

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^a 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 (revisado) 1949 (núm. 96)

José BASCÓN MARÍN*

RESUMEN: La regulación de las agencias retribuidas de colocación de trabajadores ha sido un tema que ha preocupado a la OIT a lo largo de su historia. De hecho, han sido tres los convenios que han regulado dicho aspecto de la relación de trabajo. Cada uno de estos convenios ha tratado de plasmar una tendencia concreta a la hora de establecer el régimen jurídico de las agencias retribuidas de colocación, dependiendo de las circunstancias sociales, económicas y políticas que rodeasen el momento. En este trabajo se analiza el Convenio n. 96 que fue adoptado por la OIT en 1949.

Palabras clave: Convenio, agencias, colocación, empleo, ánimo de lucro, OIT.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Antecedentes normativos en la OIT, en relación a las agencias privadas de colocación. 3. El Convenio n. 96 de 1949 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado). Significado y estructura. 3.1. Objetivos del Convenio. 3.2. Ámbito subjetivo de aplicación del Convenio. 3.3. La supresión de las agencias retribuidas de colocación, con ánimo de lucro. 3.4. Regulación de las agencias de colocación, con ánimo de lucro. 3.5. Regulación de las agencias de colocación, sin ánimo de lucro. 3.6. Ámbito territorial de aplicación del Convenio. 3.7. Las garantías de cumplimiento de las disposiciones del Convenio. 3.8. Las opciones de ratificación del Convenio. 4. La situación de las agencias de colocación españolas a raíz de la ratificación del Convenio OIT n. 96 por el Estado español. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Contratado Predoctoral a través del Plan propio de Investigación de la Universidad de Córdoba (España), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised) 1949 (No. 96)

ABSTRACT: The paid employment agencies' regulation has been an issue that has worried to the ILO along the history. In fact, there have been three conventions that have regulated this aspect of the labor relationship. Each one of these conventions have tried to capture a concrete trend when establishing the paid employment agencies' legal regime, depending of the social, economic and political circumstances surrounding the moment. This paper analyzes the ILO Convention No. 96, adopted in 1949.

Key Words: Convention, agencies, placement, employment, for profit, ILO.

1. Introducción

Lograr establecer una relación adecuada entre oferta (puesto de trabajo) y demanda de empleo (trabajador candidato), suele ser uno de los escollos más difíciles de superar a la hora de procurar una satisfactoria inserción laboral del trabajador. Esta compleja labor de estudiar las características y necesidades de ambas partes interesadas debiera ser desarrollada por entidades especializadas en la intermediación y en la colocación de trabajadores. Sin embargo, la existencia de entidades especializadas puede conllevar un hecho innegable: tanto la empresa contratante como el propio trabajador podrían quedar expuestos a los intereses económicos de dichas entidades, es decir, se estaría dando pie a la mercantilización de una mano de obra deseosa de encontrar una colocación adecuada, salvo que dichas entidades de colocación no ostentasen ánimo de lucro o perteneciesen al sector público, donde en caso de existir algún tipo de tarifa, en concepto de contraprestación económica por el servicio prestado, no tendría connotaciones lucrativas. Por tanto, la actividad de prestar el servicio de colocación de trabajadores por entidades privadas, si no existen cortapisas legales y salvo los casos expuestos, buscará, en su esencia, un beneficio lucrativo.

Sin embargo, la no mercantilización de la mano de obra fue uno de los principios fundamentales formulado en el art. 427¹ del Tratado de Paz de Versalles de 1919. De este mismo Tratado Internacional, nació la propia Organización Internacional del Trabajo (art. 387 ss.) donde, bebiendo de estos principios, se constituyó como el instrumento posibilitador de una paz social necesaria para el mantenimiento de la paz mundial recién instalada en Europa² (con la firma del Tratado), tras la finalización de la Gran Guerra Europea³. Por lo tanto, para hacer efectiva dicha paz social, se necesitaba la implantación de medidas que protegiesen los derechos de los trabajadores frente al riesgo de ser vulnerados por los principios mercantilistas del propio mercado de trabajo.

¹ «El principio fundamental [...] de que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o como un artículo de comercio».

² Véase F. CAVAS MARTÍNEZ, *El Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5, pp. 107-108.

³ Denominación dada, por los historiadores de la época, a la Primera Guerra Mundial, antes de que estallara la Segunda Guerra Mundial.

2. Antecedentes normativos en la OIT, en relación a las agencias privadas de colocación

Con respecto a la actividad de colocación, y en base al seguimiento de los principios esbozados en el Tratado de Versalles, desde sus primeras disposiciones, la OIT tuvo como objetivo eliminar toda actividad de colocación que supusiese un beneficio lucrativo. Para ello, enfocó sus esfuerzos en establecer varios Convenios que regularon la misma cuestión desde distintos enfoques.

El Convenio OIT n. 2, sobre desempleo (adoptado el 28 de noviembre de 1919), tomó una posición fomentadora de un sistema público de colocación gratuito, estableciendo que, todo miembro que ratificase dicho Convenio, debía establecer «un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación» y controlado por una autoridad central. Sin mencionar en ningún momento la posible existencia de agencias de colocación con fines lucrativos, aceptaba la coexistencia de agencias públicas y privadas, siempre que fuesen gratuitas y sus actividades se coordinasen, con arreglo a un plan nacional (art. 2). Sin embargo, en la Recomendación OIT n. 1, sobre el desempleo⁴, la Conferencia General planteó una postura claramente prohibitiva y restrictiva, sobre la cuestión, al recomendar que cada miembro de la OIT adoptara medidas para prohibir la creación de agencias retribuidas de colocación o de cualquier otra empresa que se dedicara a la colocación de trabajadores con fines mercantiles. Con respecto a las que ya venían existiendo, recomendaba la expedición, por parte de los correspondientes gobiernos, de licencias, bajo las cuáles, debía subordinarse el funcionamiento de dichas agencias, con el objeto de tomar medidas para suprimirlas lo antes posible (I).

