



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

► Preguntas frecuentes sobre la problemática de la contratación equitativa



**▶ Preguntas frecuentes
sobre la problemática de
la contratación equitativa**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022.

Primera edición 2022.

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Preguntas frecuentes sobre la problemática de la contratación equitativa.

ISBN: 978-92-2-037290-6 (PDF web)

Publicado también en inglés: *Frequently Asked Questions on Fair Recruitment*, ISBN: 978-92-2-037288-3 (web PDF); y francés: *Questions fréquentes sur les défis du recrutement équitable*, ISBN: 978-92-2-037289-0 (PDF web).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: <http://www.ilo.org/publns>

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: SCR-REP

► Índice

Introducción	iv
1. ¿Qué puede considerarse contratación equitativa y contratación no equitativa?	2
2. ¿Cómo puede la contratación no equitativa desembocar en explotación laboral o trabajo forzoso?	5
3. ¿Cómo pueden los gobiernos acabar con el pago por los trabajadores de comisiones de contratación y gastos conexos?	8
4. ¿Qué pueden hacer las empresas en un contexto en el que el pago de comisiones de contratación y gastos conexos por parte de los trabajadores es legal en el país de origen/destino?	11
5. La definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos abarca la categoría de "gastos administrativos". ¿Qué implica en la práctica?	14
6. La COVID-19 ha aumentado la complejidad logística y el costo de la contratación de trabajadores migrantes. ¿A quién le corresponde pagar los gastos adicionales?	16
7. ¿Qué papel desempeña la inspección de trabajo para hacer respetar la contratación equitativa? ¿Cómo puede contribuir la inspección de trabajo a apoyar las acciones en favor de la contratación equitativa? ¿Qué buenas prácticas existen?	18
8. Las agencias de contratación de mi país anuncian pocos puestos de trabajo que sean de interés para las mujeres o que promuevan su igualdad de oportunidades. ¿Cómo podemos abordar esta cuestión?	21
9. ¿Qué son los intermediarios y subagentes en el contexto de la contratación equitativa? ¿Abarcan los instrumentos de la OIT a los subagentes?	25
10. ¿Cómo se aplican los principios de contratación equitativa a las agencias de empleo temporal? ¿Qué son las buenas prácticas para asegurar la transparencia y la responsabilidad cuando se recurre a los servicios de estas agencias?	28
11. ¿Cómo se aplican los principios de la contratación equitativa a la etapa de retorno del ciclo migratorio? ¿Cuáles son las responsabilidades de las distintas partes?	32
12. ¿Cómo se aplican los principios de contratación equitativa a la situación de los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza?	35

► Introducción a las Preguntas Frecuentes sobre Contratación Equitativa

La Iniciativa para la Contratación Equitativa se lanzó en 2014 como parte del llamado del Director General de la OIT en pro de un Programa para una migración equitativa. La Iniciativa buscaba también responder a la preocupación por el papel cada vez más importante que desempeñan agencias de empleo sin escrúpulos, intermediarios del sector no estructurado de la mano de obra y otros operadores que actúan al margen del marco jurídico y reglamentario y que se dirigen en particular a los trabajadores poco calificados.

Los abusos denunciados incluyen el engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo; retención de pasaportes; deducciones salariales ilegales; servidumbre por deudas vinculada al reembolso de las comisiones de contratación; amenazas a los trabajadores que quieren dejar a sus empleadores asociadas al miedo a la expulsión del país. Una combinación de estos abusos puede equivaler a delitos de trabajo forzoso y de trata de personas. Por lo tanto, los objetivos de la iniciativa FRI son: i) ayudar a prevenir la trata de seres humanos y el trabajo forzoso; ii) proteger los derechos de los trabajadores, en particular los de los trabajadores migrantes, contra las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación; y iii) reducir el costo de la migración laboral, y mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias y para los países de origen y de destino.

La Estrategia de la Iniciativa para la contratación equitativa 2021-2025 (Fase II) seguirá basándose en las normas internacionales del trabajo (NIT) pertinentes, en las directrices mundiales y en el diálogo social entre las instituciones de gobernanza y los actores del mercado laboral, es decir, aquellos que experimentan directamente los desafíos y las oportunidades al aplicar prácticas de contratación equitativa. La iniciativa ha combinado el diálogo sobre políticas globales, los conocimientos y la generación de datos con intervenciones sobre el terreno en las que se prueban y aplican herramientas y se generan conocimientos especializados.

Su visión es garantizar que las prácticas de contratación a nivel nacional y transfronterizo se basen en las normas laborales, se desarrollen a través del diálogo social y garanticen la igualdad de género.

En resumen, dichas prácticas:

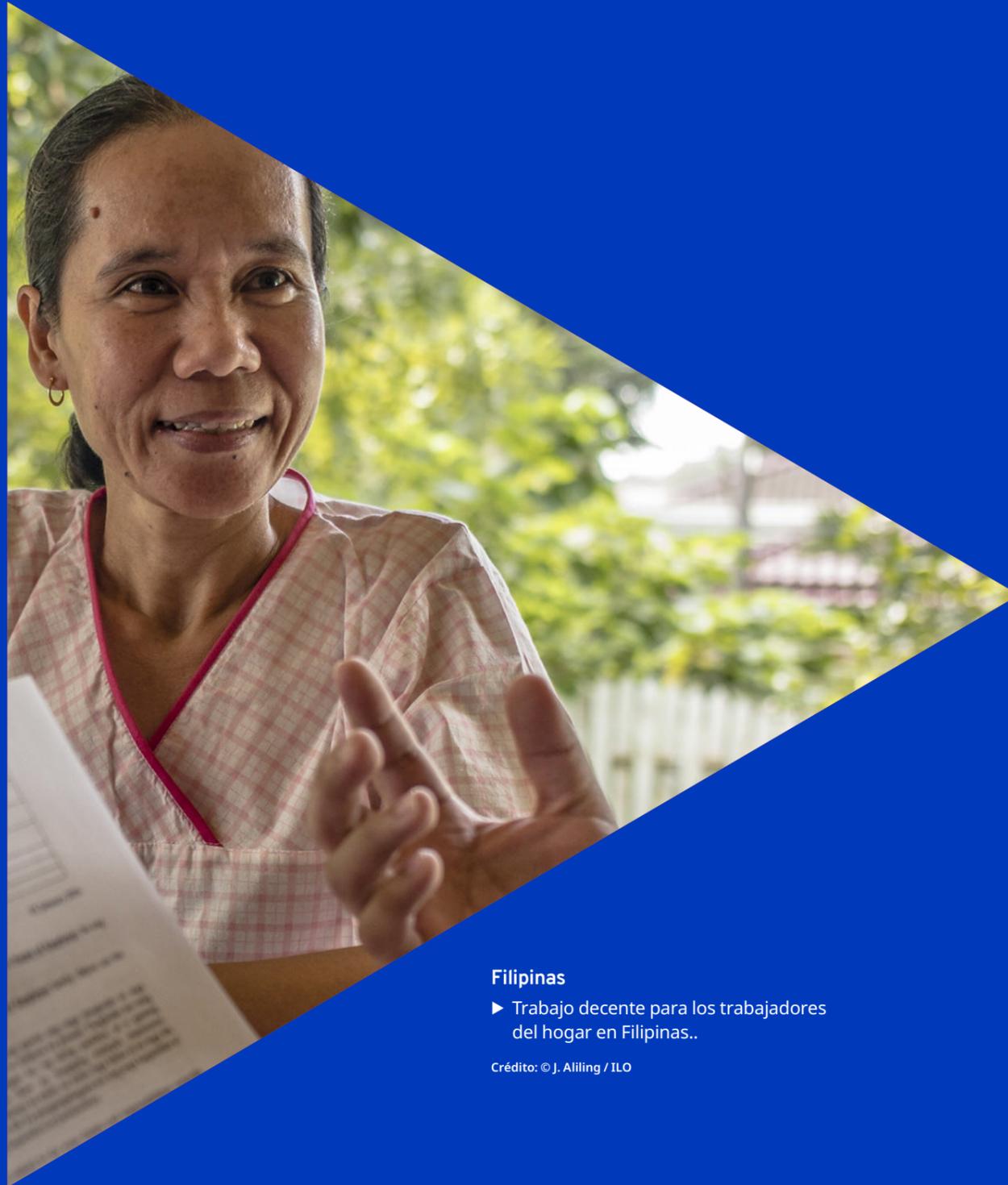
1. son transparentes y se regulan, vigilan y aplican de manera efectiva;
2. protegen los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y previenen la trata de personas y el trabajo forzoso;
3. inspiran y responden de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

El Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT (P029) también se adoptó en 2014. El Protocolo reconoce la importancia de proteger «las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación» para prevenir el trabajo forzoso. La Recomendación adjunta (núm. 203) prescribe medidas correctivas específicas que incluyen (a) garantizar que las comisiones o los costos de contratación no se carguen directa o indirectamente a los trabajadores, (b) exigir contratos transparentes y por escrito que expliquen claramente los términos de empleo y las condiciones de trabajo, en un idioma que entienda el trabajador, (c) establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles, (d) imponer sanciones adecuadas, (e) implementar mecanismos para la regulación y el control efectivos de los servicios (de contratación), y (f) orientar y apoyar a las empresas para que puedan identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados.

