

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Trabajadores y trabajadoras
nacionales de terceros países



POR UN TRABAJO DIGNO

DOCUMENTO AMPLIADO

Noviembre, 2017



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Índice

- I. NORMATIVA REGULADORA**
- II. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**
 - a. ¿Qué es?
 - b. ¿Quiénes pueden llevar a cabo acciones de intermediación laboral?
 - c. ¿Qué principios rigen la intermediación laboral?
- III. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**
 - a. La inscripción en el Servicio Público de Empleo de los nacionales no comunitarios
- IV. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN**
 - a. ¿Qué es una agencia de colocación?
 - b. ¿Cualquier organización puede convertirse en una agencia de colocación?
 - c. ¿Las empresas de trabajo temporal (ETT) pueden ser agencias de colocación?
 - d. ¿Cuál es la diferencia entre una agencia y una empresa de trabajo temporal (ETT)?
 - e. ¿Siempre han existido agencias privadas de colocación en España?
 - f. ¿Qué requisitos deben cumplir las agencias de colocación para ejercer como tales?
 - g. ¿A qué se comprometen con la Declaración Responsable?
 - h. ¿Cuáles son las obligaciones de una agencia de colocación?
- V. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN COMO ENTIDADES COLABORADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO**
- VI. LOS VIAJES AL EXTRANJERO DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO**
- VII. PRECAUCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**
- VIII. BIBLIOGRAFÍA**
- IX. ANEXO 1: Listado actualizado de las agencias de colocación que son entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.**

I. NORMATIVA REGULADORA

1. [Convenio nº 181 de la OIT, sobre las Agencias de Empleo Privadas](#)¹
2. [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#)²
3. [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)³
4. [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#)⁴
5. [Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia](#)⁵
6. [Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#)⁶
7. [Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo](#)⁷
8. [Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación](#)⁸
9. [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](#)⁹ –DEROGADO-

II. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

a. ¿Qué es la intermediación laboral?

La definición de intermediación laboral se recoge en la [Ley de Empleo 2015](#)¹⁰, concretamente en el [artículo 31](#), según el cual *“es el conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene por finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores, los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”*.

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/1999/09/13/pdfs/A33072-33075.pdf>

² http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd1796-2010.html

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431

⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>

⁵ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/532823-rdl-8-2014-de-4-jul-medidas-urgentes-para-el-crecimiento-la-competitividad.html

⁶ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l3-2012.html#a1

⁷ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l35-2010.html

⁸ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l10-1994.html

⁹ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd735-1995.html

¹⁰ [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#): https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431

Ya aparecía también en la anterior Ley de Empleo ([Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo](#) (Vigente hasta el [13 de Noviembre de 2015](#)), en su artículo 20.

Intermediación laboral, Glosario del Servicio Público de Empleo:

<https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=661>

También se considera intermediación laboral la **recolocación** de los trabajadores que “resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes”¹¹.

b. ¿Quiénes pueden llevar a cabo acciones de intermediación laboral?

La intermediación laboral **SÓLO** pueden realizarla los siguientes agentes¹²:

1. Los Servicios Públicos de Empleo.
2. Las agencias de colocación (que hayan realizado la obligatoria “declaración previa”).
3. Otros servicios, determinados reglamentariamente, para los trabajadores en el exterior.

IMPORTANTE

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

c. ¿Qué principios rigen la intermediación laboral?

Según el [artículo 34 de la Ley de Empleo 2015](#), toda actividad de intermediación laboral, debe realizarse de “**acuerdo con los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación**, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos”¹³.

Por lo tanto los agentes de la intermediación laboral **deben garantizar que no se produzca discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo**¹⁴, por motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, condición social, lengua dentro del Estado español, o vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa¹⁵.

¹¹ [Artículo 31.2. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

La actividad de recolocación, se considera como intermediación laboral, desde la reforma llevada a cabo en 2010, con la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo](#), que daba una nueva redacción al artículo 20 de la anterior Ley de Empleo de 2003, ya derogada, y cuyo contenido ha pasado al art. 31 de la actual Ley de Empleo 2015.

¹² [Artículo 32. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.](#)

¹³ [Art. 34.1. Principios básicos de la intermediación laboral. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

¹⁴ [Art. 5. Obligaciones de las agencias de colocación. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Art. 2. Definición de las agencias de colocación.](#)

¹⁵ Redacción de los motivos de discriminación, tal y como establece el art. 17.1 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

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

Y estos principios conllevan la siguiente obligación: si estos agentes de la intermediación laboral aprecian que alguna de las ofertas de empleo que tramitan, tiene carácter discriminatorio, están obligados a comunicarlo a quienes hubiesen formulado la oferta¹⁶.

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

Por lo tanto estos “*gestores de la intermediación laboral*” deben vigilar que las ofertas de empleo que gestionan o publican, por ejemplo en sus páginas web, en los tablones de las oficinas etc., no sean discriminatorias y de serlo, están obligados a comunicarlo a las empresas o empleadores que hubiesen realizado la oferta de empleo, evidentemente con el objetivo de que eliminen la discriminación. Si pese a esto, estos gestores publican una oferta de trabajo, contraria a la normativa, como en este caso al ser discriminatoria, supondría, en principio, que incurren en una **infracción grave** (art. 15.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social –LISOS-), sancionada con una multa que puede ir de los 626€ a los 6.250€; o según las circunstancias, en una **infracción muy grave** (art. 16.1.c) de la LISOS), sancionada con una multa de 6.251€ a 187.515€.

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

También es importante que todas aquellas entidades que presten servicios de intermediación laboral (Servicios Públicos de Empleo, agencias de colocación y otras entidades colaboradoras), **respeten las obligaciones recogidas en la normativa, en materia de protección de datos¹⁷**, y que además estos servicios **sean gratuitos¹⁸**, **en todo caso, para las personas trabajadoras.**

¹⁶ [Art. 35. Discriminación en el acceso al empleo. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

¹⁷ [Art. 34.1. Principios básicos de la intermediación laboral. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

¹⁸ [Art. 34.4. Principios básicos de la intermediación laboral. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)

Si estos agentes de la intermediación cobraran a las personas trabajadoras por los servicios prestados, incurrirían en una **infracción muy grave** ([art.16.1.a\) de la LISOS](#)), sancionada con una multa que puede ir de los 6.251€ a los 187.515€¹⁹.

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

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

III. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

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

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

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

¹⁹ **Artículo 16** Infracciones **muy graves** :

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

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

IMPORTANTE

Únicamente tendrás la consideración de **Demandante de Empleo** si te has inscrito como tal en el Servicio Público de Empleo.

Solo entonces te podrás beneficiar de la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo y de las Entidades colaboradoras, así como de los beneficios de las políticas activas de empleo.

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

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

Esto se produce al estar en las siguientes situaciones administrativas:

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

Para ser titular de una **tarjeta de residencia de familiar de ciudadano comunitario**, debes ser cónyuge, pareja registrada o pareja de hecho (relación estable debidamente probada), de un ciudadano/a español/a, o de un nacional de alguno de los países miembros de la Unión Europea o bien de Noruega, Islandia y Liechtenstein (firmantes del Acuerdo del Espacio Económico Europeo –EEE-) o de la Confederación Suiza. También estarás dentro de este régimen comunitario si eres descendiente directo (menor de 21 años o mayor de esa edad a cargo) de ambos, o del cónyuge o pareja registrada; o eres ascendiente directo, o de su cónyuge o pareja registrada, y estás a su cargo, cumpliendo además con el resto de los requisitos establecidos²⁰.

²⁰ **Artículo 8 del Real Decreto 240/200, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.**

Residencia superior a tres meses con tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión

1. Los miembros de la familia de un ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo especificados en el artículo 2 del presente real decreto, que no ostenten la nacionalidad de uno de dichos Estados, cuando le acompañen o se reúnan con él, podrán residir en

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

Dentro del [régimen general](#), podrás inscribirte en el SPE si eres titular de alguna de estas **autorizaciones**:

- Autorización de residencia temporal no lucrativa.
- Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
- Autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.
- Autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados (titulares de una tarjeta azul-UE).
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
- Autorización de residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo (solo podrán inscribirse por su condición de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo sin que ello derive en expectativas de inscripción de este colectivo).
- Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales.
- Autorización de estancia por estudios, investigación o formación, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.
- Autorización de residencia de larga duración.
- Autorización de residencia de larga duración-UE.
- Tutela de un menor, en edad laboral, por una institución pública.
- Visado para la búsqueda de empleo dirigido a un hijo o nieto de español de origen, o visado para la búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad u ocupaciones.

España por un período superior a tres meses, estando sujetos a la obligación de solicitar y obtener una «tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión».

