

Garantizar una contratación equitativa para un trabajo decente

MINIGUÍA PARA LOS SINDICATOS



EMPLEOS RESPETUOSOS CON EL CLIMA
SALARIOS
DERECHOS
PROTECCIÓN SOCIAL
IGUALDAD
INCLUSIÓN

Un Nuevo Contrato Social



ITUC CSI IGB

Índice

¿Cómo pueden los sindicatos promover la contratación equitativa? 3

- | | |
|---|---|
| 1. Fortalecimiento del diálogo social para promover la contratación equitativa | 3 |
| 2. Organización y representación de los trabajadores para garantizar una contratación equitativa | 5 |
| 3. Contratación equitativa en el sector de la construcción | 6 |
| 4. Promoción de la contratación equitativa para los trabajadores migrantes de los servicios del cuidado | 7 |
| 5. Utilización de la tecnología para el monitoreo de la contratación de trabajadores migrantes | 7 |
| 6. Fuente de herramientas útiles para promover la contratación equitativa | 8 |

¿Qué es la contratación equitativa? 9

- | | |
|---|----|
| 1. ¿Por qué es importante la contratación equitativa? | 9 |
| 2. ¿Cuál es el marco jurídico y normativo para una contratación equitativa? | 10 |
| 3. ¿Cómo contribuye la contratación equitativa al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible? | 11 |
| 4. ¿Cuáles son las lagunas jurídicas y estructurales que dan lugar a altos costos de contratación en las cadenas mundiales de suministro? | 11 |
| 5. ¿Cuáles son las nuevas políticas y prácticas para evitar los gastos de contratación a cargo de los trabajadores y corregir la situación? | 14 |

¿Cómo pueden los sindicatos promover la contratación equitativa?

Es importante hacer hincapié en que la contratación equitativa, como paso determinante para garantizar el trabajo decente, es una cuestión laboral clave. Los derechos humanos y sindicales deben ser protegidos por los Gobiernos y respetados por las empresas a todo lo largo de las cadenas mundiales de suministro. Los derechos de las personas trabajadoras durante un proceso de contratación son iguales, independientemente de si se realiza a nivel nacional o transnacional.

En su calidad de principales defensores de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos, en tanto que organizaciones perennes, fiables, democráticas, independientes y responsables de la protección de los derechos de los trabajadores, desempeñan un papel crucial en la supervisión y creación de capacidades e influyen en las políticas. Los sindicatos son agentes clave en las actividades de lucha contra la contratación en condiciones no equitativas y su vinculación con la trata de personas y el trabajo forzoso.

Los sindicatos, al tener una comprensión profunda de las necesidades y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores durante el proceso de contratación, desempeñan un papel importante no solo para que la contratación equitativa asegure los mejores efectos positivos, sino también reduzca al mínimo los negativos, incluyendo la protección de las personas trabajadoras migrantes de cualquier consecuencia negativa de la migración en condiciones injustas y de las prácticas no equitativas de contratación.

A fin de garantizar una contratación equitativa, los sindicatos deben participar activamente en el diálogo social y en los debates tripartitos sobre el proceso de contratación, incluyendo la contratación de trabajadores migrantes, para influir en la legislación y en las políticas nacionales en el ámbito de la contratación equitativa y la migración en condiciones de equidad. Tanto en el agro como en la planta de producción deben sensibilizar y proteger, informar y organizar a los trabajadores y trabajadoras, así como identificar y denunciar los abusos cometidos y la violencia.

1. Fortalecimiento del diálogo social para promover la contratación equitativa

En 2014, la OIT puso en marcha la Iniciativa para la contratación equitativa (FRI, por sus siglas en inglés) en la que participan varias partes interesadas e implementada en colaboración con Gobiernos, representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores, así como el sector privado y otros socios clave. Su objetivo es apoyar el fortalecimiento del diálogo social

como uno de los cuatro objetivos estratégicos más importantes de la OIT para mejorar el trabajo decente (incluida la contratación equitativa), junto con la promoción de las normas laborales, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de mayores oportunidades de empleo seguro y decente tanto para hombres como para mujeres, así como la cobertura y eficacia de la

protección social para todos. En 2021, se publicó la segunda fase de la estrategia para la iniciativa FRI con nuevas metas concretas y haciendo especial hincapié en proceder a la aplicación efectiva de los principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa a diferentes niveles. Se ha determinado un nuevo conjunto de metas, entre las que se incluye el empoderamiento y la protección de los trabajadores y trabajadoras.

