

Manual IRIS para  
Gobiernos sobre  
Reclutamiento Ético y  
Protección a las Personas  
Trabajadoras Migrantes



2

# APLICACIÓN Y MEJORA DE LOS MARCOS DE CONCESIÓN DE LICENCIAS

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

---

Esta traducción ha sido posible en el marco del Programa Regional sobre Migración de la OIM con el apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos y el financiamiento del Departamento de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC, por sus siglas en inglés).

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones  
17 route des Morillons  
C.P. 17  
1211 Ginebra 19  
Suiza  
Tel.: +41 22 717 9111  
Fax: +41 22 798 6150  
Correo electrónico: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int)  
Sitio web: [www.iom.int](http://www.iom.int)

Esta publicación no ha sido traducida por el Servicio de Traducción de la OIM.

Es una traducción no oficial, del original en inglés, *Chapter 2 - Implementing and improving licensing frameworks. In: IRIS Handbook for Governments on Ethical Recruitment and Migrant Worker Protection.*

Foto de la portada: © OIM 2021

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2023. Capítulo 2. Aplicación y mejora de los marcos de concesión de licencias. En: *Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes*. OIM, Ginebra.

---

ISBN 978-92-9268-626-0 (PDF)

ISBN 978-92-9268-627-7 (impreso)

© OIM 2023



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la [Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).\*

Si desea más información, consulte los [derechos de autor](#) y [las condiciones de utilización](#).

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int).

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

Manual IRIS para  
Gobiernos sobre  
Reclutamiento Ético y  
Protección a las Personas  
Trabajadoras Migrantes



2

# APLICACIÓN Y MEJORA DE LOS MARCOS DE CONCESIÓN DE LICENCIAS



## Agradecimiento

Este capítulo ha sido redactado por Leanne Dixon Perera, bajo la supervisión y dirección de Philip Hunter y con el apoyo del equipo IRIS (con especial agradecimiento a Pawel Szalus), y de varias personas que han contribuido con valiosas aportaciones y conocimientos a lo largo del proceso de redacción. El capítulo se basa en el material de formación dirigido a los gobiernos elaborado por Diana Mrowka, que fue fundamental para la conceptualización del Manual en general y de su contenido. Nuestro más sincero agradecimiento a las siguientes personas, por orden alfabético: Anne Althaus, Lawrence Egulu, Darryl Dixon, Hector Fajardo, Maria Gallotti, Yvonne Ho, Michela Macchiavello, Prajwal Sharma, Jason Theede, Darren Thomas and Vassiliy Yuzhanin.

El Manual IRIS y este capítulo se han beneficiado del excelente apoyo de producción prestado por la Unidad de Publicaciones de la OIM, con especial aprecio a Ramir Recinto por la maquetación y el diseño gráfico.



# Índice

<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Introducción y ámbito de aplicación</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Conocimiento de las normas éticas del reclutamiento</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Solicitud de licencia y evaluación</b> .....	<b>7</b>
¿Quién necesita licencia? .....	7
Proceso de selección .....	8
Elegibilidad .....	9
Criterios personales .....	9
Criterios organizativos .....	11
Criterios negativos .....	12
Requisitos .....	12
Requisitos financieros .....	12
Divulgación .....	14
<b>3 Características y condiciones de la licencia</b> .....	<b>17</b>
Características de la licencia .....	17
Términos y condiciones .....	18
Normas de conducta ética .....	18
Requisitos para registros e informes .....	19
Condiciones especiales .....	20
<b>4 Medidas de responsabilidad</b> .....	<b>21</b>
Supervisión .....	21
Transparencia .....	22
Requisitos para exhibir la licencia .....	22
Registro público .....	23
Clasificación y recompensa .....	24
<b>Anexo</b> .....	<b>27</b>



## Introducción y ámbito de aplicación

Los gobiernos son responsables de crear entornos propicios para el reclutamiento equitativo y ético de personas trabajadoras migrantes. Uno de los instrumentos más eficaces es la **concesión de licencias a los reclutadores privados de fuerza laboral**<sup>1</sup>. La concesión de licencias actúa como mecanismo de control en la industria del reclutamiento, regulando quién puede operar y en qué condiciones. Por consiguiente, trabajar sin licencia es trabajar ilegalmente. Esto supone un fuerte incentivo para que las empresas de reclutamiento cumplan las normas legales para iniciar y mantener su actividad.

Esta publicación ofrece orientación global sobre la aplicación y la mejora de la administración de los marcos de concesión de licencias de reclutamiento. La guía se dirige principalmente a garantizar que los entes reclutadores sean competentes según los principios éticos de reclutamiento y rindan cuentas al respecto, que se apeguen a la ley y a las condiciones que exige una licencia. Se destacan ejemplos de estudios de casos para demostrar las formas prácticas en que los diferentes gobiernos toman medidas concretas al respecto.

En cuanto a su ámbito de aplicación, la guía se refiere en general al reclutamiento laboral privado internacional, sin limitarse a ningún sector específico. Puede aplicarse en los países de origen, tránsito y destino; las orientaciones específicas se indican de otro modo. Está dirigida a personas con cargos públicos en calidad de reguladores e inspectores de entes reclutadores privados en los distintos niveles de la administración (nacional, subnacional) y en todas las carteras pertinentes (por ejemplo, trabajo, inmigración, protección del consumidor, etc.). Dado que las autoridades públicas competentes difieren en todo el mundo, las recomendaciones se dirigen a las “autoridades responsables de la concesión de licencias” en todo el documento para facilitar la referencia. Estas autoridades suelen depender de los ministerios responsables de trabajo y empleo, protección al consumidor o migración.

En particular, esta guía debe considerarse en estrecha relación con otros capítulos del más amplio *Manual IRIS para Gobiernos sobre Reclutamiento Ético y Protección a las Personas Trabajadoras Migrantes* (en adelante, el Manual IRIS). Por ejemplo, el *Capítulo 1: Adopción de un enfoque normativo basado en derechos para el reclutamiento internacional de fuerza laboral*, ofrece orientación sobre la regulación de los entes reclutadores en sentido amplio, sin limitarse a ningún régimen normativo. Este capítulo se centra en las medidas reglamentarias y operativas propias de los modelos de concesión de licencias. Cuando procede, la guía hace referencia a materiales de capacitación complementarios disponibles, como la [Caja de Herramientas de Capacitación de la OIT sobre el Establecimiento de Procesos de Reclutamiento Equitativo](#).

---

<sup>1</sup> A menudo, los términos **registro y licencia** se usan sin distinción o de manera conjunta, dependiendo del sistema normativo. En aras de la claridad y facilidad de referencia, esta guía hace referencia a la “concesión de licencias” para englobar cualquier proceso de adquisición de un certificado que requiera el permiso de la autoridad pública correspondiente antes de prestar servicios de reclutamiento. Por otro lado, el registro se entiende aquí como un proceso distinto que solo implica introducir información empresarial en una lista o registro oficial del gobierno.

El Manual IRIS se basa en *Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: Una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación* un conjunto de 49 recomendaciones prácticas y específicas para los gobiernos sobre el reclutamiento y la protección de las personas trabajadoras migrantes<sup>2</sup>. Las Recomendaciones de Montreal fueron creadas conjuntamente por 100 reguladores de más de 30 países en la Conferencia Mundial sobre la Regulación del Reclutamiento Internacional celebrada en Montreal, Canadá, en junio de 2019. Este capítulo llama la atención sobre las recomendaciones seleccionadas que implican regímenes de concesión de licencias y amplía cada una de ellas proporcionando medidas más detalladas para que los gobiernos las tomen en cuenta.

---

<sup>2</sup> Las Recomendaciones de Montreal también incluyen 6 recomendaciones dirigidas a la OIM y a la comunidad internacional (véase el ámbito político: "Mantenimiento del impulso en materia de regulación") para un total de 55 recomendaciones.



© OIM 2003/Sailendra KHAREL

## 1 Conocimiento de las normas éticas del reclutamiento

A la hora de aplicar un sistema de concesión de licencias para entes reclutadores, las autoridades competentes deben garantizar que las obligaciones de quienes tienen licencias sean accesibles y transparentes. Se debe informar a los posibles licenciatarios de las normas éticas de reclutamiento, entre otros requisitos, y se les debe permitir que se pongan en contacto con personas funcionarias gubernamentales competentes para aclarar cualquier duda antes de que se apruebe su solicitud y comiencen las operaciones legales.

