

# Ley para Agencias de Empleo de Nueva York

## ¿Le está solicitando ayuda a una agencia de empleo para encontrar un trabajo?

Las agencias de empleo de la ciudad de Nueva York deben tener licencia del Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) y deben cumplir con la ley. Busque la licencia del DCWP de la agencia.

## Ley para las Agencias de Empleo

### Extractos del Artículo 11 de la Ley Comercial General

#### Sección 178. Acción con respecto a bonos

Todas las reclamaciones o demandas que se presenten en algún tribunal en contra de una persona autorizada pueden hacerse en nombre de la persona perjudicada a raíz del bono depositado por la persona autorizada, tal como se dispone en la sección ciento setenta y siete, y pueden ser transferidas y asignadas como otras reclamaciones por daños en demandas civiles. El valor de la indemnización por daños reclamada por el demandante será lo que determine la jurisdicción del tribunal en el cual se presente la demanda, no la sanción nombrada en el bono. El comisionado puede iniciar una demanda a raíz del bono en nombre de cualquier persona perjudicada. Cuando dicha persona autorizada se haya ido del estado con la intención de defraudar a sus acreedores o evitar recibir una citación por una demanda presentada según esta sección, la notificación deberá hacerse al garante en la forma que se indica para la notificación de una citación. Deberá enviarse por correo una copia de dicha citación a la última dirección postal conocida de la residencia de la persona autorizada y al lugar donde funcionaba dicha agencia de empleo, tal como se muestra en los registros del comisionado.

#### Sección 181. Contratos, declaraciones sobre términos y condiciones, y recibos

Es obligación de toda agencia de empleo darle a cada solicitante de empleo:

**1. Una copia fiel de cada contrato** celebrado entre dicha agencia y el solicitante, el que deberá tener una declaración impresa o adjuntada a este en la que se describa en forma clara y concisa las disposiciones de las secciones ciento ochenta y cinco, y ciento ochenta y seis de este artículo.

##### 2. Para la clase “C”, empleo teatral:

**(a)** Dicho contrato en blanco deberá ser aprobado primero por el comisionado, y su determinación podrá ser objeto de revisión mediante el proceso de avocación. En cada contrato, se deberá incluir la comisión o los honorarios brutos que deberá pagar el artista a la agencia de empleo teatral, de acuerdo con la sección ciento ochenta y cinco de este artículo, que se adjunta a este documento. En cada contrato, también se deberá incluir el nombre, la dirección, el número de teléfono y el número de licencia de la agencia de empleo teatral, además del nombre del artista, el tipo de servicios cubierto por el contrato, y todos los términos y condiciones asociados con el pago de dicha comisión u honorario. La agencia de empleo teatral deberá conservar en sus archivos una copia de cada contrato celebrado con un artista y entregarle una copia de cada contrato al artista.

**(b)** Aparte del contrato, al momento de cada audición o entrevista de empleo específico, la agencia deberá darle al artista información sobre el nombre y la dirección de la persona a la que el artista debe solicitarle el empleo en cuestión, los servicios que se deberán prestar, la remuneración prevista, si dicha remuneración se conoce antes de la audición o entrevista, y demás términos y condiciones materiales del empleo que la agencia conozca antes de la audición o entrevista. Dicha información podrá entregarse mediante comunicación electrónica.

**3. Para el resto de los empleos**, incluidos los empleos de las clases “A” y “A-1”, a modo de ejemplo, se deberá incluir en cada contrato lo siguiente: información sobre el nombre y la dirección de la persona a la que se debe solicitar el empleo en cuestión; el nombre, la dirección, la dirección de correo y el número de teléfono del empleador; las direcciones donde deberá prestarse el empleo; el tipo de servicio que deberá prestarse; la remuneración o el sueldo previstos; la cantidad de horas diarias y la cantidad de días a la semana que se prevé que se trabaje; los honorarios que deberá pagarle el solicitante a la agencia en función del sueldo o de la remuneración previstos; las prestaciones a favor del empleado y los costos asociados con estas, que incluyen vivienda, seguro médico, atención médica, licencia por enfermedad, feriados y beneficios de jubilación; si se trata de un empleo permanente o temporal; la duración prevista del empleo; el nombre y la dirección de la persona que autoriza la contratación del solicitante en cuestión y el costo del transporte si los servicios deben prestarse fuera de la ciudad, la municipalidad o del territorio donde está ubicada dicha agencia. Si el trabajo es uno que requiere el pago de honorarios como condición, las condiciones bajo las cuales el solicitante debe pagar dichos honorarios deben estar claramente estipuladas en un acuerdo aparte en tipografía de tamaño diez firmado por el solicitante del trabajo.