2. *La solicitud de la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión deberá presentarse en el plazo de tres meses desde la fecha de entrada en España, ante la Oficina de Extranjeros de la provincia donde el interesado pretenda permanecer o fijar su residencia o, en su defecto, ante la Comisaría de Policía correspondiente. En todo caso, se entregará de forma inmediata un resguardo acreditativo de la presentación de la solicitud de la tarjeta, que será suficiente para acreditar su situación de estancia legal hasta la entrega de la tarjeta. La tenencia del resguardo no podrá constituir condición previa para el ejercicio de otros derechos o la realización de trámites administrativos, siempre que el beneficiario de los derechos pueda acreditar su situación por cualquier otro medio de prueba.*

3. *Junto con el impreso de solicitud de la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión, cumplimentado en el modelo oficial establecido al efecto, deberá presentarse la documentación siguiente:*

a) *Pasaporte válido y en vigor del solicitante. En el supuesto de que el documento esté caducado, deberá aportarse copia de éste y de la solicitud de renovación.*

b) *Documentación acreditativa, en su caso debidamente traducida y apostillada o legalizada, de la existencia del vínculo familiar, matrimonio o unión registrada que otorga derecho a la tarjeta.*

c) *Certificado de registro del familiar ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo al que acompañan o con el que van a reunirse.*

d) *Documentación acreditativa, en los supuestos en los que así se exija en el artículo 2 del presente real decreto, de que el solicitante de la tarjeta vive a cargo del ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo del que es familiar.*

e) *Tres fotografías recientes en color, en fondo blanco, tamaño carné.*

4. *La expedición de la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión deberá realizarse en el plazo de los tres meses siguientes a la presentación de la solicitud. La resolución favorable tendrá efectos retroactivos, entendiéndose vigente la situación de residencia desde la fecha acreditada de entrada en España siendo familiar de ciudadano de la Unión.*

5. *La tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión tendrá una validez de cinco años a partir de la fecha de su expedición, o por el período previsto de residencia del ciudadano de la Unión o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, si dicho período fuera inferior a cinco años.*

- Documento de solicitante de asilo en el que conste la inscripción “autoriza a trabajar”.
- Documento de identidad de los refugiados y de los familiares a quienes se haya reconocido la extensión familiar para residir en España.
- Documento de identidad de los apátridas.

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

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

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

IMPORTANTE

Para no perder tu condición de demandante de empleo ante el SPE,

NO OLVIDES cumplir con las siguientes obligaciones:

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

IV. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

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

a. ¿Qué es una agencia de colocación?

Su definición, se establece en el [artículo 33 de la Ley de Empleo 2015](#), así como en el [artículo 2 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#).

Son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que ponen en contacto a las empresas que ofertan empleos, con los/as desempleados/as que buscan trabajo, siempre teniendo en cuenta las necesidades de unos y las características de los otros. También podrán llevar a cabo actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, como la orientación e información profesional, y con la selección de personal²¹.

Estas agencias también pueden llevar a cabo otras actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, como la orientación e información profesional, la selección de personal y la recolocación de las personas que hubieran perdido su empleo por un proceso de reestructuración empresarial (por ej. un expediente de regulación de empleo –ERE-).

b. ¿Cualquier organización puede convertirse en una agencia de colocación?

Siempre que cumpla con los requisitos y obligaciones establecidos por la normativa al respecto, sí. Cualquier entidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro, incluso una persona física, podría llegar a ser una agencia de colocación.

Así por ejemplo, podría serlo una ONG, una Fundación, un Ayuntamiento, una empresa, una Cámara de Comercio etc. Y también pueden ser agencias de colocación, las empresas de Trabajo temporal (ETT), de hecho muchas de las grandes ETT son también agencias de colocación.

²¹ [Art. 33. Agencias de colocación. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#)
[Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#). Art. 2. **Definición de las agencias de colocación.** 1. “A efectos de lo previsto en esta norma, se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimiento y necesidades. A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos, y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo, tales como orientación información profesional, y con la selección de personal.”

Las agencias de colocación pueden llevar a cabo esta actividad de **forma autónoma**, en coordinación con los Servicios Públicos de Empleo, o bien pueden ser **entidades colaboradoras** de estos, para lo cual tendrán que firmar un **Convenio de Colaboración**²² con el SPE.

También tienen la consideración de agencias de colocación, especializadas, aquellas cuya finalidad es la **recolocación** de las personas trabajadoras, que se encuentran en desempleo tras sufrir procesos de reestructuración empresarial²³, como un expediente de regulación de empleo.

c. ¿Las empresas de trabajo temporal (ETT) pueden ser agencias de colocación?

Si, desde la reforma laboral que se llevó a cabo en el año 2012²⁴, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) también pueden actuar como agencias de colocación, o llevar a cabo actividades de formación para la cualificación profesional, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos. De hecho es muy frecuente que las grandes Empresas de Trabajo Temporal actúen también como Agencias de Colocación, como sucede por ejemplo con *Adecco T.T.*, *EULEN Flexiplan*, *Randstad E.T.T. S.A.* etc.

Para que una empresa de trabajo temporal pueda actuar como una agencia de colocación, **deberá presentar previamente una Declaración responsable al Servicio Público de Empleo**²⁵.

Además las ETTs en su relación tanto con los trabajadores/as como con las empresas clientes, están obligadas a **informar expresamente** y en cada caso, si su actuación lo es, en la condición de empresa de trabajo temporal o como agencia de colocación.

d. ¿Cuál es la diferencia entre una agencia de colocación y una empresa de trabajo temporal (ETT)?

Una **Agencia de Colocación** se dedica a casar las ofertas de trabajo que recibe, con las demandas de trabajo de las personas desempleadas que han acudido a ella. Si has sido

²² El [Real Decreto 1796/2010](#), en su **art. 2.3**, hace mención a la suscripción de un Convenio de Colaboración con el SPE, en el supuesto de las agencias que son entidades colaboradoras. La [Ley de Empleo 2015](#), en su **art. 33.5**, menciona al “...instrumento jurídico en que se articule esta colaboración”, en una redacción más abierta.

²³ [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Art. 2. Definición de las agencias de colocación. Art. 2.2.](#)

²⁴ Tras la reforma llevada a cabo por la [Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Artículo 1. Intermediación laboral](#). “Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»

“Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:... Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.”

[Ley 14/1999, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal. Artículo 1.](#) “...Las empresas de trabajo podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre..., de Empleo, y su normativa de desarrollo.”

²⁵ [Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.](#)

Artículo 33.2. Agencias de colocación.

seleccionado/a para el empleo, serás contratado directamente por la empresa que necesita de tus servicios, con la que mantendrás la relación laboral y será ella la que te pague el salario.

Una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)**, también pone en relación ofertas de empleo con personas que buscan trabajo, pero cuando actúa como ETT, si eres seleccionado/a para una vacante, te contratará la ETT y no la empresa donde vayas a trabajar. Una vez contratado/a, la ETT te **“pondrá a disposición”** de dicha empresa usuaria, durante el tiempo que ésta necesite de tus servicios, pero la relación laboral la mantendrás con la ETT que será la que te pague el salario. Por lo tanto es una empresa cuya función es proporcionar trabajadores/as a aquellas otras empresas que necesitan mano de obra de forma temporal, y a las que se denominan **“empresas usuarias”** o **“empresas cliente”**.

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

Ambas figuras tienen en común que, para la realización de actividades de intermediación laboral, tanto las ETTs como las agencias de colocación, son **garantes del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación**, deben ser **gratuitas** para los/as trabajadores/as, y en cuanto a los **trámites administrativos para el inicio de sus actividades**, la ETT debe **estar autorizada**²⁶ y la agencia de colocación **debe presentar previamente al inicio de sus actividades, una Declaración Responsable**.

Ni la ETT ni la agencia de colocación podrán discriminar en el acceso al empleo, ya que para ambas **ESTÁ PROHIBIDA dicha DISCRIMINACIÓN** basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual²⁷.

Ninguna de las dos podrá cobrar al trabajador/a por sus servicios: ambas son GRATUITAS. Los costes de la Empresa de Trabajo Temporal los asume la empresa usuaria, y los costes de la agencia de colocación, los asume el empleador (salvo en el caso de que la agencia haya firmado un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo, en cuyo caso será también gratuita para el empleador).

Si alguna de ellas cobra al trabajador/a por sus servicios, este puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ya que se trataría de una **infracción muy grave**, sancionada con una multa que puede ir de los 6.251€ a los 187.515€ ([art. 16.1 a\) de la LISOS](#)).

²⁶ Si bien las modificaciones establecidas por el [Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia](#), dieron lugar respecto a las agencias de colocación, a la sustitución de la autorización por una Declaración Responsable previa al inicio de la actividad, en el caso de las Empresas de Trabajo Temporal, esta autorización se mantiene (por razones de orden público relacionadas con la lucha contra el fraude, ser una garantía para los trabajadores y el sistema de Seguridad Social etc.), modificándose dos aspectos de la misma: la eficacia, que ahora es para todo el territorio nacional; y que ahora su duración no está limitada.

²⁷ [Artículo 35 del Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Empleo:](#)

Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los Servicios Públicos de Empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral, deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando en las ofertas de colocación apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicaran a quienes hubiesen formulado la oferta.

e. ¿Siempre han existido agencias privadas de colocación en España²⁸?

En realidad sí, tanto sin ánimo de lucro como con él, aunque a lo largo de los años se ha pasado de caminar hacia la promoción y fortalecimiento de un Servicio Público de Empleo con la consiguiente prohibición de las agencias de colocación, a un retorno a la apertura progresiva de la intermediación laboral a dichas agencias, hasta llegar al momento actual donde estas conviven con los Servicios Públicos de Empleo dentro de un marco normativo que las reconoce como agentes de intermediación laboral.