Para ello, las autoridades responsables de la concesión de licencias deben considerar la posibilidad de diseñar **intervenciones de sensibilización** adecuadas para los entes reclutadores, con el fin de garantizar el conocimiento y la comprensión de las normas éticas y las responsabilidades legales pertinentes<sup>3</sup>. Dependiendo de la capacidad técnica y de recursos, esto puede implicar el desarrollo de

<sup>3</sup> Aunque esta guía se centra en las normas éticas del reclutamiento, también cabe señalar que otros requisitos y conocimientos relacionados con el tratamiento de casos, el mantenimiento de registros, la protección de datos, la evaluación de competencias, los contratos y el análisis del mercado laboral pueden incorporarse a las actividades de capacitación o información relevantes.

programas informativos y/o educativos. A la hora de diseñar estos materiales, se anima a las autoridades a tener en cuenta las necesidades de información de los potenciales solicitantes, especialmente en lo que se refiere a las obligaciones de quienes reclutan según la ley y las normas éticas que corresponden.

En cuanto a los enfoques **informativos**, se recomienda encarecidamente a las autoridades que difundan ampliamente **materiales de comunicación** que describan las obligaciones básicas y las prácticas prohibidas en un lenguaje sencillo, a través de manuales, hojas de consejos, vídeos y otros medios accesibles. Dado que las leyes pueden cambiar periódicamente, las autoridades deben asegurarse de que todo el material y las directivas en línea se actualicen con prontitud y de que se informe a las personas titulares de licencias antes de que entren en vigor, por ejemplo, mediante notificaciones automáticas y correo electrónico. Cuando el sector de reclutamiento esté centralizado a través de una asociación representativa, las autoridades pueden considerar la posibilidad de colaborar con dichas asociaciones para transmitir también información actualizada.

Las opciones **educativas** pueden consistir en exigir a las personas solicitantes que asistan a sesiones de capacitación dirigidas por el gobierno, como **seminarios y/o seminarios web** que sigan planes de estudios de reclutamiento ético, o en establecer como obligatorio que los futuros entes reclutadores autorizados y su personal se inscriban en un **curso** impartido por un organismo o institución educativa, profesional o de acreditación designado<sup>4</sup>. Esto también podría implicar la colaboración con organizaciones internacionales que ofrezcan programas de desarrollo de capacidades a los entes reclutadores, como [Programa IRIS de Desarrollo de Capacidades](#). El grado en que las autoridades desean profesionalizar el sector es una consideración clave a la hora de determinar cualquier enfoque de formación.

## Opciones de sensibilización



Materiales de comunicación  
(manuales, hojas de consejos, vídeos)

Sesiones de capacitación  
o talleres de formación en línea o presenciales.



Curso y examen estandarizados

Oficina única de enlace y  
punto de contacto para consultas



<sup>4</sup> Véase el párrafo 14 de la [Recomendación 188](#) de la OIT sobre las agencias de empleo privadas: “Las agencias de empleo privadas deberían contar con personal adecuadamente cualificado y formado”.

## Honduras y Singapur: enfoque de la capacitación de reclutadores

En Honduras, de conformidad con el artículo 35 del *Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos y sus reformas (Acuerdo No. STSS- 141-2015 y acuerdo No. STSS-155-2017)*, las posibles personas reclutadoras deben seguir el Curso de Inducción para Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos antes de que se pueda emitir una licencia.

El [curso en línea](#) está disponible en el sitio web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Abarca varias secciones, entre ellas la normativa para las agencias de empleo privadas, sus obligaciones y conductas prohibidas, y los mecanismos de supervisión pertinentes. También cubre aspectos relevantes del Convenio 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad y remuneración, el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y el Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, así como los artículos relevantes de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad y una presentación sobre orientación laboral. Una vez finalizado el curso, las personas aspirantes deberán llenar un [cuestionario en línea](#) para obtener la certificación del curso.

En Singapur se adopta un enfoque de formación algo más formal. En virtud de la sección 6 de las Normas sobre Agencias de Empleo de 2011 [*Employment Agencies Rules 2011*], quienes solicitan licencias, incluidas las personas titulares de nombramientos cruciales de la agencia de empleo, deben superar con éxito pruebas de aptitud. Esto implica la obtención del Certificado de Intermediarios Laborales (CEI) antes de que se pueda expedir una licencia. El CEI tiene por objeto dotar al personal de la agencia de empleo de conocimientos sobre las leyes y reglamentos pertinentes y se adapta en función del tipo de trabajo (por ejemplo, si hay personas empleadas extranjeras o personas trabajadoras domésticas extranjeras implicadas en colocaciones) y del papel de la persona en la agencia (por ejemplo, titulares de nombramientos clave o personal que realiza servicios de reclutamiento). De este modo se garantiza que las personas licenciatarias comprendan sus obligaciones legales y puedan asesorar a sus clientes sobre derechos y responsabilidades.

Los cursos CEI, a los que los participantes pueden asistir antes de presentarse al examen, son impartidos por proveedores de capacitación autorizados por el gobierno. Los módulos del curso comprenden leyes generales Ley y Reglamento de Agencias de Empleo, Ley de Empleo, Ley de Indemnización por Accidentes Laborales, Ley de Contratos, Ley de Prevención de la Trata de Seres Humanos y otras [*Employment Agencies Act and Rules, Employment Act, Work Injury Compensation Act, Contract Law, Prevention of Human Trafficking Act, and others*], así como leyes pertinentes sobre personas trabajadoras extranjeras y personas trabajadoras domésticas extranjeras Ley de Empleo de Mano de Obra Extranjera y Ley de Inmigración [*Employment of Foreign Manpower Act and Immigration Act*]. Las personas titulares de nombramientos cruciales deben cursar un módulo dedicado a las leyes de organización empresarial y competencia. Una vez finalizado el curso, las personas participantes deben superar la prueba de aptitud pertinente que ofrece un administrador de pruebas aprobado por el gobierno.

Por último, como buena práctica, las autoridades también deberían considerar la posibilidad de establecer un **punto de contacto u oficina de enlace** para animar a posibles solicitantes a ponerse en contacto con la autoridad encargada de conceder las licencias antes de presentar la solicitud. Una oficina de enlace puede proporcionar aclaraciones e identificar de forma proactiva posibles lagunas en la competencia o los requisitos para garantizar que quienes solicitan se preparen e informen bien para comenzar a operar después de que se les conceda la licencia.





© OIM 2018/Visarut SANKHAM

## 2 Solicitud de licencia y evaluación

Una característica fundamental de la concesión de licencias es que requiere de forma proactiva que los posibles licenciatarios presenten una solicitud e información importante a la autoridad competente, que luego se evalúa en función de una serie de criterios. La evaluación informa de si la licencia se expide o no antes de las operaciones legales. Las autoridades encargadas de conceder las licencias de reclutamiento disponen de una serie de criterios y requisitos entre los que elegir; en la práctica mundial, varían mucho. Dado que los principios de reclutamiento ético y protección de las personas trabajadoras migrantes sustentan esta guía, el análisis que sigue hace hincapié en los elementos de la concesión de licencias que refuerzan este propósito.

### ¿Quién necesita licencia?

#### Recomendación de Montreal

8. Todos los interlocutores que se dedican a la contratación, ya se trate de personas o empresas, deberían estar registrados mediante un sistema de registro o licencias.

Se anima a los gobiernos a considerar cómo regular a todos los actores que participan en el proceso de reclutamiento. Como se expone en el Capítulo 1 del Manual IRIS, a la hora de diseñar un marco regulador para los reclutadores privados de fuerza laboral internacional, los gobiernos deben establecer primero las definiciones clave relacionadas con los “servicios de reclutamiento” y los “reclutadores”. Para hacerlo, de particular importancia para las autoridades que conceden las licencias es el **tipo de entidad jurídica**<sup>5</sup> a la que se puede conceder una licencia. La decisión clave es si se trata de **particulares** (personas físicas), empresas o **personas jurídicas** (negocios), o **ambos**.

Algunas autoridades que conceden licencias estipulan que **solo** se puede conceder licencia a una **persona física**. Una de las ventajas de este planteamiento es que protege contra el fenómeno de las agencias “fénix”, en las que personas que anteriormente eran propietarias de una agencia de reclutamiento y a las que se les revocó la licencia pueden solicitar y obtener un permiso nuevo bajo un nombre comercial distinto. Exigir que el titular de una licencia sea una persona física también tiende a abarcar un conjunto más amplio de agentes de reclutamiento, por ejemplo, intermediarios o “subagentes” que, de otro modo, suelen quedar excluidos de la regulación<sup>6</sup>.

Por otra parte, cuando la elegibilidad implique la concesión de una licencia a una **empresa** (incluida la restricción exclusiva a las entidades comerciales), podrán establecerse criterios a nivel organizativo para imponer normas relativas a las capacidades de gestión y comercialización<sup>7</sup>. Para protegerse contra el riesgo de malas prácticas de fénix, las autoridades deben asegurarse de que las personas que ocupan puestos clave en la empresa de reclutamiento (agencia) estén sujetas a criterios personales prescritos y que cada una de ellas sea investigada en consecuencia. Esto puede incluir al director(a), al propietario(a) registrado, al socio general, al gerente y a otros<sup>8</sup>.

