisados, las autoridades responsables de regular a las agencias de empleo privadas tienen el mandato de integrar listados o registros de las agencias de empleo o de los reclutadores autorizados.

Dichos registros pueden ser instrumentos administrativos o de control interno o fungir como mecanismos de señalización de mercado para dar certeza y seguridad jurídica a sus usuarios, poniéndolos a disposición pública para consulta a través de sus páginas de internet.

Los contenidos y características de estos registros varían entre países, pero pueden identificarse algunos elementos en común y algunas prácticas destacadas.

### ► De acceso público en línea

En las provincias canadienses de Alberta, Columbia Británica y Manitoba, en los Estados Unidos y en México, los registros se encuentran disponibles para consulta pública a través de páginas de internet, con distintos grados de detalle o de acceso a los datos. Mientras que en México es un registro estático, en los Estados Unidos y en las provincias de Alberta, Columbia Británica y Manitoba están disponibles para consulta pública y descarga en línea en formato de hoja de cálculo.

### ► Datos básicos de registro

Entre los datos más comunes de agencias publicados en los registros se encuentran el nombre tanto comercial como del representante legal y la dirección, los números telefónicos o correo electrónico de contacto, así como la fecha de registro. **En las provincias de Alberta, Columbia Británica y Manitoba, además, se publican las fechas de expiración de las licencias o autorizaciones y no solo la fecha de registro.**

En la provincia de Columbia Británica y en México, se publican además en el registro los números de licencia y de autorización, respectivamente; y en los Estados Unidos, los números de casos o permisos de trabajo de trabajadores extranjeros.

La provincia de Alberta además incluye en los datos de registro disponibles públicamente si la agencia de empleo está sujeta a fianza o depósito de garantía. Esto, a su vez, indica que la agencia cuenta con licencia internacional y, por lo tanto, con autorización para reclutar trabajadores extranjeros.



### Práctica destacada 8

#### Publicación de listados de agencias de reclutamiento de trabajadores extranjeros ubicadas en los países de origen: Estados Unidos y las provincias canadienses de Alberta y Columbia Británica

El Departamento del Trabajo de Estados Unidos, a través de la Administración de Empleo y Capacitación (ETA, *Employment and Training Administration*), el Departamento de Estándares de Empleo de la provincia de Columbia Británica y la Agencia de Protección al Consumidor de Alberta publican no solo los listados de las agencias de reclutamiento nacionales que prestan servicios para los empleadores en sus respectivos territorios, sino que, de manera obligatoria, las agencias que reclutan para estos empleadores en los países de origen deben aparecer también en los registros de reclutadores.

En Alberta y Columbia Británica, además, deben tener licencia vigente en las provincias, de manera que trabajadores y gobiernos de los países de origen pueden saber que dichas agencias están debidamente autorizadas por los gobiernos de los países de destino y, por ende, están debidamente vigiladas.

### ► Actualización

La actualización de la información de estos registros varía de caso a caso. Por ejemplo, mensualmente en la provincia de Manitoba, trimestralmente en los Estados Unidos y anualmente en Honduras.

### ► Registros de empleadores

En las provincias de Columbia Británica y Ontario y en los Estados Unidos, además del registro de agencias de empleo que reclutan trabajadores extranjeros, también se registran los empleadores que los contratan.

## 2.5. Vigilancia y protección de las personas trabajadoras

De las distintas regulaciones se pueden derivar actividades vinculadas a la vigilancia de las agencias y a la protección de las personas trabajadoras contra, entre otros, fraudes o abusos a través de inspecciones, mecanismos de quejas y denuncias y sanciones.

### 2.5.1. Inspecciones

En general, en las provincias de Alberta y Manitoba y en México, la regulación estipula la realización de inspecciones a las agencias de empleo; sin embargo, mientras que en México la inspección es inmediatamente posterior a la autorización, en Manitoba solo se realizan ante denuncias.

### 2.5.2. Mecanismos de denuncias

Las provincias de Columbia Británica y Ontario incluyen en su reglamentación de manera detallada mecanismos de quejas frente a abusos o infracciones por parte de las agencias de empleo, así como mecanismos para interponer dichas quejas o denuncias por parte de trabajadores o usuarios de las agencias de empleo.

### 2.5.3. Repatriación

En los casos de Guatemala, Honduras y México, como países de origen de trabajadores, las leyes y reglamentos respectivos obligan a las agencias y, en algunos casos, a los empleadores a cubrir los gastos de repatriación en caso de incumplimiento de contrato o fraude.