Más tarde, el Convenio OIT n. 9, sobre la colocación de la gente de mar⁵, más que en la supresión de agencias de colocación con fines lucrativos, hizo hincapié en prohibir el posible carácter mercantilista de la actividad de colocación de la gente de mar, al advertir que dicha actividad no podía ser objeto de lucro, prohibiendo así, el pago de cualquier tipo de remuneración (tanto directa como indirecta) realizada por un trabajador de mar a una sociedad, persona o empresa, por su colocación (art. 2). Sobre esta cuestión habría que hacer las siguientes apreciaciones. Para las agencias de colocación ya establecidas, la disposición estableció dos cuestiones importantes. La primera, y a pesar de no plantear de manera

⁴ Adoptada en la 1ª Reunión de la OIT el 28 de noviembre de 1919.

⁵ Adoptado el 10 de julio de 1920. Su art. 1 definía “gente de mar”, a efectos del Convenio, «todas las personas empleadas como tripulantes a bordo de buques dedicados a la navegación marítima, excepción hecha de los oficiales».

clara y directa su desaparición, sí las obligaba a un replanteamiento en cuanto al objeto social de la propia agencia⁶. La segunda, eximía a los trabajadores de ser los obligados del supuesto pago por los servicios realizados, dejando ese papel, en su caso, a las empresas ofertantes del puesto de trabajo. Para las nuevas agencias de colocación que se creasen a partir de este instante, dejaba claro que su objeto social tendría que plantearse sin ánimo de lucro.

Por otro lado, animaba, sin imposiciones, a que los miembros ratificadores velasen por un sistema eficaz y adecuado de colocación gratuito y cuya organización y sostén podía recaer sobre las asociaciones representativas de armadores o de gente de mar, funcionando bajo el control de una autoridad central, o en el propio Estado (art. 4).

El Convenio OIT n. 34 firmado en 1933 (antecesor del propuesto a estudio)⁷, fue el primer convenio dedicado, específicamente, a la regulación de las agencias de colocación retribuidas (art. 1), conceptualizando la diferencia entre aquellas cuyos fines fuesen lucrativos de aquellas otras sin fines lucrativos, cuestión que, hasta ese momento, no se había abordado por ninguno de los convenios anteriores.

Tras dicha conceptualización, el Convenio estableció la supresión de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos dando, para ello, un plazo de tres años, desde la entrada en vigor del Convenio (art. 2.1). Se advertía que, en este periodo de tres años, no se podría establecer ninguna agencia retribuida de colocación con fines lucrativos y las destinadas a suprimirse deberían estar bajo la vigilancia de la autoridad competente, pudiendo repercutir, exclusivamente y en concepto de retribución por el servicio prestado, una tarifa previamente aprobada por dicha autoridad (art. 2.2.b).

Por lo tanto, vemos como este Convenio establece unas directrices mucho más concretas que sus antecesores. Primero, a la hora de definir y diferenciar los dos tipos de agencias de colocación y, segundo, a la hora de establecer la supresión de las agencias de colocación con fines lucrativos y poniendo un límite temporal y concreto a dicha supresión.

Al dictado de dicha supresión, el art. 3 estableció una excepción, solo para aquellas agencias dedicadas a la colocación de determinadas “clases de trabajadores”, pertenecientes a profesiones cuya colocación requiriese

⁶ Esta idea se reafirmaba en el art. 3.1, al permitir la existencia de agencias con ánimo de lucro, pero bajo control del Gobierno, con el objeto de que quedasen protegidos los derechos tanto de trabajadores, empresas y agencia, primando así el interés común por encima del interés de la agencia.

⁷ Adoptado el 29 de junio de 1933.

unas condiciones especiales que justificasen dicha excepción⁸. El acogimiento a esta excepción exigía el cumplimiento de una serie de requisitos: el primero, la obligación, por parte de la autoridad competente, de consultar a las organizaciones interesadas de trabajadores y empresarios, con carácter previo a la concesión de la excepción; en segundo lugar, las legislaciones nacionales debían designar, expresamente, cuáles iban a ser las clases de trabajadores cuya difícil colocación justificase la excepción. En este sentido, hay que decir que el Convenio utiliza la expresión “clases de trabajadores”, resultando poco concreta y de escasa claridad a la hora de valorar las causas que justificasen la mencionada excepción. Sin embargo, esta permisibilidad sobre las agencias de colocación con ánimo de lucro especializadas en la colocación de determinadas clases de trabajadores no iba a estar exenta de control y vigilancia, por la autoridad competente, con el objeto de seguir salvaguardando los derechos de los trabajadores (art. 3.4).

En definitiva, el Convenio n. 34 generó un escepticismo sobre las agencias retribuidas de colocación afectando, no solo, a aquellas con ánimo de lucro y con evidentes fines mercantiles, cuyo fin establecido fue su supresión, sino también, estableciendo exigencias sobre las agencias exceptuadas y sobre aquellas sin fines lucrativos, obligándolas a estar provistas de una autorización y situándolas bajo la vigilancia de la autoridad competente (art. 4). Además, obligaba a ambos tipos de agencias a comunicar a la autoridad laboral si sus servicios de colocación iban a ser gratuitos o retribuidos (art. 5).

Por último, decir que la Recomendación OIT n. 42 recordaba que dicho Convenio venía a completar las disposiciones del Convenio n. 2 y de la Recomendación n. 1 sobre el desempleo, donde se primó el establecimiento de un sistema público y gratuito de colocación sobre la actuación privada, por lo que, las agencias privadas, quedaban relegadas a un papel secundario.

El Convenio OIT n. 88, sobre el servicio de empleo público⁹, volvía a replantear la asunción de los servicios de colocación, por un ente público. Así, estableció la obligación, a los Miembros ratificadores, de «mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo» (art. 1) cuyos fines, con respecto a la colocación, entre otros, iban a

⁸ La [R042 – Recomendación sobre las agencias de colocación, 1933 \(núm. 42\)](#), adoptada el 29 de junio de 1933, aclaraba a este respecto que, para la colocación de determinadas profesiones, la supresión de las agencias de colocación podía generar ciertas dificultades en aquellos países donde las oficinas públicas no estuviesen, lo suficientemente capacitadas, para sustituir a estas agencias privadas de colocación.