## Proceso de selección

El proceso de selección de posibles personas o empresas reclutadoras sirve para respaldar la toma de decisiones informadas sobre la concesión o denegación de licencias. Aunque el proceso de selección puede adoptar diferentes formas, las orientaciones que figuran a continuación se centran en el examen de las pruebas y la información en relación con los criterios de elegibilidad de quienes serán titulares de licencias y los requisitos obligatorios.

Se anima a las autoridades encargadas de conceder las licencias a que elaboren un **formulario de solicitud** diseñado para obtener la información necesaria que verifique los criterios y requisitos de elegibilidad de quienes solicitan. El formulario debe ir acompañado de instrucciones claras, incluidas

<sup>5</sup> Se refiere a la forma jurídica y al tipo de propiedad de la empresa, si procede (por ejemplo, persona física, empresario individual, sociedad colectiva, sociedad anónima u otra entidad empresarial).

<sup>6</sup> La regulación de los intermediarios, por ejemplo, en el marco de un sistema de registro conexo, se examina en la Sección II del Capítulo 1 del Manual IRIS.

<sup>7</sup> En algunas jurisdicciones, se prescriben restricciones legales detalladas sobre el tipo de entidad empresarial o persona jurídica que puede llevar a cabo servicios de reclutamiento. Por ejemplo, una ley puede especificar que solo una empresa registrada con personal específico puede obtener una licencia.

<sup>8</sup> Por ejemplo, el proceso de registro de reclutadores de fuerza de trabajo extranjera en California examina al solicitante y a “cualquiera de los propietarios (propietario único, todos los socios, todos los directivos de la empresa, los miembros de la LLC)”, así como a “las personas identificadas como poseedoras de un interés financiero de la empresa en los últimos 5 años”, en busca de condenas penales, impuestos adeudados e historial de incumplimiento relativo a cualquier licencia, registro o permiso nacional o extranjero (por ejemplo, suspensión, revocación, denegación o acción disciplinaria).

orientaciones sobre los tipos de pruebas y justificantes que deben respaldar la solicitud. Para la autenticación de la identidad, pueden exigirse documentos de identidad válidos y/o datos biométricos.

El proceso de selección debe estar respaldado por un amplio **conjunto de poderes** que las autoridades puedan utilizar. Esto puede incluir la autoridad para investigar el historial y las relaciones comerciales clave de quien solicita; obtener información de otras autoridades gubernamentales para fundamentar las decisiones; y obligar a quien solicita a proporcionar información adicional y responder a preguntas.

Las solicitudes pueden evaluarse mediante la **revisión documental**, la **diligencia debida en línea** (incluida la inteligencia de fuentes abiertas derivada de información disponible públicamente) y **entrevistas personales** y/o **visitas de inspección** a las oficinas. Se exigen **exámenes o cursos** estandarizados, se evalúan las pruebas pertinentes como parte de la revisión documental. El proceso de examen conduce a uno de los siguientes resultados: (a) se concede la licencia con o sin imposición de **condiciones especiales**; (b) se pide más información al solicitante para decidir; o (c) se deniega la licencia. Las autoridades encargadas de conceder las licencias deben estar convencidas de que se han cumplido todos los criterios y requisitos antes de conceder una licencia.

### Recomendación de Montreal

**13.** Los gobiernos deberían optimizar las verificaciones sobre los solicitantes de licencias o registro. Ello podría comprender la realización de verificaciones penales a través de órganos internacionales tales como la Interpol y/o el requisito de que los solicitantes y los titulares de licencias proporcionen antecedentes profesionales y penales de sus jurisdicciones de residencia y en las que desarrollan sus actividades. Los gobiernos también pueden considerar la posibilidad de requerir a los solicitantes que presenten un certificado de “buena conducta” como parte del proceso de selección.

## Elegibilidad

En la siguiente sección se exponen varios criterios que las autoridades encargadas de conceder licencias pueden prescribir en relación con la elegibilidad de los licenciarios<sup>9</sup>, estructurados en tres categorías: personales, organizativos y negativos. A modo de referencia, en el **Anexo** se presentan ejemplos actuales de cada criterio en diversas jurisdicciones de todo el mundo.

### Criterios personales

Se pueden prescribir criterios personales para individuos, como futuros licenciarios, o individuos en puestos clave designados de la futura agencia de reclutamiento autorizada.

<sup>9</sup> Los criterios de elegibilidad se han adaptado del Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos: Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación, 2021.

- **Fiabilidad**

El criterio de fiabilidad se utiliza para garantizar que los solicitantes demuestren un comportamiento lícito previo. El criterio más básico consiste en verificar los antecedentes penales para conocer los cargos y condenas penales pendientes con arreglo a los códigos penales y criminales, en particular en relación con la trata de seres humanos, el trabajo forzado, el tráfico ilícito y el fraude. Las personas solicitantes también deben demostrar un historial de cumplimiento de las leyes administrativas sobre trabajo y empleo, inmigración y protección de los consumidores<sup>10</sup>. Las infracciones y órdenes pertinentes en virtud de estas leyes, y la ausencia de las mismas, indican el grado de fiabilidad y honradez de un posible licenciatario.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** certificados de antecedentes penales de la jurisdicción de residencia y operación; controles policiales a través de organismos internacionales como INTERPOL; atestado o declaración legal de cumplimiento de las leyes pertinentes.

- **Carácter**

En relación con la fiabilidad, algunas autoridades que conceden licencias prescriben requisitos relativos a la reputación y el carácter de la persona o empresa solicitante. Por ejemplo, se puede exigir a las personas solicitantes que demuestren que tienen “buen carácter” o “buena reputación”, corroborado por referencias de carácter y testimonios de su conducta. En cuanto al arbitraje, las autoridades pueden considerar medidas que garanticen salvaguardias contra el fraude y restrinjan la elegibilidad del arbitraje a personas que conozcan a la persona solicitante desde hace un mínimo de años. Las autoridades también pueden considerar la posibilidad de exigir una declaración de que quienes solicitan se comprometen a llevar a cabo actividades de reclutamiento que respeten sus obligaciones con integridad, honestidad, cortesía y civismo y respeten la dignidad humana. Los requisitos de carácter de este tipo solo deben complementar y no sustituir a las comprobaciones de antecedentes penales u otras verificaciones de infracciones legales previas, como se comentó [anteriormente](#).



**Ejemplos de pruebas justificantes:** referencias de carácter de una persona adecuada; testimonios; verificación de antecedentes realizada con antiguos asociados y/o clientes; certificados de conducta ética.

- **Conocimiento de las normas y obligaciones éticas del reclutamiento**

Quienes tienen licencia deben conocer bien las normas éticas del reclutamiento y las obligaciones legales pertinentes. Este criterio confirmaría el conocimiento, por ejemplo, exigiendo a quienes solicitan que declaren solemnemente que comprenden sus obligaciones y que cumplirán y mantendrán un alto nivel ético de conducta o demostrando la formación pertinente (como las que se comentan en la [Sección 1](#)), si así se prescribe.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** certificado o declaración estatutaria de normas y obligaciones; compromiso de cumplir las leyes; prueba de capacitación y/o resultados de exámenes; entrevistas basadas en conocimientos.

<sup>10</sup> Las autoridades también pueden considerar la posibilidad de exigir a quienes solicitan que demuestren el cumplimiento de las leyes fiscales.

- **Competencia profesional y formación académica**

Las autoridades responsables de la concesión de licencias también pueden considerar las ventajas de exigir algún tipo o combinación de calificaciones profesionales y experiencia laboral a los titulares de licencias. Esto puede implicar experiencia y/o educación que demuestre el conocimiento de un licenciario de la legislación pertinente en los contextos del país de destino y de origen, la capacidad de revisar y comprender los contratos de trabajo, evaluar las competencias y comprender y evaluar las necesidades adecuadas del mercado laboral. Este criterio puede actuar como medida de control de calidad en el sector jurídico. Por ejemplo, las autoridades pueden exigir calificaciones educativas mínimas y experiencia previa de trabajo en un campo relacionado.



**Ejemplos de pruebas justificativas:** certificado profesional, acreditación, título o diploma en el campo que corresponda, currículum vitae.