Una pieza central de la Iniciativa fue el desarrollo y adopción, en 2016, de los Principios Generales y Directrices Operativas para la Contratación Equitativa de la OIT, y la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. (adoptada en 2018). Estos dos documentos juntos constituyen la guía más actualizada y acordada internacionalmente en el área de contratación. Se basan en las normas internacionales del trabajo y fueron adoptadas a través de un proceso de diálogo social tripartito e informadas por un extenso trabajo previo de investigación. Su importancia se subrayó en el pacto mundial de las Naciones Unidas para una migración segura, ordenada y regular (GCM, por sus siglas en inglés), que se adoptó en 2019, y desde entonces se han mencionado en una variedad de políticas migratorias en todo el mundo.

La OIT ha desarrollado esta serie de «Preguntas Frecuentes (FAQ)» que abordan desafíos comunes en la contratación equitativa y buscan dar respuestas a las preguntas recurrentes de los mandantes. Las Preguntas Frecuentes están diseñadas con la intención de proporcionar respuestas de simple utilización a preguntas técnicas relacionadas con la implementación práctica de la contratación equitativa.

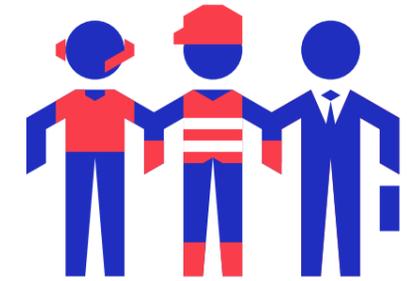
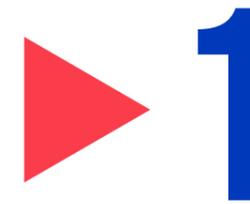




Filipinas

- Trabajo decente para los trabajadores del hogar en Filipinas..

Crédito: © J. Aliling / ILO



► ¿Qué puede considerarse contratación equitativa y contratación no equitativa?

La contratación equitativa puede entenderse 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 contratación equitativa se aplica a la contratación que tiene lugar dentro y fuera de las fronteras nacionales.

Los Principios generales y directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa (los «Principios y directrices») exponen el **entendimiento y la visión de cómo debería funcionar la contratación en la práctica**, entendimiento y visión que comparte comunidad internacional. Esos Principios y directrices y la Definición de comisiones de contratación y gastos conexos (la «Definición») son para los Estados y los interlocutores sociales el sostén que les permite hacer realidad la contratación equitativa mediante la elaboración, la aplicación y el cumplimiento de leyes y políticas.

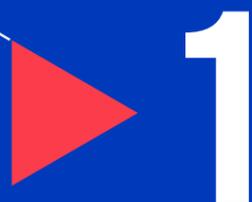
Pero, ¿cómo puede ser también un sostén de los esfuerzos encaminados a esta visión la comprensión de lo que es una **contratación no equitativa**? Entender con más claridad lo que son prácticas desleales ayuda a los Estados y a los mandantes a desarrollar políticas y marcos que aseguren una contratación equitativa.

Las distintas **formas de inequidad en la contratación** no son independientes unas de otras y pueden solaparse. Determinado proceso de contratación puede implicar más de una forma de inequidad.

- La **contratación engañosa** se refiere a aquella en la que se hace creer deliberadamente al trabajador algo que no

es cierto. Por ejemplo, se puede engañar al trabajador sobre la naturaleza del trabajo, su ubicación o quién es su empleador, las condiciones de empleo, etc.

- La **contratación coercitiva** alude a la contratación que se impone al trabajador bajo amenaza de sanción y a la que el trabajador no accede voluntariamente. Por ejemplo, amenazas o ejercicio de violencia, servidumbre por deudas, amenazas de denuncia a las autoridades, etc.
- La **contratación abusiva** alude a la contratación en la que se abusa de la posición de vulnerabilidad del trabajador. Esta vulnerabilidad puede estar relacionada con su situación familiar, su situación irregular, su falta de conocimientos (por ejemplo, el idioma), su falta de información, etc.
- La **contratación discriminatoria** alude a la contratación en la que se anula o menoscaba la igualdad de oportunidades y de trato en la contratación; abarca la discriminación tanto directa como indirecta.
- La **contratación corrupta** alude a la contratación en la que la parte que contrata o un tercero que influye en la contratación actúa de forma deshonesta a cambio de dinero o beneficio personal.
- La **contratación falsa** alude a la contratación en la que la agencia de empleo privada (AEP) o el puesto de trabajo anunciado no existen, o en la que existe el puesto de trabajo, pero el pretendido proceso de contratación en realidad no tiene que ver con él.



- El **cobro de comisiones al trabajador** durante la contratación se refiere a las comisiones de contratación y los gastos conexos que recaen sobre el trabajador en la contratación ¹. La inequidad en la contratación suele ir asociada a una mayor vulnerabilidad y a un déficit de trabajo decente en el empleo.

Más información

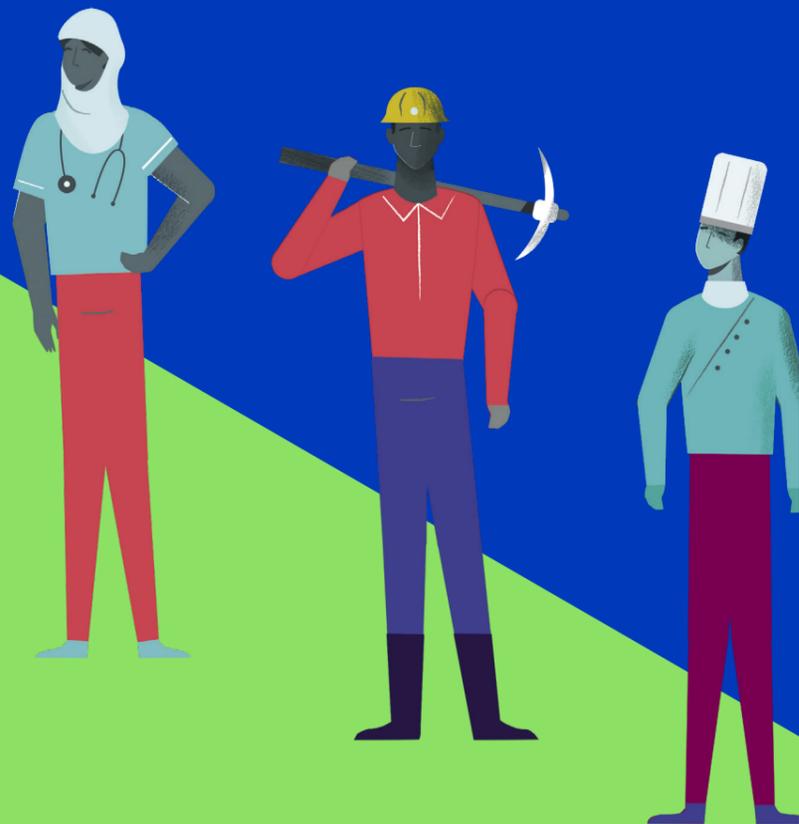
OIT (2021) [Africa regional fair recruitment report: The recruitment of migrant workers to, within and from Africa](#) (Informe sobre la contratación equitativa en la región de África: La contratación de trabajadores migrantes hacia, en y desde África).

OIT/Igor Bosc (2021) [The Work in Freedom Handbook A critical glossary of terms relating to freedom and unfreedom in the world of work](#) (Manual del trabajo en libertad: Glosario crítico de términos relacionados con la libertad y la falta de libertad en el mundo del trabajo)

OIT (2012) [Indicadores del trabajo forzoso de la OIT](#)

OIT (2009) [Operational indicators of trafficking in human beings](#) (Indicadores operativos de la trata de seres humanos)

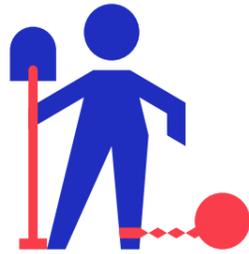
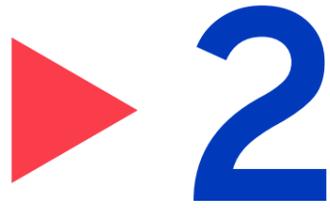
¹ Las definiciones de contratación engañosa, coercitiva y abusiva se articularon por primera vez en OIT (2009) «Indicadores operativos de la trata de seres humanos: Resultados de una encuesta Delphi» llevada a cabo por la OIT y la Comisión Europea, y actualizadas y ampliadas en OIT (2021) «Africa regional fair recruitment report: The recruitment of migrant workers to, within and from Africa» (Informe sobre la contratación equitativa en la región de África: La contratación de trabajadores migrantes hacia, en y desde África).



Filipinas

► Pintando un muro en la ciudad de Muntinlupa

Crédito: © Bobot Go / ILO



► ¿Cómo puede la contratación no equitativa desembocar en explotación laboral o trabajo forzoso?

La **explotación laboral se da a lo largo de un espectro**: en un extremo de éste pueden darse situaciones de malas condiciones de trabajo cuya gravedad aumenta a prácticas de explotación que pueden equivaler a crímenes de trabajo forzoso o trata de seres humanos.

El **trabajo forzoso** se define en el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Abarca una amplia variedad de prácticas laborales coercitivas en las que se extrae trabajo de las personas bajo amenaza de sanción. Las personas sometidas a trabajo forzoso no son libres de dejar su trabajo ni ofrecen su trabajo voluntariamente. La OIT ha elaborado los [indicadores del trabajo forzoso de la OIT](#) que pueden utilizarse para determinar cuándo una situación equivale a trabajo forzoso.

Según estudios de la OIT, **24,9 millones de personas están sometidas a trabajos forzosos**.

El trabajo forzoso puede adoptar multitud de formas. A menudo las víctimas son atraídas con engaño a empleos en los que se les paga poco o nada y que luego no pueden abandonar porque se les ha atrapado en deudas o se les ha confiscado sus documentos de identidad. La pobreza, el analfabetismo, la discriminación y la migración son algunos de los factores que hacen a los trabajadores más vulnerables al trabajo forzoso.