⁹ Aprobado el 9 de julio de 1948.

consistir en procurar empleos adecuados a los trabajadores y ayudar a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades empresariales (art. 6.a). Una cuestión novedosa que aportaba el Convenio fue la posibilidad de cooperación entre el servicio público de empleo y el resto de entidades, tanto público como privadas, con el objeto de obtener un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, sin especificar el descarte de aquellas que pretendiesen ánimo de lucro (art. 1.2), pero asumiendo la supremacía del servicio público de empleo, relegando a un papel de cooperadoras a las entidades privadas y disponiendo de ellas en aquellas situaciones en que fuese necesario, seguramente cuando las capacidades del servicio público quedasen limitadas para llevar a cabo la función de colocación con absoluta garantía.

Posiblemente, el escaso número de Miembros que ratificaron el Convenio n. 34¹⁰, hizo replantearse a la Confederación General de la Organización Internacional del Trabajo su revisión mediante la adopción de diversas proposiciones que finalmente adoptaron la forma del nuevo Convenio n. 96, sobre las agencias retribuidas de colocación¹¹.

3. El Convenio n. 96 de 1949 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado). Significado y estructura

El nuevo Convenio OIT n. 96, adoptado por la Conferencia General de la OIT el día 1º de julio de 1949, mostraba la siguiente estructura: Parte I, *Disposiciones Generales* (arts. 1-2); Parte II, *Supresión progresiva de las Agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y Reglamentación de las demás agencias de colocación* (arts. 3-9); Parte III, *Reglamentación de las Agencias Retribuidas de Colocación* (arts. 10-14); Parte IV, *Disposiciones Diversas* (art. 15); Parte V, *Disposiciones Finales* (arts. 16-25).

3.1. Objetivos del Convenio

El nuevo Convenio n. 96, sobre las agencias retribuidas de colocación, persiguió varios objetivos. En primer lugar, quiso dejar claro, desde un principio, que la actividad de colocación debía recaer, de manera principal, sobre un servicio público y gratuito de empleo y que la actividad privada

¹⁰ El Convenio n. 34 fue ratificado por un total de 11 países, entre ellos, España. De esos 11 países solo lo habían ratificado, con anterioridad a la adopción del Convenio n. 96, 6 países: Chile (aún en vigor), España, Finlandia, México, Suecia y Turquía.

¹¹ Véase F. CAVAS MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 108.

debía asumir un papel secundario; en su Preámbulo establecía que el Convenio n. 96 debía ser complementario del Convenio n. 88, sobre el servicio de empleo, cuyo objetivo, recordamos, fue «mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo». Además, dicho servicio debía quedar al alcance de cualquier categoría de trabajador. En segundo lugar, buscó establecer un régimen jurídico de las agencias retribuidas de colocación, conceptualizando, en primer lugar, las diferencias existentes entre las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y aquellas otras sin fines lucrativos, en los mismos términos que ya lo hiciera su antecesor, el Convenio n. 34, y estableciendo, más tarde, la correspondiente reglamentación para aquellas agencias retribuidas de colocación que permaneciesen en activo, ya tuviesen fines lucrativos o no. En tercer lugar, y en base a la escasa aceptación que tuvo el Convenio n. 34, la Conferencia General de la OIT intentó buscar una mejor adecuación a los distintos intereses de los Miembros, con el objeto de obtener un mayor número de ratificaciones, introduciendo una serie de nuevos elementos cuya característica principal sería la ambigüedad y la escasa concreción de sus planteamientos que posibilitaba margen de actuación a los Miembros ratificadores. El más notable de todos fue, plantear la supresión de las agencias de colocación con fines lucrativos, pero no de una manera impositiva sino dando opción, al Miembro, de llevarla a cabo o no. Así, el Convenio daba la posibilidad de elegir entre la supresión de las agencias de colocación con fines lucrativos o su mantenimiento bajo la vigilancia y el control de la autoridad competente.

3.2. **Ámbito subjetivo de aplicación del Convenio**

El ámbito subjetivo viene definido en la Parte I del Convenio (*Disposiciones Generales*) y está totalmente referido a las agencias retribuidas de colocación quienes, en su vertiente lucrativa, las definía como todas aquellas personas, sociedades, instituciones, oficinas o cualquier otra organización que llevase a cabo la tarea de intermediación con el objeto de «procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador» y con el fin de obtener, de cualquiera de ellos, «un beneficio material directo o indirecto». De esta definición salvaguardaba a los periódicos u otras publicaciones salvo que tuviesen, de manera exclusiva o principal, el objeto de actuar como intermediarios entre trabajadores y empleadores (art. 1.1.a). En cuanto a las agencias de colocación sin fines lucrativos, utilizaba casi la misma definición que la anterior, pero con la diferencia de que, en este caso, dichas agencias no pretendían buscar ningún beneficio

material, aunque pudieran percibir por la realización de dichos servicios de colocación, lo que el Convenio entendió como algún tipo de derecho de entrada, cotización o remuneración. En este sentido, la definición prescindió de la expresión “toda persona” (art. 1.1.b), al enumerar las distintas posibilidades entre las que podía manifestarse la agencia de colocación, quizá porque, como ha puesto de manifiesto algún autor, la mera existencia de una persona física actuando como agencia de colocación, implicaría, de manera intrínseca, la existencia de un interés “oneroso” y, por tanto, la búsqueda de un “beneficio material”¹². Así, el nuevo Convenio estableció la afectación del ámbito subjetivo sobre las agencias retribuidas de colocación, tuviesen o no ánimo de lucro, pudiendo actuar éstas con cualquier tipo de trabajador, categoría profesional o empresas, exceptuándose a la gente de mar, ya que disponían de su propio convenio regulador de las condiciones de colocación de los trabajadores de mar¹³.

