

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación 1933 (núm. 34)

Francisco RUBIO SÁNCHEZ\*

---

**RESUMEN:** Entre los distintos criterios que a lo largo del tiempo ha venido manteniendo la OIT en materia de intermediación en el trabajo, el Convenio n. 34 opta por permitir la coexistencia de agencias de colocación privadas (ya sea con fines lucrativos o sin ánimo de lucro) junto a los servicios públicos de empleo, en un difícil equilibrio que ha sido objeto de modificaciones en otros Convenios posteriores, los cuales han ido restando protagonismo a las entidades privadas sobre la base de un relativo monopolio de los servicios públicos de empleo.

*Palabras clave:* Mediación en la contratación, agencias de colocación, servicios de empleo.

**SUMARIO:** 1. Origen del Convenio n. 34. 2. Definición de agencia retribuida de colocación. 2.1. La efímera vigencia de las agencias de colocación con fines lucrativos. 2.1.1. La revisión sobre los modelos de intermediación en el mercado de trabajo operada por los Convenios n. 88, n. 96 y n. 181. 2.2. Las agencias de colocación sin fines lucrativos. 2.2.1. Declaración de «gratuidad o retribución» a la autoridad competente. 2.2.2. Régimen disciplinario y sanciones. 3. Régimen jurídico de las agencias de colocación en España. 3.1. Gratuidad de las agencias de colocación. 3.2. Recolocación de trabajadores. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Extremadura.

## Fee-Charging Employment Agencies Convention 1933 (No. 34)

---

**ABSTRACT:** Among the different terms concerning intermediation which the ILO has safeguarded over time, there are those laid down in Convention No. 34, allowing for the coexistence of public and private employment agencies, irrespective of whether the latter are for-profit or not-for-profit entities. The ILO Conventions issued subsequently have made provisions in order to ensure a balance between these bodies, somewhat playing down the relevance of private employment agencies due to the relative monopoly of public employment services.

*Key Words:* Mediation in recruitment, employment agencies, employment services.

## 1. Origen del Convenio n. 34

Desde su origen, uno de los propósitos destacados de la OIT ha sido el de impedir que los intermediarios privados consiguieran un beneficio económico a costa de la colocación de trabajadores<sup>1</sup>, sobre la base de uno de los pilares que cimentan la génesis y la actuación de la OIT: «el trabajo no es una mercancía». Ya en los albores del nacimiento de la OIT, el Convenio n. 2 sobre el desempleo<sup>2</sup>, preveía en su artículo 2 que todo Estado miembro que ratificase dicha norma debería establecer un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central. Se nombrarían comités, en los que deberían figurar representantes de los trabajadores y de los empleadores, que serán consultados en todo lo que concierna al funcionamiento de dichas agencias. En su apartado 2, el mismo precepto añadía que cuando coexistieran agencias gratuitas, públicas y privadas, deberían tomarse medidas para coordinar las operaciones de unas y otras, con arreglo a un plan nacional. A su vez, la Recomendación n. 1 de 1919 sobre desempleo<sup>3</sup>, que complementaba el Convenio n. 2, instaba igualmente a los estados miembros al monopolio de los servicios públicos de empleo, aconsejando la prohibición de las agencias privadas de colocación.

Partiendo de este remoto y lacónico precedente, el Convenio OIT n. 34, relativo a las agencias retribuidas de colocación, se adoptó el 29 de junio de 1933, entrando en vigor el 18 de octubre de 1936. Con posterioridad, se publicaron varios Convenios sobre distintas perspectivas de la intermediación en el mercado de trabajo: Convenio n. 88, adoptado el 9 de julio de 1948, Convenio n. 96, adoptado el 1 de julio de 1949, y el Convenio n. 181, en este caso, más afín al Convenio n. 34, bajo la rúbrica *sobre las agencias de empleo privadas*, adoptado el 19 de junio de 1997<sup>4</sup>. A todos ellos nos referiremos nuevamente más adelante para analizar a evolución de la materia que nos ocupa.

Al igual que la Recomendación n. 42 sobre agencias de colocación<sup>5</sup>, el

---

<sup>1</sup> I. BALLESTER PASTOR, *Asunción por España de los Convenios de la OIT en materia de empleo y colocación: ¿una meta realizable?*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117, p. 159.

<sup>2</sup> Convenio relativo al desempleo (entrada en vigor: 14 julio 1921; adopción: Conferencia Internacional del Trabajo, Washington, 1ª Reunión, 28 noviembre 1919; estatus: instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos)). Actualmente abierto a denuncia.

