



"Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de todos y todas"



Análisis de la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en el Mercado de Trabajo Hondureño

Elementos para su regulación





"Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de todos y todas"



Observatorio
del Mercado Laboral

Análisis de la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en el Mercado de Trabajo Hondureño

Elementos para su regulación



Análisis de la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en el Mercado de Trabajo Hondureño. Elementos para su Regulación

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Dirección General de Empleo
Observatorio del Mercado Laboral

Equipo de Trabajo:

Coordinación Ejecutiva
Lic. Patricia Canales Aguilar
Directora General de Empleo

Coordinación Operativa

Lic. Celso Matamoros

Analista:

Lic. Patricia Canales Aguilar

SopORTE Informático

Jeovanni Dávila

Diseño y Diagramación

Yuri Banegas

Impresión

Ideas Litrográficas

Este documento fue elaborado en el marco del Master en Gestión de Servicios Públicos de Empleo, financiado a través del Proyecto Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL)/Fondo España/SICA/AECID

Cualquier observación puede ser remitida a la siguiente dirección:

Edif. La Hacienda, Frente a Autoexcel, Mitsubishi Motors, Bulevar La Hacienda, 4to. Piso, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras. Teléfonos: 232-1500; 3837

El presente informe puede ser consultado en el siguiente sitio web:

www.trabajo.gob.hn/oml.html

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 7 |
| Justificación | 8 |
| Objetivos | 9 |
| Metodología | 10 |
| CAPITULO I | |
| Marco Situacional | |
| 1.1 Contexto de País | 13 |
| 1.2 Marco Legal | 14 |
| CAPITULO II | |
| Inventario y caracterización de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas y Servicios Conexos | |
| 2.1 Agencias de Empleo Privadas Retribuidas | 19 |
| 2.2 Servicios de Empleo On-line | 24 |
| 2.3 Feria de Empleo | 27 |
| CAPITULO III | |
| Percepción de los usuarios sobre la actuación de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas y Servicios Conexos | |
| 3.1 Percepción de los Buscadores de Empleo | 29 |
| 3.2 Percepción de los Empleadores | 32 |
| 3.3 Percepción de los Principales Actores sobre la Regulación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos | 35 |
| CAPITULO IV | |
| Líneas estratégicas para la construcción de un marco normativo | |
| 4.1 Fijación de Tarifas | 37 |
| 4.2 Registro de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos | 37 |
| 4.3 Contrato de Adhesión por Servicios | 39 |
| 4.4 Incorporación de Parámetros de Inclusión Social | 39 |
| 4.5 Tratamiento de la Información de los Usuarios | 41 |
| 4.6 Supervisión por parte del Gobierno | 42 |
| 4.7 Articulación con los Servicios de Colocación Públicos | 43 |

| | |
|-------------------|----|
| Conclusiones..... | 45 |
| Bibliografía..... | 48 |
| Anexos..... | 50 |
| Definiciones..... | 82 |

Índice de cuadros

| | |
|--|----|
| Cuadro 1- Distribución de la aplicación de encuesta por ciudad..... | 11 |
| Cuadro 2- Agencias de Empleo Privadas que reportan como actividad principal la vinculación de oferta y demanda de empleo, julio 2009..... | 19 |
| Cuadro 3- Tipo de usuarios que atienden las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 21 |
| Cuadro 4- Servicios de empleo on-line funcionando en Honduras, julio 2009..... | 25 |
| Cuadro 5- Instituciones que organizan ferias según información de buscadores de empleo y empleadores, julio 2009..... | 28 |
| Cuadro 6- Resultado de colocación obtenido por empleadores usuarios de servicios de empleo on-line, julio 2009..... | 34 |

Índice de gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1- Cobertura geográfica de las Agencias de Empleo Privadas..... | 20 |
| Gráfico 2- Antigüedad de prestación de servicios de las Agencias de Empleo Privadas (porcentajes), julio 2009..... | 22 |
| Gráfico 3- Tipo de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 22 |
| Gráfico 4- Traslado de cobro que realizan las Agencias de Empleo Privadas por tipo de cliente, julio 2009..... | 23 |
| Gráfico 5- Antigüedad de prestación de servicios de empleo on-line, julio 2009..... | 26 |
| Gráfico 6- Traslado de cobro que realizan las Agencias de Empleo on-line por tipo de cliente (porcentajes), julio 2009..... | 27 |
| Gráfico 7- Buscadores de empleo usuarios de Agencias de Empleo Privadas (porcentajes) julio 2009..... | 29 |
| Gráfico 8- Opinión de los buscadores de empleo sobre la calidad de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 30 |

| | |
|--|-----------|
| Gráfico 9- Buscadores de empleo usuarios de servicios de empleo on-line, julio 2009..... | 31 |
| Gráfico10- Opinión de los buscadores de empleo sobre la utilidad de la feria de empleo (porcentajes), julio 2009..... | 32 |
| Gráfico11- Opinión de los empleadores sobre la calidad de servicios de las Agencias de Empleo Privadas (porcentajes), julio2009..... | 33 |
| Gráfico12- Opinión de los empleadores y buscadores sobre las tarifas que aplican las Agencias de Empleo Privadas (porcentajes), julio 2009..... | 34 |
| Gráfico13- Razones que impulsan a los empleadores a participar en ferias de empleo, julio 2009..... | 35 |

Anexos

| | |
|--|-----------|
| Anexo 1.- Cuestionario Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexo..... | 50 |
| Anexo 2.- Cuestionario empleador..... | 54 |
| Anexo 3.- Cuestionario buscador de empleo..... | 59 |
| Anexo 4.- Cuestionario de caracterización informática de servicios de empleo on-line..... | 63 |
| Anexo 5.- Directorio de Agencias de Empleo Privadas a nivel nacional..... | 66 |
| Anexo 6.- Lista de Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos encuestadas..... | 70 |
| Anexo 7.- Antigüedad de prestación de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 71 |
| Anexo 8.- Servicios que ofrecen las Agencias de Empleo Privadas a buscadores de empleo y empleadores..... | 72 |
| Anexo 9.- Buscadores de empleo que reportan cobro de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 73 |
| Anexo 10.- Conceptos por los que cobran las Agencias de Empleo Privadas según información de los empleadores, julio 2009..... | 73 |
| Anexo 11.- Antigüedad de prestación de servicios de empleo on-line, julio 2009..... | 74 |
| Anexo 12.- Características tecnológicas de los servicios de empleo on-line, julio 2009..... | 75 |
| Anexo 13.- Buscadores de empleo que reportan cobro por participación en feria de empleo, julio 2009..... | 76 |
| Anexo 14.- Empleadores que reportan cobro por participación en feria de empleo, julio 2009..... | 76 |

| | |
|---|-----------|
| Anexo 15.- Agencias de Empleo Privadas citadas por los buscadores de empleo, julio 2009..... | 77 |
| Anexo 16.- Opinión de los buscadores de empleo sobre la calidad de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 78 |
| Anexo 17.- Servicios de empleo on-line citados por el buscador de empleo, julio 2009..... | 79 |
| Anexo 18.- Razones por las que los empleadores utilizan Agencias de Empleo Privadas, julio 2009..... | 79 |
| Anexo 19.- Agencias de Empleo Privadas citadas por los empleadores, julio 2009..... | 80 |
| Anexo 20.- Opinión de Agencias de Empleo Privadas, servicios de empleo on-line y organizadores de feria de empleo sobre el rol del gobierno en relación a los servicios que brindan, julio 2009..... | 81 |
| Anexo 21.- Razones por las cuales los buscadores de empleo consideran que las Agencias de Empleo Privadas deben regularse por el gobierno, julio 2009..... | 81 |

Introducción

El presente documento tiene como objetivo dar a conocer los resultados de la investigación realizada sobre la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en Honduras, cuya finalidad fue tomar conocimiento a mayor detalle sobre la situación, a fin de facilitar la identificación de líneas centrales para continuar avanzando en la construcción de un marco normativo para la regulación del funcionamiento de las mismas, basado en un enfoque conciliador entre competitividad de mercado y equidad social, que redunde en beneficio de la población usuaria.

Básicamente la información que se muestra, fue obtenida a través de la aplicación de encuestas a buscadores de empleo, empleadores y representantes de Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos incluyendo empleo on-line y feria de empleo, domiciliados en las ciudades del Distrito Central y San Pedro Sula.

Entre los principales hallazgos se destacan: la identificación y ubicación domiciliar de las Agencias de Empleo Privadas, Servicios de Empleo On-line y organizadores de Ferias de Empleo; las características de actuación de cada una de ellas; la percepción de buscadores de empleo y empleadores en relación a los servicios que brindan; la opinión de los involucrados sobre la necesidad de establecer un marco normativo; y un acercamiento a la definición de los elementos estratégicos que devendría contener el mismo. Además, lista las agencias de empleo privadas y servicios de empleo on-line actualmente utilizadas por buscadores de empleo y empleadores.

Refleja interesantes percepciones coincidentes, desacuerdos y contrastes en la información proporcionada por buscadores de empleo, empleadores y Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, sobre aspectos asociados a la actuación de estas últimas en las actividades de vinculación de oferta y demanda de mano de obra.

Permite deducir el potencial de las Agencias de Empleo Privadas, servicios de empleo on-line y ferias de empleo, como instrumentos en apoyo a la búsqueda de empleo y reclutamiento de personal y en la ejecución de políticas activas de empleo promovidas desde el Gobierno de Honduras.

Finalmente, constituye un medio para conformar una imagen situacional sobre las Agencias de Empleo Privadas, Servicios de Empleo On-line y Ferias de Empleo funcionando en Honduras, misma que se espera que los lectores, particularmente buscadores de empleo y empleadores, compartan y consideren congruente en razón de su experiencia y conocimiento sobre el tema.

Justificación

En Honduras la generalización empírica muestra que actualmente las Agencias de Empleo Privadas en el mercado de trabajo, surgen y desaparecen en forma repentina, la información sobre sus actividades es escasa y la opinión más reiterada es que los empleos que gestionan son de corta duración y que en la prestación de sus servicios cometen abusos, particularmente que sus tarifas son altas y en la mayoría de los casos trasladadas al buscador de empleo. Complementariamente, existen empresas o particulares que se dedican con o sin fines de lucro a brindar servicios de reclutamiento en línea, ferias de empleo y arrendamiento de personal, sin asumir, comúnmente, responsabilidades por el tratamiento de la información de las personas que se registran en las mismas y con reducido seguimiento a resultados de colocación.

No es conocido a la fecha en el país, un referente formal de la ubicación geográfica domiciliar y cambios de dirección de las Agencias de Empleo Privadas, tampoco del actuar individual de cada una de ellas, ni datos estadísticos de la población desempleada que atienden, insumos que podrían ser elementos importantes para la orientación de los buscadores de empleo interesados en hacer uso de las mismas.

Un número indeterminado de buscadores de empleo usuarios de las Agencias de Empleo Privadas, acuden a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, exponiendo reclamos, entre ellos que se inscriben en las mismas en busca de un servicio por el cual realizan un pago, pero que en la mayoría de los casos no son remitidos a entrevistas de trabajo para optar a un puesto de trabajo.

Existe en la población una marcada tendencia a señalar que las Agencias de Empleo Privadas, en forma generalizada realizan prácticas abusivas que afectan a las personas desempleadas que buscan empleo por este medio, viñeta que es rechazada por éstas, aunque expresan que algunas de sus colegas desacreditan la labor que realizan, contribuyendo a conformar una imagen que catalogan de perjudicial.

Paralelamente es notoria la desvinculación que existe entre los Servicios Públicos de Colocación que gestiona la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y las Agencias de Empleo Privadas con o sin fines de lucro, propiciándose un vacío que no abona en la incorporación de dichos actores en los objetivos de planificación local y nacional que coadyuven a la reducción del desempleo en el país.

Se estima que un avance sustancial en la temática desde la visión del Gobierno, lo constituye la iniciativa de elaboración de un marco normativo de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos de Intermediación de empleo, como lo manda el Decreto 32-2003; proceso que enfrenta puntos de vista encontrados entre los involucrados, pudiendo esta investigación contribuir a disminuir los mismos.

Objetivos

Finalidad del Estudio

La finalidad de la investigación, se orientó hacia el conocimiento de la actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en Honduras, a fin de facilitar la identificación de líneas centrales para continuar avanzando en la construcción de un marco normativo para la regulación del funcionamiento de las mismas, basado en un enfoque conciliador entre competitividad de mercado y equidad social, teniendo como objetivos específicos los siguientes:

- Analizar las actividades que realizan las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en Honduras a fin de visualizar de mejor manera su rol en el mercado de trabajo.
- Conocer la percepción que sobre las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos tienen los usuarios.
- Identificar líneas estratégicas para continuar avanzando en la construcción del marco normativo para la actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en Honduras.
- Verificar la información sobre identificación, ubicación geográfica y dirección de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos funcionando en Honduras.

Formulación de Hipótesis

- Las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos se ubican geográficamente en las ciudades de mayor concentración de población económicamente activa y desarrollo empresarial.
- La mayoría de los usuarios consideran que su existencia es de utilidad en la vinculación de oferta y demanda de mano de obra, pero estiman que deben ser reguladas por la autoridad competente para reducir irregularidades y abusos.
- La generalidad de los servicios conexos de intermediación de empleo, son desarrollados por empresas diferentes a las Agencias de Empleo Privadas y casi siempre con énfasis en mercadeo.
- Los elementos prioritarios a considerar en la regulación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos son los tipos de servicios que brindan y las tarifas por servicios que aplican.

Metodología

La investigación se desarrollo utilizando como estrategia la Triangulación o Aproximación Multimétodo¹, combinando investigación primaria obtenida de encuestas e investigación secundaria producto de análisis documental.

Se utilizaron como técnicas de recogida de información la Encuesta y la Documentación.

Respecto a la Encuesta se determinaron las unidades de investigación, siendo las mismas:

- Personas en busca de empleo que han utilizado Agencias de Empleo Privadas y/o Servicios Conexos.
- Empleadores que han utilizado Agencias de Empleo Privadas y/o Servicios Conexos.
- Propietarios y/o gerentes de Agencias de Empleo Privadas y/o Servicios Conexos.

Definidas las unidades de investigación, se diseñaron los cuestionarios de la

¹ Sanz Hernández, Alexia (2009). Métodos y Técnicas de Investigación Social II. Unidad 3. Master en Gestión de Servicios Públicos de Empleo.

encuesta teniendo en consideración los objetivos planteados (anexos 1,2 y 3), incorporando en las mismas preguntas abiertas, cerradas y de elección múltiple. Y se aplicó una prueba piloto a un pequeño grupo de buscadores de empleo y empleadores para valorar la claridad del instrumento y su estructura.