**4. (a)** Este párrafo se aplicará a todas las clases de empleo, salvo la clase “C”, empleo teatral. La agencia de empleo deberá entregarle a cada solicitante un documento por separado que acompañe a cada contrato, en el que se resuman los términos y condiciones del contrato. Este documento deberá llamarse “términos y condiciones” y deberá incluir un texto en el que se aclare que el documento no es un contrato y que no reviste carácter vinculante. Los términos y condiciones deberán redactarse con términos sencillos y de fácil comprensión, y deberán utilizarse palabras que ayuden al solicitante del trabajo a comprender la transacción. Siempre que sea posible, se debe limitar el uso de términos técnicos en dicho documento.

**(b)** Los términos y condiciones deberán encuadrarse dentro de las plantillas que establezca el comisionado y deberán ponerse a disposición de las agencias de empleo de la manera que lo determine el comisionado. Al desarrollar dichas plantillas, el comisionado deberá ofrecerle al público la oportunidad de enviar comentarios sobre dichas plantillas.

**(c)** El comisionado podrá aprobar las normas y reglamentaciones que se necesitan para implementar las disposiciones de esta sección.

**(d)** No se deberá sancionar a las agencias de empleo por los errores o las omisiones en las partes de las plantillas que entregue el comisionado, que no estén redactadas en inglés.

**5. Un recibo por cualquier honorario, depósito, contraprestación o pago** que dicha agencia reciba del solicitante, el que debe tener impreso o escrito el nombre del solicitante, el nombre y la dirección de la agencia de empleo, la fecha y el valor de dicho honorario, depósito, contraprestación o pago, o parte de este, por el cual se extiende el recibo, el propósito por el cual se pagó y la firma de la persona que recibe dicho pago. Si el solicitante de empleo ha sido reclutado de un lugar fuera del estado para empleo doméstico o en una casa, el recibo deberá tener impreso en este, o adjunto, una copia de la sección ciento ochenta y cuatro de este artículo. Salvo según se establece más abajo para la clase “C”, empleo teatral, el recibo debe incluir inmediatamente arriba del lugar previsto para la firma de la persona que recibe el pago, resultado en un recuadro y escrito en letra mayúscula y negrita, la siguiente declaración: “Una agencia de empleo no puede cobrarle a usted, el solicitante de trabajo, honorarios antes de remitirlo a un empleo que usted acepte. Si usted paga honorarios antes de aceptar un empleo o paga honorarios

que, de otra forma, infringen la ley, puede exigir una devolución, que se deberá pagar en un plazo de siete días”. Para el empleo de clase “C”, dicho recibo deberá establecer: “Una agencia de empleo teatral no puede cobrarle a usted, el artista, honorarios antes de remitirlo a un empleo que usted acepte. Una agencia de empleo teatral puede cobrarle a usted, el artista, honorarios después de que la agencia lo represente en la negociación o renegociación de un contrato de empleo original o preexistente. Si usted paga honorarios que, de otra forma, infringen la ley, puede exigir una devolución, que se deberá pagar en un plazo de siete días”.

**6. La copia original o duplicado original** de cada contrato, declaración de términos y condiciones, recibos y demás documentos que se entreguen al solicitante deberá ser retenido por toda agencia de empleo durante tres años a contar desde la fecha en que se firmó el contrato o se haya hecho el pago, y deberá tenerse disponible para ser inspeccionado por el comisionado o su agente o inspector debidamente autorizado, a solicitud de este. No obstante las otras disposiciones de dichos contratos, la contraprestación monetaria que será pagada por el solicitante no deberá exceder el tope de honorarios que se estipula en la subsección ocho de la sección ciento ochenta y cinco de este artículo.