<sup>3</sup> Adoptada en Washington el 28 de noviembre de 1919.

<sup>4</sup> Ratificado por España el 27 de abril de 1935; no está en vigor; denuncia automática el 4 de mayo de 1972 en virtud del Convenio n. 96.

<sup>5</sup> Adoptada en Ginebra el 29 de junio de 1933.

Convenio n. 34 se genera coincidiendo con los años de la Gran Depresión económica, cuyas consecuencias no aconsejaban prohibir drásticamente la permanencia de entes privados que se ocuparan de la intermediación laboral hasta que no se instituyeran servicios públicos de empleo<sup>6</sup>. Dicho de otro modo, la OIT se ve abocada, si no a ir contra uno de sus pretendidos cimientos básicos, cuando menos a una cierta laxitud del pretendido monopolio de los servicios públicos de mediación en el mercado de trabajo, que pasa a ser de preponderancia y convivencia con las agencias de colocación privadas, a las que, eso sí, se les controla y restringe un eventual ánimo de lucro.

A diferencia de los referidos Convenios posteriores, a los que anteriormente aludíamos, nos encontramos ante una norma muy breve sobre una materia que ha sido objeto de diferentes avatares a nivel internacional y, como veremos al final de este comentario, también ha pasado por distintas etapas dentro de nuestra legislación interna.

## 2. Definición de agencia retribuida de colocación

Desde la perspectiva de quienes comparecen en el mercado de trabajo, la colocación puede analizarse como un problema de información o de comunicación sobre la existencia de ofertas o demandas de empleo y sobre los posibles candidatos o puestos de trabajo disponibles para su cobertura u ocupación. Al resultar insuficientes dichos mecanismos en determinados segmentos de trabajo, surgieron las agencias de colocación, en las que la información mediadora en vistas a la contratación laboral se puede realizar de manera exhaustiva y sistemática mediante el recurso a listas de ofertas y demandas (registros de empleos), así como a puestas en contacto de ofertantes y demandantes (mediaciones en empleo)<sup>7</sup>.

Para delimitar la expresión “agencia retribuida de colocación”, el artículo 1 del Convenio n. 34 establece la diferenciación entre aquellas agencias con fines lucrativos y las que carecen de tales fines. En este sentido, se consideran agencias de colocación sin fines lucrativos «toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras

---

<sup>6</sup> I. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 160.

<sup>7</sup> A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018, p. 483.

publicaciones, a no ser que tengan por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores». A su vez, se definen las agencias de colocación sin fines lucrativos como «los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera».

A la luz de este precepto, se aprecia una variedad de sujetos que, como persona física o en una amplia e imprecisa gama de personas jurídicas, podrían actuar como intermediarios para buscar un empleo a cualquiera de las partes de la relación laboral, es decir, un trabajo a un trabajador o un trabajador a un empresario. Curiosamente, la definición restringe la intermediación de periódicos u otras publicaciones a los supuestos en que la intermediación sea su objeto exclusivo o principal, permitiendo esta actividad cuando resulte accesorio o tangencial con relación a otros contenidos de las publicaciones.

Sin embargo, el segundo apartado del precepto transcrito no solo excluye la actuación de personas físicas como agencias de colocación sin fines lucrativos y reduce el abanico de personas jurídicas, sino que, con cierta imprecisión, excluye el beneficio material, limitando la posibilidad de los servicios de colocación o entidades similares a lo que cabría colegir que no iría más allá de una compensación por los gastos que pudiera suponer la intermediación, no siempre fácil de delimitar o controlar.

### **2.1. La efímera vigencia de las agencias de colocación con fines lucrativos**

Tras llevar a cabo su definición en los términos que acabamos de comentar, el artículo 2 del Convenio n. 34 instaba a los Estados miembros a suprimir ese tipo de agencias en el plazo de tres años desde la entrada en vigor de la propia norma, al tiempo que no se permitía la creación de ninguna nueva agencia y se imponía la sujeción de las agencias ya existentes a una vigilancia de la autoridad competente, apostillando la exigencia del establecimiento de unas tarifas sobre derechos y gastos que podían percibirse durante este período transitorio abocado a su aniquilación jurídica. Una vez expirado el plazo en cuestión, ya no podría autorizarse el establecimiento de nuevas agencias retribuidas de colocación.