Más información

Ver [aquí](#) el vídeo «Atraído por un empleo, atrapado en un trabajo forzoso»

Visitar [aquí](#) la Infostory de la OIT «Deceptive recruitment and coercion» («Contratación engañosa y coacción»)

Ver [aquí](#) «Preguntas y respuestas sobre el trabajo forzoso»

OIT (2017) Estimaciones mundiales de la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso.

Ver [aquí](#)

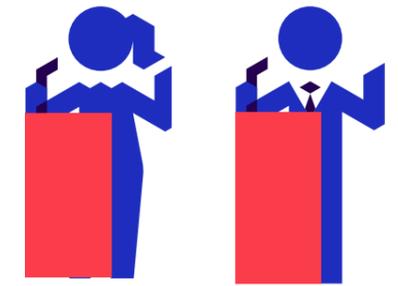
La **contratación** suele ser el primer acto para establecer una relación de trabajo, y durante esta fase las experiencias del trabajador pueden establecer sus condiciones de trabajo y el desenlace de la migración. **Muchos elementos que hacen que los trabajadores sean vulnerables a la explotación se producen en la fase de contratación**. Por ejemplo, el engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo, el pago de comisiones de contratación y gastos conexos que pueden dar lugar a la servidumbre por deudas, y la confiscación de pasaportes y documentos de identidad. Muchas de estas prácticas desleales se corresponden con los [indicadores del trabajo forzoso de la OIT](#).

Hay **servidumbre por deudas** cuando una persona no puede marcharse al verse obligada a trabajar para pagar una deuda, o cuando debido a una deuda está obligada a trabajar y no puede marcharse. Las deudas pueden ser manipuladas por los empleadores o los agentes que contratan. Algo más de la mitad de los hombres y mujeres sometidos a explotación laboral forzosa en todo el mundo están sometidos a servidumbre por deudas. La cifra se eleva a más del 70 por ciento del total en el caso de los adultos obligados a trabajar en la agricultura, el trabajo doméstico o la industria manufacturera.

El establecimiento de prácticas de contratación equitativas es un componente fundamental para eliminar la explotación laboral y el trabajo forzoso.



► 3



► ¿Cómo pueden los gobiernos acabar con el pago por los trabajadores de comisiones de contratación y gastos conexos?

Las normas internacionales son claras: **no se deberá cobrar a los trabajadores (incluidos los solicitantes de empleo), ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa en relación con su contratación**, a tenor del artículo 7 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Los posibles empleadores, públicos o privados, o sus intermediarios o subagentes, y no los trabajadores, deben correr con los gastos de contratación. Los gobiernos deben elaborar leyes y reglamentos que eliminen el pago de comisiones por los trabajadores y garantizar el seguimiento y la aplicación eficaces de las normas. Un amplio espectro de gobiernos ya se está moviendo en esa dirección.

La OIT ha llevado a cabo un **estudio comparativo mundial** sobre cómo se prohíben o regulan las comisiones de contratación y los gastos conexos en la legislación o las políticas, habiendo concluido que 59 países prohíben explícitamente el cobro de esas comisiones a los trabajadores. Los gobiernos pueden consultar estas políticas y legislaciones [en esta base de datos de la OIT](#). Una Reunión Tripartita de Expertos (con representantes de gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores) negoció la primera **definición internacionalmente acordada de comisiones de contratación y gastos conexos**, que luego fue adoptada por el Consejo de Administración de la OIT. Estas tres herramientas proporcionan una base completa para que los gobiernos elaboren y apliquen la legislación.

Además de la legislación, el seguimiento y la aplicación, los gobiernos pueden trabajar para crear un «entorno habilitador». Los sindicatos, el sector privado (incluidas las organizaciones de empleadores, las agencias de empleo privadas (AEP) y sus asociaciones, los compradores y las marcas comerciales) y otras partes interesadas pueden colaborar en crear un impulso que propicie la eliminación de comisiones por cuenta de los trabajadores. Los sindicatos pueden informar sobre los trabajadores y empoderarlos a fin de que comprendan sus derechos, denuncien los abusos en la contratación y proporcionen en los juicios ayuda jurídica para conseguir el reembolso de las comisiones de contratación. Los gobiernos también pueden participar en campañas de información pública y sensibilización y ayudar a cambiar la cultura y las expectativas en torno al pago de comisiones por los trabajadores.

Si los gobiernos optan por la regulación de las comisiones y gastos de contratación que pagan los trabajadores como paso previo a su prohibición, deben **asegurarse de que esta decisión se tome en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que los gastos redunden en interés de los trabajadores y sean claros y transparentes** para todas las partes, y que se proporcionen justificantes, por ejemplo, recibos (a tenor del artículo 7, 2) del Convenio núm. 181).

Los gobiernos y todas las partes interesadas deben trabajar también para **reducir los costos globales de la migración**, una proporción considerable de los cuales corresponde a la contratación.

Arabia Saudí

- Trabajadores migrantes que trabajan en una obra de construcción.

Crédito: © OIT/Apex Image

► 3

La OIT y el Banco Mundial colaboran en la aplicación del indicador 10.7.1 de la meta de los ODS («Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos anuales percibidos en el país de destino»). La OIT y el Banco Mundial han desarrollado una metodología para medir el indicador. Se han elaborado [directrices](#) para medir el indicador, así como un [manual de operaciones](#) (que incluye el modelo de cuestionario). Juntos, la OIT y el Banco Mundial han venido ayudando a pilotar la recopilación de datos, que se ha llevado a cabo en varios países y corredores de migración laboral.

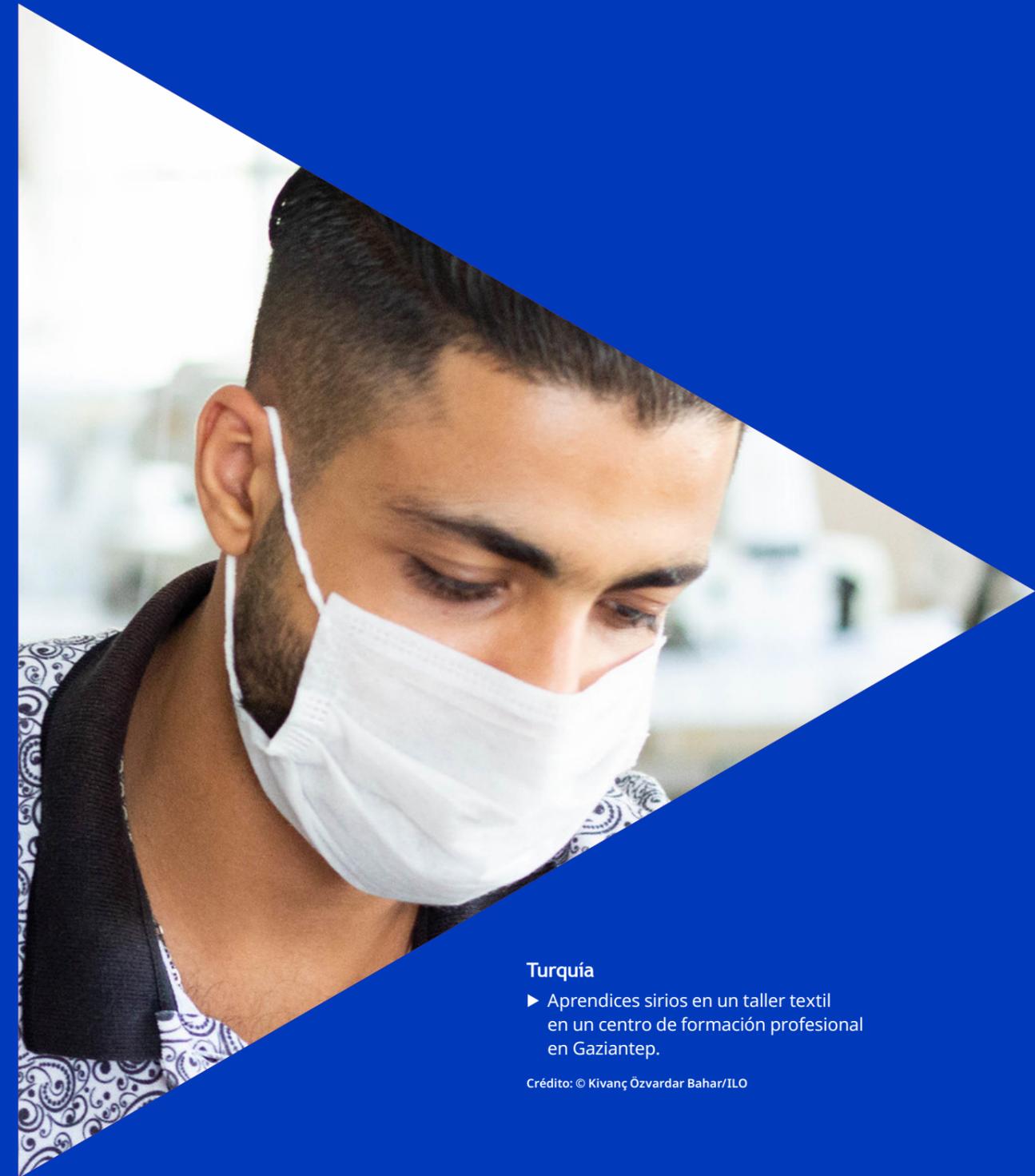
Más información

OIT (2020) [Estudio comparativo mundial sobre la definición de comisiones de contratación y los gastos conexos](#)

[ILO Global database: Definition of fees and related costs in national laws and policies](#) (Base de datos mundial de la OIT: Definición de tasas y costes relacionados en las leyes y políticas nacionales)

Ver [aquí](#) ejemplos de cómo los gobiernos, el sector privado e iniciativas multilaterales han elaborado legislación y políticas sobre las comisiones de contratación y gastos conexos.