3.3. La supresión de las agencias retribuidas de colocación, con ánimo de lucro

La Parte II del Convenio fue la encargada de regular el mandato y el proceso de supresión de las agencias retribuidas de colocación, con ánimo de lucro. Así, el art. 3.1 estableció que estas agencias debían ser suprimidas dentro de un plazo limitado, sin embargo, no establecía límite temporal alguno, haciendo alusión a una supresión progresiva y dejando su establecimiento en manos de la autoridad nacional competente. Esta novedad, con respecto a su antecesor, tiene su importancia relativa: al no imponerse un *modus operandi* estricto, dejaba espacio para que cada Miembro ratificador acomodara su criterio de supresión a sus circunstancias particulares. Es más, presentaba, en relación al Convenio n. 88, un mandato *sine qua non*, sobre la necesaria implantación de un servicio público del empleo, con carácter previo a la supresión de ninguna agencia retribuida de colocación con fines lucrativos (art. 3.2), lo que podía explicar, en parte, la no interposición de plazo alguno para la supresión acordada, sobre todo, en aquellos Estados que careciesen de un sistema público del empleo, sin perjuicio de que se podía haber optado por alguna opción temporal más concreta. En base a las posibles peculiaridades que

¹² J.I. GARCÍA NINET, *La colocación de la Ley Básica de Empleo*, en *Revista de Seguridad Social*, 1981, n. 12, p. 136.

¹³ [Convenio n. 9 de 1920](#), cit.

podieran presentar la colocación de ciertas “categorías de personas” y la necesaria existencia de agencias especializadas al respecto, el nuevo Convenio contemplaba dos alternativas en lo referente a la supresión de las agencias de colocación con fines lucrativos. Por una parte, la autoridad competente de cada Miembro ratificador podía fijar distintos plazos a la hora de suprimir dichas agencias (art. 3.3). Es decir, se abría la posibilidad de que no a todas las agencias de colocación se les impusiera un mismo plazo de tiempo para su supresión, en base a que fuesen, o no, agencias especializadas en la colocación de determinadas categorías de personas, que presentaban especiales dificultades. Por otra parte, y solo cuando la colocación de estas categorías de personas por los servicios públicos de empleo, no fuese posible llevarla a cabo de manera satisfactoria, se abría la posibilidad, de que la autoridad competente pudiera conceder directamente una excepción a la supresión de dichas agencias con ánimo de lucro. Esta situación de excepcionalidad iba a requerir el cumplimiento de dos requisitos: una consulta previa, a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, por parte de la autoridad competente, y que estas categorías de personas estuviesen definidas, de manera precisa, por la legislación nacional (art. 5.1). A este respecto, permítanme establecer la siguiente reflexión. Es evidente que existe una clara similitud con lo regulado en el Convenio n. 34 en cuanto a la excepción de la supresión de las agencias de colocación con ánimo de lucro. Sin embargo, el Convenio n. 34 hablaba de “clases de trabajadores”, sin especificar a qué clases o categorías profesionales se refería, dejando dicha cuestión en manos de las legislaciones nacionales. En este sentido, podríamos pensar en colectivos como los empleados de hogar, donde sería fácilmente entendible que existiesen agencias de colocación especializadas en poner en contacto a los trabajadores con las familias empleadoras. En otro plano distinto y, si se me permite, aún más confuso por los términos empleados, se expresa el Convenio n. 96 al hablar de “categorías de personas” cuando regula las causas de excepción a la supresión de las agencias con ánimo de lucro. Sin especificar nada al respecto, dejó, al igual que su antecesor, en manos de la legislación nacional dicha cuestión. Del mismo modo, en este caso, podríamos pensar, por ejemplo, en personas con discapacidad que, al presentar circunstancias personales muy particulares, los servicios públicos de empleo careciesen de capacitación suficiente para llevar a cabo una labor de intermediación laboral satisfactoria. Una vez llevada a cabo la supresión de la agencia de colocación con fines lucrativos, ésta debía someterse al control pertinente de la autoridad competente a efectos de poder eliminar todos los posibles abusos que pudiera acarrear su funcionamiento (art. 4.2). Este control consistiría, por una parte, en situar

a la agencia de colocación bajo la vigilancia de la autoridad competente (art. 4.1.a); por otra parte, y con respecto a poder recibir retribuciones por sus servicios, el Convenio no dejaba margen alguno a la agencia, disponiendo que la tarifa a repercutir debía ser la que estableciese o aprobase la autoridad competente (art. 4.1.b). Este papel controlador que asumía la autoridad competente debía subsumirse a la realización de consultas preceptivas con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores (art. 4.3).

3.4. Regulación de las agencias de colocación, con ánimo de lucro

Tanto en los casos en que pudieran darse las situaciones de excepcionalidad de no supresión de las agencias con ánimo de lucro, como en aquellos casos en los que el Miembro optara por adoptar la Parte III del Convenio, la regulación de las agencias de colocación con ánimo de lucro, en ambas situaciones, planteaba las mismas disposiciones. Así, para las situaciones en las que se había establecido la excepción de supresión de las agencias y seguían, por tanto, actuando en base a los motivos analizados con anterioridad, el Convenio estableció, para las agencias, una serie de requisitos y la obligación de acogerse a un régimen de control impuesto por la autoridad competente:

- a) estar sujetas a la vigilancia de la autoridad competente;
- b) debían poseer una licencia para actuar como agencias de colocación, cuya vigencia podía ser renovada anualmente, a discreción de la autoridad competente¹⁴;
- c) solo podrían percibir, en concepto de remuneración, una cantidad conforme a una tarifa previamente aprobada o establecida por la autoridad competente;
- d) no podrían colocar ni reclutar a trabajadores en el extranjero, salvo que la autoridad competente lo autorizase y siempre bajo las condiciones fijadas por la legislación vigente¹⁵ (art. 5.2).

Por otra parte, el Convenio regulaba el régimen jurídico de las agencias retribuidas de colocación con ánimo de lucro, para las situaciones donde los Miembros decidiesen adoptar la Parte III, es decir, no suprimir las

¹⁴ En el Convenio n. 34 se establecía un límite temporal máximo de renovación de 10 años, cuestión que desaparece en el nuevo Convenio.