Estadísticamente no fue posible determinar el universo, debido ha que el país carece de registros de Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos y consecuentemente no es tarea fácil identificar su ubicación y la de los usuarios de las mismas, razón por la cual para la aplicación de la encuesta se opto por establecer los criterios siguientes:

- Usuarios que por lo menos una vez hayan utilizado una agencia de empleo privadas o servicio conexos.
- Aplicar un muestreo aleatorio estratificado, controlado o de afijación simple, clasificando a los usuarios en: buscadores de empleo usuarios de Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos; empleadores usuarios de Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos; propietarios o gerentes de agencias de colocación y/o empleo on-line y feria de empleo asignando a cada estrato de población un número determinado de unidades muestrearías.
- Realizar el levantamiento de las encuestas en las dos ciudades de mayor concentración de población y desarrollo empresarial, según la clasificación de ciudades principales urbanas que para el país establece el Instituto Nacional de Estadísticas siendo estas: Tegucigalpa y San Pedro Sula asumiendo como supuesto que las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos más significativos, iniciarían por establecer su oficina principal en dichas ciudades.

Cuadro 1
Distribución de la aplicación de encuesta por ciudad

| Unidad de Investigación | Total | Tegucigalpa | San Pedro Sula |
|--------------------------------|-------|-------------|----------------|
| Total | 140 | 64 | 76 |
| Buscadores de Empleo | 62 | 31 | 31 |
| Empleadores | 52 | 24 | 28 |
| Agencias de Colocación Privada | 20 | 7 | 13 |
| Servicio de Empleo On-line | 5 | 1 | 4 |
| Organizador Feria de Empleo | 1 | 1 | |

Fuente: Cuestionario de Agencia.

Para el levantamiento de la encuesta, se contó con la colaboración de parte del personal del Servicio de Colocación de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la oficina central de Tegucigalpa y regional de San Pedro Sula y fue realizado en el período comprendido del 24 de junio al 16 de julio 2009. Paralelamente se realizó la revisión de llenado de las encuestas y se elaboraron los cuadros de salida de la información.

El procesamiento de la encuesta se efectuó utilizando SPS y manualmente en el caso de preguntas abiertas.

En lo relativo a servicios de empleo on-line, la encuesta fue complementada mediante navegación por Internet en once sitios de empleo on-line, orientada a través de un cuestionario (anexo 4).

Análisis documental:

Complementariamente se obtuvo información por medios documentales como ser: legislación nacional e internacional sobre la materia, anuncios publicados en diarios e internet, directorio telefónico, listado de agencias elaborado por el Servicio de Colocación, documentos proporcionados por los encuestados y otra bibliografía pertinente.

CAPITULO I

Marco situacional

1.1 Contexto de País

Honduras esta ubicada geopolíticamente en el centro de Centroamérica tiene una extensión territorial de 112,492 Km², su división política territorial esta compuesta por 18 departamentos y 298 municipios; es un país por naturaleza agroforestal y conserva bellezas naturales declaradas como patrimonio de la humanidad como ser la biosfera del río plátano, formando parte del corredor biológico mesoamericano.

La economía hondureña reflejó para el 2008 una tasa de crecimiento del 4% una de las más altas de Centroamérica para dicho período; siendo las actividades económicas principales industria manufacturera, agricultura caza y pesca y comercio al por mayor y menor², se caracteriza por ser abierta al sector externo y actualmente registra desaceleración en su crecimiento asociado a la crisis financiera mundial y ha problemas internos de carácter político con repercusiones negativas en la dimensión de riesgo país; para el 2009 el Banco Central estima una tasa de crecimiento entre el 2 y 3%³.

Su población asciende a 7,755,825 de habitantes⁴ de los cuales el 52% son mujeres y el 48% hombres, según datos de la Encuesta de Hogares el 60.2% de los hogares se encuentran en condiciones de pobreza; su población económicamente activa es de 3,045,620 personas con predominio masculino, ubicada el 52% en el área rural y el 48% restante en la urbana. Los ocupados 48% se desempeñan como asalariados y 52% como no asalariados.

El 35.5% de la población económicamente activa tiene problemas de empleo significando 92,897 personas desempleadas y 955,344 subempleadas. El desempleo es más urbano que rural. Conjuntamente el 33% de las personas desocupadas se concentran en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula

La población económicamente activa tiene 7.1 años de estudio promedio;

2 Memoria del Banco Central de Honduras 2008. Pág. 26. Banco Central de Honduras.

3 Panorama Económico 2009-2010. Pág. 11. Banco Central de Honduras.

4 Encuesta de Hogares septiembre 2008

el 13.7 no poseen ningún nivel de educación reglada y muestra mayor concentración en el nivel primario alcanzando un 54.7%. El acceso de la población al Internet se sitúa en 9.7%.

Su índice de desarrollo es de 0.714 situándose en la posición 102 como país de desarrollo humano medio; y considerado como uno de los 4 países con más bajo IDH en el continente americano⁵.

1.2 Marco Legal

El desarrollo del marco normativo sobre Agencias de Empleo Privadas a nivel mundial tiene como principales instrumentos: los Convenios 96 sobre Agencias Retribuidas de Colocación de 1949 y el 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas de 1997, ambos productos de las deliberaciones de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Convenio 96 de la OIT

Este Convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1949 plantea a los países la opción de elegir entre dos posiciones la supresión progresiva de las Agencias Retribuidas de Colocación con fines lucrativos y reglamentación de las demás Agencias de Colocación y la segunda la Reglamentación de las Agencias Retribuidas de Colocación.

Compromete a los Estados Miembros a reglamentar rígidamente a las agencias de colocación privadas, instándolos también a establecer sanciones penales apropiadas, manda a que la autoridad competente vigile las operaciones de las agencias retribuidas de colocación y, más especialmente, las de las agencias con fines lucrativos. El Convenio en mención ha sido ratificado por 26 países Miembros de la OIT incluidos por la región Centroamericana: Guatemala y Costa Rica.

Convenio 181 de la OIT

Este revisa el Convenio 96 y propone una nueva reglamentación internacional, destinada a regular la intermediación laboral privada en el mercado de trabajo, con miras a crear un entorno que permita un mejor

⁵ 5 Países por índice de desarrollo humano. Wikipedia

funcionamiento de todas las Agencias de Empleo, encuadrado en principios generales orientados a proteger: i) los mercados de trabajo contra las prácticas reprobables o inmorales; ii) los intereses de los trabajadores, incluido el caso en que la estabilidad de los sistemas de relaciones laborales puede verse afectada por las prácticas de algunas Agencias de Empleo Privadas, y iii) a los trabajadores contratados en un país para trabajar en otro.

Dicho Convenio en su artículo 2 numeral 3 establece como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.

A lo largo de su contenido destacan como elementos doctrinarios los siguientes:

- La gratuidad de los servicios de las Agencias de Empleo Privadas con respecto a los trabajadores, a los cuales no deberán cobrarseles, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. Artículo 7.
- Tratamiento a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad. Artículo 5.
- Tratamiento de los datos personales de los trabajadores, por las Agencias de Empleo Privadas, en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, y limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente. Artículo 6.
- La obligación de adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por Agencias de Empleo Privadas gocen de protección adecuada, y para impedir que sean objeto de abusos. Estas medidas deberán comprender sanciones, incluyendo la prohibición de que incurran en prácticas fraudulentas o abusos. Artículo 8.

- La obligación de tomar medidas para asegurar que las Agencias de Empleo Privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan. Artículo 9.
- Asegurar que los trabajadores que las Agencias de Empleo Privadas suministran a empresas usuarias gocen de una protección adecuada en materia de:
 - a. libertad sindical;
 - b. negociación colectiva;
 - c. salarios mínimos;
 - d. tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
 - e. prestaciones de seguridad social obligatorias;
 - f. acceso a la formación;
 - g. seguridad y salud en el trabajo;
 - h. indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
 - i. indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
 - j. protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales. Artículo 12
- Elaborar, establecer y revisar periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo Privadas. Además prescribe la obligación para las Agencias de Empleo Privadas, de facilitar información relacionada con sus actividades, y con fines estadísticos. Artículo 13 numerales 1 y 3.
- La determinación que el régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectúe de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales. Artículo 3 numeral 1.

El convenio 181 ha sido ratificado por 21 países miembros de la OIT; y de la Región Centroamericana: Panamá.

Los Convenios arriba mencionados no han sido ratificados por Honduras, sin embargo en el año 2003 el Congreso Nacional de la República aprobó mediante Decreto 32-2003 una reforma al Código de Trabajo Hondureño, asignando a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, funciones de supervisión y regulación de personas naturales y jurídicas dedicadas al

reclutamiento y/o contratación de hondureños para trabajar en el extranjero; y la regulación y supervisión de las Agencias de Empleo Privadas.

Decreto 32-2003

Este decreto que reforma los artículos 7, 43 y 44 del Código de Trabajo establece que se entenderá como Agencias de Empleo Privadas, toda persona natural ó jurídica, independiente de las autoridades públicas que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo.

Y asigna a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo la competencia de regular, supervisar y controlar el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y manda a mantener un registro de las mismas.

Asimismo, en lo referente al trabajo de hondureños en el extranjero, dispone que compete a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo regular, supervisar y controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero suscrita con gobiernos, empresas u entidades domiciliadas dentro o fuera del territorio nacional, garantizando a los trabajadores los derechos establecidos en la legislación laboral del país en el que se prestarán los servicios, así como en los convenios internacionales fundamentales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); para cuyo propósito ordena que se emitan las regulaciones pertinentes.

Vigilando la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social se tutelen y regulen adecuadamente las situaciones siguientes:

- 1) La minoría de edad;
- 2) Garantía adecuada para la prestación de alimentos a quienes dependen económicamente del trabajador;
- 3) Efecto de la inmigración para la economía nacional.
- 4) Que los contratos aseguren la dignidad de los trabajadores nacionales o que en alguna otra perjudique al trabajador.

Acuerdo 252-2008

Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero

El Reglamento en mención tiene como objeto establecer las condiciones fundamentales para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero; así como regular, supervisar y controlar a las personas naturales o jurídicas que recluten y/o contraten mano de obra para laborar fuera del territorio nacional. Asignado la responsabilidad de su implementación básicamente a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo a nivel nacional.

Dispone que toda persona natural o jurídica que en Honduras se dedique al reclutamiento y/o contratación de hondureños en el extranjero esta sujeta a obligaciones y prohibiciones para desarrollar esta actividad, y entre otras normas, regula las autorizaciones de funcionamiento de las mismas, registro de los contratos de los trabajadores migrantes y la notificación de desplazamientos a la autoridad de la Secretaría del Trabajo.

Respecto a las Agencias de Empleo Privadas, Honduras tiene en el Decreto 32-2003 el asidero legal para su regulación, pero a la fecha no dispone de un Reglamento aprobado.

CAPITULO II

Inventario y caracterización de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas y Servicios Conexos

2.1 Agencias de Empleo Privadas Retribuidas

La investigación permite identificar la existencia a julio 2009 de 45 Agencias de Empleo Privadas en Honduras, 19 con domicilio principal en la ciudad de Tegucigalpa, 23 en San Pedro Sula y 3 en La Ceiba (anexo 5), las que prestan servicios de vinculación entre buscadores de empleo y puestos de trabajo disponibles en la mayoría de los casos para empresas privadas; de las cuales fueron encuestadas 20 ubicadas en las dos primeras ciudades (anexo 6), representando el 44% del total, misma que fue contrastada y complementada con la lograda mediante encuestas aplicadas a buscadores de empleo y empleadores usuarios de estas, permitiendo obtener la información que a continuación se presenta:

- Las Agencias de Empleo Privadas no necesariamente tienen como actividad principal la vinculación de buscadores de empleo y puestos de trabajo vacantes; es así como el 85% reportan esta actividad como giro principal y el 15% restante como una complementaria, tendencia que se registra en ambas ciudades. Aquellas Agencias que declaran realizar esta actividad de manera complementaria se dedican principalmente a venta de mercaderías, prestación de servicios por internet y recuperación de cuentas por cobrar.

Cuadro 2

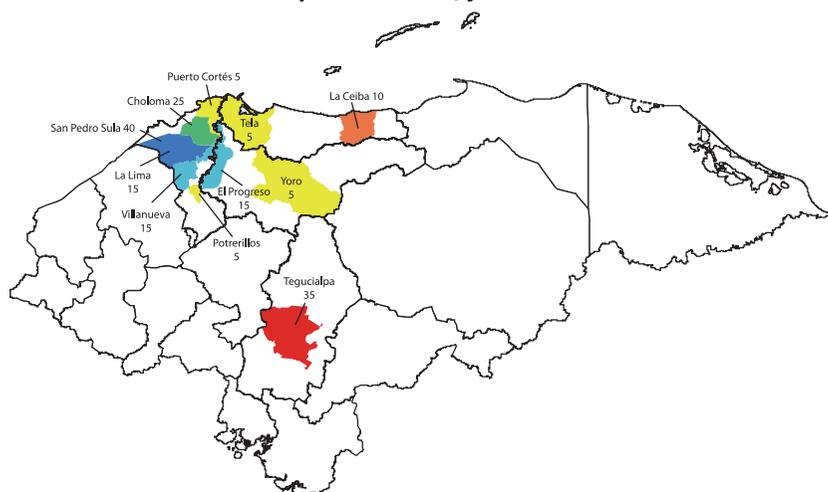
Agencias de Empleo Privadas que reportan como actividad principal la vinculación de oferta y demanda de empleo, julio 2009

| Tipo de Informante | Total | Actividad Principal | |
|--------------------|-------|---------------------|----|
| | | SI | NO |
| Total TGA y SPS | 20 | 17 | 3 |
| Tegucigalpa | 7 | 5 | 2 |
| San Pedro Sula | 13 | 12 | 1 |

Fuente: Cuestionario Agencia. Datos Informante pregunta 3.

- La Gerencia y Administración de las Agencias de Empleo Privadas está siendo desempeñada en un 60% por mujeres.
- La mayoría de las Agencias de Empleo Privadas tienen cobertura geográfica en las ciudades de San Pedro Sula y Tegucigalpa en conjunto representan el 75% del total y 20% han extendido su actuación a nivel nacional. Según expresan cubren principalmente las ciudades de San Pedro Sula, Tegucigalpa, Choloma, Puerto Cortés, La Lima, Villanueva, El Progreso, La Ceiba, Potrerillos, Yoro y Tela; comprendidas dentro de ellas 9 de las 18 ciudades principales urbanas del país, conviene señalar además, que conforme este comportamiento se observa que están cubriendo básicamente la zona norte del país y parte de la zona central; coincidentemente las regiones consideradas con mayor desarrollo empresarial.

Gráfico 1
Cobertura geográfica de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009



Fuente: Cuestionario de Agencias. Pregunta 6

- Los usuarios de las Agencias de Empleo Privadas comprenden: jóvenes, egresados de nivel primario, profesionales de nivel medio y universitario, y personas con discapacidad. Al respecto, los resultados muestran que todos los representantes de las Agencias de Empleo Privadas encuestadas reportan tener como usuarios a profesionales universitarios y solamente un 40% expresan atender personas con discapacidad.