Ver [aquí](#) una buena práctica sobre política de cero comisiones de contratación para las personas trabajadoras migrantes en Jordania.



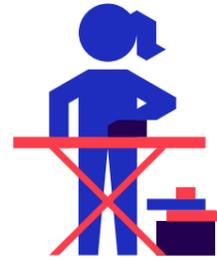
Turquía

- Aprendices sirios en un taller textil en un centro de formación profesional en Gaziantep.

Crédito: © Kivanç Özvardar Bahar/ILO



▶ 4



► ¿Qué pueden hacer las empresas en un contexto en el que el pago de comisiones de contratación y gastos conexos por parte de los trabajadores es legal en el país de origen/destino?

Las normas internacionales del trabajo son claras: **no se deberá cobrar a los trabajadores (incluidos los solicitantes de empleo), ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa en relación con su contratación.** Esta norma se articula en el Convenio núm. 181 de la OIT. Los posibles empleadores, públicos o privados, o sus intermediarios, y no los trabajadores, deberían correr con los gastos de contratación.

Sin embargo, muchas legislaciones nacionales han optado por regular, en lugar de prohibir, el pago de comisiones de contratación y gastos conexos por parte de los trabajadores. Estas comisiones y gastos pueden regularse mediante una declaración general, la fijación de un tope a las comisiones o una lista detallada de lo que no se debería cobrar a los trabajadores y lo que se puede cobrar a los empleadores, los trabajadores y los reclutadores¹. Si se les pide el pago, es necesario que los trabajadores entiendan con detalle qué se les cobra y por qué.

En la definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos se reconoce que los gobiernos tienen **flexibilidad para determinar excepciones al principio de que los trabajadores no deberían pagar comisiones de contratación ni gastos conexos.** Sin embargo, se señala que estas excepciones deberían subordinarse a: que redunden en interés de los trabajadores afectados; que se limiten a ciertas categorías de trabajadores o determinados tipos de servicios; y que los correspondientes gastos conexos sean dados a conocer al trabajador antes de la aceptación

del empleo. Las tres condiciones deberían cumplirse. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha considerado que estas excepciones, recogidas en el artículo 7, 2) del Convenio núm. 181, deben estar sujetas a:

- ▶ **Consulta.** Antes de autorizar las excepciones al cobro de honorarios o tarifas, deberán celebrarse consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. De este modo se garantiza que los interlocutores sociales pueden expresar sus puntos de vista y compartir sus experiencias y preocupaciones respecto al uso de esta disposición.
- ▶ **Transparencia.** Los Estados Miembros deberán crear un marco jurídico que establezca que la autorización se refiere solamente a categorías específicas de trabajadores o a determinados servicios, y que ello constituye una excepción explícita. Adicionalmente, deberán comunicarse los honorarios y los costos, que no sólo incluyen los honorarios por los servicios prestados propiamente dichos sino, además, los demás gastos relacionados con la contratación, por ejemplo, los derechos de visado.
- ▶ **Presentación de informes.** Los Estados miembros que hayan ratificado el Convenio núm. 181, tendrán la obligación de informar a la Oficina de los motivos por los que hacen uso de las excepciones.

Lo anterior sugiere que la cuestión de que los gastos «redundan en interés del trabajador» se

debe determinar tras consultar con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, y que debería haber un marco legal que defina claramente cuáles deberían ser estos gastos que se cobran excepcionalmente y a quiénes corresponden. Los motivos para hacer uso de estas excepciones deberían ser comunicados. Sin embargo, aunque las **empresas** deben cumplir con la legislación nacional vigente en el país donde operan, pueden optar por **instaurar una política de no cobrar ninguna comisión a los trabajadores a pesar de que la legislación nacional permita el pago de comisiones de contratación y gastos conexos.** En la elaboración de tal política, las empresas pueden remitirse a los [Principios y directrices y la Definición](#). Las empresas deberían aclarar que la política se aplica a sus actividades y su cadena de suministro y utilizar procesos de debida diligencia en la aplicación y la mejora continua de su política.

Si una empresa detecta que el pago por un trabajador de comisiones de contratación y gastos conexos infringe la política de la empresa, debe

iniciar procesos de **reparación**, por ejemplo, reembolsando al trabajador las comisiones y los gastos que pagó, actuando con la agencia de contratación para evitar la repetición del hecho o rescindiendo el contrato con dicha agencia.

Para impulsar la reforma a escala de sector y crear unas condiciones equitativas, las empresas pueden participar activamente en el diálogo y actuando como adalides en su sector (por ejemplo, mediante la participación en asociaciones sectoriales o en la elaboración de códigos de conducta), o dentro de los países en los que tienen actividades, mediante la participación en el diálogo social y en las redes y los diálogos políticos pertinentes. Dentro de estos foros pueden defender las ventajas de que los trabajadores no paguen comisiones y abogar por la ratificación del [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\)](#) y los consiguientes cambios en la legislación nacional para ponerla en armonía con las normas internacionales del trabajo y los [Principios y directrices y la Definición](#).

El Leadership Group for Responsible Recruitment (Grupo Pionero para la Contratación Responsable) consiste en empresas líderes y organizaciones expertas que colaboran para impulsar un cambio positivo en la forma de contratar a los trabajadores migrantes. Este Grupo Pionero funciona como una plataforma empresarial que aboga colectivamente por aprovechar la influencia de importantes marcas internacionales para promover prácticas de contratación responsable entre las empresas, el sector de la contratación y los gobiernos. Todas las empresas que pertenecen al Grupo han asumido públicamente el principio según el cual es el empleador quien paga y la aplicación de ese principio en sus cadenas de suministro. El Grupo, que se creó a iniciativa del Instituto de Derechos Humanos y Empresas (IHRB), comenzó su andadura en 2016. [Más información.](#)

Más información

Ver [aquí](#) el Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo.

Ver [aquí](#) «ILO Global Business Network on Forced Labour's (GBNFL) 'Due diligence toolkit for fair recruitment'» («Caja de herramientas sobre debida diligencia para la contratación equitativa» de la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT)

Ver [aquí](#) «Caja de herramientas para la formación - Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 5: La implicación de las empresas y el sector privado para promover una contratación equitativa»

Ver [aquí](#) las prácticas prometedoras para la contratación equitativa «Guatemala - Compromiso con la contratación equitativa y la debida diligencia en el sector guatemalteco del azúcar y el aceite de palma»

Ver [aquí](#) «Promoting fair recruitment and employment: A guidance tool for hotels in Qatar» («Promover la contratación y el empleo equitativos: Una herramienta de orientación para los hoteles de Qatar»)

[ILO-IOE Guidance Tool for Construction Companies in the Middle East](#)

(Herramienta de orientación de la OIT y la OIE para las empresas de construcción de Oriente Medio)

AHIFORES (2020) [Caja de Herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México](#)

¹ OIT (2020) Estudio mundial sobre las comisiones de contratación y los costes conexos

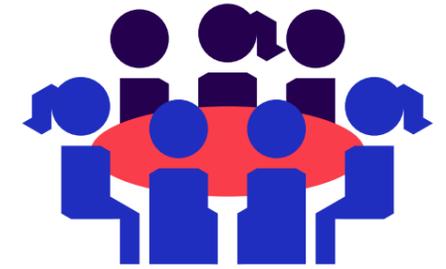


Jordania

- Trabajadores egipcios constituyen una gran parte de la mano de obra de la construcción en Ammán.

Crédito: © Jared J. Kohler/ILO

► 5



► La definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos abarca la categoría de «gastos administrativos». ¿Qué implica en la práctica?

La definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos aporta la definición más completa y actualizada internacionalmente acordada de lo que constituyen estas comisiones y gastos. En la categoría de «gastos conexos», la Definición de la OIT detalla lo siguiente:

«**Gastos administrativos:** son las comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que se exigen con el solo objeto de cumplimentar el proceso de contratación. Podrían incluir las comisiones de representación y de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y residencia.»

La Definición también es clara respecto de las situaciones en las que un gasto puede considerarse parte de un proceso de contratación, es decir «**Cuando sean a iniciativa de un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúa 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...» Entre estos gastos figuran: los gastos médicos, los de seguros, los relacionados con las pruebas de competencias y calificaciones, los de formación y orientación, los de equipamiento, los relacionados con los viajes y el alojamiento y los gastos administrativos. Para una explicación detallada, véanse los [Principios y directrices y la Definición](#).

Sin embargo, [el estudio mundial de la OIT](#) concluyó que los «gastos administrativos» eran una categoría de gastos que se encontraban entre las que menos probabilidad tenían de articularse en la legislación nacional. La amplitud del término «gastos administrativos» implica que en él pueden incorporarse un gran número de partidas, con el potencial de resultar sumamente costoso para el trabajador. Es esencial que los Estados, en su legislación nacional, definan claramente lo que constituyen los gastos administrativos y que se inspiren en los [Principios y directrices y la Definición](#).