#### Sección 185. Honorarios

**1. Honorarios según lo permitan las circunstancias.** Una agencia de empleo no deberá cobrar o aceptar un honorario, o alguna otra contraprestación, a menos que esté de acuerdo con los términos de un contrato por escrito celebrado con el solicitante de trabajo y después de que dicha agencia haya sido responsable de haber remitido al solicitante de trabajo a un empleador o un empleador a dicho solicitante de trabajo y cuando, como resultado de lo mismo, el solicitante de trabajo haya sido empleado por dicho empleador, salvo el empleo de clase “C”: **(a)** después de que una agencia haya sido responsable de haber remitido a un artista a un empleador o un empleador a dicho artista y cuando, como resultado de lo mismo, el artista haya sido empleado por dicho empleador o **(b)** después de que una agencia represente a un artista en la negociación o renegociación de un contrato de trabajo original o preexistente y cuando, como resultado de lo mismo, el artista negocie o renegocie un contrato de trabajo. En virtud de este párrafo, para el empleo de clase “C”, una agencia de empleo debe proporcionarle a un artista una declaración en la que se describa en forma clara y concisa las disposiciones de esta sección y la sección ciento ochenta y seis de este artículo.

Los honorarios máximos que se estipulan aquí para todos los tipos de colocaciones o empleos pueden cobrarse al empleador de trabajo y un honorario similar puede cobrarse al empleador siempre que, no obstante, en cuanto a las colocaciones en los tipos de empleo de clase “B”, un honorario de hasta una vez y media el honorario cobrado al solicitante puede cobrarse al empleador. Por acuerdo con una agencia de empleo, el empleador puede voluntariamente asumir el pago del honorario del solicitante de trabajo. Los honorarios que cualquier persona autorizada que maneje una agencia de empleos le cobre a un empleador por prestar servicios relacionados con empleos de clases “A”, “A-1” y “B” o por ofrecer empleos de dichas clases, tales como de aquí en adelante se definen en la subsección cuatro de esta sección en donde al solicitante no se le cobra un honorario, deberán ser determinados por un acuerdo entre el empleador y la agencia de empleo. No se deberá cobrar o aceptar ningún honorario por la inscripción de solicitantes de empleo o empleados.

**2. Valor del honorario; programa de pago.** Los honorarios brutos que se le cobren al solicitante de trabajo y los honorarios brutos que se le cobren al empleador no deberán exceder los valores enumerados en los programas estipulados en esta sección, para los empleos o compromisos únicos, excepto como se estipula arriba; y dichos honorarios estarán sujetos a las disposiciones de la sección ciento ochenta y seis de este artículo. A menos que se disponga lo contrario en este documento, y salvo el empleo de clase “C”, una agencia de empleo no deberá requerir que un solicitante, mientras está empleado en el territorio continental de Estados Unidos y se le pague semanalmente, pague honorarios con una frecuencia superior a diez pagos iguales semanales, cada uno de los cuales deberá ser pagado a fines de cada una de las primeras diez semanas de empleo, o si se paga con menos frecuencia, en cuotas de cinco pagos iguales, en donde cada una deberá pagarse a fines de los primeros cinco periodos de pago después de ser empleado o dentro de un periodo de diez semanas, el periodo que sea más largo. Los honorarios de un empleador deberán vencer y pagarse en el momento en que el solicitante comience a trabajar, a menos que se determine de otra manera por un acuerdo entre el empleador y la agencia.

**3. Depósitos, honorarios anticipados.** Las agencias de empleo no deberán exigir ni aceptar depósitos u honorarios anticipados de ningún solicitante.

**4. Tipos de empleo.** A los efectos de poner un tope a los honorarios cobrados por las personas que dirigen agencias de empleo, los tipos de empleo se clasificarán como sigue:

**Clase “A”:** empleados domésticos, de casas, trabajadores manuales y jornaleros sin capacitación o habilidades, incluidos los trabajadores agrícolas.