¹⁵ Sobre este último requisito, el nuevo Convenio se ofrecía más flexible que su antecesor ya que dejaba en manos de la autoridad competente el poder llevar a cabo este tipo de acciones. El Convenio n. 34 establecía la necesidad de que existiese un acuerdo bilateral entre los países interesados.

agencias con ánimo de lucro. En estos casos, el Convenio estableció los mismos requisitos y controles que para las agencias exceptuadas de la supresión (art. 10).

3.5. Regulación de las agencias de colocación, sin ánimo de lucro

La regulación de las agencias de colocación sin ánimo de lucro se encontraba tanto en el art. 6 (Parte II) del Convenio como en el art. 11 (Parte III). La regulación se estableció en términos parecidos a las situaciones reguladas en los arts. 5 y 10 señalados anteriormente, presentando escasas diferencias. Así, las agencias de colocación sin fines lucrativos debían estar en posesión, en lugar de una licencia, de un permiso o autorización¹⁶ proporcionado por la autoridad competente. A diferencia de las agencias con ánimo de lucro, cuyo requisito era una licencia, parece que, el permiso o la autorización, conllevaría una menor exigencia administrativa. Al igual que las agencias con ánimo de lucro, debían estar sometidas a la vigilancia de dicha autoridad y no podían percibir, en concepto de retribuciones, una cantidad superior a una tarifa sometida y aprobada por la autoridad competente o que hubiese sido establecida por dicha autoridad. En este apartado, a diferencia de las agencias con ánimo de lucro donde el Convenio fijó una tarifa concreta establecida o aprobada por la autoridad competente, para las agencias sin ánimo de lucro se fijó una tarifa límite, seguramente con el objeto de dar margen para que las entidades pudieran ajustarse y cumplir con los requisitos económicos y societarios propios de las entidades sin ánimo de lucro. Al igual que las agencias con ánimo de lucro, también se les prohibía colocar o reclutar a trabajadores extranjeros salvo que la autoridad competente lo autorizase y siempre bajo las condiciones establecidas por la legislación vigente. Por destacar un detalle, el Convenio establecía un mandato a la autoridad competente para que se cerciorase de que, dichas agencias sin fines lucrativos, efectuasen sus servicios, efectivamente, a título gratuito (arts. 7, Parte II, y 12, Parte III).

¹⁶ En el art. 11.a, en lugar de autorización (como ocurre en el art. 6.a), habla de un permiso, que se requiere, por parte de la autoridad competente, para poder desarrollar su actividad profesional. En cualquier caso, la similitud parece obvia.

3.6. **Ámbito territorial de aplicación del Convenio**

La ratificación formal de cualquier convenio de la OIT conlleva que el Miembro deba someter, dicho convenio, a la autoridad que corresponda a los efectos de que le dé forma de Ley o adopte las medidas correspondientes (art. 19.5.b, Constitución OIT). Por lo tanto, la aplicación de las disposiciones en los convenios, se llevarán a cabo en todo el territorio donde la Ley o la medida adoptada por la autoridad competente, tengan aplicación. Sin embargo, el art. 15.1 del Convenio (Parte IV) estableció una excepción para aquellas regiones que, por comprender un vasto territorio con una población diseminada o por presentar un determinado estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estimase impracticable las disposiciones del convenio. En estos casos, el Convenio permitió exceptuar su aplicación a dichas regiones, bien de una manera general o bien realizando excepciones a determinadas empresas o trabajos. Esta excepcionalidad debía ser indicada por el Miembro, en la primera memoria anual sobre la aplicación del convenio¹⁷, haciendo referencia a la región de la cual se propusiese la no aplicación del Convenio, debiendo expresar los motivos inductores a dicha situación. Se prohibía la invocación del art. 15, en un momento posterior a esta primera memoria anual, salvo con respecto a las regiones indicadas (art. 15.2). En caso de que la situación pudiera revertir, el Miembro que hubiese invocado este artículo podría, en memorias posteriores, renunciar a la aplicación de este derecho, indicándolo de manera expresa (art. 15.3).

3.7. **Las garantías de cumplimiento de las disposiciones del Convenio**

Para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos establecidos por el Convenio, tanto para las agencias con fines lucrativos como para las que no ostentaban ánimo de lucro, las legislaciones nacionales debían establecer las oportunas sanciones penales, comprendiendo si fuera necesario, la pérdida o cancelación de la licencia, autorización o permiso

¹⁷ Dicha memoria se habría de presentar en virtud y cumplimiento del art. 22 de la [Constitución de la OIT](#): «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite».

adquiridos por uno y otro tipo de agencia de colocación, en caso de la comisión de cualquier infracción sobre el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Convenio n. 96 o de aquellas establecidas en las legislaciones nacionales que resultasen al efecto (arts. 8, Parte II, y 13, Parte III).

3.8. Las opciones de ratificación del Convenio

Como ya hemos visto, la primera parte del Convenio definió las agencias de colocación con fines lucrativos y sin fines lucrativos (art. 1), la segunda parte, reguló la supresión de las agencias con ánimo de lucro, las agencias con ánimo de lucro exceptuadas y las sin ánimo de lucro y la tercera parte reguló de nuevo las agencias de colocación con ánimo de lucro y las sin ánimo de lucro. La pregunta que surge es la siguiente ¿a qué viene una doble regulación de los mismos aspectos? La respuesta a dicha pregunta la encontramos en el art. 2.1 del Convenio donde presentaba una novedad importante, con respecto a sus antecesores. Todo Miembro, a la hora de ratificar el Convenio, debía indicar si aceptaba las disposiciones de la Parte II (suprimir, de manera progresiva, las agencias de colocación con fines lucrativos) o las disposiciones de la Parte III (no suprimir las agencias de colocación con fines lucrativos). Por ello, en la Parte II, además de las disposiciones de supresión, proveía la reglamentación del resto de agencias (aquellas sin ánimo de lucro, junto con las situaciones de excepcionalidad del art. 5). Por su parte, la Parte III, establecía la reglamentación de las agencias de colocación con ánimo de lucro y la reglamentación de las agencias sin ánimo de lucro. Es decir, la Parte II del Convenio, estuvo enfocada al establecimiento de un sistema de colocación público y gratuito complementado con la actuación de agencias sin ánimo de lucro y de aquellas con ánimo de lucro exceptuadas por prestar servicios específicos para determinadas categorías de personas cuya colocación no podía ser efectuada por los servicios públicos de empleo, garantizando maximizar la efectividad del servicio de colocación de trabajadores, evitando con ello que los trabajadores vieses perjudicados y vulnerados sus derechos. Por su parte, la Parte III del Convenio, daba pie a la coexistencia de un servicio público de empleo con una red de entidades privadas de colocación, siempre bajo el control férreo de la autoridad competente con el objeto de que quedasen salvaguardados los derechos de los trabajadores. Por otra parte, el apartado segundo del art. 2, advertía que en caso de ratificación del Convenio y de aceptación de la Parte III, el Miembro podría notificar con posterioridad, al Director