Más información:

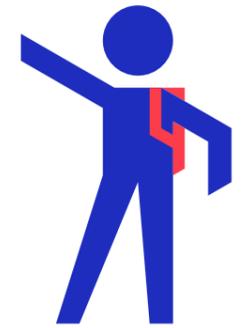
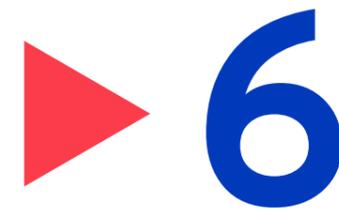
Próximo informe FAIR-II sobre los intermediarios y los gastos que conllevan para los trabajadores migrantes nepalíes



Jordania

► Industria jordana de la confección.

Crédito: © Guillaume Megevand/ILO



► La COVID-19 ha aumentado la complejidad logística y el costo de la contratación de trabajadores migrantes. ¿A quién le corresponde pagar los gastos adicionales?

La aparición de la pandemia de COVID-19 ha generado nuevos gastos, como los relacionados con las pruebas, el equipo de protección personal (EPP), la vacunación, los certificados de vacunación y la cuarentena. **Un estudio de la OIT (ver «más información» infra) ha concluido que no hay certeza acerca de a qué parte de la cadena de contratación le correspondería asumir los gastos adicionales que surjan.**

Sin embargo, las directrices de la OIT al respecto son claras: los gastos médicos (incluidas las pruebas y vacunas), los gastos de equipamiento (incluido el equipo de seguridad) y los gastos de viaje y alojamiento (dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, que incluyen el retorno o la repatriación), se consideran relacionados con el proceso de contratación, «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 países de origen y destino deberían, entablando un proceso de diálogo social, determinar a qué parte le corresponde asumir los gastos que surjan. Para velar por que los gastos

de contratación relacionados con la COVID-19 no se repercutan a los trabajadores migrantes, posteriormente los gobiernos deben establecer directrices y protocolos, directrices que deberían comunicarse a todas las partes.

Para los casos en que se haya visto que los trabajadores han pagado comisiones de contratación y gastos conexos, debe existir un mecanismo de presentación de quejas para obtener **reparación**.

Una buena práctica a destacar son los logros de la agencia mexicana de contratación CIERTO durante la pandemia de COVID-19. CIERTO adaptó las prácticas para asegurar una contratación segura y equitativa, por ejemplo asegurándose de que los trabajadores contratados tuvieran cobertura sanitaria en el país de destino y de origen (en el momento del regreso), bajas remuneradas por enfermedad y pruebas de COVID-19 gratuitas para todos los trabajadores si alguno de ellos presentaba síntomas. Para garantizar que a lo largo del proceso de contratación todos los socios ofrecieran protección, CIERTO estableció comisiones encargadas de supervisar la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la equidad en las prácticas de contratación y creó una línea telefónica de asistencia. Para más información, [ver aquí](#).

Más información

OIT (2021) [Confinados y en el limbo: El impacto mundial de la COVID-19 en los derechos y la contratación de los trabajadores migrantes](#)

OIT (2020) [Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19](#)

- 7. ¿Qué papel desempeña la inspección de trabajo para hacer respetar la contratación equitativa? ¿Cómo puede contribuir la inspección de trabajo a apoyar las acciones en favor de la contratación equitativa? ¿Qué buenas prácticas existen?



► **¿Qué papel desempeña la inspección de trabajo para hacer respetar la contratación equitativa? ¿Cómo puede contribuir la inspección de trabajo a apoyar las acciones en favor de la contratación equitativa? ¿Qué buenas prácticas existen?**

Hay dos elementos fundamentales para asegurar la contratación equitativa: La regulación y el control y la aplicación. Dentro del componente de control y aplicación, los cuerpos de inspección del trabajo y las autoridades administrativas conexas juegan un papel fundamental.

Su función está claramente definida en las normas internacionales del trabajo, por ejemplo [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\) \(Convenio núm. 181\)](#), cuyo artículo 14 establece que «el control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes».

El Principio general 5 de los [Principios y directrices y la Definición](#) establece que «la regulación del empleo y de las actividades de debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva. **Debería destacarse la función de la inspección de trabajo y la utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación**». La directriz práctica 5.1 de los Principios y directrices y la Definición establece que «los gobiernos deberían **velar por que exista una inspección de trabajo eficaz, que disponga de recursos suficientes, y que esté habilitada y formada para investigar e intervenir en todas las etapas del proceso de contratación, con respecto a todos los trabajadores y todas las empresas**, así como para

supervisar y evaluar las actividades de todos los reclutadores de mano de obra.»

Las inspecciones del trabajo y las autoridades administrativas conexas pueden desempeñar un papel fundamental en la aplicación de la ley mediante la inspección de las agencias de contratación y colocación privadas en relación con sus requisitos de licencia y registro, la detección de abusos en las prácticas de contratación y las agencias de colocación, la tramitación de las denuncias y la aplicación de sanciones en los países tanto de origen como de destino de los trabajadores migrantes.

Sin embargo, los inspectores del trabajo de todo el mundo afrontan una serie de obstáculos a la hora de desempeñar esta importante función, que se pueden resumir así: el **vacío legislativo**, consistente en la ausencia de un mandato claro y detallado para que los inspectores de trabajo inspeccionen las agencias de contratación privadas, vacío legislativo que existe en el plano nacional y como cuestión jurisdiccional; el **vacío de conocimientos**, la ausencia del conocimiento y la comprensión del alcance de la explotación durante la contratación, y la falta de datos fiables; y el **vacío de capacidad**, la falta de instrumentos y programas de formación especializados en la inspección de la contratación.

En respuesta, el estudio de la OIT¹ destaca los ámbitos en los que los inspectores del trabajo pueden desempeñar un papel destacado: la concesión de licencias, el registro y el control de las

¹ OIT (2022) Inspección de trabajo y control de la contratación de trabajadores migrantes (de próxima aparición)



Asia-Pacífico

- Las enfermeras filipinas están preparadas para cualquier reto.

Crédito: © ILO/J. Reyes

7

prácticas de contratación en los países de origen y de destino, y la inspección de los lugares de trabajo en los países de destino, poniendo el foco en la forma en que se contrató al trabajador. La OIT

también ha documentado cinco estudios de casos sobre la forma en que los inspectores de trabajo pueden actuar en la contratación equitativa (ver [aquí](#)).

► Nuevas directrices sobre la inspección de trabajo

En marzo de 2022, el Consejo de Administración de la OIT aprobó un [conjunto de directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo](#). Las directrices se refieren a la organización, la estructura, las competencias y el funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo y constituyen un hito importante para la mejora de tales servicios. A su vez, esto tendrá un impacto positivo en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Las directrices complementan las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y tienen por objeto ayudar a los Estados miembros de la OIT a aplicarlos, con la finalidad de avanzar progresivamente en el respeto de los derechos laborales en el contexto del mundo del trabajo contemporáneo. Las directrices se elaboraron tras los debates de una [reunión tripartita de expertos](#) celebrada en diciembre de 2021.

Más información

OIT (2022) [Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers](#) (Inspección de trabajo y control de la contratación de trabajadores migrantes)

OIT (2021) [Prácticas prometedoras para la contratación equitativa: Túnez - Formación de un nuevo cuerpo de inspectores para el sector de la contratación](#)

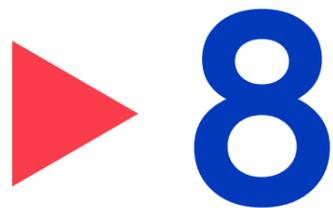
Únase a la plataforma del polo de conocimientos sobre la Iniciativa para la contratación equitativa de la OIT. Para más información, véase: <https://www.fairrecruitment.org/>



Jordania

► Industria jordana de la confección.

Crédito: © Guillaume Megevand/ILO



► Las agencias de contratación de mi país anuncian pocos puestos de trabajo que sean de interés para las mujeres o que promuevan su igualdad de oportunidades. ¿Cómo podemos abordar esta cuestión?

Muchas economías, sociedades y culturas mantienen estereotipos de género y suposiciones tradicionales sobre las aspiraciones y capacidades de las mujeres, particularmente en lo relativo al empleo y al mundo de trabajo, y sobre los empleos que son «adecuados» para ellas.

La igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo es fundamental. Reconociendo esto, el [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\) \(Convenio núm. 181\)](#) establece que «**Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna** por razón de... sexo...». (Artículo 5)

Los gobiernos tienen la obligación de garantizar la no discriminación en todo el ciclo de contratación, y deberían no limitarse a enfoques pasivos y adoptar una posición activa y con perspectiva de género para garantizar activamente la igualdad de oportunidades de migración laboral y de contratación para hombres y mujeres.

La eliminación de la discriminación con respecto al empleo y a la ocupación es un principio fundamental y un derecho en el trabajo y se articula además en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Se puede empezar a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo en la contratación internacional con el proceso de los **acuerdos bilaterales de migración laboral (ABL)**. Los gobiernos de los países de origen pueden adoptar un enfoque con perspectiva de género a la hora de celebrar ABL con países de destino, por ejemplo, garantizando que los empleos en oferta lo estén por igual para hombres y para mujeres. Si los estudios y los datos arrojan un problema en ello, se debería estudiar la diversificación de los países de destino, los sectores y los niveles de calificación con el fin de atender a la totalidad de posibles trabajadoras y trabajadores migrantes. Otra consideración de carácter más general sería la de garantizar la igualdad de acceso para hombres y mujeres al desarrollo y reconocimiento de las competencias.

Además de velar por la no discriminación, los gobiernos también pueden tomar medidas activas para promover el empleo femenino a través de un enfoque multifacético que se ocupe de las propias ofertas de empleo (evitando visualizaciones de estereotipos, garantizando el uso de un lenguaje

► Entender la perspectiva de género.