En muchos países las políticas relativas a la contratación y la migración son esencialmente competencia de los ministerios del Interior, Migración, Trabajo y Asuntos Exteriores, por lo que el diálogo social institucionalizado en relación con la contratación y la migración sigue siendo la excepción y no la regla. Salvar estas diferencias en materia de políticas requiere que se reconozca en mayor medida que la colaboración con los interlocutores sociales puede aportar legitimidad a la gobernanza de los procesos de contratación y a las políticas de migración laboral gracias a que se fomenta la confianza y el apoyo de los ciudadanos a dichas políticas.

Por lo tanto, los sindicatos deben incluir las cuestiones relativas a la contratación en el diálogo social o en la negociación colectiva y sensibilizar sobre las realidades prácticas y comerciales de la búsqueda de empleo en el extranjero. Asimismo, es preciso que proporcionen información accesible y transparente sobre las opciones y los derechos

existentes en materia de contratación durante este proceso.

Los Gobiernos deben diseñar, implementar y aplicar las reformas políticas necesarias para promover la contratación equitativa y el cambio cultural en el sector privado de la contratación.

Las empresas y las organizaciones empresariales deben fomentar la diligencia debida efectiva en las cadenas de suministro de mano de obra de los empleadores, recompensando las prácticas equitativas y sancionando la contratación ilegal.

Las agencias privadas de empleo que implementen prácticas de contratación equitativas de conformidad con los principios de la OIT deben ser recompensadas, mientras que los reclutadores ilegales de mano de obra y aquellos cuyas prácticas fomentan la explotación deben ser sancionados con eficacia.

Los sindicatos actúan como guardianes en lo que se refiere a las prácticas de contratación injustas y contribuyen a una mayor transparencia en los procesos de contratación. Pueden identificar las prácticas abusivas en el procedimiento de contratación y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras asistencia y apoyo específicos, incluyendo apoyo jurídico, y pueden participar en el diálogo social y ejercer presión en favor de la reforma política y normativa.

Reformas políticas gracias a la influencia de los sindicatos británicos

Bajo el impulso del Temporary Labour Working Group, un consorcio cuyo objetivo es establecer un conjunto de normas mínimas para las agencias de empleo, los sindicatos apoyaron la aprobación de la Ley de Autorización de Intermediarios (Gangmasters (Licencing) Act) en 2004, por la que se estableció el Organismo de concesión de licencias a empresarios de mano de obra del Reino Unido (Gangmasters and Labour Abuse Authority-GLA). El papel del organismo es “proteger a los trabajadores vulnerables y explotados” regulando el suministro de mano de obra en varios sectores e imponiendo la concesión de licencias a las agencias de empleo. En 2009, los sindicatos apoyaron las enmiendas al Proyecto de ley sobre forenses y justicia (#71) que tipificó como delitos la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre. Consulte aquí un reciente plan de acción de los sindicatos para reformar el control del mercado laboral:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-05/Enforce%20report%20draft%20Final%20Version%202020%20110521.pdf>

2. Organización y representación de los trabajadores para garantizar una contratación equitativa

En los últimos años, para apoyar los llamamientos a la acción contra la servidumbre por deudas, la trata de personas y el trabajo forzoso, que afectan con mayor frecuencia a los trabajadores y trabajadoras migrantes, los sindicatos han promovido activamente los principios, directrices y definiciones sobre la contratación equitativa de la OIT, y han adoptado iniciativas prometedoras con el fin de mejorar las prácticas de contratación, incluyendo la supresión de las tarifas o comisiones de contratación pagadas por los trabajadores y con la siguiente herramienta en línea para monitorizar la contratación: www.recruitmentadvisor.org.

Los trabajadores migrantes, que constituyen un porcentaje cada vez más importante de la mano de obra en la agricultura, la construcción, la atención sanitaria y los servicios del hogar, la electrónica, la industria textil, la industria manufacturera, la elaboración de alimentos y la restauración y hostelería, son a menudo vulnerables a elevados niveles de explotación, bajos salarios y malas condiciones de trabajo.

Los esfuerzos de los sindicatos para organizar y aumentar la representación de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo los migrantes, son sin duda alguna el aspecto más importante para garantizar una contratación equitativa que haga posible un trabajo decente para todos los trabajadores. Al situarse a la cabeza de la promoción de un enfoque basado en los derechos de la migración laboral, los sindicatos que organizan a los trabajadores migrantes fortalecen sus organizaciones. La solidaridad mundial y la cooperación entre los sindicatos de los países de origen y de destino siguen siendo fundamentales

para reforzar el poder colectivo de los trabajadores migrantes para proteger sus derechos. Los trabajadores migrantes, independientemente de su condición, son ante todo trabajadores, pero sobre todo seres humanos. Como tales, tienen derechos, incluyendo la libertad sindical, el derecho a formar o afiliarse a un sindicato de su propia elección. En gran número de países, los sindicatos todavía tienen que luchar para que la libertad sindical sea efectivamente protegida por la ley y se asegure su aplicación, especialmente para los trabajadores migrantes.