No obstante, la losa que se hizo pesar sobre las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos no era tan férrea, por cuanto que el

artículo 3 del Convenio n. 34 dejaba abierto un resquicio «en casos excepcionales» para conceder – valga la redundancia – excepciones a las meritada crónica de una muerte anunciada, previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y empleadores. Acotando algo más la excepción, el apartado 2 del artículo 3 advertía que «sólo podrán aplicarse a las agencias dedicadas a la colocación de las clases de trabajadores que designe expresamente la legislación nacional y que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales que justifiquen la excepción». Durante la vigencia de esta situación excepcional, las agencias retribuidas de colocación deberían cumplir una serie de limitaciones y exigencias que se enumeraban en el apartado 4 del artículo 3 del Convenio n. 34:

- a) sujeción a la vigilancia de la autoridad competente;
- b) estar en posesión de una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente, durante un período que no excederá de diez años;
- c) limitación a las percepción de retribuciones y gastos que figuren en una tarifa aprobada por la autoridad competente;
- d) prohibición de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero, a menos que su licencia lo autorice y las operaciones se efectúen en virtud de un acuerdo entre los países interesados.

El artículo 7 del Convenio n. 34 remite la información necesaria sobre las aludidas excepciones a las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

### **2.1.1. La revisión sobre los modelos de intermediación en el mercado de trabajo operada por los Convenios n. 88, n. 96 y n. 181**

Tras la imprecisa, forzada y encorsetada apertura a las agencias de colocación privadas, incluso con fines lucrativos, operada por el Convenio n. 34, el Convenio n. 88 pretendía otorgar nuevamente un papel predominante a los servicios públicos y gratuitos de empleo con la finalidad de lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo en los términos programáticos de la esencia constituyente de la OIT.

Más adelante, aun cuando reconocía la licitud de la actividad empresarial de las agencias de colocación, el Convenio n. 96<sup>8</sup> llevó a cabo una

---

<sup>8</sup> Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (adopción: Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 32ª Reunión, 1º julio 1949; estatus: instrumento en



regulación restrictiva de las mismas mediante la exigencia de una licencia o autorización administrativa para su establecimiento, la prohibición o limitación de establecer tarifas u honorarios a cargo de trabajadores atendidos, la exigencia de colaboración entre las agencias privadas y los servicios públicos de empleo, la vigilancia especial respecto de las agencias para el reclutamiento o colocación de trabajadores migrantes, y la protección frente a la discriminación o frente a la difusión de los datos personales de los trabajadores solicitantes de empleo. En una concepción similar al primitivo Convenio n. 34, el Convenio n. 96 dota de mayor flexibilidad a los Estados, al permitirles optar entre suprimir progresivamente las agencias retribuidas de colocación o prever un sistema de coexistencia entre las agencias privadas que hayan podido establecerse y los servicios públicos de empleo<sup>9</sup>.

Finalmente, el Convenio n. 181<sup>10</sup> reconoce expresamente «el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo», brindando protección a los trabajadores temporales y migrantes cuando se utilicen agencias de colocación privadas, controlando y reglamentando su funcionamiento<sup>11</sup>. Nos encontramos una vez más ante una excepción de la regla general del monopolio de los servicios públicos, compelida por la acuciante y prácticamente permanente necesidad de creación de empleo en los diferentes países, frente a la que, por unas u otras razones o circunstancias, los referidos servicios públicos no siempre resultan suficientes, eficaces y ágiles.

Como puede apreciarse, en el Convenio OIT n. 88 se hablaba de servicios de empleo y, sin embargo, en los Convenios OIT n. 34 y n. 96 de agencias de colocación. Con la entrada en vigor del Convenio OIT n. 181, ambos sujetos, públicos y privados, que desarrollan la misma actividad, se constituyen como servicios de empleo. Las consecuencias son significativas. Por una parte, este nuevo concepto es mucho más amplio y permite englobar actividades tanto de colocación como de trabajo temporal. Actividades jurídicamente dispares, puesto que la una se articula dentro de la mediación y la otra dentro de la cesión de trabajadores. Pero

---

situación provisoria (Convenios Técnicos); ratificado por España el 5 de mayo de 1941). No está en vigor por denuncia automática el 14 de junio de 2000 por el Convenio n. 181.

<sup>9</sup> G.M. SOBRINO GONZÁLEZ, *La política de colocación*, Bomarzo, 2006, p. 222.