El Servicio Público de Empleo en España, no surge hasta la **Ley de Colocación obrera, de 27 de noviembre de 1931**, por tanto eran las agencias privadas de colocación (con o sin ánimo de lucro, si bien las primeras no eran muy numerosas) las que, en el periodo previo, se encargaban de la colocación de los trabajadores y trabajadoras.

La creación del Servicio Público de Empleo, respondió al objetivo de proporcionar a los trabajadores un sistema de colocación que fuera público y sobre todo **que garantizara su gratuidad**, por ello en aquella ley de Colocación de 1931, se establecía un plazo de un año para la desaparición de las agencias de colocación con fines lucrativos.

Posteriormente, la **Ley de Colocación obrera de 1947** estableció la prohibición total de las agencias de colocación, tanto si tenían fines lucrativos como si no, en aras de la implantación y fortalecimiento de un Sistema Público de Empleo.

Esta prohibición se mantendrá hasta el año 1994, en el que **se legalizan las agencias** privadas, pero solo aquellas **sin ánimo de lucro**, a través de la [Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación](#), una normativa que se completó con el [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](#), actualmente derogado.

Por lo tanto las agencias de colocación con ánimo de lucro han estado fuera de la legislación, hasta que en la **reforma laboral del año 2010**²⁹, la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo](#), modificara la anterior Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, ya derogada), introduciendo un art. 21 bis) donde se reconoce la actividad de intermediación de las agencias de colocación con ánimo de lucro, junto a aquellas que no lo tienen, y que ahora se recoge en el artículo 33 de la actual Ley de Empleo (Ley 3/2015, de 23 de octubre).

También es importante destacar, que es en esta reforma del 2010, cuando se introduce como principio básico de la intermediación laboral, **la gratuidad** de los servicios para las personas trabajadoras, y en el caso de las agencias que sean entidades colaboradoras del Servicio Público de Empleo, mediante la firma de un Convenio de colaboración, los servicios también

²⁸ Para conocer la evolución histórica y normativa de las agencias de colocación privadas (hasta la reforma de 2010), consultar: [Sobrino González, Gemma Maria. "Régimen jurídico de las agencias de colocación. Temas Laborales núm. 110/2011. Págs 43-72.](#) Fuente empleada para la elaboración de este apartado.

²⁹ Ver también: [Lázaro Sánchez, José Luis. "Las agencias de colocación". DER2012-36755](#)

deben ser gratuitos para los empleadores. Y es también entonces cuando se considera la **recolocación**, como una actividad de intermediación laboral.

Las modificaciones legislativas realizadas por esta reforma del 2010, que inician lo que se viene denominando “*una apertura a la colaboración público-privada*” (Servicio Público de Empleo y Agencias de Colocación con/sin fines lucrativos), se completan con la adopción del [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#).

El siguiente paso, hasta el panorama actual, se dio con la reforma del 2012: la [Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), permitió que las Empresas de Trabajo Temporal pudieran realizar funciones de agencias de colocación, convirtiéndose en agentes de intermediación laboral.

Y actualmente, nos encontramos con que se ha vuelto a un modelo de intermediación laboral, en el que se permite y se regula la actividad de distintos agentes, públicos y privados que colaboran, eso sí, de forma coordinada, “*preservando en todo caso la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo de carácter estatal y autonómico, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y colocación*”, y teniendo siempre presente que “*la intermediación en el mercado de trabajo se configura como un servicio de carácter público*”³⁰.

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

Para que una entidad pública o privada (empresa, asociación, fundación etc.), pueda ejercer actividades de **intermediación laboral**, es decir, convertirse en una agencia de colocación, desde el año 2014³¹, deben presentar antes de iniciar su actividad, una **DECLARACIÓN RESPONSABLE**³² ante el Servicio Público de Empleo, mediante la cual declara que la agencia cumple con los requisitos exigidos. Con anterioridad al 2014, estas agencias de colocación necesitaban estar autorizadas, y esta autorización, se solicitaba también ante el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Si la agencia de colocación pretende realizar su actividad de intermediación laboral mediante centros establecidos en distintas Comunidades Autónomas (o bien utilizando exclusivamente

³⁰ [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#), Preámbulo I.

³¹ El [Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia](#), en su **Capítulo III, artículo 117**, modifica la ya derogada Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) en concreto sus artículos 21 y 21 bis, sobre los agentes de intermediación y las agencias de colocación respectivamente. Estas modificaciones se han mantenido en la actual *Ley de Empleo 2015*, en sus **artículos 32 y 33**, con alguna ligera variación (*Real Decreto Legislativo 3/2015, de 33 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo*). Esta modificación, para adaptar la normativa que regula las agencias de colocación a la [Ley 20/2013 de 9 de diciembre de garantía de la unidad de mercado](#), es la que suprime la autorización administrativa previa para que las agencias puedan ejercer su actividad, y la sustituye por una Declaración responsable, que tendrá validez en todo el territorio nacional desde el momento de su presentación. Este requisito de la Declaración responsable se recoge ahora en el artículo 33.2, de la actual Ley de Empleo 2015.

³² En la *Web del Sistema Nacional de Empleo*, se puede descargar la [Declaración responsable para la actuación de agencias de colocación](#). En las páginas web de los

medios electrónicos/digitales³³), la **Declaración Responsable** se presentará ante el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**. Y si la actividad se va a centrar en una única Comunidad Autónoma, se presentará ante el Servicio Público de Empleo (SPE) de dicha Comunidad³⁴. Si posteriormente se quiere ampliar los centros de trabajo a otras Comunidades Autónomas, entonces se tendrá que presentar otra Declaración Responsable, marcando la opción de “ampliación de centros de trabajo”.

Las agencias dedicadas a la recolocación, también deberán presentar una Declaración Responsable.

Las agencias pueden comenzar a realizar sus actividades, desde el mismo día en que presenten la Declaración Responsable. Si posteriormente la Administración competente, comprueba que alguno de los datos o documentos facilitados, es falso o inexacto, entonces ya no podrán continuar ejerciendo su actividad, además de las responsabilidades penales, civiles o administrativas en las que pueden incurrir.

En el caso de que la agencia ejerza actividades de intermediación laboral sin haber presentado previamente la Declaración Responsable, habrá incurrido en una **infracción muy grave**³⁵.

Asimismo en el desarrollo de sus actividades, estas agencias deben **hacer constar su condición de agencia de colocación** y deben **poner el número que se les ha asignado** en todos los lugares en los que figure su nombre, así como en documentos, páginas web, carteles de identificación folletos etc.³⁶

Cuando acudas a una agencia, tanto si te acercas a uno de sus centros como si se trata de un portal digital (web), asegúrate de que haya efectuado dicha declaración responsable. Como ya hemos dicho, las agencias que han efectuado esta declaración, exponen el número que se les ha asignado, de forma visible, en todos los lugares donde figure su nombre.

En este momento hay casi 1.800 agencias de colocación autorizadas. Puedes consultar el listado a través del siguiente [enlace](#)³⁷.

³³ **Artículo 3. Autorización. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Art. 2. Definición de las agencias de colocación**
Artículo 33.2. Agencias de colocación. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo

³⁴ **Artículo 3. Autorización. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Art. 2. Definición de las agencias de colocación**

³⁵ **Art. 16.1.a) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:** “Son infracciones muy graves: a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados”.

La **sanción prevista** en estos casos, se establece en el **art. 40.1.c) del mismo Real Decreto Legislativo:** “Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros”.

³⁶ Documento **“Agencias de Colocación. Obligaciones y Requisitos de actuación. Noviembre 2016”**, publicado por la Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (S.I.S.P.E.).

³⁷ En el mes de junio de 2017, el número de agencias de colocación registradas era de 1.778.

IMPORTANTE

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

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

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

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

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

g. ¿A qué se comprometen con la Declaración Responsable?

Cuando se presenta dicha [Declaración](#), el firmante de la misma **declara que cumple con los requisitos que se exigen para ejercer como una agencia de colocación, y que tiene en su poder la documentación que así lo acredita**. Y dentro de estos requisitos, podemos destacar:

- Que se encuentra al corriente de pago de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, y que la agencia está debidamente constituida e inscrita en el registro correspondiente.
- Que puede contratar con la Administración³⁸.
- Que dispone de solvencia técnica.

Con esto se hace referencia a que la agencia dispone de todos los medios necesarios para desempeñar su actividad de forma adecuada y eficiente: metodología adecuada, material técnico, informático (que le permita acceder al sitio web del Sistema Nacional de Empleo e intercambiar información), que tenga página web etc.

- Que disponga también de centros de trabajo adecuados.

Con espacio y equipación suficiente para llevar a cabo todas las actividades previstas; licencias de apertura (o solicitud de la misma); instalaciones que cumplan la normativa vigente en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales, así como de

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

³⁸ Que no se haya incurrido en alguna de las circunstancias por las que no se puede contratar con la Administración, según lo dispuesto por el [Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público](#).

accesibilidad universal; y tener un horario de apertura al público de los centros de trabajo, al menos de 25 horas a la semana.