“ Una mano de obra organizada no puede ser esclavizada, pero cuando existe un fallo de gobernanza y en cuanto a la aplicación de la ley, la esclavitud puede prosperar. Juntos detendremos las prácticas de contratación poco escrupulosas, eliminaremos la esclavitud en las cadenas de suministro y pondremos fin a la esclavitud moderna”. Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI.

Proteger los derechos de los trabajadores migrantes es la mejor manera de proteger los derechos de los trabajadores nacionales e impedir los intentos de crear una competencia entre ellos, lo que solamente serviría a los intereses de empleadores y reclutadores inescrupulosos que buscan mano de obra barata.

Floc se organiza para defender los derechos de los trabajadores

Los trabajadores agrícolas mexicanos en Kentucky, EE.UU., tienen derecho a un salario mínimo federal de 10,92 USD por hora. Un empleador, el productor agrícola para quien trabajaban, pagó a sus trabajadores solo 7 USD por hora en 2015 y 8 USD por hora en 2016 y en 2017. A veces les pagaba todavía menos la hora. Cuando los trabajadores descubrieron que el empleador los estaba engañando, se pusieron en contacto con FLOC y se afiliaron al sindicato. El sindicato envió una carta al empleador exigiendo el pago de los salarios atrasados para totalizar el salario mínimo. El empleador hizo caso omiso de esta exigencia, ante lo cual, los trabajadores agrícolas permanecieron en la granja y se declararon en huelga. Después de aproximadamente tres semanas, el empleador cedió y pagó a los trabajadores 20.000 USD en salarios atrasados y honorarios de abogados. Los trabajadores agrícolas manifestaron su compromiso de ayudar al sindicato a organizar a otros trabajadores migrantes con el fin de garantizar que sean contratados de forma equitativa. Los salarios y las condiciones de trabajo decentes para los trabajadores agrícolas solo pueden asegurarse si las grandes corporaciones pagan una tarifa justa a los agricultores y si los agricultores cumplen con la normativa.

Más información aquí: <https://aflcio.org/2017/11/20/mexican-farm-workers-win-historic-floc-backed-strike>

3. Contratación equitativa en el sector de la construcción

Inspecciones conjuntas de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) en Qatar

En Qatar, país en el que se celebrará la Copa Mundial de la FIFA 2022, no hay sindicatos locales y los trabajadores tienen prohibido formar sindicatos. En noviembre de 2016, el Comité Supremo de Entrega y Legado (SC), la organización responsable de la entrega de la infraestructura requerida para la Copa Mundial de la FIFA Qatar 2022™, firmó un memorando de entendimiento con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), la federación mundial de sindicatos de trabajadores de la construcción, cuyo objetivo era realizar inspecciones conjuntas de trabajo y alojamiento en proyectos de la Copa del Mundo en Qatar a partir de enero de 2017. Cada año, desde que comenzaron estas inspecciones, el Grupo de Trabajo Conjunto ha elaborado un informe que detalla los resultados de las inspecciones, evaluaciones y recomendaciones durante el período que abarca. El informe suministra

información completa sobre las conclusiones de las inspecciones, explica dónde persisten lagunas y sus observaciones al respecto, y señala si dichas lagunas han sido subsanadas.

En colaboración con el Ministerio de Trabajo de Qatar, la ICM ha celebrado foros de sensibilización de la comunidad, que ofrecen una plataforma para el diálogo social entre los trabajadores migrantes y el Gobierno. También ha dado formación a auxiliares judiciales que pueden ayudar a los trabajadores migrantes a presentar quejas por violaciones en materia de empleo.

Los principales cambios en la legislación laboral de Qatar, tras la campaña mundial dirigida por la CSI, son la supresión del sistema denominado *kafala*, que vinculaba a los trabajadores a sus empleadores, y ahora existe un salario mínimo no discriminatorio para todos los trabajadores migrantes. Otras reformas incluyen el establecimiento de un mecanismo de resolución de conflictos laborales, contratos de trabajo transparentes, medidas para poner fin al cobro de

comisiones de contratación a los trabajadores y el establecimiento de comités conjuntos de empresa de empleadores y trabajadores donde estos últimos eligen a sus propios representantes.