General de la Oficina Internacional del Trabajo¹⁸, la aceptación de las disposiciones de la Parte II para que, a partir del registro de tal notificación, las disposiciones de la Parte III dejaran de tener efecto, siéndoles aplicables las disposiciones de la Parte II. Es decir, se ofrecía la posibilidad de que el Miembro, con el tiempo, decidiera suprimir las agencias de colocación con ánimo de lucro y acogerse por tanto a la parte segunda, renunciando a la parte tercera. Sin embargo, la opción contraria no se ofrecía. El Convenio OIT n. 96 obtuvo 42 ratificaciones, entre ellas la del Estado español que se produjo el 5 de mayo de 1971¹⁹, oída la Comisión de Tratados de las Cortes Españolas. Su entrada en vigor en España no se produciría hasta el 5 de mayo de 1972. Con su ratificación, el Estado español decidió aceptar la Parte II del Convenio, optando por la supresión de las agencias de colocación con ánimo de lucro. Esta decisión continuó la tendencia que se venía siguiendo desde la primera Ley de colocación española de 1931²⁰ y desde la ratificación del Convenio n. 34 por el Estado español (el 27 de abril de 1935). Sin embargo, el régimen dictatorial del General Franco (1939-1978), fue más allá estableciendo la prohibición de cualquier iniciativa privada en materia de colocación de trabajadores. En este sentido, tras el término de la Guerra Civil española (1939), la Jefatura del Estado publicó la Ley de 10 de febrero de 1943, sobre colocación de trabajadores, donde su artículo tercero, prohibía la existencia de cualquier agencia u organismo privado, de cualquier clase, dedicados a la colocación de trabajadores, afectando incluso a aquellas entidades que se dedicaran a sectores concretos de la actividad o a determinadas categorías profesionales²¹, tendencia ésta que se perpetuaría una vez ratificado el Convenio OIT n. 96.

4. La situación de las agencias de colocación españolas a raíz de la ratificación del Convenio OIT n. 96 por el Estado español

España ratificó el Convenio OIT n. 96, aceptando, como hemos dicho, las

¹⁸ Su regulación se establecía en el art. 18 del Convenio.

¹⁹ *Instrumento de Ratificación del Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las Agencias retribuidas de Colocación (revisado en 1949)*, en BOE, 23 mayo 1972, n. 123.

²⁰ «Bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión se organiza por el Estado la colocación obrera con el carácter de nacional pública y gratuita. Las Empresas comerciales de colocación y las Agencias de pago cesarán en sus funciones en el término de un año». (art. 1 de la Ley de 1931 de colocación, en *Gaceta de Madrid*, 28 noviembre 1931, n. 332).

²¹ Sobre este aspecto véase J.I. GARCÍA NINET, *op. cit.*, pp. 127 ss.

disposiciones de la Parte II del Convenio, significando con ello la supresión de las agencias de colocación con ánimo de lucro, cuestión que en España se venía superando, ampliamente, con la prohibición de la existencia de cualquier iniciativa privada de colocación obrera, como ya hemos expuesto, por la Ley de colocación obrera de 1943.

Prueba de ello fue la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales que, siguiendo lo establecido en la Ley de 1943 y en su reglamento²², prohibió la existencia de agencias o cualquier organismo privado de cualquier clase, incluidos los de servicio doméstico o trabajo en el hogar, que se dedicasen a la colocación laboral (art. 12.2), estando las empresas obligadas a solicitar, a las oficinas de empleo, aquellos trabajadores que necesitasen contratar al igual que los trabajadores tenían la obligación de inscribirse en la oficina de empleo de su domicilio cuando fuesen a solicitar alguna ocupación (art. 12.3).

Más tarde, la Ley Básica de Empleo²³ de 1980, al derogar la Ley de 1943, fue la norma que vino a regular la colocación de los trabajadores. En este sentido, y a pesar de que España había entrado en la etapa democrática y constitucional, donde un nuevo régimen intentaba impregnar, a las recién creadas democráticas instituciones jurídicas, de tendencias nuevas importadas del exterior, la Ley Básica de Empleo siguió apostando por mantener un servicio público de colocación, como opción exclusiva (art. 40.1), prohibiendo, en su apartado dos, la existencia de agencias privadas de colocación de cualquier clase y pertenecientes a cualquier ámbito funcional, cuyo objeto fuese la contratación laboral de cualquier tipo de trabajador²⁴. Sin embargo, la apertura política trajo nuevas ideas y, por aquella época, empezaron a proliferar las empresas dedicadas a la selección de trabajadores, lo que hizo que el legislador introdujera un inciso en el mismo apartado dos para advertir que éstas empresas tenían la obligación de hacer constar, en sus anuncios, el número de la demanda de empleo y su identificación, como justificante de que el trabajador se encontraba correctamente inscrito en el Servicio Público de Empleo (en adelante, SPE), a modo de estrategia controladora, ya que la actividad de selección de personal y la de intermediación se aproximaban bastante en la práctica²⁵.

²² Arts. 52 y 54 del Decreto 1254/1959, de 9 de julio, por el que se establece el Reglamento de aplicación de la Ley de 10 de febrero de 1943, en *BOE*, 24 julio 1959, n. 176.

²³ Ley 51/1980, de 8 de octubre.