- Que el personal disponga de experiencia previa en la ejecución de programas de empleo y/o gestión de recursos humanos.

Así se exige una experiencia mínima de 1 año, bien de la entidad que presente la declaración, bien de los promotores, o bien de, al menos el 50% del personal técnico. Y en el caso de las empresas de recolocación, también se exige una experiencia mínima de un año, en actividades de recolocación de personas trabajadoras (excedentes de procesos de reestructuraciones empresariales), en los mismos términos que para las agencias de colocación.

Y además, en la [Declaración Responsable](#), se comprometen a:

- La gratuidad de **todos sus servicios** para las personas trabajadoras, incluidos aquellos relacionados con la búsqueda de empleo, y cualquier otro que pueda estar subvencionado con fondos públicos.
- El principio de **igualdad y no discriminación en el acceso al empleo**.
- Disponer en cada uno de los centros de **personal suficiente** para atender adecuadamente a los usuarios/as³⁹.
- Garantizar la aplicación de la normativa referente a la **protección de datos de carácter personal**, en el tratamiento de los datos de los/as usuarios/as.
- **Cumplir con todas las obligaciones y mantener los requisitos exigidos** a las agencias de colocación, mientras ejerzan su actividad. En cuanto a la normativa que establece dichas obligaciones, se comprometen a respetar:
 1. [El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#) (Ley de Empleo 2015).
 2. [El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#).
 3. El documento [“Agencias de Colocación. Obligaciones y Requisitos de actuación. Noviembre 2016”](#), que publica la Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (S.I.S.P.E.).

³⁹ Como mínimo se exige que cuente con dos personas. Y de estas, al menos el 50% deben ser titulados universitarios medios o superiores, o grado equivalente; y al menos el 50% deberán contar con una experiencia previa, al menos, de 6 meses en programas de empleo y/o gestión de recursos humanos.

IMPORTANTE

Tanto las agencias de colocación que realizan sus actividades de forma autónoma, como aquellas que son entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, **deben ser GRATUITAS para los/as trabajadores/as**, por lo tanto no les podrán cobrar por los servicios de intermediación laboral ni por cualquier otra actividad de búsqueda de empleo.

Y cuando las agencias de colocación sean entidades colaboradoras, al haber suscrito el correspondiente convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo, **tendrán la obligación de ser GRATUITAS tanto para los/as trabajadores/as como para los empleadores.**

h. ¿Cuáles son las obligaciones de una agencia de colocación?

Podemos diferenciar entre una serie de **obligaciones generales**, que tienen que cumplir todas las agencias de colocación, y unas **obligaciones más específicas**, que corresponden a aquellas agencias que son entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. El hecho de firmar un Convenio de Colaboración, y por lo tanto, recibir financiación de un organismo público por las acciones de intermediación, conlleva unas obligaciones adicionales que las entidades beneficiarias tienen que cumplir.

Obligaciones generales para TODAS las agencias de colocación⁴⁰. Podemos destacar por su importancia:

1. **Haber presentado previamente la Declaración Responsable**, en el Servicio Público de Empleo correspondiente⁴¹.
En todas sus actuaciones como agencia de colocación, al lado de su nombre, deberá hacer constar el nº que se le haya designado tras realizar la declaración responsable.
2. **Mantener los requisitos y condiciones exigidos** al inicio, durante todo el tiempo en que preste sus servicios.
3. Garantizar **la gratuidad** a todos los trabajadores y trabajadoras, de todos sus servicios (tanto de búsqueda de empleo como de aquellos relacionados con dicha búsqueda, como puede ser la orientación e información profesional, e incluido cualquier otro servicio subvencionado con fondos públicos, como por ejemplo la formación).
4. La obligación de garantizar **el principio de igualdad y no discriminación** (directa o indirecta) en el acceso al empleo, por motivos de origen, incluido el racial o étnico,

⁴⁰ [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Art. 5. Obligaciones de las agencias de colocación](#)

⁴¹ Si va a desarrollar sus actividades de intermediación laboral mediante centros ubicados en varias Comunidades Autónomas, o la casación de las ofertas de empleo con las demandas, se realiza utilizando sólo medios electrónicos, entonces la autorización se solicitará al Servicio de Empleo Público ESTATAL. Si las actividades se van a desarrollar en centros establecidos en una única Comunidad Autónoma, entonces se dirigirán al Servicio de Empleo Público correspondiente en esa Comunidad Autónoma, y si posteriormente desean prestar sus servicios en otras CCAA, tendrán que solicitar una AMPLIACIÓN de la AUTORIZACIÓN que ya tenían.

sexo, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, condición social, lengua dentro del Estado español, o vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa⁴².

5. Garantizar **el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos personales**, y respetando por tanto la normativa al respecto⁴³.
6. **Cumplir con la normativa vigente** en materia laboral y de Seguridad Social.
7. Velar por la **correcta relación** entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.
8. Cumplir con las normas sobre **accesibilidad universal** de las personas con discapacidad.

Y además:

9. Hacer constar su condición de agencia de colocación, y el número que se le haya asignado, en aquellas actividades que lleve a cabo como tal agencia, y en todo lugar donde figure su nombre, carteles de identificación, documento, web, medios telemáticos, anuncios etc.
10. Disponer de una página web en la que quede claramente identificada la agencia de colocación con su número asignado.
11. En el supuesto de las Empresas de Trabajo Temporal que también lleven a cabo actividades de agencias de colocación, informar expresamente si su actuación es como ETT o como agencia de colocación.
12. Estar sujetas a las actuaciones de control e inspección que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como otros órganos de control.
13. No subcontratar con terceros las actividades para las que se concedió la autorización (salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas)⁴⁴.
14. Cumplir las indicaciones que establezca el Servicio Público de Empleo.
15. Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas integrantes de los colectivos prioritarios⁴⁵.

⁴² Redacción de los motivos de discriminación, tal y como establece el **art. 17.1** del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#). Ver también el **art. 34. Principios básicos de la intermediación laboral**, del Real [Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo](#).

⁴³ [Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal](#), y su Reglamento de Desarrollo: [Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la L.O. 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal](#)

⁴⁴ La posibilidad de subcontratar las actividades a otras agencias de colocación, fue introducida por la [Disposición Final Segunda de la Ley 1/2014 de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico. Modificación del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.](#)

“La letra f) del artículo 5 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, queda modificada como sigue:

«f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.»

⁴⁵ [Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Art. 30. Colectivos prioritarios. 1.](#) “El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la

16. Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.
17. Presentar una Memoria anual de las actividades desarrolladas.
18. Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia.
19. Prestar servicio a cualquier persona con independencia de su residencia, pudiendo gestionar ofertas y demandas de trabajo en todo el territorio español.
20. Recabar el consentimiento de las personas atendidas, para el tratamiento de sus datos de carácter personal.
21. Disponer de espacios físicos suficientes, identificados y diferenciados, para llevar a cabo sus actividades (al menos: información y espera, atención individualizada, y para atención grupal) con un horario de atención al público de 25 horas semanales como mínimo.
22. Disponer de personal suficiente para atender adecuadamente a los usuarios/as.
23. Mantener un sistema informático compatible con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (S.I.S.P.E.), que permita acceder al espacio telemático común.
24. Remitir mensualmente al S.I.S.P.E. la información sobre su actividad como agencia de colocación. De no hacerlo, se entenderá como falta de actividad de la agencia. Durante el primer trimestre de cada año, deberá enviar al S.I.S.P.E. la información de su actividad en el año anterior.
25. Presentar anualmente, dentro del primer trimestre del año, una memoria anual de las actividades llevadas a cabo en el ejercicio anterior.
26. A petición de las personas usuarias de sus servicios, deberá emitir un certificado en el que conste el nombre de la agencia de colocación, su número de agencia, el nombre y DNI/NIE de la persona atendida, así como la fecha de inscripción de la misma en la Agencia de colocación.

Si se incumple alguna de estas obligaciones por parte de la agencia de colocación, esto podrá desembocar en la apertura de **un procedimiento administrativo que conlleve la *declaración de imposibilidad de continuar con la actividad de la agencia de colocación***⁴⁶. También da lugar a esta declaración, la *“inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a la declaración responsable, descubierta tras su presentación”*, así como la *“renuncia o cierre de la totalidad de los centros de trabajo”*.

Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas”.

⁴⁶ Documento [“Agencias de Colocación. Obligaciones y Requisitos de actuación. Noviembre 2016”](#), publicado por la Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (S.I.S.P.E.).

Aquellas agencias de colocación que además hayan firmado un Convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo, tendrán que cumplir con las obligaciones anteriores, y además tendrán que ejecutar sus actividades cumpliendo lo que se especifique en el correspondiente Convenio de colaboración.