Más información en: https://www.bwint.org/es_ES/cms/icm-y-el-legado-de-la-copa-del-mundo-de-la-fifa-2022-en-qatar-1615

4. Promoción de la contratación equitativa para los trabajadores migrantes de los servicios del cuidado

El programa Triple Win, que contrata trabajadores y trabajadoras filipinos del sector de servicios del cuidado para Alemania, cuenta en su comité de monitorio con sindicatos de Filipinas y Alemania.

Aun cuando todavía falta la participación de distintos grupos de interés en el desarrollo y la aplicación de un acuerdo laboral bilateral, con el asesoramiento de la OIT, se pidió a los sindicatos de Filipinas y Alemania que participaran como miembros del Comité Mixto y supervisarán la aplicación del acuerdo bilateral para formalizar la migración de enfermeros y enfermeras de Filipinas a Alemania en 2013. Los sindicatos proporcionan orientación y asesoramiento específico a los trabajadores y trabajadoras de los servicios del cuidado filipinos, tanto en el momento de salir como a su llegada, en cuanto a la legislación laboral y las condiciones de trabajo.

El Acuerdo Laboral Bilateral Alemania-Filipinas sobre el envío de enfermeros filipinos a Alemania especifica varios puntos importantes encaminados a garantizar una contratación equitativa, tales como:

- una normativa clara respecto al envío de profesionales del cuidado filipinos;
- la preservación, promoción y desarrollo del bienestar de los trabajadores y trabajadoras filipinos, incluyendo la cobertura de todos los derechos de protección social;
- la promoción del intercambio de ideas e información, con el fin de mejorar y simplificar los procedimientos de inserción laboral, y
- el requisito de promover el desarrollo de los recursos humanos en Filipinas.

Más importante aún, el acuerdo contiene una sección sobre la formación de un Comité Mixto de Seguimiento (CMS), que, entre otras tareas, ha de supervisar la aplicación del acuerdo. Los miembros de este comité no solo son partes firmantes, sino también son partes interesadas, es decir, representantes sindicales de Filipinas (PSLINK) y de Alemania (ver.di).

Más información: http://world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/web_2018_mig_report_marrakesh.pdf

5. Utilización de la tecnología para el monitoreo de la contratación de trabajadores migrantes

Para muchos trabajadores y trabajadoras migrantes, la pandemia ha sido sinónimo de un mayor uso de la tecnología digital, ya que varios países de destino han introducido la obligación de contar con aplicaciones de rastreo de contactos para los trabajadores. La tecnología

afecta a la migración laboral y a otros agentes de contratación; en este contexto, es inevitable que los sindicatos también incrementen su uso de la tecnología digital para llegar a los trabajadores migrantes a los que es difícil contactar en persona.

Desde 2017, los sindicatos comenzaron a trabajar en la promoción de la contratación equitativa utilizando el sitio web [Asesoría de contratación](#) o [Recruitment Advisor](#), creado por la CSI. Esta es una plataforma mundial de contratación y reseñas sobre las experiencias de empleo que brinda a los trabajadores migrantes un fácil acceso a información sobre las agencias de contratación y los derechos de los trabajadores a la hora de buscar un trabajo fuera de su país de origen. Actualmente, el sitio web es utilizado activamente por sindicatos de Filipinas, Nepal, Indonesia, Kenia, Sri Lanka, Hong Kong y Bahrein.

Los sindicatos, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, abordan a los trabajadores migrantes con una misión de sensibilización sobre los derechos de todo trabajador a ser contratado de forma equitativa de conformidad con los principios generales y directrices prácticas de la OIT de contratación en condiciones de equidad y alentar a los trabajadores a compartir su experiencia en materia de contratación para saber más sobre la contratación en condiciones de equidad en el sitio web de la asesoría.

La CSI también ha puesto a prueba el uso de chatbots, que permiten mantener conversaciones en inglés, filipino y nepalí, en el sitio de asesoría Recruitment Advisor con el fin de llegar a los

trabajadores migrantes a través de la mensajería de las redes sociales. Se irán añadiendo más idiomas. Véase aquí: <https://youtu.be/Inj83D-4t8Q> un video que muestra las etapas del esfuerzo sindical para promover la contratación equitativa utilizando este sitio web de asesoría.

Hasta el momento de escribir estas líneas, el 17/06/2021, los sindicatos habían recopilado alrededor de 4000 reseñas y el sitio web había sido visitado por aproximadamente 100.000 usuarios. Consulte el sitio web www.recruitmentadvisor.org para:

1. Verificar la clasificación de las agencias de contratación en función de las reseñas de los trabajadores y trabajadoras.
2. Comprobar los derechos de los trabajadores.
3. Pedir ayuda en caso de violación de los derechos de los trabajadores.

Los sindicatos que deseen añadir su país la asesoría Recruitment Advisor pueden enviar una manifestación de interés a tur@ituc-csi.org.

6. Fuente de herramientas útiles para promover la contratación equitativa

- a. Kit de herramientas de contratación equitativa; <https://readymag.com/ITCILO/1131618/>
- b. Principios generales y directrices (PGD) para la contratación equitativa https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_568731/lang--es/index.htm
- c. Directrices prácticas para la contratación equitativa https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_568731/lang--es/index.htm
- d. Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178678/lang--es/index.htm
- e. Materiales de la campaña del asesor de contratación: Recruitment Advisor <https://trello.com/c/LQ1BJCd0/117-recruitment-advisor>
- f. Foro Mundial para la Contratación Responsable <https://mailchi.mp/97646e4e124d/welcome-to-day-1-of-gfrr2021-4934186?e=11afbcacbc>
- g. <https://www.ituc-csi.org/migration-and-slavery>
- h. <https://www.recruitmentadvisor.org/>

¿Qué es la contratación equitativa?

1. ¿Por qué es importante la contratación equitativa?

Los trabajadores y trabajadoras son vulnerables a las prácticas de contratación abusivas, especialmente cuando buscan trabajo en un entorno de alto desempleo que actualmente se ve exacerbado por la pérdida de millones de puestos de trabajo durante y después de la pandemia de COVID-19. Cuando existe una intensa competencia por los puestos de trabajo y los trabajadores no están protegidos por organizaciones laborales fuertes y eficaces, así como por leyes y reglamentos claros de contratación equitativa que se apliquen de forma efectiva, resultan vulnerables a la explotación. Cuando los trabajadores cruzan fronteras internacionales para acceder a un empleo en el extranjero, pueden encontrarse en una situación de mayor riesgo de explotación debido a una gobernanza deficiente en materia de migración laboral, complejas superposiciones de intermediación y poco acceso a la información y las redes.

Los trabajadores y trabajadoras, especialmente los migrantes, corren el riesgo de ser víctimas de diversas violaciones de los derechos humanos y sindicales durante el proceso de contratación que podrían ser equivalentes al trabajo forzoso y la trata de personas.

- **Cobro a los trabajadores de tarifas o comisiones por concepto de contratación**
- **Remuneración insuficiente o impago de salarios**
- **Contratos engañosos e información falsa, incluyendo sobre las condiciones de trabajo y de vida**

- **Retención de documentos de identidad para controlar a los trabajadores**
- **Restricción de la libertad de movimiento**
- **Contratación por debajo de la edad mínima para trabajar**
- **Violencia física y sexual**
- **Amenazas e intimidación, tales como maltrato verbal y psicológico**
- **Falta de acceso a la justicia y a un mecanismo de resolución de controversias**
- **Contratar a los trabajadores para realizar trabajos peligrosos o prácticas inseguras**

Las mujeres, especialmente los 70 millones de mujeres migrantes, tienen que hacer frente a riesgos desproporcionados debido a prácticas de contratación y colocación abusivas. Tienen más probabilidades que los hombres de ser objeto de discriminación y maltrato físico, sexual o psicológico, y a menudo tienen un acceso más limitado a información precisa sobre los derechos y los canales de migración regulares.

Los trabajadores y trabajadoras necesitan un **Nuevo Contrato Social** que ofrezca recuperación y resiliencia basadas en la seguridad del empleo, los derechos y la protección social universal. Sin embargo, ninguna de las dos puede lograrse sin igualdad e inclusión para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, y sin un proceso equitativo de contratación como primer paso para establecer una relación laboral para la obtención de un trabajo decente.

2. ¿Cuál es el marco jurídico y normativo para una contratación equitativa?

- **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 – P029 (OIT)**
- **Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas – (Protocolo de Palermo)**
- **Convenio sobre el servicio del empleo – C088 (OIT) Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) – C097 (OIT)**
- **Convenio sobre los trabajadores migratorios (disposiciones complementarias) – C143 (OIT)**
- **Convenio sobre las agencias de empleo privadas – C181 (OIT)**
- **Convenio sobre el trabajo marítimo – C186 (OIT)**
- **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos – C189 (OIT)**
- **Convenio sobre la violencia y el acoso – C190 (OIT)**
- **Recomendación general sobre las trabajadoras migratorias – R026 (CEDAW)**

Los Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa, una guía mundial sobre la contratación equitativa, fueron adoptados en la OIT por representantes de Gobiernos, sindicatos y empleadores en 2016. La guía esboza 13 principios y 31 directrices que abordan las respectivas responsabilidades precisas de los Gobiernos, los reclutadores de mano de obra y los empleadores finales para que la contratación sea equitativa y se garantice que los derechos de los trabajadores sean protegidos y respetados. En 2018, la Reunión Tripartita de Expertos de la OIT aprobó una definición de las comisiones por concepto de contratación, los gastos conexos y los gastos ilegítimos que complementaban sus Principios generales y directrices prácticas, por lo que deben considerarse conjuntamente. La definición, en consonancia con la política general, reitera que ni los trabajadores ni los solicitantes de empleo deben ser obligados a pagar comisiones por concepto de contratación ni gastos conexos.

La definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, que cubre tanto la contratación nacional como la transfronteriza, indica lo siguiente:

- Los términos “comisiones de contratación y gastos conexos” hace referencia a cualquier comisión o gasto incurrido en el proceso de contratación con el fin de que los trabajadores consigan un empleo, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.
- No debería cobrarse a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos por ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que presten servicios conexos. Las comisiones o los gastos conexos no deben cobrarse directa ni indirectamente, por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.
- Las comisiones de contratación y los gastos conexos considerados con arreglo a esta definición no deben dar lugar a ninguna discriminación directa o indirecta entre trabajadores que tienen derecho a la libertad de movimiento para conseguir un empleo, en el marco de las zonas de integración económica regional.

Cuando sean a iniciativa de un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúe en nombre de esas partes; se requieran para asegurar el acceso al empleo o la colocación; o hayan sido impuestos durante el proceso de contratación, los siguientes han de considerarse gastos conexos al proceso de contratación:

- **gastos médicos;**
- **gastos de seguro;**

- los gastos de pruebas de habilidades y calificaciones;
- los gastos de formación y orientación;
- gastos de equipamiento;

- gastos de viaje y alojamiento y
- gastos administrativos.

La definición proporciona detalles y ejemplos para cada una de estas categorías.

3. ¿Cómo contribuye la contratación equitativa al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) relativo al trabajo decente y crecimiento económico incluye metas que están íntimamente vinculadas a la contratación equitativa como medio indispensable para crear trabajo decente y promover el desarrollo sostenible, tales como el empleo pleno y productivo para todos, la erradicación del trabajo forzoso y de la esclavitud moderna y la protección de los derechos laborales, incluidos los de los trabajadores migrantes.

En segundo lugar, el establecimiento de una contratación equitativa también contribuirá claramente a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 (reducir la desigualdad en y entre los países) al facilitar una migración ordenada, segura, regular y responsable, así

como reduciendo los costos de transacción de las remesas de los migrantes a menos del tres por ciento. Uno de los indicadores del ODS 10, el 10.7.1, se refiere específicamente a la supresión de los costes de contratación expresados como proporción de los ingresos percibidos en el país de destino. La OIT y el Banco Mundial son los organismos custodios de este indicador y han desarrollado una metodología para recopilar datos estadísticos con el fin de medirlo.

Por último, la contratación equitativa también promoverá el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 (fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible) con el indicador 17.3.2: volumen de remesas en proporción al PIB total.

4. ¿Cuáles son las lagunas jurídicas y estructurales que dan lugar a altos costos de contratación en las cadenas mundiales de suministro?

En un contexto mundial de creciente movilidad laboral a nivel transnacional y de cadenas de suministro mundiales, los reclutadores de mano de obra desempeñan un papel cada vez más importante en la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra a través de las fronteras.

El panorama de la contratación transnacional en la actualidad es complejo, debido al fragmentado sistema de gobernanza mundial de la migración laboral y al gran número de interesados implicados: desde las agencias de empleo privadas hasta los múltiples niveles de subagentes, a quienes las principales agencias transfieren el trabajo. Los

ingresos generados por el sector provienen de las comisiones cobradas por el personal temporal, la búsqueda y colocación y los servicios de formación corporativos.

Las agencias de empleo públicas y privadas, cuando están debidamente reguladas, desempeñan un papel importante en el funcionamiento eficiente y equitativo de los mercados de trabajo al poner en relación los puestos de trabajo disponibles con trabajadores adecuadamente calificados. A nivel mundial, las asociaciones de agencias de contratación (por ejemplo, la Confederación Mundial del Empleo) han adoptado políticas internas que prohíben

el cobro de comisiones a los trabajadores. Sin embargo, preocupan los reclutadores de mano de obra inescrupulosos que continúan sustrayendo importantes recursos a los migrantes y otros trabajadores a través del cobro de comisiones por concepto de contratación y otro tipo más amplio de explotación económica.