- **Residencia o nacionalidad**

Algunas jurisdicciones restringen la elegibilidad de los licenciarios a los nacionales residentes o a los ciudadanos domiciliados. Este enfoque se adopta a menudo como medida de rendición de cuentas en reconocimiento de las limitaciones jurisdiccionales y extraterritoriales de la aplicación. Sin embargo, dada la naturaleza internacional de los servicios de reclutamiento, las autoridades pueden beneficiarse de la consideración de medidas alternativas de rendición de cuentas (como las garantías financieras o la revelación de entes asociados, que se analizan [más adelante](#)) para no discriminar o descalificar el reclutamiento extranjero del mercado legal y la consiguiente pérdida de supervisión. Además, este tipo de restricción debería basarse en el domicilio de quien porta licencia o en otros criterios pertinentes del régimen jurídico nacional que garanticen la jurisdicción por motivos de responsabilidad, en lugar de restringir en función de la nacionalidad. También cabe señalar que algunas autoridades encargadas de la concesión de licencias, en particular en los países de destino y empleo, suelen exigir a quienes reclutan que obtengan una licencia con independencia de dónde esté ubicada la empresa o dónde estén domiciliadas las personas individuales.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** certificado de residencia o ciudadanía, pasaporte.

### **Criterios organizativos**

- **Capacidad de gestión y comercialización**

En ciertas jurisdicciones, los criterios de elegibilidad que pertenecen al nivel organizativo implican la capacidad de gestión y comercialización, incluida la capacidad de quien recluta para gestionar un negocio, la adecuación de las instalaciones de oficinas y la capacidad logística necesaria para mantener las operaciones. El razonamiento es que unas capacidades sólidas en estas áreas indican los conocimientos necesarios para gestionar y mantener un negocio, lo que en última instancia beneficia a los clientes.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** declaración de activos y pasivos; plan empresarial; informe de inspección in situ; estatutos; certificado de constitución; certificado de solvencia financiera o de no estar en bancarrota; número o certificado de registro de la empresa.

## Criterios negativos

Por último, el marco reglamentario debe otorgar a la autoridad encargada de conceder las licencias un poder claro para negarse a expedir o renovar una licencia basándose en criterios negativos. Los criterios negativos deben prescribirse con **motivos claros de denegación** en la concesión y renovación de licencias. Por ejemplo, quien solicita no ha cumplido con las obligaciones pertinentes, si ha facilitado información falsa o engañosa, si se le ha revocado una licencia con anterioridad, etc.<sup>11</sup>; o cuando existan motivos razonables para creer que quien solicita no actuará conforme a la ley al prestar servicios de reclutamiento. En el caso de delitos graves como el tráfico ilícito de seres humanos, la trata de seres humanos y los delitos que impliquen tortura o esclavitud, las autoridades pueden considerar la posibilidad de desarrollar motivos de denegación con niveles de prueba relativamente más bajos, dados los graves riesgos que podrían suponer para las personas trabajadoras migrantes. Por ejemplo, las autoridades pueden prescribir un motivo de denegación cuando haya motivos para sospechar que un(a) solicitante se ha involucrado en este tipo de delitos.

Los criterios negativos también deben proteger contra posibles **conflictos de intereses**. La elegibilidad debería prohibir explícitamente a cualquier oficial de cargo público o empleado de un organismo gubernamental implicado en la administración y aplicación de la legislación pertinente, así como a cualquiera de sus familiares, solicitar y ser titular de una licencia<sup>12</sup>.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** juramento/declaración jurada de que no se aplican los criterios, respaldada por una comprobación de antecedentes penales (es decir, control de fiabilidad).

## Requisitos

### Requisitos financieros

#### Recomendación de Montreal

**14.** Los gobiernos deberían considerar asimismo la conveniencia de requerir a los titulares de licencias que depositen una fianza o garantía financiera como compromiso de buena fe, a fin de que esta sirva en caso de que se les exija alguna compensación a raíz de demandas civiles.

Se insta a las autoridades a que obliguen a quienes portan licencias a hacer un **depósito de garantía** ante el gobierno en forma de fianza, depósito en efectivo o carta de crédito irrevocable. Además de verificar la capacidad financiera de quienes solicitan licencia, este requisito también sirve como medida de salvaguardia para proteger a las personas trabajadoras migrantes. El depósito puede utilizarse, en caso necesario, para reembolsar a las personas trabajadoras migrantes que incurran en tasas o costos

<sup>11</sup> Por ejemplo, la Sección 58 del Ley 2064 de Empleo en el Extranjero de Nepal (2007) [Nepal's Foreign Employment Act of 2064 (2007)] prescribe: "Una vez revocada la licencia de un titular de licencia en virtud de lo dispuesto en el presente capítulo, no se volverá a expedir ninguna licencia a nombre de la misma organización y los mismos directores".

<sup>12</sup> Por ejemplo, Filipinas define a los parientes como aquellos dentro del cuarto grado civil de consanguinidad o afinidad (Parte II Regla I Sección 3f de las Normas y Reglamentos Revisados de la POEA (siglas de *Philippine Overseas Employment Administration*) [Administración Filipina de Empleo Ultramar] que regulan el reclutamiento y el empleo de personas trabajadoras filipinas en el extranjero de 2016).

de reclutamiento ilegales o para compensarlas en caso de pérdidas o daños debidos al incumplimiento de la ley por parte de quienes reclutan. Por ejemplo, los depósitos pueden confiscarse y utilizarse para cualquier derecho monetario que se deba a las personas trabajadoras tras una orden judicial o un procedimiento administrativo competente.

A escala mundial, el importe de la fianza varía considerablemente; también se establecen importes fijos y escalonados, dependiendo de la jurisdicción. Las autoridades encargadas de conceder las licencias deben preocuparse principalmente de su suficiencia para reembolsar o indemnizar a las personas trabajadoras migrantes en caso de infracción. Si se establece una **tasa fija o escalonada**, la cuantía puede basarse en las tasas de jurisdicciones comparativas donde existan y en la prevalencia y el alcance del cobro de tasas ilegales y las prácticas de reclutamiento poco éticas. Cualquier importe fijo de fianza debe revisarse periódicamente para verificar su adecuación sobre la base de datos y pruebas actuales.

Si adoptan un **modelo escalonado** para los importes de las garantías, las autoridades pueden tener en cuenta los siguientes factores a la hora de escalar las sumas por diferentes motivos<sup>13</sup>. Por lo general, este planteamiento aumenta el importe de la fianza en función del mayor riesgo potencial de explotación de las personas trabajadoras migrantes, al tiempo que reconoce que quienes reclutan con empresas u operaciones de menor tamaño no deben quedar injustamente fuera del régimen legal.

**Cuadro 1.** Consideraciones sobre la seguridad financiera por escalones

Factor	Medido/reportado por	Influencia sobre monto
<b>Tamaño de la empresa</b>	Particular o empresa Número de empleados Ingresos brutos anuales	Mayor tamaño de la empresa = mayor fianza
<b>Escala de operaciones</b>	Volumen de colocación previsto o autorizado	Mayores operaciones = mayor fianza
<b>Años de actividad</b>	Enfoque probatorio	Importe más alto en el 1er año
<b>Historial de cumplimiento</b>	Historial a lo largo del tiempo	Más incumplimientos = mayor fianza
<b>Nivel de calificación y sector</b>	Perfil de riesgo de la ocupación y sector	Mayor riesgo = mayor fianza

Las autoridades también pueden considerar la posibilidad de imponer requisitos de **seguro obligatorio** a los titulares de licencias. Esto puede actuar como un instrumento fiable para garantizar el cumplimiento, ya que los organismos aseguradores prescriben sus criterios para garantizar el cumplimiento de los requisitos y que se aplican todas las salvaguardias.

<sup>13</sup> Algunos ejemplos de enfoques escalonados: Nepal establece diferentes tipos de fianza bancaria en función del número de personas trabajadoras movilizadas (a más personas trabajadoras, mayor fianza); California aumenta el importe de su fianza en función de los ingresos brutos del licenciatario en el año anterior a la solicitud; Alberta solo exige fianza si la agencia recluta personas a nivel internacional en ocupaciones de calificación baja y media; y Singapur utiliza un sistema de puntos de demérito en el que el incumplimiento (demérito) aumenta el importe de la fianza.

Además, también pueden exigirse **tasas** de solicitud y/o licencia para compensar el costo de dotar de recursos al régimen de licencias. Sin embargo, la tasa debe fijarse en un importe razonable para no disuadir a los reclutadores de solicitarlas. También deben tenerse en cuenta las tasas, dado que a menudo se descargan o repercuten en las personas trabajadoras migrantes. Como ya se ha mencionado, las tasas pueden escalonarse en función del tamaño de la empresa, el volumen de colocaciones y/u otros factores pertinentes.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** certificado de acuerdo con el banco para cubrir el importe suficiente de la fianza; fianza de un banco acreditado; recibos de tasas pertinentes que demuestren la prueba del pago.

## Divulgación

### Recomendación de Montreal

**11.** Los gobiernos deberían aplicar planes para fomentar la transparencia y la divulgación, por ejemplo, exigiendo lo siguiente: a) a los empleadores: que revelen los nombres de las empresas/agentes de contratación laboral que contraten; y b) a los agentes de contratación: que revelen los nombres de sus socios comerciales.