Obligaciones específicas para las Agencias de Colocación que son Entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo (SPE)⁴⁷:

1. Garantizar **la gratuidad** de sus servicios también **a los empleadores**.
2. **Informar a los Servicios Públicos de Empleo sobre todas las incidencias, relacionadas con las obligaciones⁴⁸** que tienen los/as trabajadores/as, solicitantes y beneficiarios/as

⁴⁷ [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Art. 17. Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras](#)

⁴⁸ [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 299. Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:](#)

“Son **obligaciones** de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

- a) **Cotizar** por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
- b) **Proporcionar la documentación e información** que reglamentariamente se determinen **a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones** y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.
Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, este estará obligado a proporcionar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.
- c) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del **compromiso de actividad** en los términos establecidos en el artículo 41 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- d) **Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas** en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.
- e) **Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad** que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.
Los beneficiarios de prestaciones acreditarán ante al Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. **La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.**
Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.
- f) **Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales**, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y **aceptar la colocación adecuada** que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.
- g) **Devolver a los servicios públicos de empleo**, o, en su caso, a las **agencias de colocación** cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, **el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo** facilitadas por los mismos.
- h) **Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo** cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.
- i) **Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas”.**

de prestaciones por desempleo, con el objetivo de que dichos Servicios Públicos de Empleo puedan valorar los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de estas incidencias y adopten las medidas que procedan (las correspondientes sanciones).

3. **No financiarse exclusivamente con fondos públicos**, por eso, si la agencia de colocación es una entidad con ánimo de lucro, al menos un 40% de su actividad deberá financiarse con otros fondos que no provengan de los SPE, un porcentaje que desciende al 10% de su actividad, si se trata de una entidad sin ánimo de lucro.
En caso de no cumplir con estos porcentajes de actividad mínimos, *“una vez transcurridos los primeros seis meses de vigencia del convenio de colaboración y, con posterioridad, anualmente. El incumplimiento de esta obligación será causa de extinción del convenio”*.
4. **Suministrar toda la información que se establezca en el Convenio de colaboración**, y en el formato requerido (por ejemplo, las personas atendidas, sus perfiles, las ofertas de empleo etc.).
5. Realizar sus actividades **en los términos y condiciones establecidos en el convenio**.
6. Permitir y colaborar en todas las **acciones de seguimiento y evaluación** que efectúe el SPE, de las actuaciones objeto del convenio de colaboración⁴⁹.

V. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN COMO ENTIDADES COLABORADORAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.

La *“colaboración público-privada en la intermediación laboral”*, a la que se da luz verde con la reforma llevada a cabo en el año 2010, cuando se adoptó el [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#), alcanzó su mayor impulso con la adopción del [Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con los servicios públicos de empleo en la inserción en el mercado laboral de las personas desempleadas](#) (aprobado en la reunión del [Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013](#)⁵⁰) y

⁴⁹ [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#). **Artículo 20. Seguimiento y evaluación específicos:**

“Las agencias de colocación facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, para evaluar el resultado de las acciones convenidas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo realizarán cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo.

*Los servicios públicos de empleo realizarán actividades de fiscalización y control respecto de las agencias que actúen como entidades colaboradoras de los mismos. En concreto, comprobarán que cumplen los porcentajes de actividad contemplados en el artículo 17.f), una vez transcurridos los primeros seis meses de vigencia del convenio de colaboración y, con posterioridad, anualmente. **El incumplimiento de esta obligación será causa de extinción del convenio”**.*

⁵⁰ [APROBADO EL ACUERDO MARCO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CON LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN](#)

“El Consejo de Ministros ha aprobado el Acuerdo Marco que tiene por objeto complementar la intermediación de los servicios públicos de empleo en el mercado laboral mediante un sistema de colaboración público-privada con las agencias de colocación.

Este Acuerdo Marco implica el establecimiento de una base homogénea de condiciones técnicas y económicas para la colaboración con las agencias, lo que supone el conjunto de reglas básicas comunes que priman la eficiencia y

su [pliego de condiciones administrativas particulares](#), por el que se procedió a seleccionar aquellas agencias privadas de colocación que podrían colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal y con los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, que se hubieran adherido a este Acuerdo Marco.

Ante el anuncio de licitación ([BOE de 13 de agosto de 2013](#)), de este **“Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con servicios públicos de empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas”**, se presentaron 204 agencias de colocación, de las cuales el Servicio Público de Empleo Estatal, admitió a 134 y 70 fueron excluidas.

A este Acuerdo Marco, que contaba con un presupuesto total de 200 millones de euros durante su duración (dos años prorrogables por otros dos), se adherieron, en un primer momento, 14 Comunidades Autónomas: Aragón, Asturias, Islas Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, la Región de Murcia, la Comunidad Valenciana y la Comunidad Foral de Navarra.

Las agencias de colocación seleccionadas, cuya relación se encuentra recogida en el [BOE del 24 de junio de 2014](#)⁵¹ (en aquel momento, 80 agencias en total) necesitaron acreditar una serie de requisitos como *“solventía económica, financiera y técnica o profesional”*, para convertirse en colaboradoras, y comenzaron a realizar las actividades de intermediación laboral, a mediados del año 2014. Puedes consultar el listado de agencias de colocación seleccionadas, a través del siguiente enlace: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/06/24/pdfs/BOE-B-2014-22605.pdf>

Además, en el ANEXO I te facilitamos el listado actualizado, a 31 de agosto de 2017, de las agencias de colocación que son entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.

eficacia en la inserción laboral, a las que se deberán ajustar los contratos que, sobre esta base, realicen los Servicios Públicos de Empleo.

Elementos destacados. *Tres son los elementos destacados del diseño del modelo de colaboración público-privada en intermediación laboral:*

Eficiencia en la selección de las agencias, dotando de un peso importante (60 por 100) a la oferta de precio que para cada uno de los colectivos identificados proponga la agencia de colocación.

Se primará la eficacia en los servicios prestados con retribuciones basadas en resultados, medidos en términos de empleo mantenido en el tiempo: mínimo de seis meses, con incentivos adicionales por duraciones superiores.

Primacía de la evaluación y el seguimiento, para identificar posibles vías de mejora de los servicios de intermediación.

El esquema concreto y las cuantías se determinarán en los contratos específicos, con lo que se permite un margen de flexibilidad en atención a las circunstancias especiales de los colectivos, sectores o territorios donde se realicen.

Se prevé destinar a la contratación basada en el Acuerdo Marco un total de doscientos millones de euros durante su duración (dos años, prorrogables hasta otros dos) para el conjunto de contratos celebrados por los Servicios Públicos. En cualquier caso, el Acuerdo Marco como tal no comporta compromiso de gasto, que se derivará de los propios contratos.

Catorce Comunidades Autónomas. *Este Acuerdo Marco cuenta con el respaldo de las Comunidades Autónomas, catorce de las cuales han formalizado su voluntad de participación, mediante la firma de los correspondientes convenios, tal y como se puso de manifiesto en la pasada Conferencia Sectorial del 24 de julio. Estas Comunidades son: Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, la Región de Murcia, la Comunitat Valenciana y la Comunidad Foral de Navarra”.*

⁵¹ SEPE. **Agencias de colocación. Definición y actuación:**

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/agencias_colocacion.html

Convertirse en una **agencia de colocación colaboradora**, supone que dichas agencias se comprometen a llevar a cabo actividades de inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas que les designen los SPE, desde un punto de vista integral, lo que se conoce como *“itinerarios integrales de inserción laboral”*, y por la realización de estas actividades, van a ser remuneradas directamente por los Servicios Públicos de Empleo.

Esto significa que realizarán actuaciones de:

- orientación,
- formación,
- intermediación,
- ayuda en la búsqueda de empleo,
- captación de ofertas de trabajo,
- promoción de candidatos,

Y cualquier otra que sea necesaria para alcanzar el objetivo: **la inserción laboral efectiva de la persona desempleada.**

Al ser remuneradas por los Servicios Públicos de Empleo, estas agencias colaboradoras, **NO PUEDEN COBRAR ninguna cantidad por sus servicios ni a las personas desempleadas ni a las empresas.**

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

¿Cuándo se considera que una persona se ha insertado laboralmente?

A los efectos del seguimiento y la evaluación de los resultados de las actuaciones de las agencias privadas de colocación, en el marco de este Acuerdo y de los Convenios de Colaboración que suscriban después con los SPE, se considera que **una persona desempleada se ha insertado en el mercado de empleo gracias a los servicios de estas agencias de colocación, cuando haya firmado un contrato de trabajo, a tiempo completo, y mantenido dicha relación laboral, por un periodo de tiempo de, al menos, 6 meses en un periodo de 8 meses.**

Y en el supuesto de que el **contrato sea fijo-discontinuo**, la duración de la relación laboral, deberá ser equivalente al menos a 6 meses, en el periodo de un año.

¿Es legal que la agencia de colocación facilite al SPE la información que yo le cuento de forma privada? ¿No me protege la ley de protección de datos?

Las agencias de colocación que han firmado un Convenio de Colaboración con el Servicio Público de Empleo, son entidades colaboradoras y como tales, no solo es legal que transmitan al SPE toda la información relevante sobre tus obligaciones como persona trabajadora, y/o solicitante o beneficiario/a de prestaciones de desempleo, sino que además **ES SU OBLIGACIÓN**.

El [Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación](#), en su art. 17. [Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras](#), establece que:

“Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, además de cumplir con las obligaciones del artículo 5, deberán desarrollar su actividad con sujeción a lo establecido en el convenio de colaboración, estando obligadas específicamente a:

.....

b) Comunicar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo, previstas en el [artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#)⁵². Tal comunicación se realizará a los efectos de la valoración, por parte de los servicios públicos de empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que, en su caso, procedan”.