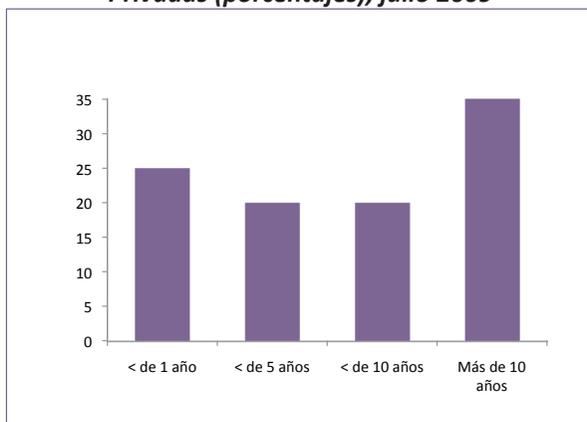
Cuadro 3
Tipo de usuarios que atienden las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009

| Tipo de Usuario | Agencias | |
|--|----------|------------|
| | Absoluto | Porcentual |
| Buscador de Empleo | | |
| Jóvenes | 17 | 85 |
| Personas con Discapacidad | 8 | 40 |
| Egresado Educación Primaria | 17 | 85 |
| Egresado Educación Media | 17 | 85 |
| Egresado Universidad | 20 | 100 |
| Otros | 7 | 35 |
| Empleador por Tamaño de Empresa | | |
| ≤ de 10 trabajadores | 13 | 65 |
| ≤ de 50 trabajadores | 11 | 55 |
| ≤ de 150 trabajadores | 11 | 55 |
| 150 y más trabajadores | 11 | 55 |

Fuente: Cuestionario de Agencias. Preguntas 11 y 12.

- El 65% de las Agencias de Empleo Privadas prestan sus servicios a empresas de hasta 50 trabajadores, sin necesariamente atender exclusivamente este tipo de empresas, la mayoría atienden indistintamente empresas pequeñas, medianas y grandes.
- Prevalcen las Agencias de Empleo Privadas funcionando hace más de diez años en el mercado nacional (35%) y al extremo contrario el 25% tienen menos de un año de funcionamiento. La mayor concentración de las agencias más antiguas están ubicadas en la ciudad de Tegucigalpa y la mayor concentración de las más recientes (menos de un año) en San Pedro Sula (anexo 7).

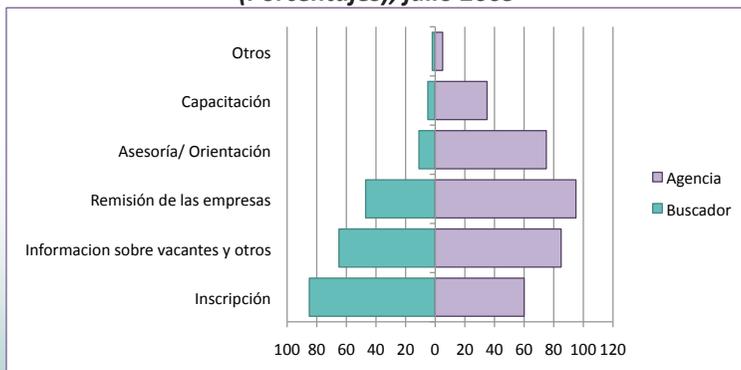
Gráfico 2
Antigüedad de prestación de servicios de las Agencias de Empleo Privadas (porcentajes), julio 2009



Fuente: Cuestionario de Agencias. Pregunta 5.

- El catálogo de servicios que las Agencias de Empleo Privadas ofrecen en la mayoría de los casos a los buscadores de empleo comprende: inscripción, información sobre oportunidades de trabajo, remisión a las empresas, orientación y capacitación; sin embargo buscadores de empleo difieren sobre el servicio al cual le brindan mayor énfasis, pues los primeros señalan la inscripción y los segundos la remisión a las empresas.

Gráfico 3
Tipos de servicios que brindan las Agencias de Empleo Privadas (Porcentajes), julio 2009

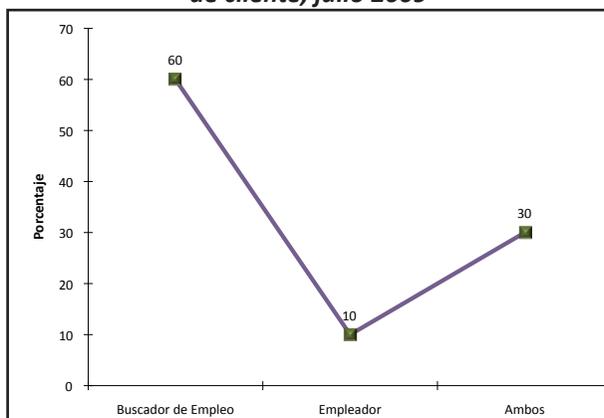


Fuente: Cuestionario de Agencias y buscadores de empleo. Pregunta 4 en ambos.

- El 95% de las Agencias de Empleo Privadas ofrecen a las empresas servicios de remisión de candidatos a puestos de trabajo y preselección de candidatos como los servicios más representativos; además les brindan, remisión de currículum de postulantes, promoción de sus vacantes, arrendamiento de personal y servicios de empleo on-line (anexo 8). El arrendamiento de personal u outsourcing forma parte de la cartera de servicios del 25% de las Agencias de Empleo Privadas encuestadas, hecho que recientemente fue señalado por la Central Unitaria de Trabajadores como un riesgo para la estabilidad en el empleo del trabajador permanente⁶.
- El 60% de las Agencias de Empleo Privadas cobran tarifa por prestación de servicios al buscador de empleo; el 10% al empleador y el 30% a los dos (buscador de empleo y empleador), tendencia que es congruente con la expresada por los empleadores y buscadores de empleo al consultárseles a este respecto (anexo 9 y 10).

Gráfico 4

Traslado de cobro que realizan las Agencias de Empleo Privadas por tipo de cliente, julio 2009



Fuente: Cuestionario de Agencias. pregunta 9.

6 Comunicado de la Confederación Unitaria de Trabajadores al Señor Presidente del Congreso Nacional y Honorables Diputados que textualmente en su párrafo primero dice: “En nuestro país las empresas Transnacionales y las Grandes empresas en las distintas áreas de nuestra economía incumplen las disposiciones del Código de Trabajo y Constitución de la República al tener la mayor parte de sus trabajadores con contrato temporal o al hacer uso de la tercerización a través de lo que llaman Proveedores o Agencias Privadas de Empleo” 29 de Octubre 2008

Según los buscadores de empleo las Agencias de Empleo Privadas realizan el cobro por dos conceptos: inscripción y colocación. Por inscripción el monto por tarifa que más se repite es cien lempiras y por colocación 50% del primer sueldo. El empleador por su parte expresa que el cobro que a él le traslada la Agencia es por persona colocada y que varía según el salario del puesto oscilando entre Lps 5,000.00 hasta Lps 45,000.00. La Agencia a esta pregunta responde que las tarifas las determina en correspondencia a sus gastos de operación.

2.2 Servicios de Empleo On-line

El Servicio de Empleo On-line también conocido como empleo por Internet, funciona generalmente como un servicio complementario a la Agencia de Empleo Privada, sin menoscabo de que pueda funcionar independientemente de esta.

- En Honduras funcionan 22 servicios de empleo on-line, 15 de los cuales son un servicio adicional que la Agencia de Empleo Privada proporciona y las restantes exclusivamente como servicio on-line; La mayoría de los servicios de empleo on-line para brindar el servicio, se agrupan en un portal de empleo denominado Computrabajo que aloja a 15 Agencias de Colocación; 4 tienen página web propia, 2 funcionan en blog independientes y 1 forma parte del Portal de Empleo Internacional W3 Ltda. De los cuales cinco fueron encuestados personalmente y 11 desde internet para la determinación de características informáticas.

Cuadro 4

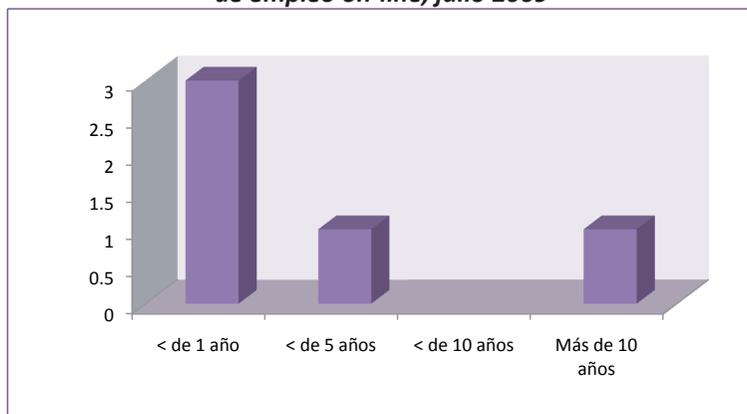
Servicios de empleo on-line funcionando en Honduras, julio 2009

| No. | Empleo On-line | Portal | Página web | Blog |
|-----------------|---|------------------------|------------|------|
| Agencias | | | | |
| 1 | Soluciones Corporativas | Computrabajo | | |
| 2 | Empleo al Instante | Computrabajo | | |
| 3 | Preselección de Recursos Humanos | Computrabajo | | |
| 4 | Empleos a Tiempo | Computrabajo | | |
| 5 | Consultoría y Servicios Modernos. COSMOS | Computrabajo | | |
| 6 | Empleos Express | Computrabajo | | |
| 7 | Acorehca | Computrabajo | | |
| 8 | Grupo D Rivero | Computrabajo | | |
| 9 | Enlace Empresarial | Computrabajo | | |
| 10 | Empleos INM | Computrabajo | | |
| 11 | Integral Agencia de Empleo | Computrabajo | | |
| 12 | Manpower Honduras | Computrabajo | | |
| 13 | Soluciones y Representaciones Empresariales | Computrabajo | | |
| 14 | SM Company | | X | |
| 15 | Inversiones JCR | | | X |
| On-line | | | | |
| 16 | 1,2,3 Empleos | | X | |
| 17 | Tecoloco.com | | X | |
| 18 | Jobs Empresarial | Computrabajo | | |
| 19 | RECORP | Computrabajo | | |
| 20 | Catrachosonline.org | | X | |
| 21 | Acción Trabajo Honduras | W3 Ltd (Internacional) | | |
| 22 | Abiel Service | | | X |

Fuente: Cuestionario Caracterización Servicios Empleo On-line

- El 80% de los servicios de empleo on-line reportan que se dedican a esta actividad como su accionar principal, es decir la vinculación de oferta y demanda de empleo virtual y la mayoría de ellos tienen como domicilio la ciudad de San Pedro Sula.
- El 60% de los servicios on-line son administrados por mujeres
- El 60% de los servicios de empleo on-line tienen menos de un año de estar desarrollando esta actividad (anexo 11).

Gráfico 5
**Antigüedad de prestación de servicios
 de empleo on-line, julio 2009**

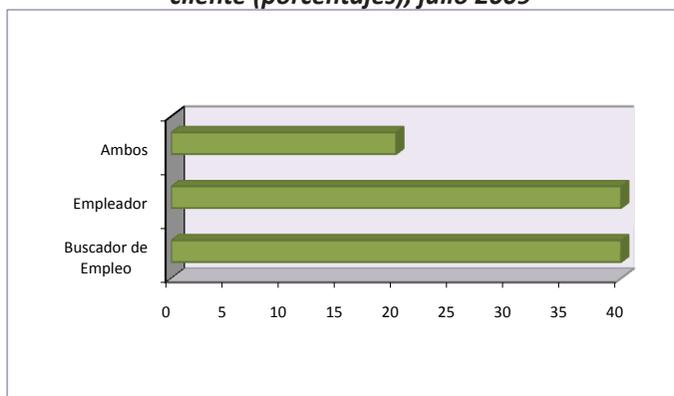


Fuente: Cuestionario de Agencias. Pregunta 5.

- Los representantes de los servicios de empleo on-line, manifiestan que sus usuarios son en la mayoría de los casos, egresados de educación media y universitaria y en el extremo opuesto atienden menor número de personas con discapacidad (20%). Respecto a sus usuarios empleadores en un 80% son empresas hasta de cincuenta trabajadores.
- Todos brindan idénticos servicios a los de una Agencia de Empleo Privada, pero en forma virtual, desarrollando en la mayoría de los casos esta actividad como un complemento a la intermediación de empleo de tipo presencial.
- Trasladan sus tarifas por servicios a buscadores de empleo (40%), empleadores (40%) y ha ambos (20%), tomando en consideración para determinar su costo fundamentalmente sus gastos de operación. Complementariamente el 95% de los buscadores de empleo manifiestan que los proveedores de servicios de empleo on-line no les cobran por el servicio y el 54% de los empleadores usuarios de este tipo de servicio reportan que tampoco les cobran; y que el pago por el servicio esta determinado por el período de tiempo en meses por el cual tienen acceso al sitio web, haciendo suponer que cuando el servicio de empleo on-line es un adicional de la Agencia de Empleo dicho costo esta incluido en la tarifa de esta última.

Gráfico 6

Traslado de cobro que realizan los servicios de empleo on-line por tipo de cliente (porcentajes), julio 2009



Fuente: Cuestionario de Agencias. Pregunta 9

- Referente a los resultados de la evaluación de las características Tecnológicas de los servicios de empleo on-line⁷ el 55% que constituye la mayoría son blog funcionando en un portal o en forma independiente y los restantes página web propias. El 82% son de espectro amplio, es decir abiertas a todo tipo de ocupaciones y profesiones (anexo 12).
- Respecto a los elementos para determinar si cumple con el indicador de prestigio, la mayoría de ellas (80%) reúnen dos de siete, siendo estos: información detallada de la vacante y vacante actualizada; el indicador de seguridad apenas el 9% reúne uno de sus elementos como ser que la web tenga leyenda ofreciendo confidencialidad de la información del buscador de empleo; el indicador de calidad la mayoría (82%) reúnen un elemento de cinco el cual es disponer de buscador para moverse dentro del portal.

2.3 Feria de Empleo

La Feria de Empleo es una modalidad de vinculación de oferta y demanda de mano de obra que se caracteriza por ser una actividad de reclutamiento masiva de buscadores de empleo en un lugar y fecha determinada. Esta siendo utilizada indistintamente por instituciones públicas, organizaciones empresariales, universidades o empresas individuales.

⁷ Las TICs como provisión de servicios a usuarios. Unidad IX Master en Gestión de Servicios de Empleo. Pág. 6-9

- Los promotores de ferias de empleo, organizan las mismas para reclutar su propio personal o para reclutar para terceras empresas.
- Mediante la aplicación de la encuesta se identificaron 9 instituciones que organizan Ferias de Empleo, el 67% para reclutar su propio personal.

Cuadro 5
Instituciones que organizan ferias según información de buscadores de empleo y empleadores, julio 2009

| Nombre Institución | No. de Veces | Usuarios | |
|-----------------------|--------------|----------|-----------|
| | | Buscador | Empleador |
| Secretaría de Trabajo | 15 | 6 | 9 |
| Bac Bamer | 3 | 2 | 1 |
| Cámara de Comercio | 5 | 1 | 4 |
| Coral Nicks | 1 | 1 | |
| Eventia | 1 | 1 | |
| Gallo más Gallo | 1 | 1 | |
| Herbalife | 1 | 1 | |
| Tabacalera Hondureña | 1 | 1 | |
| Man Power | 1 | | 1 |
| Sin respuesta | 6 | 2 | 4 |

Fuente: Cuestionarios Buscador de Empleo. Pregunta 14 y Empleador Pregunta 15b.