Las autoridades responsables de la concesión de licencias deben exigir a los solicitantes que **revelen los nombres y direcciones de todos sus socios, afiliados o agentes**, independientemente de su ubicación (es decir, en el país de origen y de destino). Esto mejora la supervisión de la actividad de reclutamiento fuera de la jurisdicción nacional y la divulgación proactiva permite una aplicación más eficaz de las disposiciones de responsabilidad conjunta.



**Ejemplos de pruebas justificantes:** estructura corporativa u organigrama que demuestre la relación entre la empresa matriz, la que ejerce el control, la filial y las empresas afiliadas; nombres de las personas con las que quien solicita licencia pretende trabajar y su relación jurídica.

## Equilibrio entre el acceso al sistema de licencias y la realidad del sector de reclutamiento de personal

---

La elegibilidad y los requisitos de los licenciarios deben basarse en pruebas del contexto pertinente de la industria de reclutamiento, en particular los tipos de agentes implicados y la viabilidad respectiva de su formalización. El diseño de cualquier sistema de concesión de licencias de reclutamiento debe equilibrar los atributos y la protección de los licenciarios, de modo que los criterios y los requisitos no sean tan elevados o prohibitivos que muchos agentes se vean obligados a operar al margen del sistema legal. Los grandes volúmenes de reclutamiento no autorizado sobrepasan los límites de la capacidad de aplicación pública y hacen que los reclutadores autorizados (con licencia) no compitan con los que trabajan clandestinamente. Esta dinámica compromete seriamente el reclutamiento ético y la protección de las personas trabajadoras migrantes.

Teniendo esto en cuenta, las autoridades pueden considerar opciones escalonadas o por niveles en función del tamaño de la empresa, sobre todo en lo que respecta a las obligaciones financieras. El grado en que los dirigentes se basan en requisitos profesionales también debe considerarse y equilibrarse con pruebas de los variados perfiles educativos de los agentes de reclutamiento. Por ejemplo, una industria altamente profesionalizada puede excluir a los intermediarios de la regularización de sus actividades, pero dada la demanda de sus servicios localizados, la prestación ilegal de servicios puede continuar sin disminuir. Además de este enfoque, se anima a las autoridades a considerar diversas opciones y la viabilidad de regularizar a los intermediarios, incluidos los sistemas de registro.





## 3 Características y condiciones de la licencia

### Características de la licencia

Las licencias de quienes reclutan deben prescribirse como **limitadas en el tiempo** y sujetas a condiciones de **renovación**. Esto garantiza la **verificación continua** del cumplimiento, que se vuelve a evaluar cuando un permiso expira y está pendiente de renovación. Las renovaciones crean un incentivo claro para que los reclutadores mantengan el cumplimiento de las disposiciones y condiciones reglamentarias a lo largo del tiempo. Aunque los periodos de validez varían, las autoridades pueden considerar un enfoque probatorio en el que la primera licencia se expide con un periodo de validez relativamente más corto (por ejemplo, 1 año) con la facultad de expedirla por periodos relativamente más largos (por ejemplo, de 2 a 3 años) una vez demostrado el cumplimiento<sup>14</sup>. Quienes solicitan deben presentar las solicitudes de renovación antes de que expire la licencia original.

<sup>14</sup> Si se sigue un enfoque probatorio con diferentes periodos de validez a lo largo del tiempo, se anima a las autoridades a hacer hincapié en una comunicación clara con titulares de licencias para mitigar cualquier posible problema con los procesos de renovación tardíos o no realizados.

**Cuadro 2.** Período de validez de la licencia en jurisdicciones seleccionadas

Jurisdicción	Validez de la licencia	Legislación aplicable
Bután	1 año	Reglamento sobre agente de empleo butanés en el extranjero, 2013
Columbia Británica, Canadá	1 año, con autorización legal para expedir hasta en 3 años	Ley de protección a las personas trabajadoras extranjeras temporales
India	3 años, con autorización legal para expedir hasta en 5 años	Ley No. 31 de 1983, Ley de emigración, 1983
Japón	Licencia inicial expedida por 3 años, renovación en 5 años.	Ley de seguridad de empleo (Ley No. 141 de 1947)
Mauricio	2 años	Ley de reclutamiento de trabajadores, 1993
Tailandia	2 años	Ley de protección de empleo y de los solicitantes de empleo, 1985
Uganda	2 años	Reglamento de empleo (reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes ugandesas), 2021

Las licencias deben especificarse como **intransferibles**, garantizando que no puedan ser alquiladas o vendidas, ni utilizadas por cualquier persona o entidad distinta de aquella para quien fue expedida. En el caso de las entidades empresariales, normalmente también se estipula en la licencia el nombre de la persona responsable de la gestión de la agencia, una salvaguarda adicional contra la cesión de la licencia a cualquier otra persona. También debe expedirse un **número de licencia** único.

### Términos y condiciones

La licencia en sí es un instrumento legal que impone términos y condiciones al titular de la licencia y a sus actividades. Como mínimo, estas son las reglas y normas prescritas en el marco regulador pertinente que deben seguir las personas y empresas las titulares de licencias.

### Normas de conducta ética

Como se expone en el Capítulo 1 del Manual IRIS, quienes regulan deben prescribir requisitos legales para consagrar **normas de conducta ética**, como la prohibición de cobrar costos y tarifas a las personas trabajadoras migrantes y la necesidad de proporcionar contratos y acuerdos de empleo estándar a la clientela. También deben aplicarse disposiciones de responsabilidad vicaria o solidaria para garantizar que las personas y empresas titulares de licencias sean responsables de cualquier infracción cometida por sus socios, afiliados o agentes. En consecuencia, quienes porten licencias se obligan a cumplir las normas éticas prescritas.

## Requisitos para registros e informes

Debería prescribirse la **obligación de mantener registros** durante un periodo de tiempo razonable (por ejemplo, de 4 a 6 años) para exigir a los titulares de licencias que conserven todos los registros de sus actividades de reclutamiento, incluidos los contratos y acuerdos con clientes (las personas trabajadoras migrantes, empleadores), los honorarios cobrados y las facturas, los contratos de trabajo pertinentes, etcétera. De este modo se garantiza que las autoridades puedan solicitar y verificar los registros de las operaciones para fundamentar las renovaciones de licencias y las inspecciones. También es importante que quienes regulan prescriban la autoridad para obligar a que dichos registros respalden cualquier revisión necesaria.

También debe establecerse la obligación de **notificar cualquier cambio**, como en la tenencia, el funcionamiento de nuevas sucursales, etc., por ejemplo, en un plazo de 15 días a partir del cambio. En caso necesario, las autoridades pueden considerar la posibilidad de establecer circunstancias especiales que justifiquen la necesidad de autorización para efectuar el cambio (por ejemplo, un cambio significativo en la tenencia), sobre todo si ello requiere una nueva solicitud de licencia.

Los requisitos **formales de información** sobre las actividades empresariales detalladas también deben exigirse con regularidad. La frecuencia de los requisitos de información varía en los sistemas de concesión de licencias existentes, desde intervalos mensuales, trimestrales y anuales<sup>15</sup>. Los requisitos de información deben ser razonables y deben respetarse los principios de protección de datos. Las autoridades pueden determinar que se exijan informes con mayor frecuencia en el caso, por ejemplo, de una licencia de tipo probatorio que en el de una renovación que sigue a un periodo de cumplimiento.

### Recomendación de Montreal

**12.** Los gobiernos deberían requerir a los titulares de licencias y registros que informen anualmente acerca de las medidas que están adoptando para luchar contra la explotación, incluida su respuesta de cara al riesgo de trata de personas y trabajo forzoso.

Además de informar sobre las actividades regulares de reclutamiento, se recomienda encarecidamente a las autoridades que conceden las licencias que impongan **obligaciones de transparencia y diligencia debida en materia de derechos humanos**<sup>16</sup>. Por ejemplo, las autoridades pueden considerar la posibilidad de exigir a quienes exhiben licencias que informen anualmente de las medidas que adoptan para combatir la explotación, incluido el tratamiento de los riesgos de trata de personas y trabajo forzoso. Estas medidas pueden incluir la demostración de la aplicación de medidas basadas en la prevención (por ejemplo, capacitación obligatoria del personal sobre los indicadores de trabajo forzoso

<sup>15</sup> En cuanto a ejemplos de distinta frecuencia, Bután exige informes mensuales, Mauricio una declaración trimestral y Túnez un informe anual sobre las actividades del licenciatario.