Y además el [artículo 14.1.a\) del mismo Real Decreto](#), establece que:

“Extinción de la autorización.

1. La autorización podrá extinguirse:

a. Por incumplimiento por parte de la agencia de colocación de cualquiera de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente establecidos”.

Por lo tanto, toda **la información que facilites a la agencia de colocación, se transmitirá al Servicio Público de Empleo**, en el marco del deber de colaboración que tiene la agencia de colocación colaboradora, con el objetivo de que el SPE pueda valorar si estas incumpliendo alguna de tus obligaciones como demandante de empleo y/o beneficiario de prestaciones de desempleo.

⁵² Recomendación elaborada y publicada antes de la reforma de la Ley General de la Seguridad Social. Ahora es el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 299. Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo](#)

IMPORTANTE

No olvides que ante una agencia de colocación que sea una entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo, **se te aplicara la misma normativa en cuanto a obligaciones y sanciones como trabajador/a, solicitante y/o beneficiario/a de prestaciones por desempleo**, de nivel contributivo o asistencial, o si eres autónomo, como solicitante o beneficiario/a de la prestación por cese de actividad; que si se tratara del propio Servicio Público de Empleo.

Si te encuentras en situación legal de desempleo, inscrito por tanto en el Servicio Público de Empleo y especialmente si has solicitado o estas cobrando alguna prestación o subsidio de desempleo, tienes que responder y acudir a los requerimientos que puedas recibir de una agencia de colocación, ya que de no hacerlo, si se trata de una agencia de colocación con la consideración de entidad colaboradora de los SPE, se te aplicaran las mismas sanciones que si se tratará de llamamientos de tu oficina del SPE.

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

Por tanto te recordamos la necesidad de cumplir con el compromiso de actividad, y sobre todo de **que no efectúes salidas al extranjero sin comunicarlo previamente y solicitar autorización del Servicio Público de Empleo.**

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

VI. LOS VIAJES AL EXTRANJERO DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO

Los traslados al extranjero mientras se está cobrando una prestación, subsidio etc. por desempleo, si no lo has **COMUNICADO PREVIAMENTE** a tu Oficina de Empleo **Y HAS SIDO AUTORIZADO**, suponen una infracción y serás sancionado: se extinguirá la prestación que puedas estar cobrando y tendrás que devolver las cuantías que hayas percibido indebidamente.

Si estas cobrando una prestación por desempleo y **quieres trasladar tu residencia al extranjero debes saber que**⁵³:

- Si este traslado va a ser por un periodo continuado, de **menos de 12 meses, para buscar o realizar allí un trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional**, tienes la obligación de COMUNICARLO PREVIAMENTE al Servicio Público

⁵³ [“Me traslado al extranjero”- SEPE-](#)

de Empleo Estatal para que este te AUTORICE la salida, y solicitar la baja en el cobro de la prestación, que se **suspenderá** mientras estés fuera de España.

Una vez autorizado, se te habrá dado de baja como demandante de empleo y se suspenderá el abono de tu prestación por desempleo hasta que vuelvas, momento en el que tendrás como **plazo los 15 días siguientes a tu regreso**, para inscribirte como demandante de empleo y solicitar su reanudación. Será imprescindible que no hayas estado fuera más de 12 meses y que **acredites el motivo de tu salida**:

- Si has salido para buscar empleo: tendrás que aportar cualquier documento que acredite la búsqueda de empleo, incluyendo el certificado de haber estado inscrito en los servicios de empleo del país correspondiente.
- Si ha sido porque ibas a trabajar a un país extranjero: cuando vuelvas deberás presentar el formulario U1⁵⁴ o, en su caso, el antiguo E-301, cumplimentado por el organismo competente del país de la UE/EEE/Suiza, si has trabajado en estos países; o los certificados expedidos por las áreas y dependencias provinciales correspondientes de las Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno que corresponda, si la colocación tuvo lugar en países fuera del ámbito de la UE/EEE/Suiza.
- Si la salida fue por perfeccionamiento profesional o cooperación internacional: deberás presentar un certificado del centro oficial de formación o certificado de la organización de cooperación internacional con la que has colaborado.

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

Si eres **nacional extracomunitario**, también puedes acogerte a esta posibilidad, pero **solo si acreditas que puedes inscribirte en los servicios públicos de empleo del Estado miembro al que te desplaces y que puedes trabajar legalmente en él**, mediante la correspondiente autorización de residencia o trabajo. Y además tienes que tener en cuenta que **no** podrás “exportar la prestación”, cuando te desplaces a buscar empleo a Dinamarca, Suiza, Islandia, Noruega y Liechtenstein, y si el traslado ha sido al Reino Unido, sólo podrás exportarla por 3 meses, sin posibilidad de prórroga.

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

- Llevar inscrito en España, como demandante de empleo, al menos 4 semanas.

⁵⁴ El formulario U1 (antes E301) es el documento en el que se certifican los periodos de cotización que un trabajador/a tiene acumulados en los países de la Unión Europea y Espacio Económico Europeo (los 28 países de la UE más Islandia, Liechtenstein y Noruega) y Suiza. Todos estos periodos se van a totalizar para el cálculo de las prestaciones por desempleo.

- Solicitar la autorización de desplazamiento ante el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Solicitar al Servicio Público de Empleo el formulario U2, mediante el cual pides autorización para seguir percibiendo tu prestación por desempleo mientras buscas trabajo en otro Estado miembro de la Unión Europea. Luego tendrás que presentarlo al servicio nacional de empleo del país donde buscas trabajo.
- Inscribirte como demandante de empleo en el Estado miembro al que te trasladas, en los 7 días posteriores a tu baja en el Servicio Público de Empleo español.
- Aceptar todos los controles que exijan, en dicho Estado miembro, a los beneficiarios de prestaciones por desempleo, como si fuera ese país quien te pagara la prestación.

Si quieres mantener tu derecho a las prestaciones de desempleo, debes regresar a España antes o el mismo día en que expira tu derecho.

Y NO OLVIDES QUE:

Si te trasladas al extranjero sin comunicarlo, sin estar autorizado o por un periodo superior a los 12 meses, **la prestación se extingue** y además tendrás **que reintegrar** las cantidades percibidas indebidamente.

También tendrás que justificar el motivo de su salida, que debe ser laboral.

Otros supuestos de posibles salidas al extranjero son:

- Si va a tratarse de una estancia en el extranjero por un período, continuado o no, **superior a 15 días y como máximo, de hasta 90 días naturales dentro de cada año natural**, la prestación se suspenderá siempre que se haya COMUNICADO PREVIAMENTE al Servicio Público de Empleo Estatal y haya sido AUTORIZADA por éste. En este caso no se te exige que justifiques el motivo de tu salida, y pueden darse varias salidas en un año, siempre que el total de todos los días que pases en el extranjero, sea más de 15 y no exceda de los 90 días naturales. Pero en este caso sí que deberás comunicar y tener autorización para cada uno de los viajes.

Y NO OLVIDES QUE:

Si no realizas la comunicación al Servicio Público de Empleo, y éste lo detecta mediante el control del pasaporte, serás sancionado. Si has cobrado al menos una mensualidad completa tras la salida de España, se considerara que la has percibido de forma indebida, y es una infracción que conlleva la extinción de la prestación y la devolución de las cantidades que has percibido de forma indebida.

- **Salidas ocasionales al extranjero por motivos diversos, y que no exceden del total de 15 días naturales en un año**, entonces no tendrás que justificar el motivo del viaje, seguirás cobrando la prestación pero **DEBES COMUNICAR** la salida al Servicio Público de Empleo.

Estas mismas reglas se aplican en el caso de los subsidios por desempleo.

Puedes obtener más información al respecto, en la página [web del Servicio Público de Empleo \(SEPE\)](#)⁵⁵.

IMPORTANTE

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

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

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

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

VII. PRECAUCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Si eres una persona desempleada que está buscando activamente trabajo y el Servicio Público de Empleo te ha enviado a una agencia de colocación que es una entidad colaboradora, o bien has acudido por propia voluntad propia a una agencia como una opción más en tu búsqueda (sobre todo en este último supuesto), es recomendable que tengas en cuenta una serie de recomendaciones para no ser víctima de estafas o de explotación laboral.

En estos últimos años se ha producido una gran proliferación de organizaciones con “bolsas de trabajo”, portales web de empleo, agencias de colocación etc. que realizan actividades de intermediación laboral. Pero en algunos casos puede ser que no cumplan con las exigencias legales para ejercer como agentes de intermediación laboral, o pueden encubrir estafas, o en

⁵⁵ [Folleto del SEPE. Protección por desempleo: desplazamientos al extranjero. Trabajadores extranjeros](#)
Formulario de [Comunicación salida/traslado al extranjero](#).

el peor de los casos, redes de captación de personas para la trata de seres humanos con fines de explotación, laboral o sexual.