- El Organizador de feria para reclutar personal para terceras empresas reporta que la actividad que realiza no constituye su giro principal y que organiza todo tipo de ferias a nivel nacional, realizando esta actividad desde hace menos de cinco años.
- El 100% de los organizadores de feria de empleo expresan que el cobro lo efectúan al empleador. Complementariamente el 31% de los buscadores de empleo expresan que para participar en una feria de empleo efectúan un pago por ingreso y el 63% de los empleadores expresan efectuar pagos por participar en las mismas (anexo 13 y 14).
- El servicio básico que brinda el proveedor es la organización de la feria para la empresa que contrata sus servicios, recibiendo ésta como servicios principales la instalación de stand, publicidad y base de datos.

CAPITULO III

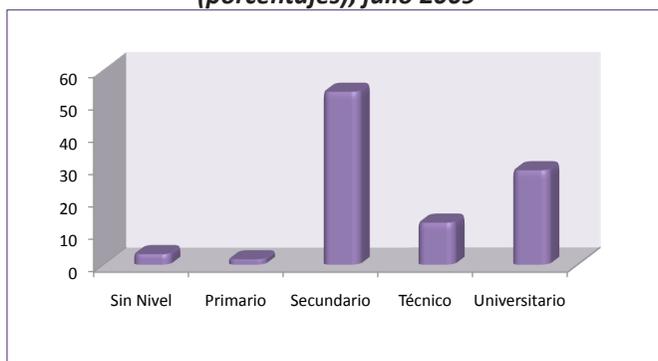
Percepción de los usuarios sobre la actuación de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas y Servicios Conexos

3.1 Percepción de los Buscadores de Empleo

a) Agencias de Empleo Privadas Retribuidas

- Los Buscadores de Empleo usuarios de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas son indistintamente hombres y mujeres la mayoría 53% con formación a nivel secundario (11).

Gráfico 7
Buscadores de empleo usuarios de Agencias de Empleo Privadas (porcentajes), julio 2009



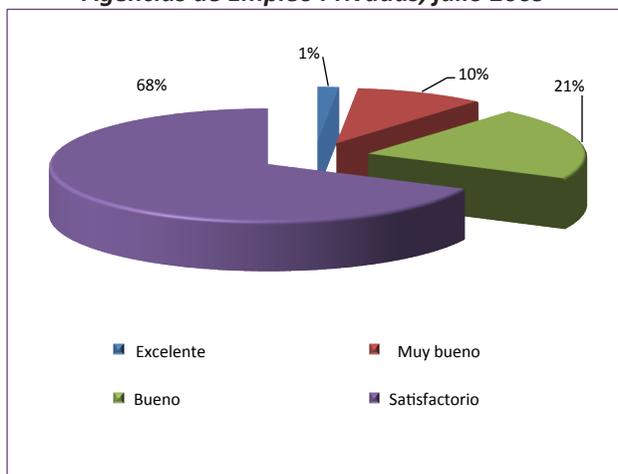
Fuente: Cuestionario de Buscadores de Empleo, datos, Informante y Pregunta 1

- La periodicidad de visita del buscador de empleo a la Agencia de Empleo Privada es mayoritariamente semanal 39% y mensual 19%; mostrando un comportamiento de constancia en su uso.
- Las Agencias de Empleo Privadas más conocidas por los buscadores de empleo son 32 sobresaliendo en orden descendente CEYSE, Mundo Empleos, Empleo Express, Manpower y JCR (anexo 15).
- El 27% de los buscadores de empleo encuestados reportan haber obtenido un puesto de trabajo producto de la gestión de una Agencia de Empleo Privada el restante 73% que no obtuvo su colocación por este medio.

- Respecto a la calidad de servicios que ofrecen las Agencias de Empleo Privadas, los buscadores de empleo en un 68% los catalogan como no satisfactorios (anexo 16), respuesta que se explica con las razones que manifiestan cuando se les consulta sobre el tema de regulación.

Gráfico 8

Opinion de los buscadores de empleo sobre la calidad de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009



Fuente: Cuestionario Buscador de Empleo Datos Informante y pregunta 7

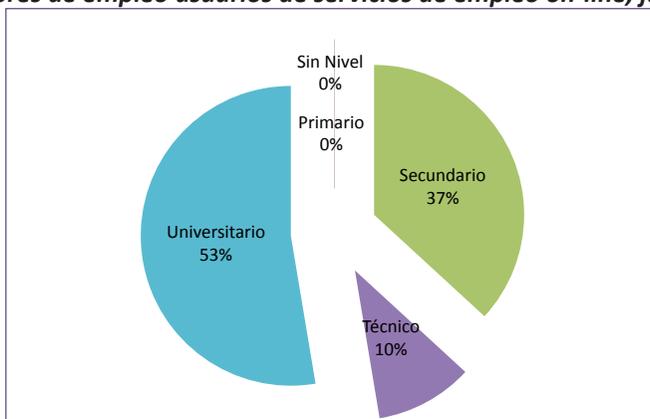
- La mayoría de los buscadores de empleo (71%) opinan que las tarifas que les cobran las Agencias de Empleo Privadas son altas.

b) Servicios de Empleo On-line

- El 31% de los buscadores de empleo encuestados son usuarios de servicios de empleo on-line.
- La mayoría de los buscadores de empleo usuarios de servicios de empleo on-line son hombres (63%); y atendiendo a su formación 53% universitarios (1).

Gráfico 9

Buscadores de empleo usuarios de servicios de empleo on-line, julio 2009



Fuente: Cuestionario Buscador de Empleo, datos Informante y Pregunta 9

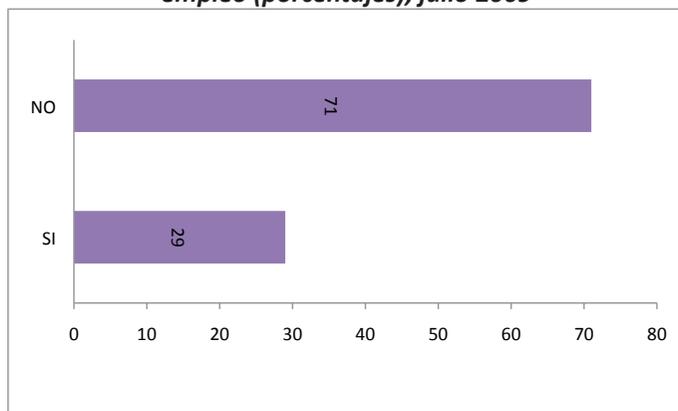
- Los sitios de empleo *on-line* citados por los buscadores de empleo son nueve, ocupando los primeros lugares: Tecoloco.com y el portal de empleo Computrabajo.hn (anexo 17).
- El 16% de los buscadores de empleo usuarios de servicios de empleo *on-line* reportan haberse colocado a través de un servicio de empleo *on-line* siendo en la mayoría de los casos universitarios.
- Al consultarles a los buscadores de empleo sobre la utilidad de los servicios de empleo *on-line*, el 31% manifiesta que ayudan a buscar empleo.

c) Feria de Empleo

- El 26% de los buscadores de empleo encuestados han sido usuarios de ferias de empleo, predominando aquellos con formación secundaria y universitaria.
- El 13% de los buscadores de empleo que han participado en Ferias de Empleo reportan haberse colocado en un puesto de trabajo a través de este medio, los colocados corresponden a usuarios con formación universitaria.
- El 29% del total de los buscadores de empleo son de la opinión que las ferias de empleo ayuda a encontrar empleo, misma que en la mayoría de los casos corresponde a buscadores con formación universitaria, principalmente porque permite tener opción a muchas oportunidades de trabajo al mismo tiempo.

Gráfico 10

Opinion de los buscadores de empleo sobre la utilidad de la feria de empleo (porcentajes), julio 2009



Fuente: Cuestionario Buscador de Empleo, Datos Informante y Pregunta 17.

3.2 Percepción de los Empleadores

a) Agencias de Empleo Privadas Retribuidas

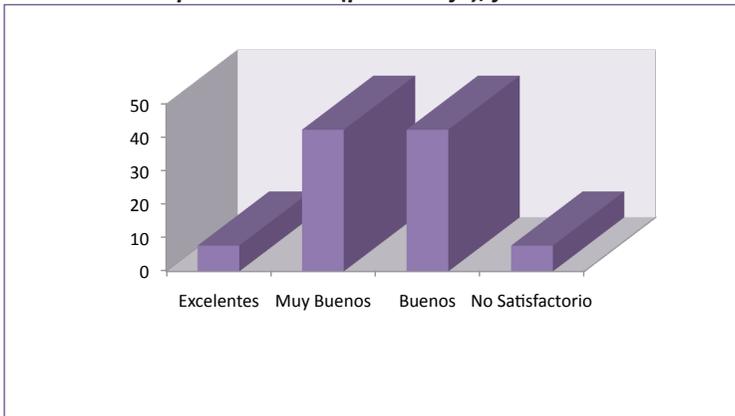
- Las Empresas usuarias de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas son indistintamente micro, pequeñas, medianas y grandes⁸; por sexo del empleador se observa que cuando la administración esta a cargo del hombre son en la mayoría microempresas las que utilizan las Agencias y contrariamente cuando el empleador es mujer la mayoría son empresas grandes quienes hacen uso de la Agencia.
- Las empresas usuarias de Agencias de Empleo Privadas se dedican a las actividades económicas comercio, industria, servicios, transporte y establecimientos financieros, siendo las dos primeras las de mayor representatividad.
- Los empleadores usuarios de Agencias de Empleo Privadas mencionan como razones principales por las cuales las utilizan: el ahorro de tiempo y garantía de servicio, para reclutar personal con perfil difícil de encontrar y por ser poseedora de bases de datos de candidatos en mayor volumen y nivel de calificación (anexo 18).

8 Atendiendo la Clasificación de empresas que establece el artículo 3 de la Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa. Decreto 135-2008

- El 98% de las empresas usuarias de las Agencias de Empleo Privadas reportan haber obtenido los candidatos solicitados para cubrir sus puestos de trabajo, la mayoría de las cuales (58%) efectúan contrataciones cada seis meses.
- La mayoría de empresas usuarias de Agencias de Empleo Privadas consideran que la calidad de servicios es muy buena (42%) y buena (42%), contrariamente a la percepción de los buscadores de empleo que la catalogan como no satisfactoria.

Gráfico 11

Opinión de empleadores sobre la calidad de servicios de las Agencias de Empleo Privadas (porcentaje), julio 2009

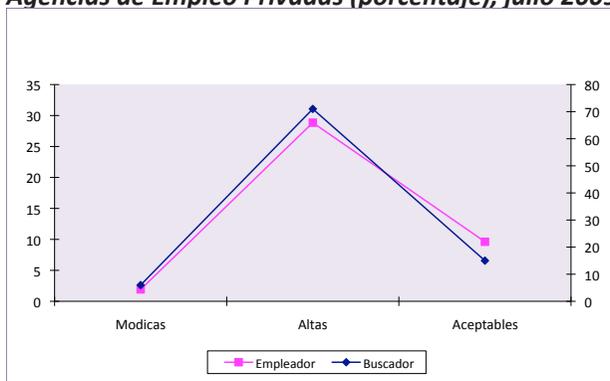


Fuente: Cuestionario Empleador. Datos Informante y Preguntas 1 y 9.

- Los empleadores usuarios de Agencias de Empleo Privadas dicen conocer 35 de ellas, citando como las más conocidas a Empleos Express, ADECAS, CEYSE, JCR, Manpower y SEAD coincidiendo en cuatro de ellas con los buscadores de empleo (anexo 19).
- Respecto a las tarifas que las Agencias de Empleo Privadas les aplican, la mayoría de las empresas que reportan cobros (71%) son de la opinión que las mismas son altas, coincidiendo totalmente con la opinión de los buscadores de empleo.

Gráfico 12

Opinión de empleadores y buscadores sobre las tarifas que aplican las Agencias de Empleo Privadas (porcentaje), julio 2009



Fuente: Cuestionario Empleador y Buscadores de Empleo. Pregunta 1 y 11.

- Los Empleadores encuestados manifiestan que las modalidades de reclutamiento que más utilizan de las listadas, son la Agencia de Empleo Privada y el Servicio de Empleo *On-line*.

b) Servicios de Empleo On-line

- El 25% de los empleadores encuestados son usuarios de empleo on-line.
- Los empleadores usuarios de servicios de empleo *on-line* son en su mayoría representantes o propietarios de empresas de 150 y más trabajadores seguidos de las empresas de hasta 50 trabajadores.
- El 85% de los empleadores usuarios de servicios de empleo *on-line* expresan haber cubierto vacantes a través de esta modalidad de vinculación de ofertas y demanda de empleo.

Cuadro 6

Resultado de colocación obtenido por empleadores usuarios de servicios de empleo on-line, julio 2009

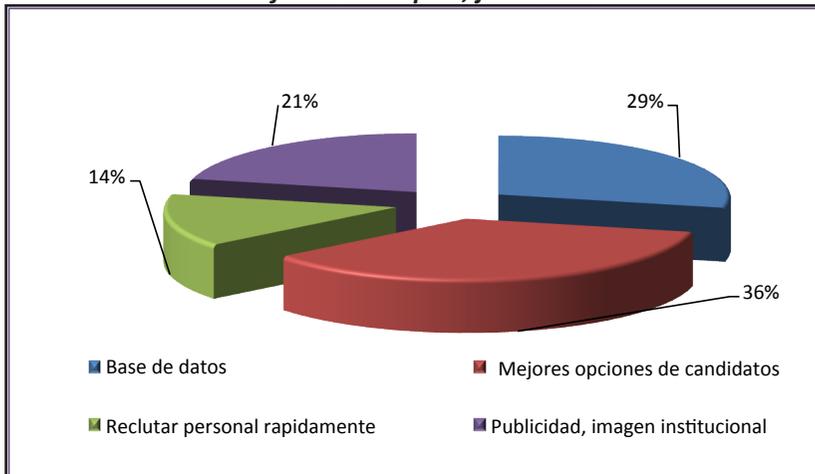
| Tamaño de la empresa | Total | Empleo On-line | | Satisfacción |
|----------------------|-----------|----------------|-------------|--------------|
| | | Colocado | No Colocado | % |
| Total | 13 | 11 | 2 | 85 |
| ≤ de 10 | 0 | 0 | 0 | |
| ≤ de 50 | 5 | 4 | 1 | |
| ≤ de 150 | 2 | 2 | 0 | |
| 150 y más | 6 | 5 | 1 | |

Fuente: Cuestionario Empleador. Datos Informante y Pregunta 14

c) Feria de Empleo

- El 37% del total de empleadores encuestados son usuarios de feria de empleo, la mayoría de ellos representan empresas de más de 150 trabajadores.
- Entre las principales razones porque los empleadores participan en ferias de empleo es porque consideran que pueden obtener mejores opciones de candidatos (36%).