<sup>16</sup> Esto garantizaría que la regulación del reclutamiento sea coherente con la legislación sobre diligencia debida en materia de derechos humanos dirigida a las grandes empresas y la refuerce pues ha tenido una creciente aceptación en todo el mundo. Véanse por ejemplo la [California Transparency in Supply Chains Act of 2010](#) [Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California del 2010] y [Modern Slavery Act 2015](#).

de la OIT<sup>17</sup>); políticas de diligencia debida con socios, agentes y afiliados<sup>18</sup>; o la adopción de iniciativas voluntarias de cumplimiento ético o códigos de conducta.

### Condiciones especiales

Por último, las autoridades deben establecer poderes discrecionales prescriptivos que permitan a la autoridad otorgante imponer **condiciones adicionales** a determinados titulares de licencias, normalmente sobre la base de una evaluación de riesgos de la conducta y las actividades del titular de la licencia. Las condiciones especiales pueden incluir la obligación de que quien tiene licencia se ponga en contacto con las autoridades a intervalos específicos, revele detalles de acciones concretas, demuestre que ha proporcionado contratos por escrito a la clientela trabajadora migrante o restrinja su ámbito de actividad. Las condiciones adicionales se imprimen directamente en la licencia o se comunican formalmente al titular.

---

<sup>17</sup> Véase Indicadores del trabajo forzoso de la OIT.

<sup>18</sup> Para más información sobre la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos, véanse los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos", aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.



## 4 Medidas de responsabilidad

En la práctica, poseer una licencia válida debería ser un indicador fiable de reclutamiento ético. Como tal, responsabilizar a los reclutadores que no cumplen es una función crucial en un mandato de concesión de licencias. Aunque en otras partes del Manual IRIS se estudian medidas normativas y operativas más amplias relativas a la aplicación efectiva de las leyes de reclutamiento ético<sup>19</sup>, a continuación, se examinan las **características de supervisión y transparencia específicas de la concesión de licencias**.

### Supervisión

Las autoridades responsables de la concesión de licencias deben supervisar periódicamente el cumplimiento de las obligaciones por parte de los licenciatarios. Esto se hace mediante **inspecciones** y en la fase de **renovación** de la licencia. Esta última proporciona un punto de verificación periódica con los titulares de licencias para volver a evaluar la elegibilidad y el cumplimiento de las normas. Esto significa que, incluso sin llevar a cabo revisiones o inspecciones periódicas, existe la oportunidad de verificar el cumplimiento de forma continua.

<sup>19</sup> Véase el Capítulo 1 del Manual IRIS: Adopción de un enfoque normativo basado en derechos para el reclutamiento laboral internacional y el Capítulo 3: Fortalecer la eficacia de los cuerpos de inspección.

Cuando se detectan infracciones, las autoridades pueden recurrir a **garantías** para reembolsar o indemnizar a las personas trabajadoras migrantes. Si es necesario, las autoridades también pueden **suspender o revocar** una licencia en caso de incumplimiento sospechado o confirmado, deteniendo de hecho la actividad de reclutamiento cuando surgen problemas de incumplimiento. Esto es importante en caso de que se haya compartido información adversa, en particular de clientes migrantes. En consecuencia, las autoridades deben garantizar que los motivos de suspensión y revocación de la licencia estén claramente establecidos en la ley y se apliquen según sea necesario.

Los sistemas de concesión de licencias también **distinguen de manera eficaz a quienes reclutan de manera autorizada de quienes no tienen autorización** por poseer o no una licencia válida. Las consecuencias para quienes operan sin licencia deben estar explícitas en la ley y aplicarse de forma efectiva para disuadir a agentes de reclutamiento de operar de forma ilícita. Esto debería incluir el establecimiento de vínculos y mecanismos de denuncia claros con las autoridades administrativas o penales competentes, tanto en la legislación como en la práctica.

#### Nepal – consecuencias de operar sin licencia

En Nepal, en virtud de la Ley de Empleo en el Extranjero, 2064 (2007) [*Foreign Employment Act, 2064 (2007)*], la sección 10 prohíbe claramente a los reclutadores operar (como “llevar a cabo negocios de empleo en el extranjero”) sin una licencia. Además, la sección 43 establece las consecuencias:

**“Castigo a imponer en caso de llevar a cabo negocios de empleo en el extranjero sin licencia:** Si cualquier persona lleva a cabo el negocio de empleo en el extranjero en contra de la Sección 10 o cobra cualquier cantidad con la intención de contratar a una persona en un empleo en el extranjero o envía a una persona al extranjero dando falsas garantías o atrae a una persona para ser contratada en un empleo en el extranjero, se recuperará de dicha persona la cantidad así percibida y una suma que se fijará en un cincuenta por ciento de dicha cantidad en concepto de indemnización y también se realizarán los gastos en que haya incurrido dicha persona para ir y volver del extranjero y será castigada con una multa de trescientas mil rupias a quinientas mil rupias y con una pena de prisión de tres años a siete años. En caso de que aún no haya enviado a esa persona al extranjero, se impondrá la mitad de la pena”.

## Transparencia

### Requisitos para exhibir la licencia

Como mínimo, debería exigirse que coloquen su licencia válida en un lugar visible del local comercial correspondiente y, si mantienen una página web, que faciliten su número de licencia con un enlace al registro público, del que se habla más adelante. Asimismo, el número de licencia debe figurar en las publicaciones publicitarias pertinentes. La exhibición pública de la licencia garantiza a la clientela que quien recluta tiene una licencia legítima.

10. Los gobiernos deberían publicar los nombres y los datos de contacto de todos los agentes de contratación registrados y que cuenten con licencia, y esa información se debería actualizar periódicamente. Las autoridades también deberían publicar los datos de los agentes de contratación que están siendo investigados por incumplimiento y cuya licencia o registro ha sido suspendido o revocado, y las razones subyacentes.

### Registro público

Un registro público es una herramienta valiosa para que las personas trabajadoras migrantes y quienes les dan empleo distinguan entre reclutadores legales e ilegales, verificando la legitimidad antes del reclutamiento. Por ello, las autoridades deben publicar y actualizar periódicamente los nombres y datos de todos quienes reclutan con licencia en una lista pública accesible, en la que figuren, en su caso, los socios, agentes y afiliados. El medio ideal de fácil localización es **una base de datos en línea** con los titulares de licencias. Dadas las barreras a las que se enfrentan algunas personas trabajadoras migrantes para acceder a los materiales en línea, las autoridades también pueden considerar métodos complementarios de difusión, por ejemplo, proporcionando listas impresas a las organizaciones de apoyo a las personas migrantes y/o publicándolas en medios de comunicación populares<sup>20</sup>.

El registro debe incluir los elementos que se enumeran a continuación.

- **Nombre y/o razón social** del titular de la licencia (puede incluir fotos para su identificación)
- **Datos de contacto** (dirección, número de teléfono, email y sitio web) del titular de la licencia
- Periodo de **validez** con fecha de vencimiento
- **Número** de licencia
- **Términos o condiciones** adicionales impuestos a la licencia
- Declaración en lenguaje sencillo en la que se afirme que **solo los titulares de una licencia están autorizados a prestar servicios de reclutamiento**.
- Si procede, detalles de la **suspensión o cancelación**, incluidas las determinaciones de incumplimiento pendientes y definitivas y las medidas de ejecución pertinentes.

En aras de una mayor transparencia, las autoridades podrían considerar divulgar de forma separada una lista de **licencias no elegibles**, revocadas o denegadas con las medidas de ejecución pertinentes, si procede. Esto no solo permite a las personas trabajadoras migrantes identificar fácilmente y evitar a los reclutadores de mayor riesgo, sino que también crea un claro incentivo para que los reclutadores cumplan las normas, ya que cualquier incumplimiento se hará público. También se anima a las autoridades a poner en marcha campañas periódicas de sensibilización para informar a las posibles personas trabajadoras migrantes sobre los reclutadores que incumplen las normas, en particular los que operan sin licencia.

<sup>20</sup> El Artículo 9 del [Decreto n° 2010-2948 de 9 de noviembre de 2010, por el que se fijan las condiciones, modalidades y procedimientos de concesión de la autorización de ejercicio de actividades de colocación en el extranjero por parte de los establecimientos privados tunecinos] *Décret n°2010-2948 du 9 novembre 2010, fixant les conditions, les modalités et les procédures d'octroi de l'autorisation d'exercice par les établissements privés d'activités de placement à l'étranger*, dispone que la autoridad publique la lista de los titulares autorizados cada año durante el mes de diciembre en dos periódicos.