Enfoque del país de origen y del país de destino

Desde siempre, los Gobiernos de los países de destino suelen prestar poca atención a los problemas corrientes que entraña el reclutamiento de mano de obra, los cuales generalmente se producen lejos de su vista y más allá de su jurisdicción. Sus esfuerzos políticos se han centrado esencialmente en atrapar a los traficantes y delincuentes que reclutan a migrantes en situaciones de trabajo forzoso dejando en gran medida sin abordar la situación de millones de trabajadores y trabajadoras migrantes que siguen padeciendo prácticas abusivas relacionadas con la contratación.

Los Gobiernos de los países de origen a menudo se encuentran en la situación de tener que legislar sobre la migración laboral como si se tratara de un proceso local y no transnacional. No tienen jurisdicción sobre los empleadores en los países de destino que son quienes impulsan la demanda del mercado de la contratación y, por lo tanto, no tienen capacidad para exigir a dichos empleadores que cumplan con la legislación del país de origen en relación con las comisiones o que recurran a empresas de contratación autorizadas.

Cuando las normas del país de destino sobre la contratación están en conflicto con las regulaciones del país de origen, se crean lagunas que reclutadores y empleadores inescrupulosos pueden aprovechar.

Acuerdos laborales bilaterales

Para remediar la dificultad que plantea la regulación unilateral de un sistema transnacional,

muchos países de origen han buscado acuerdos bilaterales con los Gobiernos de destino que establezcan condiciones para la migración laboral temporal. El Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) exige a los Estados que concluyan, siempre que sea necesario o conveniente, acuerdos con el fin de regular cuestiones de interés común.

A pesar de su potencial, tal como se describe en el [Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales](#), la eficacia de los acuerdos laborales bilaterales ha sido puesta en cuestión. Aun cuando se han firmado varios acuerdos, y algunos de ellos incluyen normas de contratación y empleo, estos documentos están destinados esencialmente a abrir los mercados a nuevos flujos migratorios en lugar de proteger a los trabajadores. El diseño, monitoreo y evaluación de dichos acuerdos carecen en gran medida de la participación de las organizaciones de trabajadores, pese a la importancia que reviste.

Modelo de subcontratación de la contratación

La estructura de subcontratación del mercado mundial para la oferta de trabajadores es una de las principales razones de la “ingobernabilidad” de la migración laboral. Excepto en los casos de grandes empresas que llevan a cabo su propio proceso de contratación, la mayoría de los empleadores de trabajadores migrantes contratan a un agente externo para que lo haga.

La relación de contratación empleador-reclutador de mano de obra se sitúa en medio de una compleja red de acuerdos de subcontratación. La empresa de reclutamiento de mano de obra administra una red de subagentes que extienden su alcance a zonas rurales alejadas y ofrecen servicios tales como formación, préstamos de dinero, transporte y alojamiento a lo largo de la ruta que ha de seguir el trabajador. Estos agentes locales que se encuentran en la parte inferior de la “cadena de suministro de mano de obra” gozan de estatus y confianza dentro de sus comunidades que se encuentran en zonas

alejadas que los hacen invaluable para las empresas de reclutamiento de mano de obra en tanto que intermediarios que pueden proveer de migrantes a la agencia situada en la parte superior de esta cadena. Los empleadores también pueden recurrir a uno de sus trabajadores migrantes como intermediario.

En la mayoría de los países, la ley exige a los agentes que se encuentran en la parte superior de la cadena de la responsabilidad por las violaciones que se producen en segmentos inferiores de dicha cadena, a pesar de que estas prácticas abusivas reducen los costos laborales y les aportan mayores ganancias.

Modelo de negocio basado en el volumen de contratación privada

Los ingresos básicos de muchas agencias de contratación en todo el mundo provienen de las comisiones de servicio que paga el empleador y, posiblemente, la comisión por concepto de contratación que paga el trabajador por cada envío. Cuantos más envíos concluyan, más ingresos generan, lo que significa que, independientemente de la fuente de ingresos, las empresas de contratación dependen de:

- **mantener una rotación constante de nueva mano de obra reclutada y**
- **generar suficientes contratos con los clientes para poder colocar la mano de obra reclutada en un empleo.**

Es poco probable que se produzca una competencia leal entre los reclutadores que cumplen con la normativa y los que pueden enviar un gran volumen de trabajadores en muy poco tiempo; de hecho, estos reclutadores tendrán un breve límite de tiempo para cumplir la normativa con la debida diligencia. Al contrario, un gran número de reclutadores incentiva la corrupción y la dependencia de una gran red de subagentes o intermediarios que planteará otro problema relacionado con la “calidad del servicio de contratación”. Teniendo en cuenta la percepción de

los empleadores en sectores tales como el trabajo del hogar y la agricultura respecto al valor atribuido al trabajo, los empleadores no están dispuestos a reconocer la necesidad de trabajadores con las calificaciones adecuadas y, por lo tanto, tampoco están dispuestos a pagar agencias de contratación que presten un servicio de calidad en lo que se refiere a la identificación y selección de trabajadores que cuenten con las calificaciones adecuadas para el empleo.