<sup>10</sup> Convenio sobre las agencias de empleo privadas (adopción Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Ginebra, 85ª Reunión, 19 junio 1997; estatus: instrumento actualizado (Convenios Técnicos); ratificado por España el 15 de junio de 1999). Está en vigor. El Convenio puede ser denunciado: 10 de mayo 2020-10 mayo 2021.

<sup>11</sup> I. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 161.

lo cierto es que las dos tienen una naturaleza funcional idéntica, a las dos se recurre para satisfacer una demanda de mano de obra en una empresa concreta<sup>12</sup>.

## 2.2. Las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos

Del propio epígrafe del artículo 4 del Convenio n. 34 se colige la intención de la OIT de restringir básicamente la intermediación en el mercado de trabajo a las agencias cuya retribución por sus servicios no excedan del coste derivado de la prestación de los mismos. En concreto, tras contemplar la exigencia de autorización por parte de la autoridad competente y la sujeción a la vigilancia de dicha autoridad, se establecen las siguientes limitaciones:

- a) prohibición de percibir una retribución superior a la tarifa de la autoridad competente, más allá de los gastos ocasionados;
- b) prohibición de colocar o reclutar trabajadores en el extranjero.

Ahora bien, esta segunda prohibición no era tan severa, pudiendo llevarse a cabo la colocación o el reclutamiento de trabajadores en el extranjero cuando la autoridad competente lo autorizase y las operaciones se llevaran a cabo en virtud de un acuerdo entre los interesados.

### 2.2.1. Declaración de «gratuidad o retribución» a la autoridad competente

El artículo 5 del Convenio n. 34 establece que las agencias de colocación sin fines lucrativos comprendidas en el apartado 1.b) del artículo 1 estarán obligadas a presentar una declaración a la autoridad competente en la que se indique «si sus servicios de colocación son gratuitos o retribuidos», obligación que expresamente se extiende a cualquier persona, sociedad, institución, oficina u otra organización privada que se dedique a procurar colocaciones, incluso a título gratuito. Lo que en definitiva pretende este precepto es una clasificación o distinción, sin mayores efectos, entre aquellas agencias que perciben alguna compensación por los gastos de la intermediación de aquellas otras cuya actividad es gratuita. Curiosa y confusamente, a estos efectos de clasificación se vuelve a traer a colación a las personas físicas que, como vimos, quedaban excluidas del meritado apartado 1.b) del artículo 1, en el que se contemplaban y definían las

---

<sup>12</sup> G.M. SOBRINO GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 226.

agencias de colocación «sin fines lucrativos». Confusión o contradicción que se acrecienta cuando se baraja la posibilidad de que quienes intervienen “a título gratuito” tuvieran que declarar si sus servicios de colocación son a título gratuito o retribuidos.

### **2.2.2. Régimen disciplinario y sanciones**

Según dispone el artículo 6 del Convenio, las respectivas legislaciones nacionales establecerán sanciones penales apropiadas para cualquier infracción de los artículos precedentes o de la «legislación que les dé efecto». En concreto, dichas sanciones comprenderán, si ello fuera necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización prevista en el Convenio.

## **3. Régimen jurídico de las agencias de colocación en España**

En consonancia con la OIT, una larga tradición ha venido favoreciendo en España el monopolio público en los procesos de intermediación y colocación de trabajadores, contemplándose con hostilidad las agencias privadas de colocación. Sin embargo, dicha tradición quebró a finales del pasado siglo cuando el Real Decreto Legislativo 18/1993 legalizó las agencias privadas de colocación, en gran medida debido a la incapacidad del servicio público de empleo para «abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo», como advertía la Exposición de Motivos de la Ley 10/1994, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, en que se convirtió el referido Real Decreto Legislativo<sup>13</sup>.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 3/2015, de Empleo, las agencias de colocación son «aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 31, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal».

Teniendo en cuenta que las Administraciones Públicas no pueden acudir a

---

<sup>13</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018, p. 580.

los servicios de estas entidades, su actividad se limita al ámbito de las empresas privadas. La jurisprudencia de la Unión Europea ha considerado que es contrario a la libre circulación de servicios impedir la existencia de este tipo de agencias de colocación cuando el servicio público no puede satisfacer la demanda existente en el mercado para cierto tipo de actividades como son las de alta cualificación profesional<sup>14</sup>.