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

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

Por todo ello, estas son unas **recomendaciones o cautelas básicas** a seguir, en relación con la búsqueda de empleo a través de agencias de colocación:

1. **Comprueba que la Agencia de colocación a la que te diriges, está en el siguiente listado de agencias acreditadas por el Servicio Público de Empleo:** https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?mo=inicio

A la agencia de colocación que haya efectuado la obligatoria Declaración Responsable previa ante el Servicio Público de Empleo (SPE), se le habrá asignado un número que debe aparecer siempre al lado del nombre de la agencia, y en todos los sitios en que aparezca (páginas web, carteles, documentos, anuncios etc.).

2. **Busca trabajo solo en agencias de colocación que han efectuado la Declaración Responsable**, y ten en cuenta que no en todos los Estados miembros de la UE, la reglamentación es tan rigurosa como en España.
3. **No pueden cobrarte por sus servicios**. Y esto incluye tanto a los servicios de intermediación laboral como a cualquier otra actividad de búsqueda de empleo (orientación e información profesional). También serán gratuitos cualquier otro tipo de servicios para los que la agencia de colocación reciba financiación pública, como por ejemplo, cursos de formación profesional.

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

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

Y si tienes dudas al respecto, puedes asesorarte en la sede de UGT más cercana a tu lugar de residencia⁵⁶.

5. Cuando te pidan el consentimiento por escrito al tratamiento de tus datos personales, **asegúrate de que los fines para los que autorizas dicho tratamiento, son exclusivamente los relacionados con tu inserción laboral.**
6. **Busca y lee con atención el apartado de “Términos y condiciones” o “aviso legal”** que suelen tener en sus páginas web las empresas, las agencias de colocación, etc. para comprobar que no haya cláusulas abusivas. En caso de duda, consulta con profesionales, como organizaciones sindicales, de consumidores etc.

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

Debes estar atento a los INDICIOS⁵⁷ que pueden indicarte que estas ante una oferta falsa de trabajo:

- i. Ofrecen remuneraciones altas, con respecto al salario medio del mercado laboral, y no hay apenas datos del tipo y de las condiciones laborales del empleo.
- ii. El trabajo ofertado se encuentra además en el extranjero.
- iii. Exigen un pago previo antes de la contratación, con la excusa de la tramitación de los “papeles”, del contrato de trabajo, comprar materiales para realizar el trabajo, pago de tasas etc.; y más aún si para el pago utilizan cauces que no dejan rastros de las transacciones que se realizan.

No adelantes nunca dinero.

- iv. El trabajo ofertado además se encuentra en el extranjero.
- v. No facilitan datos de la empresa, ni puedes contactarla directamente, y los datos de contacto son teléfonos móviles o una dirección de correo electrónico, para lo que suelen utilizar dominios generalistas (*Hotmail, Gmail, Yahoo, etc.*).
- vi. Si el trabajo es en el extranjero y no te facilitan información sobre el alojamiento y la manutención.
- vii. Si la oferta de empleo te genera dudas, investiga a la empresa en internet a través de buscadores, con el nombre de la empresa y palabras clave como “fraude, “engaño” o “queja” (también en inglés: “scam”, “review” o “complaint”),

⁵⁶ Sedes de UGT: <http://www.ugt.es/ugt/SitePages/listado.aspx>

⁵⁷ Guardia Civil, “Para no ser víctima de estafa”.

Portal de Empleo de la Consejería del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el Reino Unido, “Atención sobre posibles FRAUDES en las Ofertas de Empleo a través de la red”

Comisión Federal de Comercio (Estado Unidos). Información para consumidores. “Estafas de Empleo”

para ver si hay comentarios sobre ella o artículos de prensa etc., y busca su dirección en Google Maps.

Aunque es muy probable que las empresas fraudulentas, una vez que han engañado a unas cuantas personas, desaparezcan y creen nuevas empresas para conseguir nuevas víctimas.

Y en el caso de que se trate de ofertas de empleo bajo el nombre de una empresa conocida, puedes llamar directamente a esa empresa y preguntar si está ofertando puestos de trabajo, y si lo está haciendo a través de la agencia de colocación en cuestión.

IMPORTANTE

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

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

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

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

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

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

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

VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. **Comisión Federal de Comercio (Estado Unidos).** Información para consumidores.

“Estafas de Empleo”

<https://www.consumidor.ftc.gov/articulos/s0243-estafas-de-empleo>

2. **Guardia Civil -Web-**

“Para no ser víctima de estafa”

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

3. **Portal de Empleo de la Consejería del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el Reino Unido**

“Atención sobre posibles FRAUDES en las Ofertas de Empleo a través de la red”

http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/reinounido/portalempleo/es/informacion/antes_de_salir/Fraude.htm

4. **Servicio de Empleo Estatal (SEPE):**

Documento: *“Agencias de Colocación. Obligaciones y Requisitos de actuación. Noviembre 2016”*, Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (S.I.S.P.E.).

https://www.sistemanacionalempleo.es/pdf/agencias/SISPE_Obligaciones_de_las_AC_Noviembre_2016.pdf

Folleto:

“Me traslado al extranjero”- SEPE-

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/estoy_cobrando_paro/me_traslado_al_extranjero.html

“Protección por desempleo: desplazamientos al extranjero. Trabajadores extranjeros”

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_prestaciones/cuadr_extranjeros.pdf

Formulario:

Comunicación salida/traslado al extranjero

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/pdf/comunicacion_salida_extranjero.pdf

Glosario:

Intermediación laboral:

<https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=661>

Agencias de colocación. Definición y actuación:

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/agencias_colocacion.html

5. **Sobрино González, Gemma Maria.** “Régimen jurídico de las agencias de colocación”.
Temas Laborales núm. 110/2011. Páginas 43-72
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3711916.pdf>

IX. ANEXO I

Listado actualizado, a 31 de agosto de 2017, de las agencias de colocación que son entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo

**Agencias de Colocación Colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo
Agosto de 2017**

| SPE | Código Convenio | Código Agencia | Nombre de la Agencia |
|-----------------|-----------------|----------------|---|
| Aragón | 02CONV0009 | 020000001 | FUNDACIÓN FEDERICO OZANAM |
| | 02CONV0010 | 020000054 | FUNDACIÓN EL TRANVÍA |
| Balears, Illes | 04CONV0001 | 990000104 | MANPOWER TEAM ETT SAU |
| | 08CONV0004 | UT0000005 | UTE Nacional de Agencias de Colocación Integradas |
| Castilla y León | 08CONV0005 | 080000016 | IBECON 2003, S.L. |
| | 08CONV0006 | UT0000005 | UTE Nacional de Agencias de Colocación Integradas |
| | 09CONV0219 | 090000067 | ESCOLA D'HOSTELERIA PONS, SL |
| | 09CONV0220 | 090000223 | MOTIVACCIO FORMACIO, SL |
| | 09CONV0221 | 090000244 | FET RECURSOS, SL |
| | 09CONV0222 | 090000128 | GENERAL ESTUDIS LLEIDA, SL |
| | 09CONV0223 | 090000093 | INTAC VIC |
| | 09CONV0224 | 090000160 | CEPTA-CONFEDERACIÓ EMPRESARIAL DE LA PROVÍNCIA TARRAGON |
| | 09CONV0225 | 090000083 | GREMI INSTAL·LADORS BAIX LLOBREGAT |
| | 09CONV0226 | 090000222 | VAM FORMACIÓ I ENSENYAMENT PROFESSIONAL, SLU |
| | 09CONV0227 | 090000114 | CEP FRADA |
| | 09CONV0228 | 090000149 | ACADEMIA CEP |
| | 09CONV0229 | 090000045 | EMFO, SL |
| | 09CONV0230 | 090000190 | AEMIFESA |
| | 09CONV0231 | 090000044 | AEFI |
| | 09CONV0232 | 990000198 | FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN |
| | 09CONV0233 | 090000071 | PIMEC |
| | 09CONV0234 | 090000191 | AJUNTAMENT DE LES FRANQUESES DEL VALLÈS |
| | 09CONV0235 | 090000140 | FUNDACIÓ EMI-MANRESA |
| | 09CONV0236 | 090000169 | GRUP PITÀGORA |
| | 09CONV0237 | 090000178 | ISOVERI FORMACIÓ, SL |