Podría decirse que un modelo de negocio basado en el volumen de personas que migran crea un incentivo financiero para que las empresas de contratación movilicen al mayor número posible de candidatos a la emigración y es una de las principales razones por las que existe un comportamiento empresarial poco ético y prácticas de explotación. Siendo el volumen lo que impulsa el sector, los reclutadores de mano de obra carecen de incentivos para invertir en prácticas de contratación éticas que hagan de los derechos de los trabajadores migrantes un elemento primordial de su negocio.

Lagunas en los mecanismos de regulación y de aplicación

Sin mecanismos de aplicación eficaces, incluso la legislación más claramente definida en materia de contratación contribuirá poco a establecer prácticas de contratación éticas. La falta generalizada de aplicación de la ley por parte de las autoridades puede contribuir a un comportamiento poco ético por parte de las empresas de contratación que operan legalmente y puede fomentar la aparición de reclutadores de mano de obra ilegales. La ausencia de capacidad financiera y de financiación para aplicar la ley obstaculiza la regulación eficaz del sector. El papel esencial de la inspección del trabajo para el seguimiento y la aplicación de las normas de contratación y la lucha contra las prácticas abusivas en materia de contratación es fundamental para garantizar una contratación equitativa, en cooperación con los sindicatos, e identificar y denunciar los casos de prácticas abusivas en los lugares de trabajo.

Comportamiento y expectativas de los empleadores y los solicitantes de empleo

En contextos en los que la legislación permite el cobro de comisiones a los trabajadores, los empleadores tienen la expectativa de poder reducir sus gastos al traspasarlos a los trabajadores. Para un cambio efectivo en la práctica, los países deben prohibir el cobro de comisiones y hacer cumplir efectivamente dicha prohibición para lograr un cambio en las expectativas de los empleadores.

Sin embargo, no son solamente los empleadores quienes esperan que sean los trabajadores

quienes paguen estos gastos. En ciertos contextos nacionales, las comisiones de contratación siguen siendo tan generalizadas que parecen formar parte integrante de la cultura de la migración laboral. La expectativa de que los solicitantes de empleo deberían pagar por conseguir un empleo está ahora tan arraigada que los trabajadores ven a los agentes de contratación como proveedores de un servicio. Con el fin de cambiar las expectativas de los solicitantes de empleo y el hecho de que acepten una cultura en la que los trabajadores tengan que pagar por los puestos de trabajo, debe implantarse una combinación de estrategias prácticas (incluidas las campañas de sensibilización) y normativas.

5. ¿Cuáles son las nuevas políticas y prácticas para evitar los gastos de contratación a cargo de los trabajadores y corregir la situación?

a. Iniciativas gubernamentales para promover la contratación equitativa en las cadenas de suministro

- **Contratación de Gobierno a Gobierno**
- **Concesión de licencias y supervisión de las agencias de contratación**
- **Contrato de trabajo estándar**
- **Estrategias coordinadas por los Gobiernos para la cadena de responsabilidad**

b. Iniciativas de los empleadores para promover la contratación equitativa

- **Debida diligencia**
- **Evaluación de riesgos**
- **Auditoría social**

- **Iniciativa de las agencias de contratación, tales como el código de conducta y la puesta a prueba de un proceso de contratación equitativa**

c. Estrategia de organización de la cadena de responsabilidad

La normativa gubernamental que exige la debida diligencia es un elemento clave para ejercer presión sobre los usuarios finales con el fin de que asuman la responsabilidad por las violaciones de sus proveedores de mano de obra. Las organizaciones de trabajadores y los boicots de los consumidores también desempeñan un papel importante. Las estrategias de organización de la cadena de suministro se han convertido en un foco de atención especial en el sector agrícola.

La UITA, FLOC y sus aliados internacionales presionan a British American Tobacco sobre los derechos sindicales. "Los salarios de pobreza y la negación de los derechos básicos son un problema mundial, pero el futuro de la agricultura depende de nuestra capacidad para conseguir que los fabricantes mundiales como British American Tobacco respeten la libertad de asociación". Baldemar Velásquez, Presidente de FLOC

Más información: <https://www.iuf.org/es/news/iuf-floc-and-international-allies-press-british-american-tobacco-on-union-rights/>

CSI
Confederación Sindical Internacional

tur@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruselas - Bélgica

Editora responsable legal:
Sharan Burrow, secretaria general