Gráfico 13
Razones que impulsan a los empleadores a participar en ferias de empleo, julio 2009



Fuente: Cuestionario de Empleador. Pregunta 15a.

3.3 Percepción de los Principales Actores sobre la Regulación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos

Agencias de Empleo Privadas:

El 95% de las Agencias de Empleo Privadas encuestadas manifiestan estar de acuerdo en que el Gobierno regule su funcionamiento a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (anexo 20).

Respecto a la articulación de las Agencias de Empleo Privadas con el Servicio Público de Colocación un 90% manifiesta voluntad de hacerlo, algunas de las cuales condicionan la misma a conocer los términos en que se daría.

Buscadores de Empleo:

El 92% de los buscadores de empleo usuarios de Agencias de Empleo Privadas, Servicios de Empleo On-line y Ferias de Empleo opinan que los mismos deben ser regulados por el Gobierno a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, particularmente las Agencias. Expresando como las principales razones para adoptar esta medida las siguientes: cometen abusos con las personas desempleadas (28%), se exceden en los cobros (23%) y se aprovechan de la necesidad del desempleado (16%) (anexo 21).

Empleadores:

El 87% de los empleadores son de la opinión que el Gobierno debe regular las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos.

CAPITULO IV

Líneas estratégicas para la construcción de un marco normativo

4.1 Fijación de Tarifas

El tratamiento de las tarifas que aplican las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, particularmente en el primero de los casos, es uno de los puntos más sensibles y de incidencia, pues su práctica muestra una fuerte incongruencia en relación a la normativa internacional sobre la materia que señala el no cobro de servicios por colocación hacía el buscador de empleo.

Planteándose la necesidad de encontrar un punto de equilibrio entre la protección de la persona desempleada que experimenta en dicha situación una fuerte limitación en su capacidad de pago, más aún en países como Honduras en el cual no existe seguro de desempleo; y la práctica saludable de no desmotivar la permanencia en el mercado de trabajo de servicios como los que brindan las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, siempre que demuestren una gestión ausentes de prácticas abusivas y complementen la cobertura de servicios de intermediación de empleo públicos gestionados por el Gobierno.

La disposición en el marco normativo podría estar orientada a la aplicación a buscadores de empleo de tarifas predeterminadas específicamente por inscripción, por un límite máximo de tiempo, pero no de colocación las cuales tendrían que ser trasladadas necesariamente al empleador.

4.2 Registro de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos

El Registro de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos debería comprender lo siguiente:

Registro:

La persona natural o jurídica que constituya una Agencia de Empleo Privada y Servicios Conexos, devendría obligada a registrarse ante la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, de forma

que dicho registro se convierta en un instrumento para el seguimiento de las mismas por parte de la entidad reguladora y supervisora que corresponda; así como, un referente para los usuarios.

En el registro tendría que constar entre otros datos los siguientes: identificación de la empresa, nombre de propietarios y/o quienes actúen como representantes legales, forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito geográfico y profesional de actuación, capacidad técnica-operativa para realizar la actividad, referencias administrativas y penales de quienes la administren.

El registro también implicaría la obligatoriedad de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos de comunicar a la Dirección General de Empleo sobre cambios que ocurran a nivel de gerente o administrador, domicilio, apertura de nuevas sucursales y cese de la actividad.

Autorización Administrativa:

La regulación de las Agencias de Empleo Privadas tendría que comprender una autorización administrativa extendida por la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que le permita y acredite para ejercer sus actividades, con una duración de tiempo predefinida y sujeta a renovación. Su emisión estaría sujeta a un proceso de análisis y aprobación a cargo de una unidad administrativa creada al interior de la estructura orgánica de la Dirección competente; y su extensión sujeta a un pago al herario nacional.

Las Agencias de Empleo Privadas para optar a dicha autorización deberían tener como giro principal dicha actividad, no necesariamente así, los servicios conexos que podrían tratarse como actividades complementarias.

Para acceder los interesados a dicha autorización, tendrían que estar inscritas en el registro mercantil correspondiente y con representación legal y operativa en Honduras a fin de reducir las posibilidades de que esta actividad sea desarrollada por empresas denominadas de maletín.

4.3 Contrato de Adhesión por Servicios

La prestación de servicios de intermediación de empleo por Agencias de Empleo Privadas retribuidas y Servicios de Empleo On-line retribuidas, suscritos con buscadores de empleo o empleadores usuarios de los mismos, debería estar claramente establecida a través de un contrato de adhesión.

El cumplimiento de esta disposición debería articular esfuerzos y mecanismos de supervisión de la autoridad de la Secretaría de Trabajo y la Dirección de Protección al Consumidor de la Secretaría de Industria y Comercio con especial énfasis en la aplicación de los artículos 19 inciso 5; 20 inciso 5; y 70 de la Ley de Protección al Consumidor Decreto No 24-2008 que establece:

“Artículo 19: Son obligaciones de los proveedores, sin perjuicio de las contenidas en otras leyes:...5) Emitir los contratos y/o demás documentos relativos a las relaciones de consumo, ajustados a las disposiciones de la presente ley, siéndole imputable la inexistencia de estos;”

“Artículo 20: Se prohíbe a los proveedores de bienes y servicios:...5) Solicitar, obligar o permitir al consumidor firmar en blanco, en todo o en parte, cualquier documento, contrato o título valor que constituya obligación para éste.”

“Artículo 70: Los contratos de adhesión o similares deberán constar en formularios escritos en idioma español con tamaño de letra y caracteres legibles a simple vista. Para tal efecto la Autoridad de aplicación establecerá los requisitos pertinentes por vía reglamentaria. La autoridad de aplicación vigilará que los contratos de adhesión o similares, no contengan cláusulas abusivas de las establecidas en la presente Ley y su reglamentación...”

Y registrado dicho formato de contrato en la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

4.4 Incorporación de Parámetros de Inclusión Social

En el marco normativo es fundamental incorporar elementos que fomenten la inclusión laboral para reducir la desigualdad, siendo que el mercado de trabajo es un ámbito de práctica usual de exclusión laboral con

repercusiones sociales; razón por la cual es necesario fomentar el acceso de las personas al mercado laboral en igualdad de oportunidades y de trato.

Especial atención deberían tener elementos como los siguientes:

- Tratamiento del Trabajo Infantil conforme las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo y Código de la Niñez y Adolescencia, particularmente la lista de los trabajos considerados como las peores formas.
- Medidas de recopilación de información estadística que permitan identificar grupos de población susceptibles de discriminación.
- Reducción de barreras para la atención e incorporación al mercado de trabajo de determinados segmentos de la población como: mujeres, jóvenes particularmente los de ingreso por primera vez, discapacitados, trabajadores migrantes, etnias.
- Igualdad de género, buscando la realización de acciones afirmativas a favor de la mujer, que compensen las desventajas que se derivan de las percepciones, comportamientos y estereotipos con respecto a la división de funciones femeninas y masculinas en la sociedad.
- Complementariedad entre las disposiciones que establezca el marco normativo sobre las Agencias de Empleo Privadas y las contenidas en el Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero orientadas a la protección del trabajador migrante.

Es necesario potenciar la actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos a asumir un rol como agentes de inclusión social, reconociendo el papel del empleo como herramienta básica para la inclusión en la sociedad, y en la necesidad de reducir tanto las tasas de desempleo que se registran entre los grupos más desfavorecidos como las elevadas tasas de subempleo.

Actuando de conformidad con principios de coordinación, cooperación y servicio a la ciudadanía que faciliten la construcción de cauces de articulación y derivación hacia acciones de:

- Formación ocupacional.
- Intermediación laboral.

- Acompañamiento y apoyo a la incorporación laboral.
- Fomento de la contratación de personas en situación de exclusión en el mercado laboral ordinario.
- Promoción de instrumentos de financiación orientados a facilitar la incorporación laboral.

4.5 Tratamiento de la Información de los Usuarios

Los esfuerzos de país en el abordaje del habeas data es relativamente reciente y ha sido focalizado mayoritariamente en el sector público, siendo uno de los principales avances la aprobación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Decreto Legislativo 170-2006 y reformado por Decreto 64-2007.

La normativa en relación a las Agencias de Empleo Privada y Servicios Conexos, deberá incluir medidas orientadas a la protección, clasificación y seguridad de la información que administran sobre los buscadores de empleo y empleadores; con especial énfasis en los datos personales de los solicitantes de empleo, apegados a criterios como los siguientes:

- Respeto a datos de la vida privada de los buscadores de empleo, de conformidad con los convenios internacionales y la legislación nacional aplicables;
- Limitarse a la información estrictamente necesaria para determinar la aptitud del candidato respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser candidatos.
- Garantizar a los buscadores de empleo el acceso a todos sus datos personales, solicitar se supriman o se rectifiquen.
- Archivo, custodia y uso de los datos personales del buscador de empleo únicamente para fines de intermediación de empleo.
- Restricción de traslado de información estadística sobre buscadores de empleo a terceras instituciones sin participación en el proceso de intermediación de empleo, exceptuando aquellas con la responsabilidad de la formulación y revisión de políticas públicas de empleo y formación; y por requerimiento judicial.
- Incorporación particularmente en relación a los servicios de empleo on-line, de medidas para el cumplimiento de indicadores técnicos básicos para el diseño del formulario web para la presentación y recogida de información.

Las disposiciones de la reglamentación devendrían ha fortalecer la administración de datos que efectúan las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, promoviendo que avancen hacia el cumplimiento de principios como:

- Veracidad o calidad de los registros: Para que la información contenida en los bancos de datos que administran, sea veraz, completa, exacta, actualizada y comprobable.
- Circulación restringida: Sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos, de temporalidad de la información y de la finalidad del Banco de Datos.
- Temporalidad: De forma que la información del buscador de empleo no pueda ser suministrada a usuarios o terceros cuando deje de servir para la finalidad del Banco de Datos.
- Seguridad: Manejar la información con las medidas técnicas necesarias para garantizar la seguridad de los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta o uso no autorizado.
- Confidencialidad: Garantizando la reserva de la información, inclusive después de finalizada la relación de servicios.

4.6 Supervisión por parte del Gobierno

Supervisión

El marco normativo deberá establecer claramente a que dependencias de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social compete la función de supervisión de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, la periodicidad de su realización y el establecimiento de mecanismo para realizar la misma, a fin de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, o en cualquier tiempo en caso de denuncia a fin de dilucidar la situación y resolver lo que en derecho corresponda.

Prácticas Abusivas:

El marco normativo debe establecer y tipificar claramente que se consideran prácticas abusivas en las actividades que realizan las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos para con sus usuarios y establecer sistemas efectivos para la atención de reclamos.

Y procurar que las disposiciones sean armónicas y complementarias con las establecidas en el artículo 68 de la Ley de Protección al Consumidor, en forma general para todo tipo de actividades.

Sanciones.

Las Agencias de Empleo Privadas y las que realicen Servicios Conexos de intermediación de empleo podrían ser sancionadas por la autoridad competente, atendiendo la gravedad de la falta, siguiendo el procedimiento administrativo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo vigente.

Las sanciones podrían ser:

- Suspensión temporal o revocación de la autorización administrativa de funcionamiento.
- Sanción Pecuniaria por infracción al Código de Trabajo.
- Articulación para la aplicación de sanciones que corresponden a otras instituciones vinculadas a la temática no necesariamente de la dimensión laboral.

4.7 Articulación con los Servicios de Colocación Públicos

La articulación de las Agencias de Empleo Privadas con los Servicios de Colocación Públicos, con lleva como eje estratégico la visión de cooperación, pero en un claro papel de promotor de políticas nacionales sobre la materia y regulador de la actividad de intermediación de empleo.

Implica que la entidad normativa por delegación de ley, en este caso la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social debe proporcionar información y orientación técnica a las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos sobre la forma más efectiva de cumplir con las disposiciones reglamentarias que se adopten.

Asimismo, compren de la necesidad de medir cuantitativa y cualitativamente el accionar de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos en relación a la vinculación de buscadores de empleo y empleadores; estableciéndose la disposición de remitir a las autoridades del trabajo informes periódicos

que detallen aspectos como: el número y características de las vacantes captadas, el número y características de los buscadores de empleo atendidos; número y características de las colocaciones de trabajadores efectuados; buscadores de empleo remitidos a las empresas, buscadores de empleo que hayan sido rechazados por la empresa, con notificación de causa del rechazo.

CONCLUSIONES

- Las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos son medios que están utilizando los buscadores de empleo y Empleadores en Honduras, de forma constante fundamentalmente por los primeros, como una opción para buscar oportunidades de trabajo; siendo la más usada la Agencia.
- En base a la información disponible se determina que la efectividad de las Agencias de Empleo Privadas, Servicios de Empleo On-line y Ferias de Empleo, entendida como la posibilidad real de inserción laboral del buscador de empleo, es asimétrica entre la población, siendo de mayor impacto en buscadores con formación de educación media y universitaria; no ha si con los de formación primaria.
- La mayoría de los empleadores confían en los servicios de vinculación de oferta y demanda de mano de obra que ofrecen las Agencias de Empleo Privadas, confianza que esta asociada a razones como el ahorro de tiempo y garantía de servicio, el apoyo en el reclutamiento de personal con perfil difícil de encontrar y por ser poseedora de bases de datos de candidatos en mayor volumen y nivel de calificación; es importante agregar que la mayoría de los empleadores reciben el servicio en forma gratuita, pues el costo del servicio es pagado por la persona desempleada que aspira al puesto de trabajo.
- Los buscadores de empleo utilizan los servicios de Agencias de Empleo Privadas para la búsqueda de empleo, sin embargo el 67% expresa que los servicios son no satisfactorios y señalan en las razones por las cuales se deben regular las mismas, la realización de prácticas abusivas que pueden ser catalogadas como infracciones al ordenamiento legal del país en materia civil y penal.
- El servicio de empleo on-line, se perfila como la segunda opción utilizada para buscar empleo y/o reclutar personal, por buscadores de empleo y empleadores, tomando en consideración el número de usuarios y el porcentaje de satisfacción que reportan; servicios que están siendo usados recientemente en el país, si consideramos que la mayoría de ellos reportan tener menos de un año de funcionamiento
- La mayoría de los servicios de empleo on-line tienen debilidades relativas a los indicadores de calidad, prestigio y seguridad utilizados internacionalmente para el diseño de la plataforma virtual, aspecto que es necesario mejorar, un indicativo saludable al respecto es que

tres de ellos se acercan considerablemente a cumplirlos. Esta situación evidencia una alerta particularmente sobre el tratamiento y uso de la información registrada en dichos sitios.