²⁴ Véase J. CRUZ VILLALÓN, *El nuevo régimen jurídico de la colocación de trabajadores*, en *Temas Laborales*, 1994, n. 32, pp. 5 ss.

²⁵ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Colaboración Privada en el Servicio Público de Colocación*, en

La Ley Básica de Empleo también mantenía la misma exigencia para con empresas y trabajadores. El art. 42.1 seguía obligando a las empresas a solicitar, de manera previa en las oficinas de empleo, los trabajadores que necesitasen. Por su parte, los trabajadores estaban obligados a inscribirse en las oficinas de empleo, cuando fuesen a solicitar ocupación (art. 42.2). No será hasta la llegada, primero del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, y más tarde con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, cuando se abriese la posibilidad de que el SPE pudiera autorizar, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias privadas de colocación, sin ánimo de lucro, siempre que la remuneración recibida por el servicio prestado se limitase, exclusivamente, a los gastos ocasionados por el servicio prestado (art. 1.2). En este caso, el SPE sería la autoridad competente encargada de imponer, en el convenio de colaboración correspondiente, las condiciones necesarias para el ejercicio de la actividad de colocación y también sería la encargada de otorgar la preceptiva autorización²⁶.

¿Cuáles fueron los motivos de dicha apertura normativa? Como se afirmaba en la exposición de motivos de la Ley 10/1994, la causa que produjo tal cambio normativo fueron las dificultades y posiblemente deficiencias que presentaba un SPE anticuado, a la hora de abarcar las cada vez más complejas y diversificadas nuevas ofertas de empleo que nacían de una realidad cambiante y abierta a los nuevos tiempos y cuya respuesta adecuada requería de una actualizada especialización de la actividad de colocación, que evidentemente el SPE carecía para ciertas situaciones especiales²⁷. Sin perjuicio de lo expuesto, dicho artículo dejaba claro que quedaban prohibidas las agencias de colocación con ánimo de lucro.

La regulación del régimen jurídico de las agencias de colocación sin fines lucrativos fue establecida, un año más tarde, por el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo²⁸. A pesar de esta apertura a la iniciativa privada de colocación sin fines lucrativos, el art. 1 del reglamento relegaba a un papel secundario a las agencias de colocación, constituyéndolas como colaboradoras del Instituto Nacional de Empleo (en adelante, INEM), en

Aranzadi Social, 2013, vol. 5, n. 10, p. 58.

²⁶ Dicha disposición normativa fue asumida, en su totalidad, por el art. 16.2 del RD Legislativo 1/1995 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en *BOE*, 29 marzo 1995, n. 75.

²⁷ Véase A. OJEDA AVILÉS, *Los Servicios de Empleo en España (II): El Instituto Nacional de Empleo*, en *Revista de Seguridad Social*, 1983, n. 17, p. 27.

²⁸ Por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

lo que se refería a la actividad de intermediación, en el mercado de trabajo. En cuanto a las condiciones de actuación, las agencias de colocación debían carecer de ánimo de lucro, es decir, la remuneración que recibieran, tanto del empresario como del trabajador, se limitaría, exclusivamente, a los gastos ocasionados por los servicios prestados (art. 2.1). Además, para poder actuar como tales, las agencias debían obtener la autorización correspondiente, siendo el INEM la autoridad competente en concederla (art. 2.3). Dicha autorización tenía vigencia de un año y podía convertirse en indefinida a partir de la renovación del segundo año (art. 14).

Con respecto al control que debía ejercer la autoridad competente sobre las agencias sin ánimo de lucro, el RD 735/1995 siguió las pautas establecidas por el Convenio n. 96, estableciendo las siguientes actuaciones:

- a) la agencia de colocación estaba obligada a presentar auditorías por cada ejercicio económico, al INEM (art. 4);
- b) también debía remitir al INEM una serie de información como eran los datos de aquellas personas solicitantes de empleo, sus bajas, las ofertas de trabajo recibidas de los empleadores, sus bajas, los datos de los trabajadores enviados a las empresas o de aquellos otros que hubiesen protagonizado cualquier incidencia en la contratación como rechazar un puesto de trabajo, o el rechazo del trabajador, por parte de la empresa, etc. (art. 7).

Como podemos observar, la legislación nacional cumplió, de una manera exhaustiva, con lo dispuesto en el Convenio OIT n. 96²⁹, no solo a efectos de régimen jurídico de las agencias de colocación, sino también a la hora de mantener la idea de un servicio público de empleo gratuito como baluarte principal de la actividad de colocación, dejando la iniciativa privada en un segundo plano como complemento del instrumento principal y siempre bajo control y vigilancia de la autoridad competente, en este caso el INEM.

Este quasi monopolio público de los servicios de colocación, brevemente alterado por la entrada en escena de las agencias sin fines lucrativos, desapareció definitivamente con la entrada en vigor, del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio³⁰, y más tarde con su conversión en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, donde ambas disposiciones aprobaron y permitieron la actuación de agencias privadas de colocación, tanto sin ánimo como con ánimo de lucro, bien como colaboradoras de los servicios públicos de

²⁹ Véase F. CAVAS MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 109.

³⁰ De medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

empleo, bien actuando de forma autónoma. Dichas leyes se aprobaron bajo la vigencia del nuevo Convenio OIT n. 181 de 1997, sobre las agencias de empleo privadas, cuya ratificación por España se produjo el 15 de junio de 1999 y cuya vigencia se mantiene en la actualidad.

5. Conclusiones

La posición tradicional de la OIT ha sido siempre evitar un mercado de trabajo, en lo que se refiere a la colocación de los trabajadores, especulativo y aboliendo cualquier atisbo de lucro y de mercantilización de la mano de obra. Sin embargo, esta postura ha tenido su propio desarrollo. En los primeros Convenios, la OIT apostó por la creación de sistemas públicos y gratuitos que llevasen a cabo el servicio de colocación de trabajadores. Sin embargo, la proliferación de agencias privadas de colocación era un hecho innegable lo que llevó a la OIT a reservarles un papel secundario y de cooperación con respecto a los sistemas públicos de colocación.