Las acciones con perspectiva de género son aquellas que establecen medidas que deliberadamente tienen en cuenta las diferencias en las necesidades de mujeres y de hombres (en este contexto) en relación con la migración y el acceso al empleo. En consecuencia, puede implicar medidas diferenciadas encaminadas a hombres y a mujeres para corregir brechas en áreas esenciales como el acceso a información fiable, activos socioeconómicos, poder de decisión, redes y servicios de apoyo, etc.

neutro en las ofertas de empleo o ampliando las ofertas a hombres y mujeres) y en relación con los modos de difusión (difundiéndolo de modo activo ofertas de empleo para mujeres y mediante campañas dirigidas a mujeres, entre otras cosas).

Los gobiernos también deben garantizar la igualdad y la no discriminación en las leyes y reglamentos para las personas migrantes que parten. Muchos países han impuesto prohibiciones o restricciones proteccionistas a la migración por motivos de género, edad, estado civil o maternidad¹. Se ha comprobado que estas prohibiciones y restricciones distorsionan el funcionamiento del mercado de trabajo, empujan a las mujeres a canales irregulares de migración laboral y obstaculizan la ayuda y la asistencia a las mujeres que emigran a pesar de la prohibición. Varios instrumentos jurídicos internacionales desalientan explícitamente las restricciones a la migración laboral de las mujeres². La [Recomendación general núm. 26](#) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) sobre las trabajadoras migratorias, de 2008, se refiere específicamente a la contratación y exhorta a mejorar las prácticas de contratación, a elaborar programas de sensibilización y educación y a dar información y formación previa a la partida, entre otras cosas.

El Estudio General de la OIT de 2016 sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes también hizo comentarios sobre esta cuestión (párrafo 543):

«Si bien es consciente de que las medidas para hacer frente a los abusos estructurales contra las migrantes se aplican con buena intención, la Comisión considera que prohibir la migración laboral de las mujeres va en contra del principio de igualdad y restringe los derechos de las mujeres en lugar de protegerlas. La Comisión considera que medidas como invertir en oportunidades de trabajo decente en el propio país y fortalecer la protección de los derechos de las migrantes, por ejemplo a través de la cooperación internacional, pueden ayudar a que las mujeres que quieren emigrar lo hagan de forma segura e informada.»

Los gobiernos también deberían trabajar para sensibilizar y formar a los agentes implicados en la contratación (por ejemplo, las AEP, los centros de formación, los sindicatos y los proveedores de servicios) sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades a la hora de hacer publicidad y contratar a trabajadoras y trabajadores.

Abordar los estereotipos que conducen a las desigualdades de género en el mercado de trabajo de los países tanto de origen como de destino es un paso crucial en el contexto de una estrategia global para promover la igualdad de oportunidades y la contratación equitativa

¹ Las medidas de protección de la maternidad deberían centrarse en las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes, y no tomarse para las mujeres en general. La protección de la maternidad es necesaria para no perjudicar su salud o la de sus hijos y para que se disponga de tiempo suficiente para dar a luz, recuperarse y amamantar. La protección de la maternidad comprende también otra protección, la de que las trabajadoras no pierdan su empleo debido simplemente a su embarazo o su baja por maternidad. El [Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#) proporciona orientación en este ámbito.

² Por ejemplo, el mandato de que los Estados deroguen las prohibiciones y restricciones discriminatorias por razón de sexo a la migración de las mujeres lo recoge la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979 (CEDAW) (Recomendación General 26), y también lo hace la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990 (véase Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Observación General N° 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios).

tanto para hombres como para mujeres. En concreto, un nuevo paso es el de trabajar para cuestionar las expectativas y actitudes de la

sociedad sobre el trabajo de las mujeres y sobre la «idoneidad» de la migración para ellas.

Más información

OIT (2017) [Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries](#) (¿Protegidas o puestas en peligro? Prohibiciones y restricciones a la migración laboral de las mujeres en los países de la ASEAN)

OIT (2020) [Female labour migration from Pakistan: A situation analysis](#) (Migración laboral femenina desde Pakistán: Un análisis de la situación)

OIT (2020) [Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo](#)

OIT (2016) [Regulating International Labour Recruitment in the Domestic Work Sector: A Review of key issues, challenges and opportunities](#) (Regulación de la contratación laboral internacional en el sector del trabajo doméstico: Examen de las principales cuestiones, desafíos y oportunidades)

OIT (2016) [Gender sensitivity in labour migration agreements and MOUs](#) (La sensibilidad de género en los acuerdos de migración laboral y los memorandos de entendimiento)

[OIT \(2016\) Promover una migración equitativa: Estudio general sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes](#)

[CEDAW \(2008\) Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias](#)

[El Comentario General N.º 27 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículo 12 \(Libertad de circulación\), 1999](#), se refiere al principio de proporcionalidad en referencia a la «protección» y a los derechos y libertades humanas. «Las medidas restrictivas deben ajustarse al principio de proporcionalidad; deben ser adecuadas para desempeñar su función protectora; deben ser el instrumento menos perturbador de los que permitan conseguir el resultado deseado, y deben guardar proporción con el interés que debe protegerse. (...) El principio de proporcionalidad debe respetarse no sólo en la ley que defina las restricciones sino también por las autoridades administrativas y judiciales que la apliquen.»

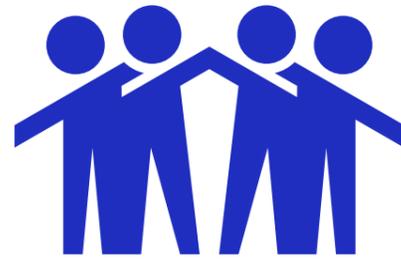


Tailandia

► Sai Sai, trabajador migrante del Estado de Shan, Myanmar, que trabaja en Chiang Mai.

Crédito: © ILO/Chaline Thirasupa

► 9



► ¿Qué son los intermediarios y subagentes en el contexto de la contratación equitativa? ¿Abarcan los instrumentos de la OIT a los subagentes?

Los intermediarios y subagentes son actores que son subcontratados por la agencia de contratación principal o que trabajan en asociación con ella. Los intermediarios o subagentes a menudo son miembros de la comunidad de confianza, familiares y/o trabajadores migrantes retornados y con frecuencia son el primer contacto con los potenciales trabajadores migrantes en las comunidades locales de origen.

Los [Principios y directrices y la Definición](#) abarcan todas las formas de contratación, «con independencia de que [los trabajadores migrantes] sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios». En los Principios generales, la expresión **reclutador de mano de obra** se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación.

En función del contexto legislativo nacional, pueden operar de manera legal o ilegal, o en una zona gris.

Cuando están debidamente regulados, en determinados contextos los intermediarios pueden proporcionar información y servicios vitales a los trabajadores. En particular, pueden

ser útiles para vincular a los trabajadores con los SPE o las AEP, y ayudar a los trabajadores con el papeleo de la burocracia dentro del proceso de contratación. Ello puede resultar muy conveniente en las comunidades remotas y cuya alfabetización y acceso a servicios digitales o administrativos son deficientes.

Un reto clave es la transparencia del proceso: si el número de intermediarios se multiplica y hay falta de transparencia o responsabilidad, aumentan las posibilidades de explotación y abuso, incluido el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos. Un [estudio de la OIT](#) ha concluido que la falta de oportunidades de trabajo decente aumenta la necesidad de capas de intermediación laboral.

Los gobiernos deberían aclarar el papel de los intermediarios o subagentes en la legislación y asegurar como es debido el control y la observancia. Las prohibiciones de intermediarios pueden ser difíciles de aplicar, y en lugar de ello hacer clandestina esa práctica. Si los trabajadores migrantes recurren a intermediarios porque el proceso de contratación es complejo o está centralizado en las capitales o en la red, los gobiernos deberían trabajar para simplificar los procesos y democratizar el acceso a la información y los servicios.

Más información

OIT (2021) [The Work in Freedom Handbook: A critical glossary of terms relating to freedom and unfreedom in the world of work](#) (Manual del trabajo en libertad: Un glosario crítico de términos relativos a la libertad y la falta de libertad en el mundo del trabajo)

OIT (2020) [Recruitment agency business practices and role of intermediaries in the foreign employment industry in Pakistan](#) (Prácticas empresariales de las agencias de contratación y papel de los intermediarios en el sector del empleo en el extranjero en Pakistán)

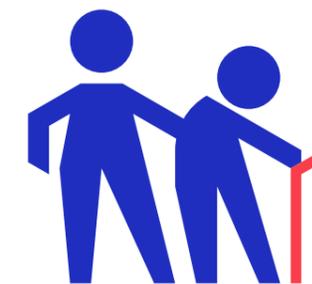
OIT (2020) [Improving recruitment agency business practices in Sri Lanka](#) (Mejorar las prácticas empresariales de las agencias de contratación en Sri Lanka)

Migrant Forum in Asia (2018) Documentales sobre el papel de los subagentes en Bangladesh, India y Nepal. Ver [aquí](#).



- 10. ¿Cómo se aplican los principios de contratación equitativa a las agencias de empleo temporal? ¿Qué son las buenas prácticas para asegurar la transparencia y la responsabilidad cuando se recurre a los servicios de estas agencias?

► 10



- **¿Cómo se aplican los principios de contratación equitativa a las agencias de empleo temporal? ¿Qué son las buenas prácticas para asegurar la transparencia y la responsabilidad cuando se recurre a los servicios de estas agencias?**

Se habla de agencia de empleo temporal cuando un trabajador es pagado por una empresa (la agencia de empleo temporal) pero realiza un trabajo para otra empresa (la «empresa usuaria»). Por lo general, no existe una relación laboral entre el trabajador y la «empresa usuaria». **El trabajo a través de agencias de empleo temporal y otras «formas atípicas de empleo» están aumentando, especialmente entre las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes.** El recurso a agencias de empleo temporal es frecuente en determinados sectores y contextos.

Aunque las modalidades de trabajo con agencias de empleo temporal pueden aportar ventajas a trabajadores y a empresas (por ejemplo, aumento del acceso al mercado de trabajo y flexibilidad), **también pueden ir acompañadas de una mayor inseguridad para los trabajadores** y de pérdidas de productividad a largo plazo para las empresas. Se necesitan sistemas bien diseñados y regulados para colmar las lagunas normativas, reforzar la negociación colectiva, fortalecer la protección social e instaurar políticas que sirvan para la creación de empleo y se adapten a las necesidades de los trabajadores¹.

Los [Principios y directrices y la Definición](#) de la OIT ofrecen orientación para asegurar la contratación equitativa en relación con las agencias de empleo

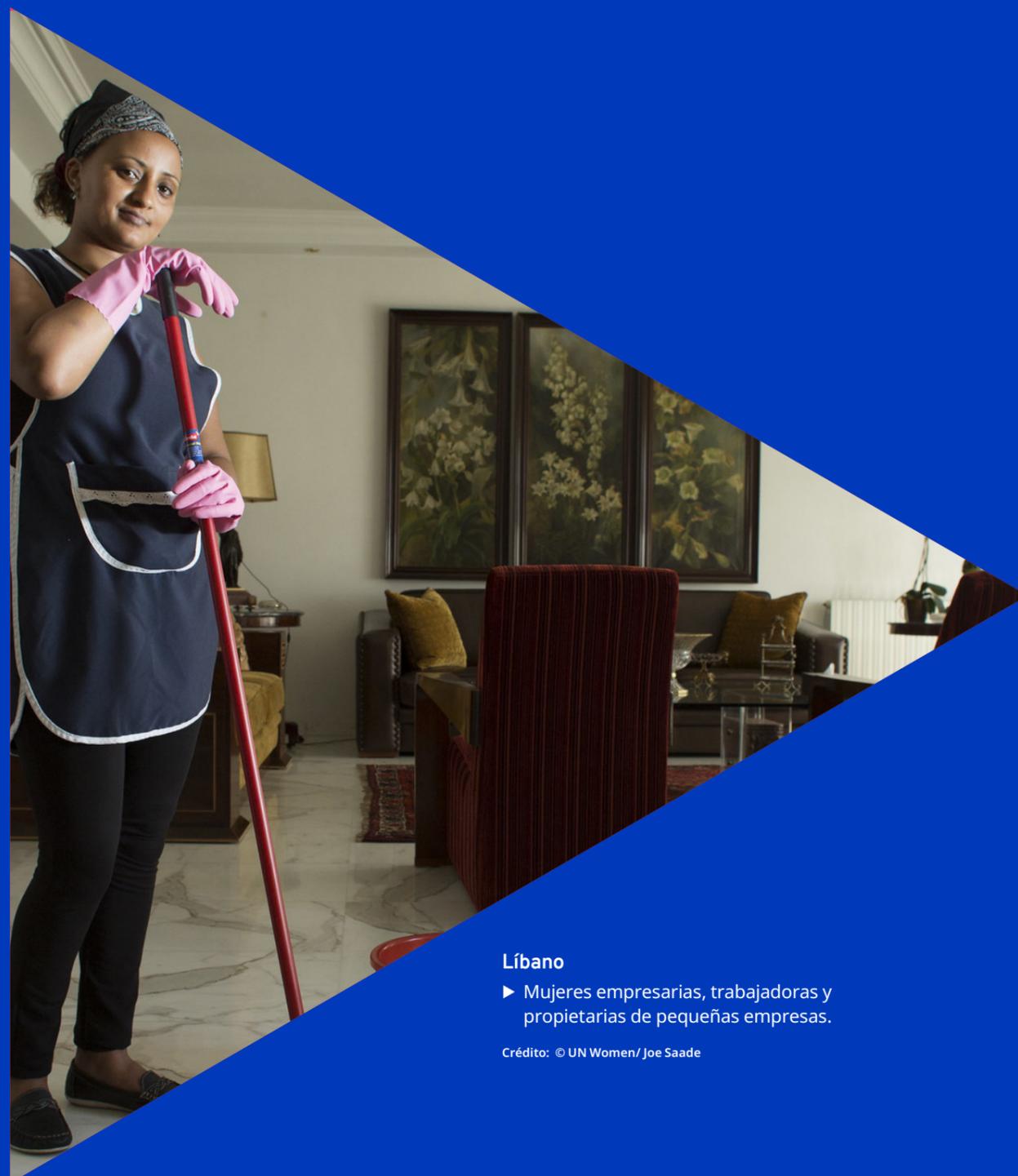
temporal. La directriz práctica 25.1 establece que «la empresa usuaria y la agencia de empleo temporal deberían **determinar, de conformidad con la legislación, las responsabilidades respectivas que les incumben de los diferentes aspectos de la relación de trabajo**, y velar por que los trabajadores de que se trate conozcan sus respectivas responsabilidades. En todos los casos, la empresa usuaria o la agencia de empleo temporal deberían cumplir estas responsabilidades».

Además, el artículo 12 del Convenio núm. 181 establece que los Estados que lo ratifiquen deberán «...determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias...»

Dados los retos específicos que plantea asegurar una contratación equitativa y un trabajo decente para los trabajadores empleados por las agencias de empleo temporal, varios actores han intentado introducir una legislación específica para regular sus prácticas:

- La **Directiva de la Unión Europea relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (2008/104/CE)** pretende garantizar un nivel mínimo de protección a

¹ OIT (2016) El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas



Líbano

- Mujeres empresarias, trabajadoras y propietarias de pequeñas empresas.

Crédito: © UN Women/ Joe Saade

► 10

los trabajadores temporales reconociendo como empleadores a las empresas de trabajo temporal. La Directiva también prohíbe a estas empresas cobrar a los trabajadores honorarios por su contratación.

- En el Reino Unido, la **Ley de 2004 sobre los capataces o jefes de cuadrilla (Gangmasters (Licensing) Act)** creó un sistema obligatorio de concesión de licencias a los proveedores de mano de obra y a las agencias de empleo en determinados sectores como la agricultura, la horticultura, el marisqueo y la elaboración y envasado conexos. La Ley también instituyó la Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), organismo que se encarga de expedir licencias, velar por la observancia mediante inspecciones e investigar las infracciones sujetas a la ley. Desde 2017, la GLAA ha ampliado las competencias de investigación

por todo el mercado de trabajo con el fin de proteger de la explotación a los trabajadores (migrantes).

- La Confederación Mundial del Empleo (CME) ha adoptado un **Código de Conducta de la CME**. El Código contiene los principios que unos servicios privados de empleo éticos, de calidad y profesionales deberían ostentar al prestar sus servicios. Se trata de: el respeto a las leyes, el respeto de la gratuidad de los servicios prestados a los solicitantes de empleo, el respeto de la transparencia, la salud y la seguridad y la no discriminación, y el respeto de poder acceder a vías de reparación, entre otros. Los miembros del CME se comprometen a adherirse al Código y a establecer un Código de alcance nacional, en armonía con el Código mundial de la CME. Véase [aquí](#) el Código.

Más información

OIT (2022) Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant Workers: Case study of Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), UK, (Inspección de trabajo y control de la contratación de trabajadores migrantes: Estudio de caso de la Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA), Reino Unido), elaborado en: OIT (2022) [Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers](#)

Infostory de la OIT: [La creciente ola de empleo atípico](#)



► 11



► ¿Cómo se aplican los principios de la contratación equitativa a la etapa de retorno del ciclo migratorio? ¿Cuáles son las responsabilidades de las distintas partes?

Para la mayoría de los trabajadores migrantes de todo el mundo, en particular los que tienen contratos de trabajo temporales, el retorno a casa es una parte inevitable del ciclo migratorio. El alcance del concepto de contratación equitativa abarca **todo el ciclo de contratación y migración**, y, en el caso de las trabajadoras y los trabajadores migrantes, incluye también el retorno al país de origen. La definición de la OIT deja claro que los gastos de viaje y alojamiento en el retorno o la repatriación son gastos de contratación y, por tanto, no deben ser pagados por el trabajador.

Sin embargo, existe una tendencia histórica de las partes interesadas responsables a centrarse en las primeras etapas del ciclo migratorio, prestando mucha menos atención al retorno y la reintegración. Por ejemplo, un examen de 2015 de la OIT de los acuerdos bilaterales laborales (ABL) concluyó que era limitado el número de acuerdos (solo el 19 por ciento) que cubría el ciclo migratorio completo (fase previa a la salida, trabajo en el extranjero y retorno y reintegración)¹.

Los gastos de viaje y transporte de regreso se tratan con más frecuencia. El [estudio comparativo mundial de la OIT sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos](#) concluyó que «los gastos de viaje y transporte, con inclusión del regreso al país de origen, y los gastos necesarios para cumplir los trámites impuestos

por el país de destino suelen detallarse como gastos no imputables a los trabajadores». Dentro de las leyes y políticas nacionales, 17 de las 26 políticas mencionaban el viaje aéreo internacional de ida y vuelta, mientras que tres de las 26 políticas indicaban que los trabajadores debían pagar dichos gastos. Una política aludía a las dietas de retorno. Entre los ABL y los MdE (Memoranda de Entendimiento), en nueve de 18 de ellos se mencionaban los viajes aéreos internacionales de ida y vuelta.

¿Cómo y por qué regresan los trabajadores migrantes? Los trabajadores migrantes pueden regresar al final del período para el que son contratados o pueden afrontar la deportación u otras formas de retorno forzoso, por ejemplo en el contexto de pérdida masiva de empleos debido a la COVID-19 u otras crisis que tienen un impacto negativo en la economía, o como resultado de campañas de deportación de trabajadores en situación irregular.

Para facilitar una migración de retorno segura y ordenada, proteger los derechos de los trabajadores que regresan y alcanzar los resultados de desarrollo, los Estados deben planificar y preparar políticas para el retorno y la reintegración de los trabajadores. Estas políticas deben tener en cuenta las diferentes necesidades de los distintos grupos de migrantes, entre ellos particularmente el de las mujeres.

¹ OIT (2015) Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña



Nepal

► Distrito de Dolakha, Charikot - zona afectada por el terremoto. Sra. Pratjma Pouzel.

Crédito: © Marcel Crozet / (c)M.CROZET

Un medio para lograrlo es el **fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza de la migración laboral (como los acuerdos bilaterales), para velar por que contengan cláusulas que hagan hincapié en los derechos de los trabajadores migrantes durante la etapa del retorno**, incluidas las responsabilidades de las distintas partes. Estos acuerdos deberían contener cláusulas de «fuerza mayor» de manera que queden cubiertas situaciones como la de una pandemia.

En función de la situación en la que esté regresando la persona trabajadora (por ejemplo, un retorno planificado o un retorno imprevisto en caso de crisis política, económica o sanitaria), ésta

puede necesitar una serie de **servicios de apoyo al retorno y a la reintegración** para satisfacer sus necesidades inmediatas y a más largo plazo. Por ejemplo, subvenciones en metálico, reconocimiento de sus aptitudes y formación y apoyo para reincorporarse al mercado de trabajo, servicios de desarrollo empresarial y formación y microfinanciación, y servicios médicos, psicosociales, jurídicos o financieros (que incluyan, por ejemplo, la recuperación de los salarios perdidos). En estos servicios de reintegración se deben tener en cuenta las circunstancias y necesidades diferenciadas de los trabajadores y las trabajadoras migrantes que regresan.

Más información

OIT (2019) [Effective return and reintegration of migrant workers with special focus on ASEAN Member States](#) (Retorno y reintegración efectivos de los trabajadores migrantes con especial atención a los Estados miembros de la ASEAN)



Kenia

► Joven trabajando como sastre en Suba

Crédito: © ILO / Marcel Crozet



► 12



► ¿Cómo se aplican los principios de contratación equitativa a la situación de los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza?

Respuesta

La fragilidad, los conflictos y las catástrofes son los principales motores de los desplazamientos forzados. Con el transcurso de los años, los conflictos no resueltos y la fragilidad continua en muchos países, junto con la falta de soluciones, han conducido al desplazamiento prolongado de un número cada vez mayor de refugiados y de desplazados internos. A finales de 2019 se registraban en todo el mundo 79,5 millones de personas desplazadas por la fuerza¹.

Los desplazamientos perturban las perspectivas de empleo y de medios de sustento de las personas. Una serie de factores, tales como las condiciones socioeconómicas del país receptor, la legislación y las políticas relativas a la protección de los refugiados y al derecho a trabajar, así como otras cuestiones prácticas, socavan la capacidad de las personas para **acceder al mercado de trabajo y a empleos decentes.**

En los países receptores, los trabajadores migrantes y refugiados son vulnerables a los déficits de trabajo decente, ya que a menudo se concentran en empleos no calificados en el sector informal o en sectores subregulados, caracterizados por condiciones precarias². **La labor de la OIT en este ámbito en los últimos años se ha centrado en procurar el acceso al trabajo decente y a los medios de vida tanto de los refugiados como de las comunidades de acogida.**

En respuesta a la crisis mundial de los refugiados, se está prestando cada vez más atención a **la manera de promover y facilitar el acceso de los refugiados al mercado de trabajo mediante una contratación más focalizada.** Las directrices 12 y 12.1 de los [Principios y directrices Y Definición](#) se centran en esta cuestión. DP 12: «Los gobiernos deberían respetar los derechos humanos y promover la contratación equitativa en situaciones de conflicto y de crisis. Y DP 12.1: «Los gobiernos

El trabajo de la OIT en este ámbito se basa en los [Principios Rectores de la OIT sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo \(2016\)](#), junto con la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), que aportan un marco general basado en derechos para la acción.

¹ OIT: Áreas de trabajo de migración laboral: La migración a consecuencia de las crisis. Véase [aquí](#).

² OIT: Áreas de trabajo de migración laboral: La migración a consecuencia de las crisis. Véase [aquí](#).

deberían tomar medidas para velar por que las empresas, los organismos y los programas internacionales de asistencia que operan en situaciones de conflicto y crisis no se vean implicados en violaciones de los derechos humanos y en abusos en el proceso de contratación».

Dado que algunos gobiernos y el sector privado están tratando de aumentar los corredores complementarios para los refugiados, por ejemplo, mediante programas de movilidad laboral, la incorporación a esos programas de los Principios generales y directrices prácticas se revelarían como importante salvaguarda de protección.

Más información

OIT (2016) [Principios rectores: Acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo](#)

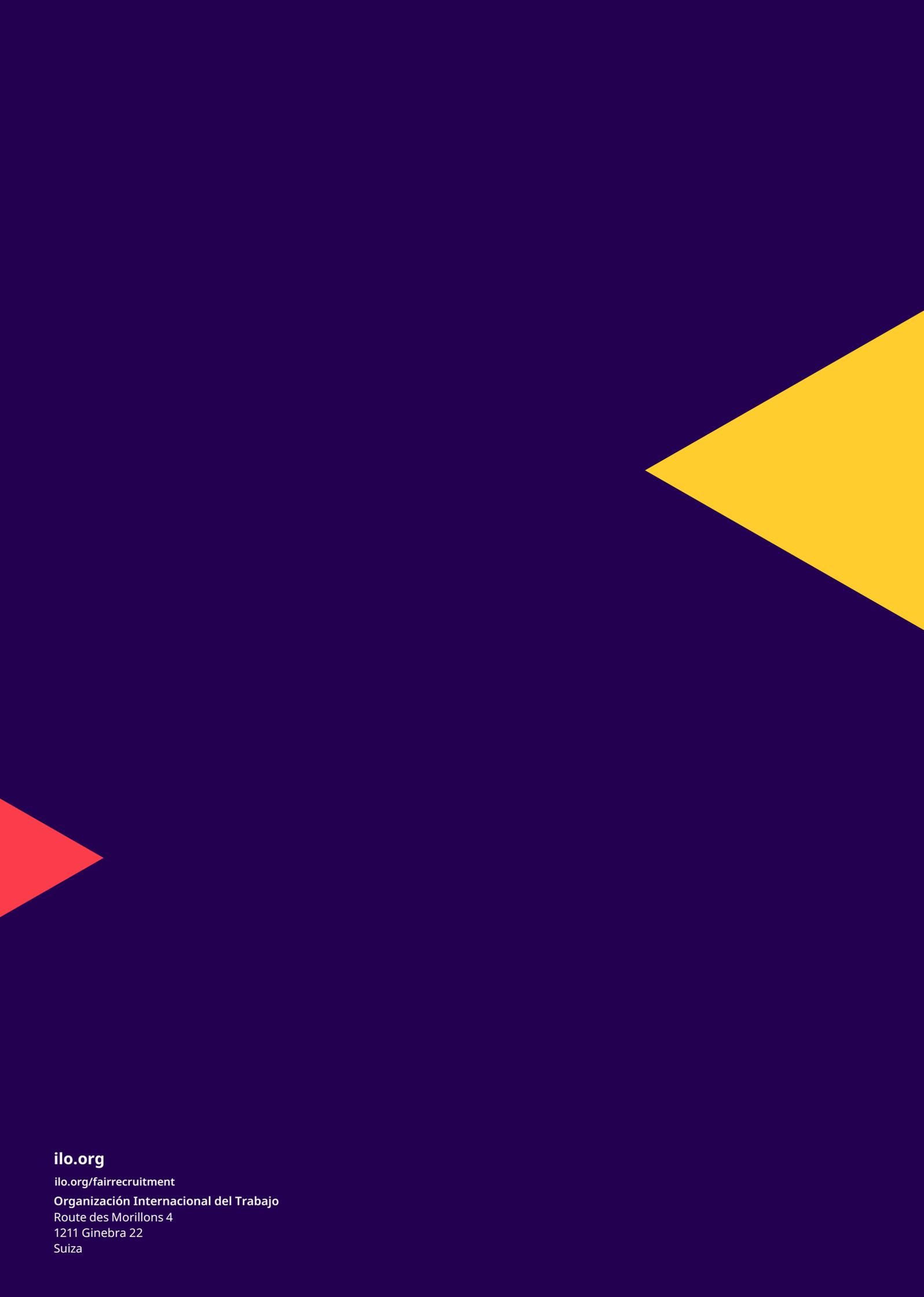
Folleto - [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#)

OIT (2021) [Empleo y trabajo decente en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre](#)

OIT (2020) [Employment and decent work in refugee and other forced displacement contexts \(ilo.org\)](#) (Empleo y trabajo decente en contextos de refugiados y otros desplazamientos forzados: Compendio de enseñanzas extraídas, buenas prácticas emergentes y orientaciones de política de la OIT)

► Iniciativa para la contratación equitativa





ilo.org

ilo.org/fairrecruitment

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

1211 Ginebra 22

Suiza