**Clase “A1”:** mecánicos o trabajadores industriales con habilidades o capacitación no profesional.

**Clase “B”:** empleo comercial, secretarial, ejecutivo, administrativo y profesional, todo empleo fuera del territorio continental de Estados Unidos y todos los otros empleos no incluidos en las clases “A”, “A1”, “C” y “D”;

**Clase “C”:** compromisos teatrales.

**Clase “D”:** trabajos de enfermería, tal como se definen en el artículo ciento treinta y nueve de la Ley de Educación.

**5. Tope de honorarios:** Para la colocación en empleos de clase “A”, los honorarios brutos, incluido el depósito, si los hubiere, no deberán exceder, en términos de porcentaje del primer mes completo de sueldo o salario, lo siguiente:

Cuando no se ofrecen comidas ni alojamiento . . . . .	10%
Cuando se ofrece una comida por día de trabajo . . . . .	12%
Cuando se ofrecen dos comidas por día de trabajo . . . . .	14%
Cuando se ofrecen tres comidas y alojamiento por día de trabajo . . .	18%

Cuando todas las partes del acuerdo de empleo entienden o acuerdan, al momento en que este se celebra, que será por un periodo inferior a un mes, el honorario bruto no deberá exceder el diez por ciento, doce por ciento, catorce por ciento o dieciocho por ciento, respectivamente, del salario o sueldo que realmente se paga.

**6. Tope de honorarios:** Para la colocación en empleos de clase “A1”, el honorario bruto no deberá exceder el sueldo de una semana, cuando todas las partes del acuerdo de empleo entienden o acuerdan al momento en que se inicia el empleo que será por un periodo de diez semanas o más. Cuando todas las partes del contrato de empleo acuerdan y entienden, al momento en que este se celebra, que será por un periodo inferior a diez semanas, el honorario bruto no deberá exceder el diez por ciento del sueldo o salario que realmente se recibe.

**7. Tope de honorarios:** Para la colocación en empleos de la clase “B”, el honorario bruto no deberá exceder, en términos de porcentaje del primer mes completo de sueldo o salario, lo siguiente:

**Cuando el primer mes completo de salario o sueldo es**

inferior a \$750 . . . . .	25%
de \$750 a \$950. . . . .	35%
de \$950 a \$1150. . . . .	40%
de \$1150 a \$1350. . . . .	45%
de \$1350 a \$1500. . . . .	50%
de \$1500 a \$1650. . . . .	55%
de \$1650 o más . . . . .	60%

No obstante, cuando la colocación es para un empleo en donde al solicitante se le pagará una comisión directa o con base en una cuenta corriente más comisiones, el honorario bruto deberá basarse en los porcentajes del programa anterior aplicado a un valor equivalente a un doceavo de los ingresos anuales estimados del primer año, como lo estime el empleador.

Cuando todas las partes del contrato de empleo acuerdan y entienden, al momento en que este se celebra, que será por un periodo inferior a cuatro meses, el honorario bruto no deberá exceder el cincuenta por ciento del honorario prescrito en el programa de esta subsección o el diez por ciento del sueldo o salario que realmente se reciba, el importe que sea menor.

**8. Tope de honorarios:** Para la colocación en empleos de clase “C”, el honorario bruto no deberá exceder, para un compromiso único, el diez por ciento de la remuneración pagadera al solicitante; en el caso del empleo o compromiso con orquestas y del empleo o compromiso en los campos de la ópera y conciertos, dichos honorarios no deberán exceder el veinte por ciento de la compensación.

**9. Tope de honorarios:** Para la colocación en empleos de clase “D”, el honorario bruto no deberá exceder, para un compromiso único, lo siguiente:

**(1) Para deberes de enfermería privados**, cinco por ciento del salario o sueldo que se reciba cada semana durante las diez primeras semanas de ese compromiso solamente, y dicho honorario vencerá y deberá pagarse al término de cada una de esas semanas.