| | | |
|------------|------------|--|
| 09CONV0238 | 0900000024 | DRECERA, SCCL |
| 09CONV0239 | 0900000176 | COELL |
| 09CONV0240 | 0900000121 | AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES |
| 09CONV0241 | 0900000182 | FUNDACIÓ JAUME RUBIÓ I RUBIÓ |
| 09CONV0242 | 0900000088 | AJUNTAMENT DE RUBÍ |
| 09CONV0243 | 0900000106 | NEW SCHOOL II, SL |
| 09CONV0244 | 0900000001 | Consultoria RH Àngel Buxó |
| 09CONV0245 | 0900000188 | EPOS SPAIN ETT, SL |
| 09CONV0246 | 0900000163 | GRAN VALLÈS ASSITENCIAL, SL |
| 09CONV0247 | 0900000107 | FUNDACIÓ INTERMEDIA |
| 09CONV0248 | 0900000003 | FUNDACIÓ PRIVADA MERCÈ FONTANILLES |
| 09CONV0249 | 0900000200 | ABAC FORMACIÓ |
| 09CONV0250 | 0900000256 | FUNDACIÓ PRIVADA MARIA AUXILIADORA |
| 09CONV0251 | 0900000134 | AJUNTAMENT DE CALAF |
| 09CONV0252 | 0900000018 | CENTRE DE FORMACIÓ NOVATÈCNICA SL |
| 09CONV0253 | 0900000132 | ILERNA |
| 09CONV0254 | 9900000394 | MEDITEMPUS ETT SA |
| 09CONV0255 | 0900000098 | FORMACIÓ I TREBALL, FUNDACIÓ PRIVADA |
| 09CONV0256 | 9900000104 | MANPOWER TEAM ETT SAU |
| 09CONV0257 | 0900000249 | NOVA DOCENCIA |
| 09CONV0258 | 0900000089 | GRAMEIMPULS, SA |
| 09CONV0259 | 0900000186 | ASSOCIACIÓ EMPLEACATALUNYA |
| 09CONV0260 | 0900000022 | CENTRO DE ESTUDIOS Y SISTEMAS INFORMÁTICOS, SL |
| 09CONV0261 | 0900000012 | CERC@, SCCL |
| 09CONV0262 | 0900000177 | FUNDACIÓ BARBERÀ PROMOCIÓ |
| 09CONV0263 | 0900000058 | FUNDACIÓ UNIVERSITÀRIA MARTÍ L'HUMÀ |
| 09CONV0264 | 0900000218 | INSTITUCIÓ IBARS |
| 09CONV0265 | 0900000185 | CONCATIVA |
| 09CONV0266 | 0900000112 | ESCOLAPIA CATALUNYA |
| 09CONV0267 | 0900000124 | INSTITUT MUNICIPAL D'OCUPACIÓ SALVADOR SEGÚI |
| 09CONV0268 | 0900000131 | ASSOCIACIÓ COMARCAL D'EMPRESARIS DEL BERGUEDÀ |
| 09CONV0269 | 9900000115 | EUROFIRMS ETT, S.L.U. |
| 09CONV0270 | 0900000166 | INFORDISA, SA |

Cataluña

| | | |
|------------|------------|---|
| 09CONV0271 | 9900000099 | Asociación Estudio y Promoción del Bienestar Social |
| 09CONV0272 | 0900000108 | IMDL-Vallsgenera |
| 09CONV0273 | 0900000138 | AGÈNCIA DE DESENVOLUPAMENT DEL BERGUEDÀ |
| 09CONV0274 | 0900000032 | FORMACIÓ PEL DESENVOLUPAMENT PROFESIONAL AULA, SL |
| 09CONV0275 | 0900000090 | CEOP, SL |
| 09CONV0276 | 0900000167 | PROSEC |
| 09CONV0277 | 0900000057 | L'EINA |
| 09CONV0278 | 9900000113 | GRUPO NORTE RECURSOS HUMANOS ETT, SA |
| 09CONV0279 | 0900000195 | TAU FOR&MAR, SCCL |
| 09CONV0280 | 0900000039 | FUNDACIÓ CECOT PERSONA I TREBALL |
| 09CONV0281 | 9900000112 | SAN ROMÁN ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES, S.L. |
| 09CONV0282 | 0900000159 | REGIDORIA DE TREBALL DEL AJUNTAMENT DE CALAFELL |
| 09CONV0283 | 0900000099 | ORGANIGRAMA, SL |
| 09CONV0284 | 0900000154 | DIRECCIÓ DE PROMOCIÓ ECONÒMICA DE L'AJUNTAMENT DE MATAR |
| 09CONV0285 | 0900000175 | VIP'S TUTOR |
| 09CONV0286 | 0900000148 | AGÈNCIA DE COL·LOCACIÓ-CFO AJUNTAMENT DE TORTOSA |
| 09CONV0287 | 0900000109 | FOMENT DE TERRASSA, SA |
| 09CONV0288 | 0900000085 | ASPID |
| 09CONV0289 | 0900000133 | SLO CIO CAL GALLIFA |
| 09CONV0291 | 0900000076 | SERVEI MUNICIPAL D'Ocupació i Empresa |
| 09CONV0292 | 9900000013 | ACCION LABORAL |
| 09CONV0293 | 0900000208 | CENTRE D'ESTUDIS JOAN MIRÓ |
| 09CONV0294 | 0900000147 | BRITISH CENTRE FORMACIÓ ACADÈMICA SLL |
| 09CONV0295 | 0900000243 | AJUNTAMENT DE CARDONA |
| 09CONV0296 | 9900000017 | GRI-GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL |
| 09CONV0297 | 0900000135 | PROYECTOS INFORMATICOS CERO, SL |
| 09CONV0298 | 0900000082 | ASSOCIACIÓ REINTEGRA |

| | | |
|------------|------------|---|
| 09CONV0299 | 0900000145 | AJUNTAMENT DE SANT CUGAT DEL VALLÈS |
| 09CONV0300 | 0900000151 | IVEAEMPA |
| 09CONV0301 | 0900000168 | INLINGUA LLEIDA |
| 09CONV0302 | 0900000228 | L'ESCOLA |
| 09CONV0303 | 0900000164 | MEGASYSTEM |
| 09CONV0304 | 0900000173 | AUCO, ACADÈMIA |
| 09CONV0305 | 0900000236 | AJUNTAMENT DE SOLSONA |
| 09CONV0306 | 0900000155 | FAP (FUNDACIÓ PRIVADA AURIA) |
| 09CONV0307 | 0900000080 | RAL, SCCL |
| 09CONV0308 | 0900000086 | CORDIBAIX |
| 09CONV0309 | 0900000049 | FUNDACIÓ PRIVADA MIFAS |
| 09CONV0310 | 0900000221 | FEDERACIÓ DE PERSONES SORDES DE CATALUNYA-FESOCA |
| 09CONV0311 | 0900000105 | INSTITUT MUNICIPAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT |
| 09CONV0312 | 0900000035 | FUNDACIÓ AMPANS |
| 09CONV0313 | 0900000007 | CENTRE DE FORMACIÓ I PREVENCIÓ |
| 09CONV0314 | 0900000126 | FUNDACIO MAP |
| 09CONV0315 | 0900000092 | ASSOCIACIÓ DE DISMINUÏTS FÍSICS D'OSONA (ADFO) |
| 09CONV0316 | 0900000040 | ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS DE PERS. AMB DISCAP. INTEL-LECT |
| 09CONV0317 | 0900000055 | ASSOCIACIÓ ALBA |
| 09CONV0318 | 0900000216 | FUNDACIÓ GENTIS |
| <hr/> | | |
| 13CONV0005 | 9900000116 | FLEXIPLAN .S.A.EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL |
| 13CONV0006 | 9900000013 | ACCION LABORAL |
| 13CONV0007 | 9900000017 | GRI-GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL |
| 13CONV0008 | 9900000164 | ASOCIACIÓN SALESIANA DE TECNOLOGIA E INNOVACIÓN |
| 13CONV0009 | 9900000112 | SAN ROMÁN ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES, S.L. |
| 13CONV0010 | 9900000104 | MANPOWER TEAM ETT SAU |
| 13CONV0011 | UT00000006 | UTE AGENCIA DE COLOCACION ADALID INMARK |

Madrid, Comunidad de

| | | | |
|-----------------------------|------------|------------|---|
| Murcia, Región de | 14CONV0003 | 9900000112 | SAN ROMÁN ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES, S.L. |
| | | | |
| Navarra, Comunidad Foral de | 15CONV0006 | UT00000008 | UTE 77 INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDIOS EMPRESARIALES SAU |
| | | | |
| | 16CONV0006 | 1600000009 | INSTITUTO EUROPA, S.L. |
| | 16CONV0007 | 1600000060 | Fundación Zeharo Fundazioa |
| País Vasco | 16CONV0008 | 1600000057 | Fundación Novia Salcedo |
| | 16CONV0009 | 1600000007 | FUNDACION TRABAJADORES DE LA SIDERURGIA INTEGRAL |
| | | | |
| | 17CONV0001 | 9900000104 | MANPOWER TEAM ETT SAU |
| Rioja, La | 17CONV0002 | 9900000116 | FLEXIPLAN .S.A.EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL |
| | | | |
| | 99CONV0011 | UT00000006 | UTE AGENCIA DE COLOCACION ADALID INMARK |
| | 99CONV0012 | UT00000004 | INICIATIVAS ORG.DE EMP.SL Y INNOVACION Y OP. EMP.UT |
| | 99CONV0013 | 9900000055 | MASTER CUM LAUDE, S.L. |
| | 99CONV0014 | 9900000112 | SAN ROMÁN ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES, S.L. |
| | 99CONV0015 | 0800000016 | IBECON 2003, S.L. |
| SEPE | 99CONV0016 | UT00000001 | UTE FUNDACIÓN VÉRTICE/INSTIT. ABIERTO FORMAC. INTERACTI |
| | 99CONV0017 | 9900000132 | ADECCO TT SOCIEDAD ANÓNIMA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL |
| | 99CONV0018 | 9900000116 | FLEXIPLAN .S.A.EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL |
| | 99CONV0019 | 9900000164 | ASOCIACIÓN SALESIANA DE TECNOLOGIA E INNOVACIÓN |
| | 99CONV0020 | 9900000104 | MANPOWER TEAM ETT SAU |