Estas agencias privadas de colocación podían tener ánimo de lucro o no. El primer Convenio que las clasifica y las regula es el Convenio n. 34 (adoptado en 1933), donde además de ello y siguiendo con la postura de impedir la mercantilización de la mano de obra, establece la supresión de aquellas agencias con ánimo de lucro.

En 1949, la OIT decide revisar el Convenio anterior en base a la escasa aceptación que tuvo y adopta el Convenio n. 96, siguiendo una línea parecida a su antecesor, pero con notables diferencias. En esencia, regula las agencias de colocación con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro. Sin embargo, plantea la opción de, al ratificar el Convenio, optar por la supresión de las agencias con ánimo de lucro (aceptando la Parte II del Convenio) o no (aceptando, en este caso, la Parte III del Convenio).

Otra de las novedades que aporta es la obligación de establecer un servicio público de empleo antes de la supresión de ninguna agencia con ánimo de lucro. El hecho de que los servicios públicos de colocación pudieran no estar lo suficientemente capacitados para llevar a cabo, con total satisfacción, la colocación de ciertas categorías de personas, dio pie a que el Convenio dispusiese una excepción a la supresión de aquellas agencias con ánimo de lucro, evidentemente, especializadas en la colocación de estos tipos de trabajadores (aunque no lo exprese así el convenio).

En cualquiera de los casos, las disposiciones del Convenio disponían la desaparición del ánimo de lucro en la actividad de colocación. Así, tanto en la opción de no suprimir las agencias lucrativas como en las

exceptuadas de la supresión, el Convenio prohibía la libre fijación de precios que pudieran vulnerar los derechos de los trabajadores, inclinándose, así, por el establecimiento de tarifas límites en concepto de gastos por el servicio prestado por la agencia. Además, el Convenio había dispuesto un férreo control, por parte de la autoridad competente nacional, sobre la actividad privada de colocación, a efectos de que, ambos tipos de agencias (con ánimo y sin ánimo de lucro), cumplieran con los requisitos establecidos en sus respectivos regímenes jurídicos, con el fin de evitar la mercantilización de la mano de obra.

Las 42 ratificaciones que obtuvo el Convenio hicieron que se mantuviese, durante 49 años, como el único instrumento regulador OIT de las agencias privadas de colocación, hasta la entrada en vigor del Convenio n. 181, en el año 2000. Entre los Miembros ratificadores del Convenio n. 96 se encontraba España que optó por la aceptación de la Parte II del Convenio (la supresión de las agencias con ánimo de lucro). Sin embargo, sus preferencias reales fueron más allá cuando el régimen de Franco no contempló otra opción que no fuese un control de la actividad de colocación por el sistema público de empleo, prohibiendo, así, cualquier agencia privada de colocación, tuviese ánimo de lucro o no. La forzada apertura hacia las agencias no lucrativas no se produjo hasta el año 1993 cuando un anticuado sistema público de colocación empezaba a verse incapaz de satisfacer cualquier necesidad de colocación obrera, teniendo que dejar paso a una iniciativa privada, con mayor grado de especialización, siempre que estas mantuviesen un espíritu no mercantilista y siempre bajo el control de la autoridad competente, en este caso el INEM, haciendo cumplir, por tanto, de manera exhaustiva las disposiciones del Convenio n. 96 y manteniendo, en cualquier caso, la prohibición de las agencias con ánimo de lucro.

El panorama cambió de manera radical con la ratificación del nuevo Convenio n. 181 abriendo la posibilidad a la constitución de agencias con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro, ya actuaran ambas de manera cooperativa con el sistema público de empleo o de manera autónoma.

6. Bibliografía

CAVAS MARTÍNEZ F., *El Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5, pp. 105-122

CRUZ VILLALÓN J., *El nuevo régimen jurídico de la colocación de trabajadores*, en *Temas Laborales*, 1994, n. 32, pp.

GARCÍA NINET J.I., *La colocación de la Ley Básica de Empleo*, en *Revista de Seguridad Social*, 1981, n. 12, pp. 117-152

OJEDA AVILÉS A., *Los Servicios de Empleo en España (II): El Instituto Nacional de Empleo*, en *Revista de Seguridad Social*, 1983, n. 17, pp. 25-50

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., *Colaboración Privada en el Servicio Público de Colocación*, en *Aranzadi Social*, 2013, vol. 5, n. 10, pp. 55-89

Normativa

[C181 – Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(n.º 181\)](#)

[C096 – Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación \(revisado\), 1949 \(n.º 96\)](#)

[C088 – Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 \(n.º 88\)](#)

[C034 – Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 \(n.º 34\)](#)

[C009 – Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 \(n.º 9\)](#)

[C002 – Convenio sobre el desempleo, 1919 \(n.º 2\)](#)

[Constitución de la OIT](#)

Decreto 1254/1959, de 9 de julio, por el que se establece el Reglamento de aplicación de la Ley de 10 de febrero de 1943, en *BOE*, 24 julio 1959, n. 176

Instrumento de Ratificación del Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las Agencias retribuidas de Colocación (revisado en 1949), en *BOE*, 23 mayo 1972, n. 123

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en *BOE*, 18 septiembre 2010, n. 227

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, en *BOE*, 23 mayo 1994, n. 122

Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, en *BOE*, 17 octubre 1980, n. 250

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en *BOE*, 21 abril 1976, n. 96

Ley de 10 de febrero de 1943 sobre colocación de trabajadores, en *BOE*, 2 marzo 1943, n. 61

Ley de 1931 de colocación, en *Gaceta de Madrid*, 28 noviembre 1931, n. 332

[R001 – Recomendación sobre el desempleo, 1919 \(n.º 1\)](#)

[R042 – Recomendación sobre las agencias de colocación, 1933 \(n.º 42\)](#)

Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, en *BOE*, 8 mayo 1995, n. 109

Real Decreto Legislativo 1/1995 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en *BOE*, 29 marzo 1995, n. 75

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en *BOE*, 17 de junio de 2010, n. 147

[Tratado de Versalles, 28 de junio de 1919](#)

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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo