



► Acción sindical para promover la contratación equitativa de los trabajadores migrantes

Fecha: abril de 2020

► Introducción

En el contexto de una economía globalizada, cada vez más los trabajadores buscan oportunidades de empleo fuera de su patria en busca de trabajo decente y mejores medios de vida. Además, son también millones los trabajadores que se desplazan dentro de las fronteras. A menudo ese desplazamiento lo facilitan los servicios públicos de empleo o las agencias privadas de contratación. Los medios por los que los trabajadores son contratados en sus empleos serán decisivos para determinar que su trabajo sea decente, sobre todo en contextos de migración en los que los trabajadores dependen en gran medida de intermediarios debido a desconocimiento o falta de información. Por ello esta nota informativa, aun reconociendo la necesidad de promover dentro y fuera de las fronteras nacionales una contratación equitativa para todos, atiende sobre todo al contexto de la migración internacional.

Como se reconoce en la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), los trabajadores migrantes pueden tener una gran repercusión en el desarrollo social y económico de sus países de origen, tránsito y destino. En los países de destino, los migrantes pueden suplir la escasez de mano de obra, promover el espíritu empresarial, contribuir a los planes de seguridad y bienestar social y ayudar a cubrir la demanda específica de competencias (por ejemplo, en sectores incipientes de alta tecnología). En los países de origen de los migrantes, las contribuciones positivas se reflejan en los elevados flujos de remesas y en la transferencia de inversiones, tecnología y competencias esenciales mediante la migración de retorno y los vínculos comunitarios transnacionales.

Al mismo tiempo, existen indicios de que los trabajadores migrantes afrontan algunos de los déficit más graves de trabajo decente y de que su exposición a la explotación y el abuso tiene lugar muy a menudo en la etapa de su reclutamiento o es consecuencia de la manera en que éste se organiza, se regula y se supervisa. Una causa importante de la escasa gobernanza de la migración laboral y de las lagunas en materia de protección es el alto costo de la migración debido a las malas prácticas

de contratación, a la connivencia entre los reclutadores en los países de origen y de destino, a las complejidades burocráticas y a la deficiencia de la reglamentación. Tales obstáculos pueden tener por efecto la explotación, la discriminación y las desigualdades de los trabajadores en el lugar de trabajo así como la infrautilización de las competencias y el desacoplamiento entre éstas y el empleo. Hacen falta políticas de reclutamiento de mano de obra justas y eficaces para hacer frente a estos obstáculos, proteger a los trabajadores, sobre todo a los migrantes, y garantizar la eficiencia del mercado de trabajo.

En el marco de este contexto, la OIT puso en marcha la [Iniciativa sobre la contratación equitativa](#). No existe una definición internacional del término “contratación equitativa”, pero generalmente se puede entender como el proceso de contratación que se efectúa en el marco de la ley según las normas internacionales del trabajo, en el respeto de los derechos humanos, sin discriminación, y que protege a los trabajadores de situaciones abusivas. La Iniciativa sobre la contratación equitativa tiene por objeto prevenir la trata de seres humanos y el trabajo forzoso, proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, frente a prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y reducir el costo de la migración laboral y mejorar los resultados en materia de desarrollo. Además, en 2016 la OIT aprobó los principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa y en 2018, una definición de comisiones de contratación y gastos conexos (principios y directrices de la OIT y definición).

En el mundo hay unos 258 millones de migrantes internacionales y 740 millones de migrantes internos. De los migrantes internacionales, 164 millones son trabajadoras y trabajadores migrantes (el 48,4 por ciento, mujeres) (OIT y UNDESA 2017).

Objetivos de la presente nota informativa

La presente nota informativa tiene por objeto alentar y fortalecer la acción sindical para promover y proteger los derechos de los trabajadores mediante la promoción de políticas, la prestación de servicios y las actividades de divulgación a los trabajadores. Los principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa alientan a los sindicatos a adoptar las siguientes medidas:

- Prestar más y mejores servicios a aquellos de sus afiliados que pudieran haber tenido problemas durante sus procesos de contratación.
- Promover mejor la contratación equitativa tanto en el plano nacional como a través de las fronteras internacionales.
- Influir en los mecanismos de reglamentación, seguimiento y aplicación de la ley y fortalecerlos para hacer frente a las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas.
- Apoyar la aplicación y la observancia de las normas internacionales del trabajo y los instrumentos de derechos humanos participando activamente en la formulación de leyes y políticas a todos los niveles (sectorial, industrial, nacional, regional e internacional).

► Retos para la equidad en la contratación

En todo el mundo se han suscitado preocupaciones por el aumento del papel que desempeñan agencias privadas de empleo sin escrúpulos, intermediarios informales de mano de obra y otros operadores que actúan al margen del marco jurídico y reglamentario y que suelen aprovecharse de solicitantes de empleo poco cualificados. El proceso de contratación (por el que se entiende aquel que abarca la publicidad, la difusión de información, la preselección y la selección, la colocación en el empleo y el regreso en su caso al país de origen) puede llevarse a cabo a través de varias modalidades. Entre ellas figuran la contratación y el reclutamiento directos a través de los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de empleo que actúan como terceros. Para muchos trabajadores, la contratación se realiza a través de una compleja red de agencias e intermediarios privados de empleo que actúan tanto en el interior como a través de las fronteras internacionales.

En este contexto, se han denunciado muchos abusos durante el proceso de contratación y colocación, a saber: engaños sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo, retención de pasaportes, deducciones salariales ilegales, servidumbre por deudas vinculada al reembolso de comisiones de contratación, amenazas a los trabajadores que quieren dejar a sus empleadores, unidas al miedo de que luego los expulsen del país, y en algunos casos violencia física y sexual. Las prácticas de contratación no equitativas suelen comenzar en el país de origen, donde los solicitantes de empleo y los posibles trabajadores migrantes piden prestado dinero para pagar a sus reclutadores. La combinación de estos abusos puede equipararse con la trata de seres humanos y el trabajo forzoso.

Aunque los abusos en la contratación afectan a todos los trabajadores, son los que atraviesan fronteras internacionales los que pueden tener determinados problemas. Los trabajadores migrantes, especialmente si se encuentran en situación irregular, pueden verse más expuestos a violaciones fraudulentas e inescrupulosas de sus derechos humanos y laborales y se arriesgan más que otros trabajadores a ser víctimas del trabajo forzoso. Las trabajadoras migrantes, que están sobrerrepresentadas en algunos sectores como el del trabajo doméstico, son especialmente vulnerables a los abusos, debido sobre todo a que las leyes nacionales del trabajo suelen dejar desamparado a dicho sector.

Aparte de todos estos temas, los intereses de los trabajadores no se recogen lo suficiente en la legislación de muchísimos países del mundo en materia de contratación porque a menudo se margina a los sindicatos en los debates sobre la política relativa a la reglamentación y la supervisión del proceso de contratación. Los trabajadores afrontan multitud de importantes obstáculos, como:

- limitación del acceso a información sobre los canales de contratación y procedimientos de empleo seguros;
- falta de protección a las víctimas de prácticas abusivas y fraudulentas y su escaso acceso a la justicia;
- limitaciones para hacer valer sus derechos y conocerlos;
- limitación o ausencia del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva; y
- falta de confianza en las instituciones.

En consecuencia, los sindicatos deben actuar en varias esferas como instrumento para promover prácticas equitativas durante la etapa de contratación y fomentar una experiencia positiva en materia de migración. Los principios y directrices y la

definición de la OIT sirven de orientación a las partes interesadas nacionales en la elaboración y la aplicación de mejores leyes, políticas y prácticas de contratación para proteger mejor a los trabajadores migrantes.

► Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa

La promoción y protección de los derechos de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en la fase de la contratación figura en el programa de la OIT desde su creación en 1919. Desde entonces, los mandantes han adoptado una serie de normas para garantizar la protección de los trabajadores en la contratación y la colocación y velar por la mejora de la función del mercado de trabajo.¹ Entre ellas figuran importantes disposiciones para la reglamentación de los servicios públicos de empleo y las agencias de contratación privadas, así como la prohibición general de cobrar comisiones de contratación a los trabajadores. Además de las normas internacionales del trabajo, la OIT también ha elaborado una serie de documentos de orientación en esta esfera, entre los que figuran los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) adoptados en las reuniones tripartitas de expertos celebradas en 2016 y 2018, con el fin de proporcionar orientaciones prácticas a los mandantes.

En la actualidad, y como parte de la Iniciativa sobre la contratación equitativa de la OIT, se están difundiendo los principios y directrices y la definición mediante actividades de desarrollo de la capacidad y de asistencia técnica. Los principios y directrices se basan en las normas internacionales del trabajo y en

los instrumentos pertinentes de la OIT. Los principios y directrices pretenden abarcar la contratación de todos los trabajadores, incluidos los migrantes, tanto la realizada directamente por los empleadores como a través de intermediarios. Se aplican a la contratación tanto interna como transfronteriza y también a la realizada a través de agencias de trabajo temporal, y abarcan todos los sectores de la economía. La aplicación de los principios y directrices en el plano nacional debe tener lugar previa celebración de consultas entre los interlocutores sociales y el gobierno.

Se distingue entre los 13 principios generales, que tienen por objeto orientar la aplicación a todos los niveles, y las 31 directrices prácticas, que abordan las responsabilidades de determinados agentes (gobiernos, empresas, reclutadores de mano de obra y empleadores) en el proceso de contratación, y comprenden posibles intervenciones e instrumentos de política.

Las organizaciones de trabajadores, que desempeñaron un papel importante en la formulación y adopción de los principios y directrices, reconocen que sus orientaciones son un importante instrumento estratégico que sirven para guiar eficazmente su labor de promoción de políticas, vigilar su aplicación y servir de base para determinar las responsabilidades de cada interesado, incluidas las de los sindicatos.

► Comisiones de contratación y gastos conexos

Los principios y directrices se complementan con la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, aprobada en una Reunión tripartita de expertos en noviembre de 2018. La definición debe leerse junto con los principios y directrices.

Existen indicios de que el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos aumenta el peligro de la servidumbre por deudas y de la trata de seres humanos. Según la OIT, la coacción genera un gasto que ronda los 21.000 millones de dólares de

¹ Por ejemplo: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) 1949 (núm. 97); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

los Estados Unidos, 19.600 millones de los cuales corresponden, según las estimaciones, al abono incompleto de salarios y 1.400 millones, al cobro de comisiones de contratación ilegales.² Los datos de las encuestas de la OIT y la KNOMAD sobre los costos de la migración³ revelan que las comisiones y los gastos pagados por los trabajadores migrantes pueden representar entre nueve meses y un año del salario previsible de un trabajador⁴.

El principio de la gratuidad de los servicios de colocación y empleo para los trabajadores está consagrado en el Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). Sin embargo, hasta la adopción de la definición en 2018, no existía una definición internacionalmente reconocida de lo que entrañan las comisiones de contratación y los gastos conexos, y en la práctica se sabe relativamente poco sobre los gastos pagados por el

trabajador en relación con la migración. No obstante, es de conocimiento general que los procesos de contratación, tanto locales como internacionales, entrañan costos. El principio es claro, aunque en general hay margen para reducir los costos a todos los que intervienen en la contratación, los costos de contratación existen y por supuesto tienen que ser pagados, aunque no por los trabajadores.

Con este telón de fondo, y a fin de aportar claridad sobre lo que constituye las comisiones de contratación y los gastos conexos, la Reunión Tripartita de Expertos de la OIT convino en una definición común de tales comisiones y gastos. Esta definición representa un importante avance para orientar a los mandantes en la elaboración, la aplicación y la supervisión de leyes, políticas y prácticas en materia de contratación. También es fundamental que los sindicatos la hagan suya y la utilicen como herramienta para proporcionar información y servicios a los trabajadores y defender sus derechos.

Definición de comisiones de contratación y gastos conexos

La definición de comisiones de contratación y gastos conexos, que deberá abarcar la contratación tanto nacional como transfronteriza:

- Hace referencia a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.
- No se debería cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos por ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.
- Las comisiones de contratación y los gastos conexos considerados en esta definición no deberían llevar a discriminación directa ni indirecta entre trabajadores que tienen

derecho a la libertad de movimiento al efecto de 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 hayan sido impuestos durante el proceso de contratación, entre otras condiciones, los siguientes deberían considerarse gastos conexos con el proceso de contratación:

- gastos médicos;
- gastos de seguros;
- gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones;
- gastos de formación y orientación;
- gastos de equipamiento;
- gastos relacionados con los viajes y el alojamiento; y
- gastos administrativos.

² OIT, Ganancias y Pobreza: Aspectos Económicos del Trabajo Forzoso. Ginebra: OIT. 2014.

³ El objetivo de las encuestas sobre los costos de la migración y de la contratación de la KNOMAD y la OIT es el de documentar de manera sistemática los costos, monetarios o no, en los que incurren los trabajadores migrantes que buscan empleo en el extranjero. Se trata de un proyecto iniciado conjuntamente por la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD), que tiene su sede en el Banco Mundial, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁴ Oficina Internacional del Trabajo (2017). "Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza", Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017.

► ¿Cómo pueden los sindicatos promover la contratación equitativa, contribuir a ella, supervisarla y defenderla?



«Está claro que la problemática de las migraciones laborales constituye ante todo una cuestión sindical porque tiene que ver con el movimiento de los trabajadores que atraviesan fronteras para buscar trabajo, con la igualdad de trato para esos trabajadores, con sus condiciones de vida y de trabajo y con sus derechos»⁵

En primer lugar, es importante subrayar que la contratación y la migración equitativas son una cuestión sindical porque los trabajadores migrantes representan una parte importante de la fuerza de trabajo del mundo y están particularmente expuestos a abusos en el mercado laboral. De hecho, los trabajadores migrantes constituyen un porcentaje creciente de la fuerza laboral de la agricultura, la construcción, el cuidado de personas y los servicios domésticos, la electrónica, el textil, la manufactura y procesamiento de alimentos y los oficios relacionados con los hoteles y restaurantes.⁶ Se trata a menudo de industrias expuestas a altos niveles de explotación, bajos salarios y malas condiciones de trabajo. Por consiguiente, la migración y la contratación equitativas, en tanto que paso determinante en la experiencia laboral y de migración, son cuestiones laborales fundamentales.

Los sindicatos tienen la función fundamental de tomar la iniciativa en la promoción de un enfoque de la migración laboral basado en los derechos. El [Manual para sindicalistas de la OIT](#) expone varias razones para este compromiso⁷:

- Los derechos humanos son universales: “Los trabajadores migrantes, sea cual fuere su condición jurídica, son antes que nada trabajadores, pero ante todo son seres humanos. Como tales, tienen derechos entre los cuales está la libertad

sindical, es decir, el derecho de formar sindicatos y de afiliarse a los mismos [...]. Los sindicatos se abocan a proteger a todos los trabajadores y no únicamente a sus miembros. Por este motivo, luchan por la igualdad, por trabajo decente y protección social para todos y combaten el trabajo infantil y el trabajo forzoso, aunque no todos los trabajadores que están en esas situaciones están afiliados a sindicatos. Lo hacen porque los sindicatos cuidan de la sociedad en general [...].”

- Otra razón es que, para los nacionales, “al proteger los derechos de los trabajadores migrantes se está optando por la mejor vía para proteger los derechos de los trabajadores nacionales y evitar que se procure que los trabajadores migrantes y los nacionales compitan entre sí, ya que eso solamente redundaría en beneficio de los empleadores inescrupulosos que buscan mano de obra barata.”
- Los actuales sindicatos pueden revitalizar su membresía incorporando migrantes, porque estos trabajadores también son potenciales afiliados de organizaciones sindicales. “La reestructuración del mercado laboral de las economías desarrolladas ha hecho que disminuyeran tanto la cantidad como la densidad de las membresías sindicales de muchos sectores donde antiguamente se registraban altos porcentajes de sindicalización. La edad promedio de los afiliados sindicales aumentó”.



Personas leyendo un listado de migrantes frente al Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Charikot, distrito de Dolakha, Nepal. ©OIT/Crozet M.

⁵ OIT, En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: un manual para sindicalistas. Ginebra: OIT. 2008.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

► Buenas prácticas emergentes

Como principales promotores de los derechos e intereses de los trabajadores, las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel crucial como supervisores, capacitadores y para influir en las políticas. Su función es clave en las actividades de lucha contra la contratación inequitativa y sus nexos con la trata y el trabajo forzoso. Conocen a fondo las necesidades de los trabajadores migrantes y los problemas a los que se enfrentan en el proceso de contratación. Como organizaciones permanentes, fiables, democráticas e independientes responsables de proteger los derechos de los trabajadores, los sindicatos desempeñan un papel importante no sólo en ampliar al máximo los aspectos positivos de la migración equitativa, sino también en reducir al mínimo los aspectos negativos y proteger a los trabajadores migrantes frente a las consecuencias negativas de la inequidad en la migración y las prácticas de contratación. Para garantizar la equidad en la migración, los sindicatos deben participar activamente en el diálogo social y en los debates tripartitos sobre la migración, trabajando a nivel político para influir en la formulación de leyes y políticas nacionales sobre migración equitativa y también sobre el terreno para crear conciencia en los trabajadores y protegerlos, informarles y organizarlos, así como para identificar y denunciar los abusos.

En los últimos años, secundando los llamamientos a actuar contra la servidumbre por deudas, la trata de seres humanos y el trabajo forzoso, las organizaciones de trabajadores han promovido activamente los principios y directrices para la contratación equitativa de la OIT y la definición y han adoptado iniciativas prometedoras con el fin de mejorar las prácticas de contratación, por ejemplo mediante la eliminación de las comisiones de contratación que paga el trabajador. Todo indica que los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental, sobre todo en tres amplias esferas: a) la promoción de la contratación equitativa y el diálogo social y la influencia en el diálogo en materia normativa; b) la supervisión de las prácticas de contratación; y c) la prestación de servicios a los trabajadores. Estas esferas de actuación amplias son inclusivas y por lo general están interconectadas (por ejemplo, la función de supervisión puede capacitar a los sindicatos para identificar mejor los obstáculos y las lagunas a fin de prestar servicios a los trabajadores; y para documentar los casos de abusos que luego puedan servir como instrumento para hacer valer su influencia en el diálogo en materia normativa). En la presente nota se identifican y exponen algunos casos de medidas prácticas adoptadas por los sindicatos para promover la contratación equitativa en cada una de esas esferas.

Un nuevo Convenio de la OIT para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Con el fin de luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el [Convenio sobre la violencia y el acoso \(núm. 190\)](#) y la [Recomendación sobre la violencia y el acoso \(núm. 206\)](#). El artículo 11 del Convenio dispone que todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración”.

El párrafo 10 de la Recomendación establece que “Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.” El párrafo 23 d) de la Recomendación exhorta a los Miembros a financiar, elaborar, aplicar y difundir,

según proceda, “campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes”.



Representantes de los trabajadores haciendo uso de la palabra en la Comisión sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 2 de junio de 2018. ©OIT/Crozet/Pouteau

En el caso de los trabajadores migrantes, la contratación tiene lugar a través de países y jurisdicciones, de ahí la importancia de apoyar prácticas de contratación equitativas tanto en los países de origen como en los de destino. La colaboración conjunta entre los sindicatos a lo largo de los corredores de migración laboral puede multiplicar la fuerza y la eficacia de las acciones. Los sindicatos de los países de origen y de destino pueden trabajar en red para apoyar a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, esta colaboración puede adoptar la forma de un acuerdo bilateral que contenga disposiciones para facilitar el funcionamiento de esas actividades y facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a los sindicatos (en sintonía con la legislación de los respectivos países).

A. Promoción de la contratación equitativa

Los sindicatos también desempeñan un papel fundamental en la promoción de la contratación equitativa y el diálogo social en los mecanismos bipartitos y tripartitos y en los convenios colectivos. El diálogo social es un aspecto vital para garantizar una contratación equitativa, en particular cuando se trata de asesorar a los gobiernos en materia de legislación y política. Por ejemplo, los sindicatos podrían promover la creación de comités de inspección del trabajo bipartitos y tripartitos que sean operativos y desempeñar funciones constructivas en esos órganos. También se podría contemplar un papel activo en la formulación de leyes y políticas sólidas de inspección del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

Los sindicatos también deberían participar en las negociaciones de los acuerdos laborales bilaterales (ALB) de los gobiernos, ya que pueden aportar efectivamente mecanismos que protejan y promuevan los derechos de los trabajadores migrantes, incluidos los que tratan sobre la contratación equitativa. Los sindicatos pueden ofrecerse para ser partícipes en los debates en las diversas fases del proceso de un ALB (a saber, la elaboración, la negociación, el seguimiento y la evaluación) así como en un posible comité conjunto que tenga el mandato de supervisar la aplicación del ALB y propiciar que esté en sintonía con las normas internacionales del trabajo y con los principios y directrices de la OIT y la definición.

Además, en relación con la sección A, los sindicatos pueden utilizar documentos sustanciados con pruebas para la promoción de la normativa a fin de mejorar el panorama de la contratación y el marco jurídico, por ejemplo ejerciendo presión para la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT.

Caso A1

CONTRATO TIPO UNIFICADO PARA TRABAJADORAS MIGRANTES DEL VESTIDO EN JORDANIA



La OIT y los interlocutores sociales están contribuyendo a adecuar la oferta de empleos en el sector del vestido de Jordania entre refugiadas sirias y ciudadanas jordanas. ©OIT/Abdel Hameed Al Nasier

El sector del vestido de Jordania emplea a muchas trabajadoras migrantes (unas 40.000), habiéndose comprobado que es corriente que esas trabajadoras firmen múltiples contratos en su país de origen y luego en Jordania. Con el fin de hacer frente a este fraude contractual, y en el marco de un acuerdo de negociación colectiva sectorial entre asociaciones de empleadores y el Sindicato General de Trabajadores de los Sectores del Textil y las Prendas de Vestir, se acordó introducir un contrato tipo unificado con indicaciones claras de salarios y condiciones de trabajo. Este logro fue el producto de duras negociaciones entre los empleadores, el Gobierno y el sindicato jordano. Este último desempeñó en el proceso un papel esencial de promoción de la contratación equitativa.

Caso A2

SINDICATOS PARTICIPAN EN ACUERDOS DE GOBIERNO A GOBIERNO RELATIVOS AL TRABAJO

Los representantes de los trabajadores y de los empleadores no suelen participar en acuerdos laborales multilaterales y bilaterales. Sin embargo, el ALB de 2013 entre Filipinas y Alemania para profesionales de la salud supone un ejemplo positivo a este respecto. Aunque no estaba previsto en el acuerdo, tras las negociaciones con los dos Gobiernos se invitó a los sindicatos de ambos países (PSLink y Ver.di) a entrar a formar parte de la Comisión Mixta. Esta Comisión se encargó de aprobar las directrices de aplicación, supervisar su aplicación, recomendar propuestas de modificación del acuerdo y celebrar reuniones periódicas. La participación sindical permitió que el personal de enfermería de Filipinas

tuviera acceso a los sindicatos PSLink y Ver.di, que pudieron proporcionar información y organizar a los trabajadores. Los sindicatos también pudieron revisar las descripciones de los puestos de trabajo y supervisar las condiciones en materia de destino y contratación de los trabajadores.

Caso A3

REFORMAS NORMATIVAS DEBIDAS A LA INFLUENCIA DE SINDICATOS BRITÁNICOS

Bajo el impulso del “Grupo de Trabajo sobre la Mano de Obra Temporal”, consorcio cuyo objetivo es establecer un conjunto de normas mínimas para las agencias de empleo, los sindicatos apoyaron la aprobación de la Ley de concesión de licencias a intermediarios en 2004, por la que se creó la Autoridad en materia de Intermediarios y Abusos Laborales ([Gangmasters and Labour Abuse Authority](#)). La función de este organismo consiste en “proteger a los trabajadores vulnerables y explotados” regulando la oferta de mano de obra en diversos sectores y exigiendo licencias a las agencias de empleo. En 2009, los sindicatos apoyaron las enmiendas al Proyecto de ley sobre médicos forenses y justicia ([the Coroners and Justice Bill \(#71\)](#)) que tipificó como delitos penales la esclavitud, el trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre.

Caso A4

COMPROMISO SINDICAL CON LOS MECANISMOS DE CONTROL DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DE LA OIT



Protesta de sindicatos tailandeses en favor de los derechos de los migrantes frente a la Oficina de la OIT en Bangkok ©OIT

En septiembre de 2010, la Confederación de Trabajadores de Empresas Estatales (SERC), que reúne a 43 sindicatos de Tailandia, presentó un comentario a

la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT sobre la inobservancia por el Gobierno Real de Tailandia del Convenio de la OIT sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19).

La SERC sostuvo que Tailandia sigue negando a los trabajadores migrantes (y a sus familiares a cargo) de Myanmar que se lesionan o mueren en accidentes del trabajo dentro de su jurisdicción un trato en materia de indemnización de los trabajadores igual al que concede a los ciudadanos tailandeses. En su [observación](#), basada entre otras cosas en la información proporcionada por la SERC y en sus actividades de control y supervisión, la CEACR “pidió al Gobierno [de Tailandia] que adoptara de inmediato medidas positivas para revisar el marco jurídico y político de la cobertura de la seguridad social y protección de los trabajadores migrantes en caso de accidentes de trabajo y que dé instrucciones al Instituto de Seguridad Social (SSO) para suprimir las condiciones restrictivas y facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a la Caja de Indemnización de los Trabajadores independientemente de su nacionalidad”. En su respuesta, el Gobierno tailandés indicó que “ya ha adoptado medidas para hacer frente a los problemas [...] y que tiene el propósito de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 para proteger tanto los derechos de los nacionales como de los migrantes [...]”. Por último, la CEACR “insta al Gobierno a que garantice que esas medidas alcancen, en un futuro cercano, resultados rápidos y sustanciales en esa esfera y que sirvan para impedir la reiteración de casos como la denegación de atención médica de emergencia y prestaciones conexas a los trabajadores migrantes no asegurados que son víctimas de accidentes de trabajo a los que ha hecho referencia la SERC”.

Este ejemplo muestra cómo la documentación de las cuestiones laborales a efectos de promover la normativa, llevada a cabo por los sindicatos, permite introducir las cuestiones tanto en la plataforma nacional como en la internacional. Además, este caso demuestra el importante papel que los sindicatos tienen que desempeñar presentando observaciones a la CEACR, que examina las memorias sobre los convenios de la OIT que los gobiernos presentan periódicamente (Artículo 22 de la Constitución de la OIT).⁸

Caso A5

DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO PARA PROMOVER LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Desde 2016, la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE) y el Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC)

⁸ Véase además la sección 5 de OIT (2008) En busca de trabajo decente – Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas

vienen celebrando sesiones de diálogo encaminadas a identificar áreas de convergencia de intereses en materia de migración laboral y de medidas conjuntas a adoptar. El [primer diálogo](#) concluyó con un enunciado del resultado en el que se recogían las medidas conjuntas para abordar preocupaciones comunes como el reconocimiento mutuo de las competencias de los trabajadores de baja y media cualificación, la protección social de los trabajadores migrantes, la contratación ética y equitativa y la protección de los trabajadores migrantes durante todo el ciclo de migración. En la [sesión de diálogo de 2019](#) se recomendó además fortalecer los mecanismos de diálogo social tripartito en la formulación y aplicación de leyes, políticas y programas para hacer realidad los principios y compromisos del Consenso de la ASEAN y permitir la participación tripartita en el seguimiento y la evaluación de la aplicación del Consenso de la ASEAN y su Plan de Acción a nivel nacional. Esta iniciativa constituye un ejemplo de cooperación y una estrategia de presión conjunta entre los representantes de los trabajadores y los empleadores.

Caso A6

LOS SINDICATOS INDONESIOS CABILDEAN POR CAMBIOS LEGISLATIVOS PARA PROTEGER MEJOR A LOS TRABAJADORES MIGRANTES

En 2014, la Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia (KSBSI) creó una red de varias organizaciones de la sociedad civil de trabajadores migrantes (JARI PPTKLN, Red para la Revisión de la Colocación y la Protección de los Trabajadores Indonesios en el Extranjero) para promover cambios legislativos en la Ley núm. 39/2004 sobre la colocación y la protección de los trabajadores indonesios en el extranjero. La red empleó la estrategia de examinar y analizar la ley vigente, pedir a expertos observaciones y aportaciones al proyecto de texto y realizar campañas públicas de divulgación (entre otras cosas, elaborando prospectos, manuales y carteles, y colaborando con los medios de comunicación), y presentó propuestas y observaciones al Gobierno. La red también hizo labor de persuasión entre los miembros del Parlamento para que sus propuestas se tuvieran en cuenta. En 2017 el Parlamento aprobó una nueva Ley núm.18/2017 sobre la Protección de los Trabajadores Migrantes Indonesios en sustitución de la Ley núm. 39/2004. La nueva ley impone sanciones más severas a los infractores: su artículo 83 establece que toda persona que deliberadamente coloque a los trabajadores en un empleo que no se ajuste al contrato de trabajo (en detrimento de los trabajadores migrantes), afrontará penas de prisión y multas.

B. Papel de seguimiento y supervisión

Los servicios de inspección del trabajo y los mecanismos de reclamación son fundamentales para garantizar una contratación equitativa. Los inspectores del trabajo tienen el mandato de realizar inspecciones periódicas o ad hoc, ofrecer orientación y asesoramiento tanto a empleadores como a trabajadores, incluidos trabajadores migrantes, prevenir los abusos y garantizar la aplicación efectiva y adecuada de la ley en los casos de incumplimiento. Sin embargo, hay situaciones en las que estos actores no cumplen esta función. También hay situaciones en que los trabajadores, especialmente los migrantes, no pueden presentar reclamaciones ante las autoridades competentes por miedo a ser objeto de intimidación o represalias. A este respecto, en los principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa se subraya que “todos los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos».⁹

Así pues, en colaboración con el sistema de administración del trabajo y/o complementando la labor realizada por el cuerpo de inspección del Estado o las empresas, los sindicatos desempeñan un papel fundamental en:

- detectar si los reclutadores y los empleadores respetan los principios de contratación equitativa y, si no, denunciar;
- comprobar si hay mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, si son accesibles y si funcionan adecuada y eficazmente; y
- facilitar el acceso de los trabajadores a estos mecanismos y apoyar a los trabajadores para que acudan a los tribunales del trabajo.

Para ello, los sindicatos pueden:

- realizar, de ser posible, visitas sobre el terreno a donde se encuentren los trabajadores;
- realizar encuestas sobre las condiciones de trabajo, incluidas entrevistas con los trabajadores; prestar apoyo para la identificación de los abusos en las condiciones de trabajo de los trabajadores y su notificación;
- comprender la normativa laboral y de contratación aplicada en los países de origen y de destino respectivamente;

⁹ Oficina Internacional del Trabajo (2017). “Migración laboral: Nuevos contextos y desafíos de gobernanza”, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, 2017.

- identificar a aquellos reclutadores observantes de los principios y directrices de contratación equitativa de la OIT y la definición, y dar esa información a los trabajadores para animarlos a que utilicen sólo tales reclutadores;
- participar en los procedimientos de debida diligencia de la empresa en materia de derechos humanos a fin de influir en ellos y supervisarlos; y
- vigilar a las agencias de contratación, incluidos los intermediarios en la contratación, a fin de detectar el pago por los trabajadores de comisiones de contratación y otros gastos (véase más abajo, por ejemplo, la figura de la Asesoría de Contratación aplicada por la Confederación Sindical Internacional); y cuando se descubran casos de violaciones, además de tomar medidas en el plano nacional, considerar también la actuación a través del mecanismo de control de la OIT.

Estas actividades permiten a los sindicatos tener una visión más clara de la realidad sobre el terreno y determinar mejor las necesidades y lagunas en materia de protección jurídica y aplicación de la ley (véase la sección A).

Todas estas acciones pueden arrojar luz sobre las prácticas de contratación inequitativas y servir de instrumentos para promover, con el gobierno y las autoridades, que se aborden eficazmente las cuestiones denunciadas (véase la sección A). Estas acciones coadyuvan también a identificar las necesidades de los trabajadores y por consiguiente a prestar los servicios necesarios (véase la sección C).

Caso B1

INVESTIGACIÓN DE LOS SINDICATOS SOBRE COMISIONES DE CONTRATACIÓN EN HONG KONG (CHINA) – FADWU Y PLU



La activista sindical Wai Ling Ng habla con dos trabajadoras domésticas en Hong Kong (China), ©SteveMcCurry/OIT

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos constituyen una parte importante de la fuerza de trabajo mundial en la economía informal y se encuentran entre el grupo de trabajadores más vulnerables. La región de Asia y el Pacífico acoge al 35% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes del mundo y, en particular, Hong Kong (China) es un importante destino para conseguir empleo (en 2018 había unos 380.000 trabajadores y trabajadoras domésticos migrantes con un empleo oficial; los más numerosos son filipinos e indonesios)¹⁰.

En los últimos años, muchas investigaciones han documentado las prácticas de contratación y colocación y denunciado algunos abusos contra trabajadores migrantes perpetrados por las agencias de empleo de Hong Kong (China) y sus homólogas en los países de origen. Según un estudio de investigación realizado por la FADWU y el PLU en 2016, las comisiones ilegales pagadas por las trabajadoras y los trabajadores domésticos multiplicaron por 25 la cantidad permitida por el marco jurídico de Hong Kong (China). También denunció otros abusos como las condiciones de explotación en el trabajo (por ejemplo, limitación de la libertad de movimiento y amenazas). Por último, el informe puso el foco en el papel de las agencias de empleo y concluyó que las medidas de los Gobiernos de Filipinas y Hong Kong (China) para proteger a los trabajadores migrantes eran insuficientes.

Para afrontar estas cuestiones, en enero de 2017 el Departamento de Trabajo de Hong Kong aprobó un código de conducta para las agencias de empleo, que conlleva, entre otras cosas, la fijación de normas mínimas para esas agencias. Esta medida pone de relieve el potencial que tienen los sindicatos para influir en la adopción de normas.

Tras esta respuesta política, en 2018 la FADWU y el PLU emprendieron otro estudio de investigación (“¿Agentes de cambio? Evaluación del cumplimiento del Código de Conducta por las agencias de empleo de Hong Kong”) para comprobar si las prácticas de las agencias de empleo se atenían a las normas del código de conducta y evaluar el impacto de esta normativa. Realizaron más de 450 entrevistas con trabajadoras llegadas de Filipinas e Indonesia y una serie de grabaciones encubiertas de vídeo y audio en diversas agencias de empleo. El nuevo informe señaló que, aunque se han adoptado algunas medidas positivas, como la aprobación del código de conducta y la de la Orden de 2018 sobre el Empleo, la mayoría de las agencias persistían en incumplimientos de aspectos esenciales del código (como cobrar a los trabajadores comisiones ilegales) y seguían disfrutando de cierto grado de impunidad debido a la ausencia de medidas efectivas de observancia por parte del Gobierno.

C. Prestación de servicios

En esta esfera la acción tiene por objeto ofrecer un apoyo muy concreto y práctico a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, durante todo el ciclo de migración y en colaboración con otros sindicatos de los corredores de migración. Teniendo en cuenta el contexto específico de cada país (por ejemplo, la ausencia de reglamentación, la escasa observancia de las leyes, las limitaciones a la libertad sindical, que suponen un problema para su sindicación, la limitación del acceso a la justicia), los trabajadores pueden afrontar determinados obstáculos en lo que respecta a sus derechos. Además, dada la complejidad del sector de la contratación y el amplio abanico de agentes, tanto regulados como no regulados, los trabajadores no pueden acceder fácilmente a la información sobre prácticas de contratación equitativas, por lo que la mayoría de los trabajadores migrantes carecen de información sobre sus derechos y obligaciones.

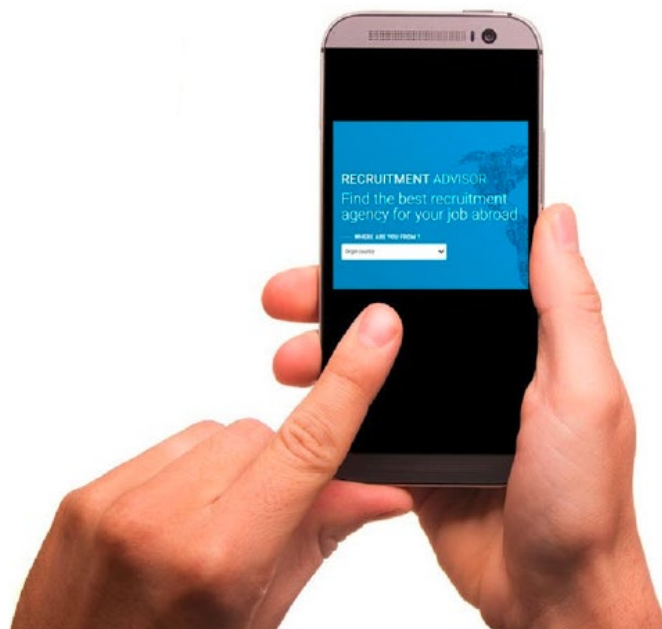
Para afrontar lo anterior, los sindicatos juegan un papel clave en:

- **Proteger a los trabajadores**, por ejemplo, gestionando los casos y prestando asistencia a los trabajadores en esferas como la representación jurídica, el seguimiento del tratamiento médico, la ayuda en cuestiones de inmigración o la colaboración con los agregados laborales de los países de origen. En la esfera de la justicia lo pueden hacer presentando demandas ante los tribunales del trabajo y civiles o representando a un demandante en los conflictos y las reclamaciones en materia laboral.
- **Organizar a los trabajadores**, por ejemplo, estableciendo contactos con los trabajadores y entre ellos (mediante un sistema de registro o un grupo de intercambio en un medio de comunicación social), los sindicatos pueden facilitar la creación de redes de trabajadores. Gracias a éstas los trabajadores pueden compartir información, defender sus derechos o proporcionar información y llegar a potenciales trabajadores. El uso de la organización en línea o en medios sociales es de particular importancia para llegar a los trabajadores aislados, como los del trabajo doméstico.
- **Informar a los trabajadores**, por ejemplo, difundiendo información (entre otras cosas, sobre las condiciones de vida, los derechos y los principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa y la definición) y prestando asesoramiento sobre migración segura y derechos en el trabajo. Se puede impartir formación, por ejemplo, en materia financiera, sobre seguridad y salud en el trabajo, profesional o cursos de idiomas.

Estos servicios pueden prestarse físicamente mediante cursos de capacitación o en un centro especializado (como un centro de recursos para trabajadores migrantes, véase infra), a distancia (ya sea en línea o por teléfono) o mediante emisiones en la radio y la televisión locales.

Caso C1

LA ASESORÍA DE CONTRATACIÓN Y EL SISTEMA DE DOCUMENTACIÓN DE CASOS DE ABUSO



La Asesoría de Contratación, que examina a los reclutadores de mano de obra, es una plataforma de Internet desarrollada por la Confederación Sindical Internacional ©CSI

Con miras a facilitar el acceso a información sobre las agencias de contratación fiable y generada por el usuario, la Confederación Sindical Internacional ha creado en la web una plataforma de examen de los reclutadores de mano de obra, la Migrant Recruitment Advisor (MRA) o Asesoría de Contratación, que se está probando en varios países (entre ellos el Nepal, Indonesia, Filipinas y Kenya).

La lógica tras la idea de este sitio web es reunir y compartir los conocimientos de los trabajadores migrantes sobre su experiencia de contratación en beneficio de la comunidad migratoria mundial, invitando a los trabajadores migrantes a proporcionar una evaluación de quien los contrató. Estas evaluaciones actúan como incentivos de mercado positivos para que los proveedores de servicios de contratación presten y ofrezcan servicios de calidad. El objetivo último de este sitio web es crear un

repositorio mundial de información sobre los diversos reclutadores de mano de obra en el país que sea. Además, el sitio web podría resultar un instrumento eficaz para compartir con los trabajadores migrantes información sobre sus derechos y responsabilidades en los países de destino, y también información clave sobre otros servicios que prestan los sindicatos locales a las comunidades de migrantes.

Actualmente se está elaborando un componente para complementar el MRA consistente en un mecanismo de presentación de quejas. Este se basará en el sistema existente de documentación de casos desarrollado por el Migrant Forum in Asia (MFA), el Sistema de Denuncia de Violaciones de los Derechos de los Migrantes (MRVRS), también conocido como Hamsa. La aplicación en línea “tiene por objeto registrar, almacenar y gestionar información sobre violaciones de los derechos humanos y los derechos laborales de los trabajadores migrantes y sus familiares”. Además, la base de datos del sistema MRVRS facilita la generación de estadísticas e informes recopilatorios que pueden ser utilizados para servicios de defensa. Una vez presentada una queja, el coordinador de la Secretaría del MFA la notifica a los coordinadores nacionales de los países afectados, que a su vez la notificarán a los miembros y/o socios apropiados para que presten asistencia relativa al caso.

Caso C2

CENTROS DE RECURSOS PARA TRABAJADORES MIGRANTES GESTIONADOS POR SINDICATOS



Encargada del centro de coordinación de la UGTT y oficial del Proyecto Nacional FAIR II de la OIT en el Centro de Recursos para Migrantes de Sfax (Túnez), diciembre de 2019 ©OIT/Van Panhuys

El proceso de prestación de servicios a los trabajadores migrantes dirigido por la Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT) es un modelo reproducible que es ejemplo de buena práctica incipiente. Con el apoyo del [programa FAIR](#) de la OIT, la UGTT empezó a debatir sobre la protección y la organización de los trabajadores migrantes en Túnez a la luz de los cambios en las tendencias migratorias en ese país. La OIT, la UGTT e integrantes de la sociedad civil se reunieron con trabajadores migrantes empleados en diversos sectores para comprender mejor sus necesidades y problemas. Tras este período de sensibilización, la UGTT participó en la planificación estratégica. Elaboró un plan de acción basado en una serie de sesiones de diálogo con los afiliados y los trabajadores migrantes que le permitió determinar las necesidades concretas del contexto tunecino. La UGTT puso en marcha en todo Túnez una red regional de centros de coordinación sobre migración de mano de obra encargada de ser el primer punto de contacto para los trabajadores migrantes.

Posteriormente se impartieron a los afiliados de la UGTT sesiones sobre formación en contratación y en gobernanza de la migración laboral, así como sobre la función y las responsabilidades de los sindicatos en estas cuestiones. Luego la UGTT creó centros de recursos para migrantes (“Espace migrants”) que proporcionan información fiable a los trabajadores migrantes (por ejemplo, sobre los servicios básicos disponibles y los derechos en el trabajo), imparten formación y prestan servicios en caso de conflictos laborales. La UGTT también ha elaborado una guía muy completa dirigida a los trabajadores migrantes que ofrece información práctica sobre los derechos con referencias legales y un directorio de organizaciones útiles. Los próximos pasos consistirán en poner en marcha y reproducir estas actividades por todo el país, así como desarrollar más la asistencia jurídica y la recopilación de datos para la supervisión de los servicios.

En el marco del [proyecto REFRAME](#) de la OIT se están poniendo en marcha iniciativas similares en varios países (entre ellos el Pakistán, México y Sri Lanka). Por ejemplo, en 2018 se organizó un curso práctico de formación sobre contratación equitativa en asociación con el sindicato Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) en México. Su resultado fue la creación de un grupo de trabajo tripartito sobre contratación equitativa para el Estado de Baja California, y el grupo está elaborando conjuntamente un Manual sobre contratación de trabajadores

migrantes. La CROC también se propone organizar un foro sindical bilateral sobre migración laboral y contratación equitativa en 2019, a fin de difundir los principios y directrices de contratación equitativa de la OIT y la definición, y hacer participar a otros sindicatos en estas cuestiones.

El proyecto GMS TRIANGLE de la OIT en Asia sirvió de modelo de inspiración para el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes (MRC) de Túnez, gestionado por los respectivos sindicatos nacionales.¹¹ Varios de estos Centros funcionan ya tanto en los países de origen como en los de destino. También colaboran conjuntamente los sindicatos de los países de origen y de destino, siendo un ejemplo el plan de acción conjunto entre sindicatos de Malasia y Viet Nam, producto de la [firma de un memorándum de entendimiento](#).

Caso C3

INFORMACIÓN INNOVADORA Y HERRAMIENTAS PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA ARGENTINA

La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) es un sindicato de trabajadoras domésticas de la Argentina. Aunque siguen existiendo numerosos obstáculos y problemas relacionados con la contratación equitativa, en los últimos años la Argentina ha aplicado una serie de políticas y prácticas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de estas empleadas. La UPACP viene trabajando para garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes desarrollando y prestando a estas trabajadoras muchos servicios, por ejemplo mejorando el acceso a la información. La UPACP ha creado un completo sitio web que ofrece, por ejemplo, [guías para empleadas domésticas](#) en formato de vídeo sobre temas como derechos laborales, salarios, libertad sindical, vacaciones remuneradas, etc., y un [sistema preciso de clasificación de sueldos](#) según la legislación vigente. La UCACP también ha desarrollado una aplicación para teléfonos inteligentes pensada para las trabajadoras domésticas con el fin de darles información sencilla y accesible en materia de derechos y protección jurídica, así como sobre redes y contactos disponibles. Ya hay voluntad de utilizar y reproducir esta aplicación en otros países de América del Sur y América Central.

11 Para más información, véase [ILO TRIANGLE in ASEAN Migrant Worker Resource Centres](#) y OIT (2014) Migrant Worker Resource Centre operations manual.

Caso C4

COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATO A SINDICATO: EL ENFOQUE DE CORREDOR



Justicia sin Fronteras, entre cuyos socios figuran la FADWU y la Confederación de Sindicatos de Hong Kong, tras el fallo que afectó a un cliente y supuso el hito de hacer realidad que los trabajadores migrantes accedan por videoconferencia a tribunales de Hong Kong (China) de manera que puedan reclamar justicia una vez regresados a su patria © Justice Without Borders

La colaboración de sindicatos entre países de origen y países de destino puede ser de particular eficacia y valor, por ejemplo en la prestación de servicios a los trabajadores migrantes. Existe un fuerte vínculo entre sindicatos de Filipinas y Hong Kong (China), en particular entre la SENTRO y el PLU de Hong Kong (China). Producto de esta colaboración son el diseño de la coordinación de intervenciones en ambos extremos del corredor y el intercambio de información sobre problemas y preocupaciones que se plantean en Hong Kong (China) para los trabajadores filipinos y en Filipinas para los migrantes que regresan. Con su función de coordinación, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar ha promovido esta colaboración.

También se ha mejorado el acceso a la justicia en este corredor. En efecto, el PLU y la SENTRO, con el apoyo de la organización Justicia sin Fronteras (Justice without Borders), han hecho posible que los trabajadores migrantes accedan a la justicia mientras permanecen en Hong Kong (China) y también después de que hayan regresado a Filipinas.

► Conclusión

En esta nota se ha informado sobre los retos y problemas que plantea hoy la contratación de trabajadores en el mundo laboral. También se han presentado los principios y directrices de la OIT sobre contratación equitativa y la definición, que ofrecen orientación práctica para proteger a los trabajadores de prácticas de contratación abusivas y promover la contratación equitativa.

Como muestran diversas prácticas que están surgiendo en todo el mundo, los sindicatos pueden desempeñar en esta cuestión fundamental un papel esencial en cuanto a: a) influir en la normativa; b) supervisar; y c) desarrollar capacidad y prestar servicios. En la práctica, los primeros pasos de los sindicatos deberán consistir en:

- comprometerse con los trabajadores migrantes;
- realizar encuestas sobre las condiciones de los trabajadores migrantes a fin de detectar y denunciar posibles abusos;
- comprender la normativa laboral y de contratación aplicada en los países de origen y de destino; e
- identificar las necesidades de los trabajadores y las lagunas en materia de protección jurídica y de observancia de la normativa.

Combinadas, esas acciones permitirán luego a los sindicatos:

- utilizar los datos reunidos para la promoción de políticas mediante el fomento de la contratación equitativa y el diálogo social (por ejemplo, en los mecanismos bipartitos y tripartitos, los convenios colectivos, los acuerdos laborales bilaterales entre gobiernos) con el fin de influir en el marco normativo y en el panorama de la contratación;
- vigilar si se respetan los principios de la contratación equitativa (incluido el acceso a la justicia) y, si no, denunciar los abusos; y
- prestar servicios a los trabajadores en tres esferas de actuación:
 - Proteger a los trabajadores prestándoles asistencia (por ejemplo, facilitar y apoyar el acceso de los trabajadores a la justicia, prestar ayuda para el tratamiento médico y hacer su seguimiento).
 - Organizar a los trabajadores facilitando el desarrollo de redes de trabajadores.
 - Informar a los trabajadores difundiendo información (por ejemplo, sobre las condiciones de vida, los derechos, las condiciones de empleo) e impartiendo formación (por ejemplo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de idiomas, formación profesional).

La presente nota informativa fue elaborada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT y el proyecto de la OIT Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes (REFRAME), apoyado por la Unión Europea. El proyecto REFRAME tiene como objetivo prevenir y reducir las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas y elevar al máximo la protección de los trabajadores migrantes en el proceso de contratación y su contribución al desarrollo.

ilo.org/ACTRAV
ilo.org/REFRAME
ilo.org/fairrecruitment



@ilo



ILOTV



ilo.org

El contenido de la presente publicación es responsabilidad exclusiva de la Oficina Internacional del Trabajo y en modo alguno se le puede suponer que refleje las opiniones de la Unión Europea.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020