## Reino Unido: Registro público en línea y alertas de control activo

La Autoridad contra el Abuso Laboral [*Gangmasters & Labor Abuse Authority (GLAA)*] del Reino Unido mantiene un [registro público en línea](#) en el que se puede buscar a un proveedor de fuerza de trabajo introduciendo su nombre comercial, ubicación o número de referencia único. El objetivo del registro es garantizar que los usuarios finales (por ejemplo, granjas agrícolas) no contraten a nadie que suministre fuerza de trabajo sin licencia y que no haya sido evaluado conforme a las normas de concesión de licencias de la GLAA (lo que constituye un delito penal). Una función de búsqueda avanzada permite a los usuarios completar una búsqueda de la ubicación del proveedor de fuerza laboral y los países a los ofrecen el servicio. Esto también es especialmente útil para las personas trabajadoras migrantes potenciales que buscan proveedores de fuerza laboral con licencia de la GLAA en su país de origen.

Las licencias incluyen información adicional como datos de contacto, sectores autorizados y fecha del permiso. También se facilitan, en su caso, los nombres de la autoridad principal y otras personas autorizadas. La GLAA también gestiona un servicio de alertas de “verificación activa”, que notifica a los abonados cualquier cambio en la licencia de un proveedor de fuerza de trabajo a medida que se actualizan públicamente. Esta iniciativa proporciona a los usuarios información actualizada en tiempo real, por ejemplo, si se ha suspendido o revocado la licencia de su proveedor de fuerza de trabajo. De este modo se garantiza que el usuario final no siga recurriendo a dichos proveedores de y cometa inadvertidamente un delito. Asimismo, cabe señalar que también puede publicarse un comunicado de prensa en caso de revocación de la licencia.

## Clasificación y recompensa

### Recomendación de Montreal

29. Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de instaurar un sistema de clasificación que incluya recompensas tales como:
- a) una vía rápida para las solicitudes de visados o permisos de trabajo para los agentes de contratación titulares de licencias que demuestren un cumplimiento constante;
  - b) la reducción de los requisitos de presentación de informes; o
  - c) el acceso a créditos y/o préstamos comerciales baratos.

Por último, se recomienda encarecidamente a las autoridades que consideren la introducción de un sistema de **clasificación o calificación** de los licenciatarios como medio no punitivo para influir en la conducta de quienes reclutan<sup>21</sup>. La perspectiva de un rango o una clasificación más altos y publicitados, y la consiguiente posibilidad de hacer más negocios, puede incentivar a los titulares de licencias a tratar a las personas trabajadoras migrantes de forma justa. Los criterios pertinentes deben hacer hincapié en las normas éticas de reclutamiento más que, por ejemplo, en el volumen de colocación de personas trabajadoras que realiza una agencia (es decir, la calidad por encima de la cantidad de servicio).

<sup>21</sup> Para un debate pertinente sobre los incentivos basados en el rendimiento para las agencias de empleo privadas, véase [aquí](#) el Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos: Módulo 3: Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación.

Las autoridades también pueden considerar la posibilidad de conceder privilegios o **recompensas** a titulares de licencias mejor valorados o clasificados, como, por ejemplo:

- Aceleración de las solicitudes de visado permiso de trabajo
- Reducción de requisitos de información
- Acceso a créditos y/o préstamos empresariales baratos
- Expedición de licencias con períodos de renovación más largos
- Incentivos fiscales
- Reducción de depósitos de garantía
- Exención de tasas
- Proyectos conjuntos con el servicio de empleo público



Have a safe journey



© OIM 2007/Bashir Ahmed SUJAN

## Anexo

### Ejemplos de criterios para concesión de licencias

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
Requisito para ser un particular	Saskatchewan, Canadá	<b>Ley de reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras y servicios de inmigración del 2013</b> El titular de la licencia debe ser una persona física 5. Solo un individuo es elegible para obtener una licencia como reclutador de trabajadores extranjeros o consultor de inmigración.
Requisito para ser una empresa	Uganda	<b>Reglamento de empleo (Reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes), 2021</b> 5. Las agencias de reclutamiento deben ser empresas 1) La persona a la que se concede una licencia para operar como agencia de reclutamiento en virtud del presente Reglamento deberá ser una empresa constituida según la Ley de Sociedades del 2012.

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
Fiabilidad	California, Estados Unidos	<p><b>Código de Reglamentos de California, Título 8. Capítulo 6. División de cumplimiento de normas laborales, subcapítulo 14. Registro de contratistas laborales extranjeros.</b></p> <p>13855. Carácter, competencia y responsabilidad</p> <p>a) Para determinar si un solicitante posee buen carácter, competencia y responsabilidad, el Comisionado Laboral deberá considerar toda la información presentada en relación con la solicitud u obtenida de otra manera por el Comisionado Laboral durante la revisión de una solicitud. Para determinar el carácter, la competencia y la responsabilidad de un solicitante, se examinará la información relativa a la conducta pasada, incluidos los antecedentes penales, relacionada sustancialmente con las actividades de solicitud o reclutamiento, tal como se definen en el artículo 13850. La conducta o condena por un delito está sustancialmente relacionada con las actividades de solicitud o reclutamiento si evidencia la incapacidad actual o potencial de un solicitante para desempeñar las funciones autorizadas por el registro de una manera consistente con los requisitos del Código de Negocios y Profesionales. Las conductas o condenas consideradas sustancialmente relacionadas con las actividades de captación o reclutamiento incluirán, entre otras, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Cualquier determinación final relativa a una infracción de una disposición del Código de Negocios y Profesionales o de los reglamentos aplicables que regulan cualquier ocupación que requiera un permiso, registro o licencia;</li> <li>2) Cualquier infracción penal o civil de la Ley Federal de Protección de las Víctimas de la Trata del año 2000, las leyes de contratistas de fuerza de trabajo agrícola en virtud de los artículos 1682 a 1699 del Código Laboral y el artículo 236.1 del Código Penal;</li> <li>3) Cualquier delito o acto que implique deshonestidad, fraude, engaño o robo con la intención de beneficiarse a sí mismo o a otro o de perjudicar sustancialmente a otro;</li> <li>4) Cualquier delito o acto que implique violencia física o amenazas de violencia física contra las personas; fuerza física o psicológica, coacción, engaño o apoderamiento de los documentos de una persona.</li> </ol> <p><b>Nótese</b> que la sección 13855(b) del Reglamento también proporciona criterios para el Comisionado Laboral relacionados con su deber de considerar si el solicitante se ha rehabilitado (por ejemplo, el tiempo transcurrido, la naturaleza y gravedad del delito o acto, etc.).</p>

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
Fiabilidad	Victoria, Australia	<p><b>Ley de Licencias de Reclutamiento Laboral, 2018</b></p> <p>Sección 22. Prueba de idoneidad</p> <p>En el momento de presentar la solicitud, una persona física o jurídica no será una persona apta y adecuada en virtud de la Ley si en los últimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 años: fue declarada culpable de un delito grave contra una persona, o de un delito de fraude, deshonestidad o tráfico de drogas castigado con una pena de prisión de 3 meses o más (o un delito equivalente cometido fuera de Victoria).</li> <li>• 5 años: infringió una ley sobre el lugar de trabajo, una ley sobre el sector del Reclutamiento Laboral o una norma sobre alojamiento mínimo, o asumió un compromiso ejecutorio con respecto a una infracción de una de esas leyes.</li> <li>• 5 años: se canceló, suspendió o revocó una licencia en virtud de una ley del sector del Reclutamiento Laboral, salvo por iniciativa del titular de la licencia.</li> <li>• 5 años: ha sido insolvente o está bajo administración externa.</li> <li>• 5 años: el solicitante es una persona jurídica, un directivo de la persona jurídica, fue directivo de otra persona jurídica cuya licencia fue cancelada por iniciativa del titular de la licencia.</li> <li>• 5 años: el solicitante era directivo de una persona jurídica y estaba inhabilitado para gestionar empresas en virtud de la Ley de Sociedades de 2001.</li> </ul>
Carácter	Sri Lanka	<p><b>Ley n° 21 de 1985 de la Oficina de Empleo en el Extranjero de Sri Lanka</b></p> <p>Sección 27(b)</p> <p>No se concederá licencia para ejercer la actividad de agencia de colocación extranjera a menos que</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b) El solicitante, si es un particular, o en el caso de una empresa o sociedad, la persona que vaya a encargarse del negocio, sea una persona de buena reputación.</li> </ul> <p>Las directrices exigen que este criterio esté respaldado por dos testimonios sobre el carácter y la reputación de quien solicita, incluido uno de la respectiva persona funcionaria pública de la localidad.</p>

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
<b>Conocimiento de los estándares</b>	Honduras	<p>Reglamento para el funcionamiento de las agencias privadas de colocación, servicios relacionados con las mismas y sus modificaciones. Acuerdo n° STSS- 141-2015 y acuerdo n° STSS-155-2017.</p> <p>Artículo 35</p> <p>Proceso de Inducción.</p> <p>Antes de dar inicio al proceso de registro, la persona natural constituida como comerciante individual o los representantes de las personas jurídicas, deberá tener un proceso de inducción facilitado por el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados, con la asistencia técnica del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) que incluya como mínimo los siguientes temas: 1) Contenido del presente Reglamento; 2) Leyes o normativa relativas a la discriminación en el empleo; 3) Orientación socio-laboral; 4) Otras leyes del trabajo afines.</p> <p>Artículo 39: Solicitud de Registro y Licencia</p> <p>13) La constancia de haber recibido el curso de inducción que menciona el Artículo 35 del presente reglamento.</p>
	Singapur	<p><b>Reglas de agencias de empleo, 2011</b></p> <p>Capacitación</p> <p>6.— 1) Sujeto al párrafo (2), el Comisionado no concederá ni renovará una licencia a menos que —</p> <p>a) el solicitante; y</p> <p>b) si la licencia es para la realización de una agencia de empleo, todas las personas titulares de nombramientos clave de la agencia de empleo, hayan asistido y completado con éxito los cursos de formación y superado las pruebas de aptitud que determine el Comisionado.</p> <p>2) El Comisionado puede, en cualquier caso particular, si lo considera oportuno, conceder o renovar una licencia a pesar de que quien solicita y, en su caso, todas las personas titulares de nombramientos clave de la agencia de empleo no hayan cumplido los requisitos especificados en el apartado (1).</p> <p>3) Toda persona titular de una licencia mencionada en la sección 6 (1) de la Ley deberá garantizar que toda persona titular de un nombramiento clave de la agencia de empleo haya asistido y completado con éxito los cursos de capacitación y superado las pruebas de aptitud que el Comisionado determine y en el plazo que el Comisionado especifique.</p>
<b>Competencia profesional</b>	Kenia	<p><b>Reglamentos de instituciones laborales (agencias de empleo privadas), 2016</b></p> <p>3. Elegibilidad para la inscripción</p> <p>Una agencia puede ser registrada por el director o directora para llevar a cabo el negocio de una agencia de empleo privada si—</p> <p>b) los directores o directoras han obtenido al menos el certificado de nivel O o su equivalente</p> <p>c) el director o directora está en posesión de al menos un título en un campo relacionado con los negocios de una universidad reconocida en Kenia y experiencia relevante de al menos tres años.</p>

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
Nacionalidad	Bangladesh	<p><b>Ley de empleo y migrantes en el extranjero, 2013</b></p> <p>10. Elegibilidad para licencia. — (1) Ninguna persona será considerada competente para obtener una licencia, si la persona: —</p> <p>a) no es ciudadana de Bangladesh</p>
	Vietnam	<p><b>Decreto 38/2020/ND-CP relativo a la elaboración de la Ley sobre las personas trabajadoras invitadas vietnamitas</b></p> <p>Sección 2. Requisitos para la expedición de licencias para organizar programas de personas trabajadoras invitadas.</p> <p>Artículo 6. Elegibilidad en relación con el modelo de negocio y capital legal.</p> <p>Las empresas autorizadas a organizar programas de personas trabajadoras invitadas (en lo sucesivo, "proveedores de servicios") son sociedades de responsabilidad limitada, sociedades anónimas y sociedades colectivas que se constituyen y operan de conformidad con la Ley de Empresas y cumplen los siguientes requisitos de capital:</p> <p>2. Los propietarios, socios y accionistas deben ser inversores nacionales de conformidad con la Ley de Inversiones.</p>
Gestión y comercialización	Indonesia	<p><b>Reglamento del Ministro de Fuerza de Trabajo de la República de Indonesia Número 10 de 2019 sobre los procedimientos para la expedición de la licencia de Agencia de Colocación de las personas trabajadoras migrantes de Indonesia</b></p> <p>Artículo 7 (1) b), d), f) y h) 4)</p> <p>1) Para obtener la [licencia] SIP3MI, la empresa debe cumplir los siguientes requisitos de compromiso:</p> <p>b) acreditación de un capital desembolsado consignado en la escritura de la empresa de al menos Rp5,000,000,000.00 (cinco mil millones de rupias).</p> <p>d) autorización de medios de oficina e infraestructura, demostrada mediante una carta de propiedad o un contrato de arrendamiento/ contrato/acuerdo de cooperación.</p> <p>e) plan de trabajo para la colocación y protección de las personas trabajadoras migrantes indonesias durante un mínimo de 3 (tres) años.</p> <p>f) estructura organizativa de la empresa.</p> <p>h) carta de declaración del responsable de la empresa, que contenga la siguiente declaración: dispone de un sistema de gestión de calidad acreditado por un certificado ISO 9001 a más tardar 1 (un) año después de la obtención del SIP3MI.</p>

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
<b>Gestión y comercialización</b>	Malasia	<p><b>Agencias de empleo privadas (Enmienda) Ley 2017</b></p> <p>Cumplimiento de las condiciones impuestas a la solicitud de licencia</p> <p>9. 1) El director o directora general podrá aprobar una solicitud de licencia presentada de conformidad con la sección 8 si cumple las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) es una persona jurídica constituida según la Ley de Sociedades de 2016— <ul style="list-style-type: none"> <li>i) con un capital mínimo desembolsado según lo especificado en el Segundo Anexo; y</li> <li>ii) al menos el cincuenta y uno por ciento del total de las acciones de la empresa están en manos de ciudadanos de Malasia;</li> </ul> </li> <li>b) el director o directora de la empresa, que se nombra en el formulario de solicitud está a cargo de los asuntos de la agencia privada de empleo— <ul style="list-style-type: none"> <li>i) tiene la ciudadanía de Malasia;</li> <li>ii) no se ha declarado en quiebra; y</li> <li>iii) no ha sido condenado(a) por ningún delito en virtud de cualquier ley escrita relativa a la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso;</li> </ul> </li> <li>c) dispone de locales adecuados para ejercer la actividad de reclutamiento, según determine la dirección general; y</li> <li>d) deberá anteponer al nombre de la empresa las palabras “Agensi Pekerjaan”.</li> </ul>
<b>Criterios negativos</b>	Alberta, Canadá	<p><b>Ley de protección a los consumidores, RSA 2000</b></p> <p>Denegación, suspensión, cancelación, condiciones</p> <p>127 el director o directora puede negarse a expedir o renovar una licencia, puede cancelar o suspender una licencia y puede imponer términos y condiciones a una licencia por las siguientes razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) quien solicita o ya tiene licencia no cumple o ha dejado de cumplir los requisitos de esta Ley y de los reglamentos con respecto a la clase de licencia solicitada o poseída;</li> <li>b) quien solicita o exhibe licencia o cualquiera de sus personas funcionarias o empleadas <ul style="list-style-type: none"> <li>i) no cumple con una orden de la dirección en virtud de la Sección 129 o 157, a menos que, en el caso de una orden en virtud de la Sección 129 o 157, la orden se haya suspendido. <ul style="list-style-type: none"> <li>i.1) no reembolse un fondo creado en virtud de la Sección 137 con respecto a las cantidades pagadas en reclamos contra el licenciataria o la licenciataria,</li> <li>i.2) incumple el pago de una recaudación en virtud de la Sección 136(8) o de una recaudación para un fondo creado bajo la Sección 137,</li> </ul> </li> <li>ii) incumple una orden de la dirección según la Sección 151(3),</li> <li>iii) facilite información falsa o tergiversar cualquier hecho o circunstancia ante la inspección o dirección.</li> <li>iv) incumpla un compromiso contraído en virtud de la presente Ley,</li> <li>v) haya contravenido, en opinión de la dirección, la presente Ley o los reglamentos o un predecesor de la presente Ley, <ul style="list-style-type: none"> <li>(v.1) incumple cualquier otra legislación que pueda aplicarse,</li> </ul> </li> <li>vi) incumple el pago de una multa impuesta en virtud de la presente Ley o de una ley predecesora de la presente Ley o en virtud de una condena, o incumple una orden dictada en relación con una condena,</li> </ul> </li> </ul>

Criterios para concesión	Jurisdicción	Disposición aplicable
<b>Criterios negativos</b>	Alberta, Canadá	<ul style="list-style-type: none"> <li>vii) reciba condena por un delito contemplado en el artículo 125 o esté cumpliendo una pena impuesta en virtud de una condena, o</li> <li>viii) no pague, de conformidad con la notificación de sanción administrativa y el reglamento, una sanción administrativa impuesta en virtud de la presente Ley;</li> <li>c) en opinión de la dirección, es de interés público hacerlo.</li> </ul>







Organización Internacional para las Migraciones  
17 route des Morillons, C.P. 17, 1211 Ginebra 19, Suiza  
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150  
Correo electrónico: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int) • Sitio web: [www.iom.int](http://www.iom.int)