



Editorial a cargo de Carolina Serrano Falcón, miembro del Instituto de Migraciones y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada.

Las agencias de colocación en Internet para la contratación de trabajadoras extranjeras. Una realidad inquietante

A principios de este año se publicó (30 de enero de 2023) la siguiente noticia, en “el Periódico de España”, que se titulaba así: “Servicial” y “sin conflictividad laboral”: cómo anuncian las agencias de forma “racista” a empleadas de hogar filipinas. Esta crónica quiere hacer públicas las irregularidades en las que incurren las agencias que se anuncian en Internet para ofrecer servicios a familias que quieran contratar una trabajadora doméstica filipina, asociando a su nacionalidad determinados rasgos de su personalidad, entre otros: “honestidad, lealtad a la familia para la que trabajan, actitud cariñosa y paciente hacia los niños, baja conflictividad laboral y bajo absentismo laboral”. Incluso añaden un año de garantía para quien no quede satisfecho con sus servicios.

Analicemos estos hechos desde un punto de vista legal.

1. Hoy en día, a diferencia de épocas pasadas, está permitida la intermediación privada, incluso con fines lucrativos. Es decir, puede haber agencias de colocación específicas para la contratación de servicio doméstico y que tengan ánimo lucrativo. Así lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concretamente en el Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas núm. 181 de 1997 (ratificado por España el 15 de junio de 1999), la Recomendación 188 del mismo nombre y año, y el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 (recientemente ratificado por España el 28 de febrero de 2023). De igual forma el ordenamiento jurídico español también las reconoce desde el año 2010, desarrolladas en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Tal reconocimiento se mantiene en la actual Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
2. Ahora bien, que estén aceptadas, no significa que cualquiera pueda actuar como una agencia de colocación, bien de forma presencial o por Internet, o que anuncie lo que quiera. En el momento en el que realicen una labor de ajustar ofertas y demandas de trabajo, aunque se hagan llamar de otra forma, tienen que cumplir unos requisitos legales: tienen que emitir una declaración responsable a la autoridad laboral competente, donde se comprometen a realizar una serie de actuaciones (entre otras, acreditar estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, o contar con una solvencia técnica suficiente...). Y, lo que es más importante, estas agencias se comprometen a garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios de intermediación y búsqueda de empleo, así como a garantizar

en su ámbito de actuación el principio de igualdad en el acceso al empleo. Concretamente, por lo que aquí estamos analizando, se comprometen a no establecer discriminaciones por razón de sexo ni de origen racial o étnico.

En el caso de que incumplan estas obligaciones, pueden constituir infracciones muy graves según lo establecido en los artículos 16.1 a) y c) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Estamos hablando, por cada infracción, de sanciones económicas elevadas, pues van desde los 7.501 euros a los 225.018 euros.

Pero, es más, y aunque vaya más allá de la noticia comentada, es necesario también tener en cuenta, que, si se media para contratar a trabajadores sin permiso de trabajo, o se establezca cualquier tipo de agencia de reclutamiento para la contratación de trabajadores que se desplacen al exterior pueden constituir estos hechos infracciones muy graves (artículos 37 y 36 de la LISOS, respectivamente).

En definitiva, hay normativa que prohíbe este tipo de actuaciones y sanciona su incumplimiento. Pero, ¿para qué sirve esta normativa si desde Internet se puede acceder a este tipo de servicios que vulneran derechos y la legalidad vigente? Por este motivo, es muy necesario que no se normalicen este tipo de prácticas. Recordemos que no todo lo que se anuncia en Internet está permitido, aunque la reputación online de este negocio y las valoraciones por parte de los clientes sea excelente.

Considero que tiene que haber un mayor control de este tipo de actuaciones, pues los abusos y discriminaciones en la relación de trabajo pueden empezar en la fase previa a la contratación. Este tipo de agencias, además de tener ánimo lucrativo -siendo legal que cobren a los oferentes de empleo y establezcan cómo y cuánto les cobran- tienen que cumplir unos requisitos legales al constituirse como agencia, y velar por los derechos de las trabajadoras domésticas. Se tendría además que regular específicamente la obligación de las agencias de informar a las trabajadoras y trabajadores domésticos sobre sus derechos en el momento previo al contrato de trabajo, pero también de las condiciones laborales que tendrán.

Por tanto, aprovechando que el Convenio 189 entra en vigor en España el 29 de febrero de 2024, y que además habrá que desarrollar la nueva Ley de Empleo, es un momento muy apropiado para la reflexión y para llevar a cabo una regulación más específica de la realidad inquietante de las agencias de empleo para trabajadoras y trabajadores domésticos.