- La feria de empleo es según la información obtenida la menos utilizada por los buscadores de empleo, pero no rechazada, según se deduce los costos recaen en la mayoría de los casos en los empleadores, y están siendo organizadas para un grupo de empresas o para una empresa en particular; este último caso es el más recurrente. El buscador de empleo la indica como efectiva para personal con nivel universitario, y los empleadores se orientan hacia su utilización por razones de reclutamiento masivo y otros asociados a proyección de imagen pública.
- Existe coincidencia total de los buscadores de empleo y empleadores en relación a que las tarifas que aplican las Agencias de Empleo Privadas son altas. Vale agregar que la mayoría de ellas se las trasladan al buscador de empleo que recibe cobros por dos conceptos: inscripción y colocación; un malestar expresado por la persona desempleada es que se inscribe pero en la mayoría de los casos no es remitida a entrevista de trabajo en una empresa.
- Agencias de Empleo Privadas, servicios de empleo on-line, organizadores de ferias de empleo, buscadores de empleo y empleadores, por arriba del 87% consideran necesario la regulación de la prestación de este tipo de servicios por el Gobierno de Honduras específicamente por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, expresando particularmente los buscadores de empleo razones que alertan sobre la necesidad de su regulación.
- Actualmente el desconocimiento y modificaciones de la ubicación domiciliar de las Agencias de Empleo Privadas y servicios de empleo on-line, es una situación que obstaculiza la promoción de acciones de acercamiento de la autoridad del trabajo y la disponibilidad de información para la orientación de los buscadores de empleo que podría solventarse con el funcionamiento de un registro administrativo en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- La relación de servicios entre los usuarios y las Agencias de Empleo Privadas, servicios de empleo on-line y organizadores de ferias de empleo necesita ser transparentada para beneficio de ambos, y un instrumento valioso de incorporar en esta relación es la figura de un contrato entre las partes, cuyo formato debería ser sujeto de la revisión de las autoridades competentes en la materia.
- Las Agencias de Empleo Privadas manifiestan preocupación sobre el

efecto que la imagen negativa que ciertos usuarios tienen de algunas de ellas, se extienda a todas sin excepciones, estimando que la articulación con los Servicios de Colocación Públicos que gestiona la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y un marco normativo que fortalezca su institucionalidad en la prestación de servicios de vinculación de oferta y demanda de mano de obra, es un elemento que contribuiría a aumentar su credibilidad.

- La investigación se centro en las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos entre ellos empleo on-line y feria de empleo como medios de reclutamiento de personal, sin embargo, es necesario establecer que los empleadores manifestaron también usar otros, como: el periódico, la radio, sitio web propio; y los buscadores agregaron la red de contactos; deduciéndose que no hay exclusividad en su uso y que su utilización depende del puesto de trabajo a cubrir y las facilidades que se tengan.
- La mayoría de las Agencias de Empleo Privadas, servicios de empleo on-line y organizadores de ferias se ubican y prestan sus servicios en las dos principales ciudades del país el Distrito Central conformado por Tegucigalpa y Comayagüela; y San Pedro Sula, diseminados sus servicios en otras ciudades ubicadas predominantemente en la zona norte y central del país, mientras que su accionar no se refleja en el oriente, occidente y sur del país.
- Los servicios conexos de intermediación de empleo particularmente los servicios de empleo on-line y organizadores de feria de empleo, son en el primero de los casos predominantemente un servicio adicional de las Agencias de Empleo Privadas, y aquellos que funcionan independientes la reportan como la actividad principal a la que se dedican; en relación a las ferias de empleo los representantes de las mismas afirman que dicha actividad no constituye el giro principal de su empresa.
- Los elementos prioritarios a tomar en consideración para la regulación de las Agencias de Empleo Privadas Retribuidas y Servicios Conexos: son fijación de tarifas, registro, contrato de adhesión por servicios, incorporación en su gestión de parámetros de inclusión social, tratamiento de la información de buscadores de empleo y empleadores, supervisión por parte del Gobierno, articulación con los servicios de colocación públicos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas. Agenda Hemisférica 2006-2015. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición 2006.
2. Instrumentos de Apoyo en los Procesos de Orientación Laboral. Unidad 9. Modulo 4 Master en Gestión de Empleo. Universidad de Zaragoza. 2009.
3. Sanz Hernández, Alexia. Métodos y Técnicas de Investigación Social. Unidad 3. Master en Gestión de Empleo. Universidad de Zaragoza. 2009
4. Convenio 96 sobre las Agencias Retribuidas de Colocación. Organización Internacional del Trabajo. 1949.
5. Convenio 181 sobre las Agencias de Empleo Privadas. Organización Internacional del Trabajo. 1997.
6. Decreto 32-2003 Reformas a los artículos 43 y 44 del Código de Trabajo. Congreso Nacional. Gaceta del 16 de abril de 2003.
7. Acuerdo STSS-252-08 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Gaceta 3174. 25 de octubre de 2008.
8. Encuestas aplicadas a Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos. Julio 2009.
9. Internet. Sitios de empleo on-line funcionando en Honduras. Julio 2009.
10. Directorio Telefónico Empresarial de Honduras. HONDUTEL. 2008
11. Listado de Agencias de Empleo Privadas recopilado por el Servicio de Colocación de la Dirección General de Empleo. Febrero 2009.
12. Carnet de usuario de Agencia de Empleo Privada proporcionado por encuestado.
13. Contrato de Adhesión por prestación de servicios suscrito entre un buscador de empleo y una Agencia de Empleo Privada, proporcionado por encuestado.
14. Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Congreso Nacional. Decreto 135-2008.
15. Ley de Protección al Consumidor. Decreto 24-2008. Congreso Nacional.
16. Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores de México. 18 de Noviembre de 1982.
17. Anteproyecto de Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Intermediación Laboral y Servicios Conexos. PROEMPLEO. Octubre 2008.

18. Ley Estatutaria 1266 sobre la aplicación del Habeas Data en el manejo de bases de datos personales. 31 de diciembre 2008. Corte Constitucional de Colombia.
19. Anteproyecto de Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social de la Comunidad Autónoma de Euskadi.www.goierry.org

ANEXO 1

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Dirección General de Empleo

La presente Encuesta tiene como objeto el obtener información sobre las actividades que realizan las Agencias de Colocación Privadas, Servicios de Empleo por Internet y Ferias de Empleo, así como su opinión sobre el rol del Gobierno en el funcionamiento de las mismas.

Informante:

- a) Propietario o Representante de Agencia de Colocación Privada
- b) Propietario o Representante de Servicio de Empleo por Internet
- c) Propietario o Representante de Organizador de Feria de Empleo

Sexo: Hombre Mujer

1) Nombre de su empresa:

2) Principal domicilio de su empresa:

3) ¿Es la vinculación de solicitantes de empleo y puestos de trabajo vacantes el giro principal de la actividad de su empresa?

Si No

4) Si la respuesta a la pregunta anterior es negativa. Escriba el giro principal de la actividad de su empresa.

- 5) ¿Cuánto tiempo tiene su empresa de dedicarse a la vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo?
- a) Menos de un año
 - b) Menos de cinco años
 - c) Menos de diez años
 - d) Más de diez años
- 6) ¿En qué ciudades ofrece su empresa servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo?
- _____
- _____
- 7) ¿Qué servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo ofrece su empresa a los Buscadores de Empleo? Puede seleccionar varios.
- a) Inscripción en Bolsa de Trabajo
 - b) Información sobre oportunidades de Trabajo
 - c) Remisión a la empresa
 - d) Orientación para elaborar curriculum
 - e) Capacitación
 - f) Otros. Especifique _____
- 8) ¿Qué servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo ofrece su empresa a los empleadores? Puede seleccionar varios.
- a) Remisión de curriculum vitae de postulantes
 - b) Remisión de candidatos
 - c) Preselección de candidatos
 - d) Promoción de vacantes
 - e) Arrendamiento de personal
 - f) Servicio de empleo por Internet
 - g) Organización de Ferias de Empleo
 - h) Otras. Especifique _____

9) El cobro por los servicios de su empresa relativos a vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo los paga:

- a) El Solicitante de Empleo
- b) El empleador que solicita el servicio
- c) Ambos (a y b)
- d) Nadie

10) ¿En base a qué criterios establece sus tarifas por prestación de servicios?

11) ¿Qué tipo de Buscadores de Empleo hacen uso de sus servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo? Puede seleccionar varios.

- a) Jóvenes
- b) Personas con discapacidad
- c) Población con educación Primaria
- d) Egresados de Educación Media
- e) Egresados de Universidad
- f) Otros. Especifique: _____

12) ¿Qué tipo de Empresas hacen uso de los servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo que brinda su empresa?

- a) Empresas que contratan hasta 10 trabajadores
- b) Empresas que contratan hasta 50 trabajadores
- c) Empresas que contratan hasta 150 trabajadores
- d) Empresas que contratan más de 150 trabajadores

13) ¿Estaría de acuerdo en que los servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo que su empresa gestiona, estén articulados a los que ofrece el Gobierno de Honduras a través del Servicio de Colocación de la Secretaría de Trabajo?

Si

No

¿Por qué? En ambos casos _____

14) ¿Cuál es el rol que considera debe tener el Gobierno en relación a los Servicios de vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de trabajo que su empresa realiza?

- a) Regulador
- b) Regulador y Promotor de seguridad de los servicios
- c) Ninguno

Gracias por su colaboración

Lugar y fecha _____

Encuestador _____

ANEXO 2

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

La presente Encuesta tiene como objeto el obtener información sobre las actividades que realizan las Agencias de Colocación Privadas, Servicios de Empleo por Internet y Ferias de Empleo, así como su opinión sobre los servicios que ofrecen.

Informante:

- a) Empleador
- b) Representante del empleador

Sexo: Hombre Mujer

Actividad principal a que se dedica su empresa: _____

1) Su empresa emplea en total:

- a) Hasta 10 trabajadores
- b) Hasta 50 trabajadores
- c) Hasta 150 trabajadores
- d) Más de 150 trabajadores

2) Su empresa tiene su principal domicilio en la ciudad de: _____

3) En la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes disponibles ¿Ha utilizado Agencias de Colocación Privadas?

Si No

- 4) Escriba el nombre de las Agencias de Colocación Privadas con que ha reclutado su personal.

- 5) ¿Qué servicios le han proporcionado las Agencias de Colocación Privadas? (Puede seleccionar varias)

- a) Remisión de Curriculum
- b) Remisión de Candidatos
- c) Preselección de Candidatos
- d) Promoción de sus vacantes
- e) Arrendamiento de personal
- f) Otros. Especifique: _____

- 6) ¿La Agencia de Colocación Privada le cobra por el servicio que le proporciona?

Si No

6a) Si su respuesta es afirmativa ¿cuánto le cobra aproximadamente?
Lps. _____

6b) Si su respuesta es negativa pase a la pregunta No. 8

- 7) El pago que realiza su empresa a la Agencia de Colocación Privada lo efectúa por:

- a) Persona remitida
- b) Persona colocada
- c) En ambos casos
- d) Otro. Especifique _____

8) ¿Su empresa ha colocado personal remitido por la Agencia de Colocación Privada?

Si No

Especifique cada cuánto:

Mes: _____ 3 Meses _____ 6Meses _____

9) Considere usted que el Servicio que le ofrece la Agencia de Colocación Privada a su empresa es:

- a) Excelente
- b) Muy bueno
- c) Bueno
- d) No satisfactorio

10) ¿Por qué su empresa utiliza los servicios de Agencias de Colocación Privada?

11) Considere usted que las tarifas que le cobran las Agencias de Colocación Privadas a su empresa por los servicios que le brindan son:

- a) Mólicas
- b) Altas
- c) Aceptables
- d) No aplica

12) ¿Su empresa utiliza Servicios de Empleo por Internet para publicar sus vacantes?

Si No

Si su respuesta es No pase a la pregunta No. 15

13) ¿Cómo se llaman los sitios por Internet en que su empresa ha publicado sus vacantes?

14) ¿Ha logrado su empresa reclutar candidatos para sus puestos de trabajo por Servicios de Empleo por Internet?

Si No

¿Paga por el Servicio?

Si No

¿Cuánto? Lps. _____

15) ¿Su empresa ha participado en Ferias de Empleo para reclutar personal?

Si No

¿Por qué? En ambos casos: _____

Si su respuesta es Si ¿Cuál es el nombre de la empresa/institución organizadora de la Feria? _____

Si su respuesta es No pase a la pregunta No. 17

16) Su empresa pagó por participar en la Feria de Empleo

Si No

¿Qué servicios obtuvo por el pago?

- a) Stand
- b) Publicidad
- c) Base de datos de candidatos
- d) Todas

17) ¿Qué medio utiliza con mayor frecuencia para reclutar el personal para su empresa?

- a) Agencia de Colocación Privada
- b) Servicio de Empleo por Internet
- c) Feria de Empleo
- d) Otro _____

18) ¿Su empresa considera necesario que la Secretaría de Trabajo regule y supervise el funcionamiento de las Agencias de Colocación Privadas, Servicios de Empleo por Internet y Ferias de Empleo?

Si

No

Gracias por su Colaboración

Lugar y fecha: _____

Encuestador: _____

ANEXO 3

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

La presente Encuesta tiene como objeto el obtener información sobre las actividades que realizan las Agencias de Colocación Privadas, Servicios de Empleo por Internet y Ferias de Empleo, así como su opinión sobre los servicios que ofrecen.

Informante:

a) Buscador de Empleo

Nivel Educativo

Sin Nivel

Primario

Secundario

Técnico

Universitario

Sexo Hombre

Mujer

1) ¿Alguna vez ha buscado empleo a través de una Agencia de Colocación Privada?

Si

No

2) ¿Con qué frecuencia ha utilizado una Agencia de Colocación Privada en los últimos 12 meses?

a) Diariamente

b) Cada semana

c) Cada mes

d) Cada año

e) No recuerda

f) Otros especifique _____

3) Escriba el nombre de las Agencias de Colocación Privadas que conoce:

4) ¿Qué servicios le han proporcionado las Agencias de Colocación Privadas? (Puede seleccionar varios)

- a) Inscripción
- b) Información sobre oportunidades de trabajo
- c) Remisión a la empresa
- d) Asesoría para elaborar curriculum
- e) Capacitación
- f) Otro. Especifique _____

5) ¿Por gestión de la Agencia de Colocación Privada le han contratado en un empleo?

 Si No

¿Cuánto tiempo esperó para su contratación? _____ mes(es)
_____ día(as)

6) ¿La Agencia de Colocación Privada le cobró a usted por el servicio?

 Si No

Por inscripción Lps. _____

Por colocación Lps. _____

7) ¿Cómo considera usted los servicios de las Agencias de Colocación Privadas que ha visitado?

- a) Excelentes
- b) Muy buenos
- c) Buenos
- d) No satisfactorio

- 8) Considera usted que las tarifas que le cobran las Agencias de Colocación Privada son:
- a) Mólicas
 - b) Altas
 - c) Aceptables

- 9) ¿Usted ha buscado empleo por Internet? Si la respuesta es No pase a la pregunta 13.

Si No

- 10) ¿Cómo se llaman los sitios por Internet por los que ha buscado empleo?

- 11) ¿Ha logrado colocarse con la información obtenida por Internet?

Si No

- 11a) ¿Paga por el servicio prestado por Internet?

Si No

- 11b) ¿Cuánto? Lps. _____

- 12) ¿Considera que los servicios de empleo por Internet ayudan a encontrar empleo?