**(2) Para cualquier otro deber de enfermería**, el valor de la primera semana de sueldo o salario, a menos que el salario o sueldo calculado del primer año que se percibirá por, al menos, un año de empleo sea de dos mil quinientos dólares o más, en cuyo caso el honorario bruto no deberá exceder, en términos de porcentaje de ese salario o sueldo, lo siguiente:

**Cuando el salario o sueldo de ese primer año es**

de \$2500 a \$3000. . . . .	2.5%
de \$3000 a \$3500. . . . .	3%
de \$3500 a \$4000. . . . .	3.5%
de \$4000 a \$4500. . . . .	4%
de \$4500 a \$5000. . . . .	4.5%
\$5000 o más . . . . .	5%

**10. Sin perjuicio de cualquier otra disposición legal en contrario, no podrán cobrarse ni obtenerse honorarios** por servicios prestados por una agencia de empleo sin licencia en virtud de la sección ciento setenta y dos de este artículo al momento en que se presten los servicios en cuestión. Respecto de las demandas que se presenten para el cobro de honorarios, el tribunal deberá anular, en forma total o parcial, el acuerdo o contrato celebrado con una agencia de empleo que no tenía una licencia válida al momento en que se celebró el contrato o se prestaron los servicios; no obstante, no se deberá considerar nulo dicho contrato si un tribunal determina que hubo buena fe por parte de la agencia de empleo para mantener su licencia a pesar de la existencia de un error administrativo o de una demora del Departamento de Trabajo (Department of Labor) o del Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York (New York City Department of Consumer Affairs).

#### Sección 186. Devolución de honorarios

**1. Honorarios excedentes:** Cualquier agencia de empleo que recolecte, reciba o retenga un honorario o algún otro pago contrario, o en exceso, a las disposiciones de este artículo, deberá devolver el honorario o la porción excesiva de este en el plazo de siete días después de que se le exija eso.

**2. No presentación:** Si un solicitante de trabajo acepta el empleo y luego no se presenta al trabajo, el honorario bruto cobrado a dicho solicitante no deberá exceder el veinticinco por ciento del honorario máximo permitido por la sección ciento ochenta y cinco de este artículo. Si un solicitante de trabajo acepta el empleo y no se presenta al trabajo, al empleador no deberá cobrarse ningún honorario.

**3. Término del empleo sin culpa del empleado.** Si un solicitante de trabajo acepta el empleo y se presenta a trabajar y, posteriormente, se da término a ese empleo sin ser culpa del empleado, el honorario bruto cobrado a ese empleado y al empleador no deberá exceder el diez por ciento del salario o sueldo recibido por dicho empleado y, en ningún caso, ese honorario deberá exceder el valor máximo permitido por la sección ciento ochenta y cinco de este artículo. Sin embargo, si dicho empleado es un empleado doméstico o de una casa que ha sido reclutado de otro estado, el honorario del empleador no deberá exceder el treinta y tres y un tercio por ciento del sueldo o salario que realmente se ganó.

**4. Término bajo todas las otras circunstancias:** Si un solicitante de trabajo acepta el empleo y se presenta a trabajar y, posteriormente, se da término a ese empleo por cualquiera otra circunstancia, el honorario bruto cobrado a ese empleado y al empleador no deberá exceder el cincuenta por ciento del salario o sueldo recibido por dicho empleado y, en ningún caso, ese honorario deberá exceder el valor máximo permitido por la sección ciento ochenta y cinco de este artículo.

## Lo que necesita saber cuando usa una agencia de empleo

### ¡Sepa cuáles son sus derechos!

Antes de firmar en la línea punteada, lea la Declaración de derechos para personas en busca de empleo en [nyc.gov/dcwp](http://nyc.gov/dcwp) y consulte la ley para obtener información importante.

### Honorarios y devoluciones

A usted no se le puede cobrar un honorario a menos que la agencia de empleo lo coloque en un empleo. Si paga honorarios antes de aceptar un empleo o paga honorarios que no están permitidos por la ley, puede exigir una devolución, que deberá recibir en un plazo de 7 días.

## Contratos, declaraciones sobre términos y recibos

Debe recibir una copia del contrato firmado con la agencia, una declaración de los términos y condiciones en la que se resume el contrato y un recibo cada vez que realiza un pago. Guarde todas las copias en un lugar seguro.

## Sueldo mínimo

A usted lo deben enviar solamente a trabajos que están disponibles y abiertos y que pagan, al menos, el sueldo mínimo, tal como lo establecen la ley federal y la ley del estado de Nueva York. Visite [nyc.gov/dcwp](http://nyc.gov/dcwp) y [labor.ny.gov](http://labor.ny.gov).

## Quejas

Llame al **311** o visite [nyc.gov/dcwp](http://nyc.gov/dcwp) para presentar una queja ante el DCWP.