### Práctica destacada 9

#### Responsabilidad solidaria de reclutadores y empleadores: Estados Unidos y las provincias canadienses de Alberta y Saskatchewan

En los Estados Unidos y en las provincias de Alberta y Saskatchewan, las agencias de empleo y los empleadores que contratan personas trabajadoras extranjeras a través de reclutadores, agentes, representantes y contratistas en los países de destino o de origen se consideran responsables solidarios por cualquier incumplimiento contractual, fraude o abuso contra las personas trabajadoras o infracción de las leyes que rigen la contratación o el reclutamiento de trabajadores extranjeros, independientemente de que la infracción la comentan socios o terceros en otros países.



## 2.5.4. Sanciones

En la mayoría de las regulaciones analizadas se estipulan mecanismos de sanción para las agencias de empleo que infrinjan las diversas disposiciones contempladas en las leyes o reglamentos. En general, todas las regulaciones consideran multas y sanciones administrativas como la suspensión temporal de las licencias o registros o su cancelación o revocación en los casos más graves. Solo en la provincia de Ontario se consideran penas privativas de la libertad de hasta dos años.



### Práctica destacada 10

#### Información pública de reclutadores infractores: provincia de Ontario

La provincia de Ontario estipula en su Ley de Protección Laboral para Extranjeros (EPFNA, *Employment Protection for Foreign Nationals Act*), que norma el reclutamiento de estos trabajadores y las funciones de las agencias de empleo que los reclutan, un mecanismo de sanción reputacional y de señalamiento público que consiste en la facultad del director de Normas de Empleo de publicar el nombre del infractor, la infracción y las sanciones impuestas.



# Anexo

- ▶ **Sistematización de prácticas regulatorias de las agencias de empleo privadas por país/provincia**









## ► Referencias bibliográficas

---

- Diario Oficial de la República de Honduras. 2015. Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos. Acuerdo No. STSS 141-2015.
- El Salvador, Asamblea Legislativa. 1996. Decreto No. 682. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
- Estados Unidos, Biblioteca del Congreso. United States Code: Immigration and Nationality, 8 U.S.C. §§ 1101-1486 (Suppl. 1 1958).
- Gaceta de la República de Honduras. 2017. Reformas al Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos. Acuerdo No. STSS 155-2017. 20 de junio del 2017, No. 34,369.
- Gazette officielle du Québec. 2021. N-1.1, r. 0.1 - Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Gouvernement du Québec.
- Gobierno de Alberta. 2019. Alberta Regulation 45/2012 With amendments up to and including Alberta Regulation 56/2019. Employment Agency Business Licensing Regulation Consumer Protection Act.
- Gobierno de Saskatchewan. 2013. The Foreign Worker Recruitment and Immigration Services Act. Chapter F-18.1 of The Statutes of Saskatchewan, 2013.
- Guatemala, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código de Trabajo de Guatemala. Decreto No. 1441.
- México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. 2011. Ley de Migración. Última Reforma DOF 29-04-2022.
- . 2022. Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 18-05-2022.
- Guatemala, Congreso de la República. 2016. Código de Migración. Decreto Número 44-2016.
- . 2022. Ley para el Fomento del Trabajo Marino Mercante Guatemalteco en el Extranjero. Decreto Número 10-2022.
- Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2022. Reglamento para el Registro de Reclutadores de Personas Trabajadoras Guatemaltecas para la Prestación de Servicios o Ejecución de Obras fuera del Territorio de la República de Guatemala. Acuerdo Gubernativo 50-2022.
- Honduras, Gobierno de la República. 2008. Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero. Acuerdo No. STSS-252-08.
- Honduras, Secretaría del Trabajo y Seguridad Social. 2006. Código del Trabajo. Decreto No. 189 de 1959.
- Manitoba, Asamblea Legislativa. 2019. The Worker Recruitment and Protection Act. C.C.S.M. c. W197.
- México, Presidencia de la República. 2014. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. DOF 21/05/2014.
- México, Secretaría de Gobernación. 2015. Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos de operación y los formatos para la realización de los trámites administrativos a que se refiere el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. DOF 20/03/2015.
- Ontario Gazette. 2015. Ontario Immigration Act. S.O. 2015, Ch. 8.
- . 2021. Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009. c. 35, Sched. 1.
- Queen's Printer. 2018. Temporary Foreign Worker Protection Act. [SBC 2018] Chapter 45.





Organización  
Internacional  
del Trabajo

Iniciativa  
para la Contratación  
Equitativa