Si No

- 13) ¿Ha participado en una Feria de Empleo? Si la respuesta es No pase a la pregunta 17.

Si No

14) La Feria de Empleo en que usted participó la organizó:

- a) Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
- b) Empresa Privada. ¿Cómo se llama? _____

15) ¿La Feria de Empleo en que participó le ayudó a encontrar empleo?

Si No

16) ¿Usted pagó por participar en la Feria de Empleo?

Si No

¿Cuánto? Lps. _____

17) ¿Usted considera que las ferias de empleo ayudan a encontrar trabajo?

Si No

Explique por qué: _____

18) ¿Considera usted necesario que la Secretaría de Trabajo regule y supervise el funcionamiento de las Agencias Privadas de Colocación, Servicios de Empleo por Internet y Ferias de Empleo?

Si No

¿Por qué? _____

Gracias por su colaboración.

Lugar y fecha _____

Encuestador _____

ANEXO 4

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

CUESTIONARIO CARACTERIZACIÓN INFORMÁTICA DE SERVICIOS PRIVADOS DE EMPLEO ON-LINE

Nombre del Servicio On-Line: _____

Lugar y Fecha: _____

Nombre del Evaluador: _____

Puntaje Total: _____

Indicador de Prestigio: _____

Indicador de Seguridad: _____

Indicador de Calidad: _____

1. Modalidad informática del Servicio de Empleo on-line :

1A) Web

1B) Blog

2. La página web del Servicio de Empleo on-line cubre:

2A) Amplio espectro de ocupaciones y profesiones

2B) Un solo ámbito de ocupaciones o profesiones

3. Indicador de Prestigio

3.1. Se brinda información detallada de la vacante

Si

No

Poco

3.2. Muestra la vacante la fecha máxima para postular

Si

No

3.3. Las vacantes listadas tienen fecha de registro actualizada (últimos tres meses)

Si

No

3.4. El formato de registro de datos que llena el Buscador de Empleo es largo

Si

No

Número de preguntas: _____

3.5. El formato de registro tiene preguntas sobre aspectos ajenos a los necesarios para postular a un puesto de trabajo

Si

No

3.6 Tiene registro de número de visitas del portal de empleo como "OJD"

Si

No

4. Indicadores de Seguridad

4.1. Tiene la página web leyenda visible sobre no ceder datos del Buscador de Empleo o información a terceros.

Si

No

4.2. Ofrece la página web confidencialidad de la información que el Buscador de Empleo coloca en el servicio de empleo On-line

Si

No

5. Indicadores de Calidad

5.1. La página web del servicio de empleo On-line es rápida y/o veloz

Si

No

5.2. Ofrece la página web opciones de orientación o capacitación laboral

Si

No

5.3. Tiene la pagina web instrucciones de uso para el Buscador de Empleo.

Si

No

5.4. Tiene la página web un apartado para sugerencias o quejas

Si

No

5.5. Tiene la página web “buscadores” para moverse dentro del portal

Si

No

5.6. La página web le ofrece servicios adicionales como temas legales, librerías, becas...

Si

No

ANEXO 5: Directorio de Agencias de Empleo Privadas a nivel nacional

| No. | Nombre de la Agencia | Dirección | Teléfono |
|--------------------|--|--|---|
| TEGUCIGALPA | | | |
| 1 | Rapi Empleos. También se denomina Kasandra, Leonelas Multisemi y Sin Fronteras | Edificio El Centro, 3er. Piso, Cubículo No. 308 | 220-6347 275-8471 8970-3440 |
| 2 | Agencia de Consultoría y Recursos Humanos (ADECAS) | Tegucigalpa El Centro. Edificio San Cayetano, Tercer Nivel. Cubículo No. 301 | 220-0755 220-1028 |
| 3 | Manpower | San Pedro Sula, Boulevard Morazán, 1 calle, 16 ave S.O Frente Pizza Hut. | 269-1150 3392-6852, 552-1069, 553-4043 |
| | | Avenida La Paz, Edificio No. 2301, Contiguo Centro Comercial Mini Plaza, con sucursal en San Pedro Sula. | 220-4525 3392 6852 |
| 4 | Servicio de Empleos y Asesorías Diversas SEAD | 5to piso Edif. Midence Soto, Local 520. Tegucigalpa. Barrio Guamilito, 6ª Avenida, 3ª y 4ª calles, Edificio Loryman, ½ cuadra al norte de ACOSA frente a Master Solutions San Pedro Sula | 239-8197 239-8196 213-7373 552-6938 |
| 5 | Servicio de Colocación SERCOL | Edificio El Centro, 3º piso, Cubículo No. 305 calle peatonal a la par de Church Chiken | 220-5671 |
| 6 | Representantes Profesionales en Operaciones Diversas, S. de R. L. (REPRODI) | Centro Comercial Centenario, Segundo Nivel, Local No. 2, 6ta avenida, 10 calle Comayagua. | 220-0939 207-5555 |
| 7 | Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) | Colonia Palmira, Avenida República de Chile, No. 341 | 231-1575 231-1581 231-1750 |
| 8 | Centro de Colocación de Recursos Humanos (CECOREH) Multiservicios | Colonia Alameda, contiguo a Radio América. Edificio Gómez Zúñiga. | 223-1721 |
| 9 | Agencia Perfiles | Barrio Guadalupe, una cuadra abajo Cooperativa de Taxis (Cotratax) Frente a Tapicería Steven | 238-3317 263-3002 |

| No. | Nombre de la Agencia | Dirección | Teléfono |
|-----------------------|--|---|----------------------------------|
| 10 | Fundación Americana | Edificio Jalil, 6º Piso, Frente al Congreso, contiguo a Tienda de Calzado Glasil | 288-8515 251-2019 286-7122 |
| 11 | Agencia de Colocación Mass | Barrio la Bolsa, Edificio Castro cubículo 9 | 225-3974 |
| 12 | 1,2,3 Empleo Net | Edificio el faro contiguo a canal 36 esquina frente a Clínica Adventista. | 269-2311 |
| 13 | Asesorías en Recursos Humanos | | 251-4691 |
| 14 | Grupo Sur Promociones | Col 3 caminos, 6ta calle, 2da avenida casa 3462 calle principal. | 232-6353 |
| | | Barrio Los Andes, 9 y 10 Avenida, 9 Calle, Atrás de VICA Televisión | 552 7299 |
| 15 | SM Company | 4ta ave junior 5 y 6 calle, edif 504, local 6. Oficina Central TGA y Sucursal en San Pedro Sula | 553-3386 231-3223 |
| | | Lomas del Guijarro, Edificio Plaza Azul. Primer Nivel Cubículo 35 | 243-1234 |
| 16 | Arqco de Honduras | Centro de Tegucigalpa costado de Electra, a la par de casa de empeño. | 258-2104 238-9705 |
| | | Residencial Villa Eugenia, 7 calle, atrás de City Moll, Esquina de Parma Sula. | 510-2170 510-2190 |
| 17 | Proklase | Col Alameda, contiguo a tienda de piñatas entrada a restaurante acuario, 3ra avenida, 8 calle, casa 1829. | 231-0985 232-4828 |
| 18 | CENASERH, Centro Asesor de Recursos Humanos. | Edificio Jiménez Castro, fte a Hondutel el centro, 5to piso | 258-1510 |
| 19 | Am Cham Hondureño Cámara de Comercio | Área comercial Hotel Honduras Maya | 231-1379 |
| | | Barrio Guamilito, 8 ave, 5 y 6 calle, Edificio Par Plaza, Local 19 | 557-6402 |
| SAN PEDRO SULA | | | |
| 1 | Centro de Empleos y Servicios Especializados (CEYSE) | 3ª Avenida entre 4ª y 5ª Calle, Barrio Guamilito | 550-3331 553-6118 |
| 2 | Servicios Múltiples | Barrio Guamilito, 8 ave, 5 y 6 calle, N.O. Casa # 42 | 552-0441 9911-4330 |
| 3 | Ingeniería de Mercado | Barrio El Centro, 3ª Avenida, 11 calle, Edificio Andalucía | 557-0385 |

| No. | Nombre de la Agencia | Dirección | Teléfono |
|-----|--|--|----------------------------------|
| 4 | Jireh 2 | Barrio El Centro 2ª y 3ª Avenida, 2ª Calle, S.O. Contiguo a Pizza Hut. 2da Planta. Local 2 | 608-2082 9708-2447 |
| 5 | Empleo al Instante | Barrio Guamilito, Frente a Hotel Bolívar. 2calle 2 ave Bo. Guamilito Frente a Hotel Bolívar | 553-2522 552-4576 |
| 6 | Corporación de Servicios y Sistemas Administrativos (CORSYSA) | Colonia Trejo, 1ª Avenida B, entre 10ª y 11ª Calle, No. 116 | 550-4473 8991 1265 |
| 7 | Prestigio Empresarial | Barrio Los Andes. Edificio Plaza, Par, Frente Policlínica Hondureña | |
| 8 | Soluciones Corporativas | Barrio Guamilito, 9ª Avenida, 5ª Calle, casa 35. | 516-1369 |
| 9 | Consultorías Gerenciales. Empresa Consultora de Recursos Humanos | Dirección: San Pedro Sula Bo las Acacias 3era - 2da Avenida 13 calle | |
| 10 | Empleos Eloy | Barrio Guamilito, 8ª Avenida, 3 y 4ª Calle, N.O. Edificio Portal Santa Fé. Local 5. | 557-7727 |
| 11 | Enlace Empresarial .Grupo Rosa y Asociados | Barrió Guamilito 4 y 5 calle 3da ave. N.O. Edificio Diek Local E30. San Pedro Sula | 547-4238 |
| 12 | Soluciones y Representaciones Empresariales | Barrió Guamilito 4y 5 calle N.O, 6ta ave. San Pedro Sula | 552-2309 509-2613 |
| 13 | Empleos Express | Barrio El Centro Calle Peatonal, Edificio La Gran Vía. 3Piso. Local 310 | 553-6872 |
| 14 | Agencia de Empleos JCR | Barrio El Centro 2 da calle, 1 y 2 ave S.O. Frente a la DEI. | 553-7195 550-4754 550-4753 |
| 15 | Quality Profiles | Barrio El Centro 4ta avenida, 3 y 4 calle S.O; "A" Edificio Sampedranos. Segunda Planta. Local 201 | 550-4779 9956-2660 |
| 16 | Agencia de Empleos INM | Barrio El Centro, 3 calle, 5 y 6 ave S.O. Edificio Rivera y Compañía. Quinto Piso. Local 504 | 552-7642 |
| 17 | Agencia de Empleos Ebenezer | Barrio El Centro 1era calle 6 y 7 ave. S.O. Edificio Bográn. Local 7 | 552-5911 |
| 18 | Integral Agencia de Empleos Consultora de Recursos Humanos | Barrio Guamilito, 6 calle 9 y 10 ave N.O. Edif Plaza Silhoe | 547-7610 |
| 19 | Grupo D Rivero | Barrió Guamilito 8 calle 5ta y 6ta ave. N.O. Edificio Diek Local E30. San Pedro Sula | 552-7388 |

| No. | Nombre de la Agencia | Dirección | Teléfono |
|-----------------|---|---|----------------------|
| 20 | Consultoría y Servicios Modernos. COSMO | Barrio Los Andes, 16 Avenida, 2 y 3 Calle, Local 3 | 550 5239 |
| 21 | Agencia de Empleo a Tiempo | Barrio Río de Piedras. San Pedro Sula | 504-0813 |
| 22 | Servicios Integrales Empresariales. SIEMPRE | Barrio El Centro 2 y 3 calle 3ave. Edificio Danielas. 2 Planta. Local 8 | 547-0657 |
| 23 | ACOHORECA | Barrio El Centro 3 y 4 calle N.O.4ave.Edificio Zelaya. | |
| LA CEIBA | | | |
| 1 | Laboral Marketing, Seawaysc | Comercial Plaza las Américas, local 13 | 440-3047 99722015 |
| 2 | Empleos.com | Barrio El Imán, contiguo al RNP, frente a Iglesia Adventista, | 406-7294 |
| 3 | EMPOYMENT SERVICE | Barrio el Imán, frente iglesia, adventista | 406-72-94 |

Fecha de actualización: 02 de agosto 2009

ANEXO 6:

Lista de Agencias de Empleo Privadas, servicios on-line y organizador de feria encuestados, julio 2009

| Nombre | Frecuencia |
|--|------------|
| Agencias | |
| ADECAS | 1 |
| AGENCIA DE COLOCACIÓN "MASS" | 1 |
| AGENCIA DE EMPLEO EBENEZER | 1 |
| AGENCIA DE EMPLEOS INM, S. DE R.L. | 1 |
| AGENCIA PERFILES | 1 |
| CENTRO DE COLOCACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (CECOREH) | 1 |
| CEYSE | 1 |
| QUALITY PROFILES | 1 |
| EMPLEO AL INSTANTE | 1 |
| EMPLEOS EXPRESS | 1 |
| REPRODI S.R.L. | 1 |
| GRUPO D' RIVERO | 1 |
| GRUPO ROSA Y ASOCIADOS S. DE R.L. (ENLACE EMPRESARIAL) | 1 |
| INTEGRAL AGENCIA DE EMPLEO Y CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS | 1 |
| INVERSIONES JCR | 1 |
| JIREH # 2 AGENCIA DE EMPLEO | 1 |
| SEAD | 1 |
| MANPOWER HONDURAS S.A. | 1 |
| SOLUCIONES Y REPRESENTACIONES EMPRESARIALES S. DE R.L. | 1 |
| PROKLASE | 1 |
| Empleo On-line | |
| CONSULTORA DE RECURSOS HUMANOS SMC | 1 |
| JOBS EMPRESARIAL | 1 |
| MUNDO EMPLEOS | 1 |
| RECORP (RECLUTAMIENTO EMPRESARIAL CORPORATIVO) | 1 |
| TECOLOCO. COM | 1 |
| Organizador de Feria | |
| EXPOFERIA | 1 |
| Total | 26 |

Fuente: Cuestionario de Agencia

ANEXO 7

Antigüedad de prestación de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009

| Tipo de Usuario | Agencias | |
|-----------------------|-----------|------------|
| | Absoluto | Porcentual |
| Total | 20 | |
| < de 1 año | 5 | 25 |
| < de 5 años | 4 | 20 |
| < de 10 años | 4 | 20 |
| Más de 10 años | 7 | 35 |
| Tegucigalpa | 7 | |
| < de 1 año | | |
| < de 5 años | 1 | 14 |
| < de 10 años | 1 | 14 |
| Más de 10 años | 5 | 71 |
| San Pedro Sula | 13 | |
| < de 1 año | 5 | 38 |
| < de 5 años | 3 | 23 |
| < de 10 años | 3 | 23 |
| Más de 10 años | 2 | 15 |

Fuente: Cuestionario de Agencias. Pregunta 5

ANEXO 8

Servicios que ofrecen las Agencias de Empleo Privadas a buscadores de empleo y empleadores, julio 2009

| Tipo de Servicio | Agencias | |
|---------------------------------------|----------|------------|
| | Absoluto | Porcentual |
| Buscador de Empleo | | |
| Inscripción | 12 | 60 |
| Información sobre vacantes y otros | 17 | 85 |
| Remisión a las empresas | 19 | 95 |
| Asesoría/Orientación | 15 | 75 |
| Capacitación | 7 | 35 |
| Otros | 1 | 5 |
| Empleador | | |
| Remisión de Curriculum de Postulantes | 15 | 75 |
| Remisión de Candidatos | 19 | 95 |
| Preselección de Candidatos | 19 | 95 |
| Promoción de Vacantes | 10 | 50 |
| Arrendamiento de Personal | 5 | 25 |
| Servicio de Empleo por Internet | 3 | 15 |
| Otros | 1 | 5 |

Fuente: Cuestionario de Agencias. Preguntas 7 y 8.