Por lo que se refiere a las coordenadas en las que se desarrolla la actuación de las agencias de colocación, su intervención produce estrictamente como sujetos ajenos por completo al contrato de trabajo, actuando en las fases previas al perfeccionamiento del mismo, como mera instancia que facilita su celebración<sup>15</sup>. Normalmente información, formación, orientación y selección son eslabones de una misma cadena que, convenientemente ordenados, conducen a incrementar la empleabilidad del trabajador y, por tanto, a mejorar sus expectativas de empleo<sup>16</sup>.

Al igual que los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación deben llevar a cabo la intermediación laboral de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizando la plena transparencia en su funcionamiento (artículo 34.1 Ley de Empleo).

La reforma de las Empresas de Trabajo Temporal operada por el artículo 33.6 de la Ley de Empleo permitió la atribución a dichas empresas la facultad de operar como agencias de colocación, siempre que se ajusten a lo establecido en la propia ley y sus disposiciones de desarrollo con respecto a dichas agencias, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de los servicios, a la que nos referimos en el siguiente apartado.

### 3.1. Gratuidad de las agencias de colocación

No puede exigirse a los trabajadores ninguna contraprestación por la actividad de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo o de las agencias de colocación, incluidas las que tienen fines lucrativos. Gratuidad que se extiende a los empleadores cuando la intermediación laboral es llevada a cabo por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de entidades o agencias de colocación. De este modo, las agencias

---

<sup>14</sup> En este sentido, SSTJUE de 23 de abril de 1991, *Klaus Höfner y Fritz Elser c. Macrotron GmbH*, asunto C-41/90, y de 11 de diciembre de 1997, *Job Centre coop. arl*, asunto C-55/96).

<sup>15</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018, p. 120.

<sup>16</sup> J.I. GARCÍA NINET (dir.), *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2018, p. 488.

de colocación sólo podrán cobrar a los empleadores exclusivamente cuando realicen su actividad de intermediación de forma autónoma<sup>17</sup>.

### 3.2. Recolocación de trabajadores

Como variante novedosa de las agencias de colocación, algunas de ellas se vienen especializando en la actividad de recolocación de trabajadores, atendiendo a los excedentes de personal en procesos de reestructuración empresarial, cuando dicha recolocación se determina o se acuerda con los trabajadores o sus representantes en planes o programas de recolocación<sup>18</sup>.

## 4. Conclusiones

Durante el siglo de vida que ha recorrido la OIT desde su creación hasta nuestros días, se ha venido planteando la diatriba sobre la conveniencia, naturaleza y objeto de las agencias de colocación de trabajadores. Aun cuando existe una práctica unanimidad en la necesidad de su existencia, no ha sido igualmente pacífico el criterio sobre el monopolio de servicios públicos de empleo (obviamente, gratuitos) o la coexistencia de agencias privadas y, en este último caso, respecto de la aceptación del ánimo de lucro en estas últimas. A su vez, cuando se han levantado las prohibiciones de las agencias retribuidas, surgía el debate sobre quién o quienes debían pechar con los gastos derivados de la mediación en la contratación.

A modo de epílogo, el devenir y los avatares de este largo período secular han puesto de manifiesto que los poderes públicos no abren la puerta a las agencias privadas por criterios técnicos o razones estructurales, sino por motivos coyunturales en momentos de recesiones o crisis económicas y, por ende, de crisis de empleo, impetrando al sector privado coadyuvar en el acercamiento de oferta y demanda de trabajo, llegando a permitir además el ánimo de lucro a estas agencias. En todo caso y en todo momento, las agencias privadas no vienen operando con libertad e independencia, sino como colaboradoras de los servicios públicos y de manera coordinada con éstos.

---

<sup>17</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 119.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 120.

## 5. Bibliografía

ALARCÓN CASTELLANOS M.M., *La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis. Servicios públicos de empleo y entidades afines*, Aranzadi, 2009

ARIAS DOMÍNGUEZ A., *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Laborum, 2003

BALLESTER PASTOR I., *Asunción por España de los Convenios de la OIT en materia de empleo y colocación: ¿una meta realizable?*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, n. 117

CRUZ VILLALÓN J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018

GARCÍA NINET J.I. (dir.), *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2018

MARTÍN VALVERDE A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018

MERCADER UGUINA J.R., *La intermediación en el mercado de trabajo tras la reforma laboral: realidades y respuestas*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1994, n. 14

MONTOYA MELGAR A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., *La intermediación en el mercado de trabajo. Análisis y propuestas*, La Ley, 2012

SERRANO FALCÓN C., *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas*, Comares, 2009

SOBRINO GONZÁLEZ G.M., *La política de colocación*, Bomarzo, 2006

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*