ANEXO 9

Buscadores de empleo que reportan cobro de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009

| Nivel Educativo | Total | SI | | NO | |
|-----------------|-----------|-----------|------------|----------|------------|
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje |
| Total | 62 | 57 | 92 | 5 | 8 |
| Sin Nivel | 2 | 2 | 4 | 0 | |
| Primario | 1 | 1 | 2 | 0 | |
| Secundario | 33 | 30 | 53 | 3 | 60 |
| Técnico | 8 | 8 | 14 | 0 | |
| Universitario | 18 | 16 | 28 | 2 | 40 |
| Hombres | 31 | 29 | 51 | 2 | 40 |
| Sin Nivel | | | | | |
| Primario | | | | | |
| Secundario | 15 | 14 | 45 | 1 | 50 |
| Técnico | 5 | 5 | 17 | | |
| Universitario | 11 | 10 | 34 | 1 | 50 |
| Mujeres | 31 | 28 | 49 | 3 | 60 |
| Sin Nivel | 2 | 2 | 7 | | |
| Primario | 1 | 1 | 4 | | |
| Secundario | 18 | 16 | 57 | 2 | 67 |
| Técnico | 3 | 3 | 11 | | |
| Universitario | 7 | 6 | 21 | 1 | 33 |

Fuente: Cuestionario de Buscadores de Empleo. Pregunta 6.

ANEXO 10

Empleadores que reportan cobro de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009

| Tamaño de Empresa | Total | SI | | NO | |
|------------------------|-----------|----------|------------|-----------|------------|
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje |
| Total | 52 | 8 | 15 | 44 | 85 |
| ≤ de 10 trabajadores | 14 | 1 | 13 | 13 | 30 |
| ≤ de 50 trabajadores | 14 | 4 | 50 | 10 | 23 |
| ≤ de 150 trabajadores | 10 | 1 | 13 | 9 | 20 |
| 150 y más trabajadores | 14 | 2 | 25 | 12 | 27 |

Fuente: Cuestionario de Empleador. Pregunta 6.

ANEXO 11

Antigüedad de prestación de servicios de empleo on-line, julio 2009

| Tipo de Usuario | Empleo On-line | |
|-----------------------|----------------|------------|
| | Absoluto | Porcentual |
| Total | 5 | |
| < de 1 año | 3 | 60 |
| < de 5 años | 1 | 20 |
| < de 10 años | | |
| Más de 10 años | 1 | 20 |
| Tegucigalpa | 1 | |
| < de 1 año | | |
| < de 5 años | | |
| < de 10 años | | |
| Más de 10 años | 1 | 100 |
| San Pedro Sula | 4 | |
| < de 1 año | 3 | 75 |
| < de 5 años | 1 | 25 |
| < de 10 años | | |
| Más de 10 años | | |

Fuente: Cuestionario de Agencias. Pregunta 5.

ANEXO 12

Características tecnológicas de los servicios de empleo on-line, julio 2009

| Nombre | Modalidad Informática | Cobertura de Ocupaciones | Indicador | | |
|--|-----------------------|--------------------------|-----------|-----------|---------|
| | | | Prestigio | Seguridad | Calidad |
| Inversiones JCR | Blog | | | | |
| Manpower Honduras | Pág. Web | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 4 de 5 |
| Empleos Express | Blog | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 1 de 5 |
| 123 empleos | Pág. Web | Un ámbito | 4 de 7 | 0 de 2 | 1 de 5 |
| SM Company Honduras | Pág. Web | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 4 de 5 |
| Tecoloco.com | Pág. Web | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 2 de 5 |
| Grupo D Rivero | Blog | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 1 de 5 |
| Empleos a Tiempo | Blog | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 1 de 5 |
| Consultoría y Servicios Modernos COSMO | Blog | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 1 de 5 |
| Abiel Service | Blog | Amplio | 3 de 7 | 0 de 2 | 1 de 5 |
| Acción Trabajo Honduras | Pág. Web | Amplio | 3 de 7 | 1 de 2 | 3 de 5 |

Fuente: Cuestionario de Caracterización Servicios de Empleo On-line

ANEXO 13

Buscadores de empleo que reportan cobro por participación en feria de empleo, julio 2009

| Nivel Educativo | Total | SI | | NO | |
|-----------------|-----------|----------|------------|-----------|------------|
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje |
| Total | 16 | 5 | 31 | 11 | 69 |
| Sin Nivel | | | | | |
| Primario | | | | | |
| Secundario | 9 | 4 | | 5 | 45 |
| Técnico | 2 | | | 2 | |
| Universitario | 5 | 1 | 20 | 4 | 36 |

Fuente: Cuestionario de Buscadores de Empleo. Pregunta 16.

ANEXO 14

Empleadores que reportan cobro por participación en feria de empleo, julio 2009

| Tamaño de Empresa | Total | SI | | NO | |
|---------------------------|-----------|-----------|------------|----------|------------|
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje |
| Total | 19 | 12 | 63 | 7 | 37 |
| ≤ de 10 trabajadores | 2 | 1 | 8 | 1 | 14 |
| ≤ de 50 trabajadores | 3 | 3 | 25 | | |
| ≤ de 150 trabajadores | 4 | 2 | 17 | 2 | 29 |
| 150 y más trabajadores | 10 | 6 | 50 | 4 | 57 |

Fuente: Cuestionario de Empleador. Pregunta 14a.

ANEXO 15

Agencias de Empleo Privadas citadas por los buscadores de empleo, julio 2009

| Nombre de la Agencia | No. Veces |
|----------------------|-----------|
| CEYSE | 13 |
| MUNDO EMPLEOS | 10 |
| EMPLEO EXPRESS | 7 |
| MAN POWER | 5 |
| JCR | 4 |
| SEAD | 3 |
| ADECAS | 2 |
| MASS | 2 |
| PERFILES | 2 |
| CECOREH | 2 |
| RED TOWN | 2 |
| JIRE | 2 |
| COSMO PRESELECCIÓN | 2 |
| EMPLEO AL INSTANTE | 2 |
| SERVICIOS MÚLTIPLES | 2 |
| FUNDACIÓN AMERICANA | 2 |
| TECOLOCO | 2 |
| REPRODI | 2 |
| SEARCH JOBS | 2 |
| GINA | 1 |
| ASERCOM | 1 |
| CENASERH | 1 |
| SERVIGESA | 1 |
| SINERCOM | 1 |
| CADERH | 1 |
| SILHOE | 1 |
| MACRO EMPLEO | 1 |
| HONDUEMPLEOS | 1 |
| INM | 1 |
| SM COMPANY | 1 |
| EBEN EZER | 1 |
| RAPIEMPLEO | 1 |

Fuente: Cuestionario Buscador de Empleo. Pregunta 3.

ANEXO 16

Opinión de los buscadores de empleo sobre la calidad de servicios de las Agencias de Empleo Privadas, julio 2009

| Nivel Educativo y Sexo | Calidad del Servicio | | | | No Satisfactorio |
|------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| | Total | Excelente | Muy Bueno | Bueno | |
| Total | 62 | 1 | 6 | 13 | 42 |
| Sin Nivel | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Primario | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Secundario | 33 | 1 | 2 | 6 | 24 |
| Técnico | 8 | 0 | 1 | 2 | 5 |
| Universitario | 18 | 0 | 3 | 4 | 11 |
| Hombres | 31 | 1 | 3 | 6 | 21 |
| Sin Nivel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Primario | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Secundario | 15 | 1 | 0 | 3 | 11 |
| Técnico | 5 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Universitario | 11 | 0 | 2 | 1 | 8 |
| Mujeres | 31 | 0 | 2 | 8 | 21 |
| Sin Nivel | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Primario | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Secundario | 18 | 0 | 1 | 4 | 13 |
| Técnico | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Universitario | 7 | 0 | 1 | 3 | 3 |

Fuente: Cuestionario Buscador Empleo . Datos Informante y Pregunta 7

Anexo 17

Servicios de empleo on-line citados por el buscador de empleo, julio 2009

| Empleo On-line | No. Veces |
|----------------------|-----------|
| Tecoloco.com | 5 |
| Computrabajo.hn | 4 |
| Manpower.com.mx | 2 |
| Hondutrabajo | 1 |
| Honduempleos.com | 2 |
| Empleoscatrachos.com | 1 |
| Empleos.net | 1 |
| Buscoempleo.com | 1 |
| Sitios Empresariales | 4 |

Fuente: Cuestionario Buscador de Empleo. Pregunta 10

Anexo 18

Razones por las que los empleadores utilizan Agencias de Empleo Privadas, julio 2009

| Razón | Empleadores |
|---|-------------|
| Total | 52 |
| Verificación de datos del candidato | 1 |
| Perfil difícil de encontrar | 10 |
| Ahorro de tiempo y garantía de servicio | 20 |
| Base de datos de mayor volumen y nivel | 10 |
| Forma parte del grupo empresarial | 2 |
| Más barato que el periódico | 8 |
| Ayudan a solucionar problemas | 1 |

Fuente: Cuestionario Empleador. Pregunta10

Anexo 19

Agencias de Empleo Privadas citadas por los empleadores, julio 2009

| Nombre de la Agencia | No. Veces |
|-------------------------|-----------|
| EMPLEOS EXPRESS | 9 |
| ADECAS | 8 |
| CEYSE | 8 |
| JCR | 7 |
| MAN POWER | 6 |
| SEAD | 6 |
| SERVICIOS EMPRESARIALES | 5 |
| EMPLEO AL INSTANTE | 5 |
| EDEN | 5 |
| TECOLOCO | 5 |
| SOLUCIONES CORPORATIVAS | 3 |
| CENASERH | 3 |
| ELOYN | 3 |
| RAPIEMPLEO | 2 |
| MASS | 2 |
| FUNDACIÓN AMERICANA | 2 |
| REPRODI | 2 |
| EMPLEO INVERSIONES | 2 |
| D RIVERO | 2 |
| MULTI SERVICIO | 2 |
| ASIN | 1 |
| COSMOS | 1 |
| INTEGRAL | 1 |
| ITR | 1 |
| EMPLEO CASTRO | 1 |
| EBEN EZER | 1 |
| PRO REFERENCIA | 1 |
| EMPLEO MAR | 1 |
| SERCOL | 1 |
| SEARCH | 1 |
| SERVICIO GERENCIAL | 1 |
| INM | 1 |
| SIEMPRE | 1 |
| CADERH | 1 |
| CONSEM | 1 |

Fuente: Cuestionario Empleador. Pregunta 4

Anexo 20

Opinión de Agencias de Empleo Privadas, servicios de empleo on-line y organizadores de empleo sobre el rol del Gobierno en relación a los servicios que brindan, julio 2009

| Empresa | Rol del Gobierno | | | |
|-------------------|------------------|------------|------------------------|----------|
| | Total | Regulación | Regulación y Seguridad | Ninguno |
| Total | 26 | 6 | 19 | 1 |
| Agencia de Empleo | 20 | 4 | 15 | 1 |
| Empleo On-line | 5 | 1 | 4 | 0 |
| Feria de Empleo | 1 | 1 | 0 | 0 |

Fuente: Cuestionario Agencia. Datos Informante y pregunta 14

Anexo 21

Razones por las cuales los buscadores de empleo consideran que las Agencias de Empleo deben regularse por el Gobierno, julio 2009

| Razón | Buscadores |
|---|------------|
| Total | 57 |
| Algunas son compañías fantasmas | 3 |
| Mejor control | 6 |
| Mejor calidad de servicios | 9 |
| Se exceden en los cobros | 13 |
| Para que no se aprovechen de la necesidad del desempleado | 9 |
| Comenten abusos con el desempleado | 16 |
| Sería más creíble | 1 |

Fuente: Cuestionario Buscador Empleo. Pregunta 18a

DEFINICIONES:

1. **Agencia de Empleo Privada Retribuida:** Toda persona natural o jurídica de carácter privado que, de manera directa o indirecta, sirva de nexo, contacto o intermediación de forma retribuida, entre trabajadores que buscan empleo y empleadores que están en condiciones de ofrecerlo, sin pasar a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse.
2. **Servicio de Empleo On-line:** Conocido también como empleo por Internet, es una práctica de vinculación de oferta y demanda de mano de obra servida en un ambiente virtual, que esta siendo desarrollado como un servicio adicional de las agencias de empleo privadas o como una actividad independiente de esta.
3. **Feria de Empleo:** Convocatoria pública de carácter colectivo con fines de vinculación de oferta y demanda de mano de obra, que se caracteriza por colocar a disposición de los buscadores de empleo en un lugar y fecha predeterminedada diversidad y cantidad de oportunidades de trabajo de una o varias empresas.
4. **Servicios Conexos:** Son servicios interconectados en materia de intermediación de empleo, siendo los más usuales actualmente los servicios de empleo online, la feria de empleo y la orientación para la búsqueda de empleo.
5. **Microempresa:** Toda unidad económica con un mínimo de una persona remunerada laborando en ella, la que puede ser propietario, y un máximo de diez empleados remunerados.
6. **Pequeña Empresa:** Es aquella con una mejor combinación de factores productivos y posicionamiento comercial, que permiten a la unidad empresarial, acumular ciertos márgenes de excedentes. Tienen una organización empresarial más definida y mayor formalización en su gestión y registro, cuenta con un mínimo de once y un máximo de cincuenta trabajadores.
7. **Mediana Empresa:** Son empresas que disponen de mayor inversión de activos fijos, en relación a la pequeña empresa; presentan una adecuada relación en cuanto a su capital de trabajo, una clara división interna de trabajo y formalidad en sus registros contables y administrativos, emplean un mínimo de cincuenta y un empleados y un máximo de ciento cincuenta empleados remunerados.

El Observatorio del Mercado Laboral (OML)

es una unidad de carácter técnico que estudia y analiza la situación, comportamiento y tendencias del Mercado Laboral en los aspectos más relevantes del mismo y pone al servicio de los agentes que intervienen en el Mercado Laboral y a la sociedad en general, el conocimiento sobre el Mercado de Trabajo, facilita la toma de decisiones y contribuye a la planificación, gestión y evaluación de las políticas de empleo.



**Observatorio
del Mercado Laboral**

Tegucigalpa, M.D.C.
www.trabajo.gob.hn/oml.html