



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa



Protocolo para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas



Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada 

**Protocolo para
la contratación equitativa
de personas trabajadoras
migrantes pertenecientes
a pueblos indígenas**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Protocolo para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas*, San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220393741 (impreso)

ISBN 9789220393758 (pdf web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos 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 suscriba.

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.

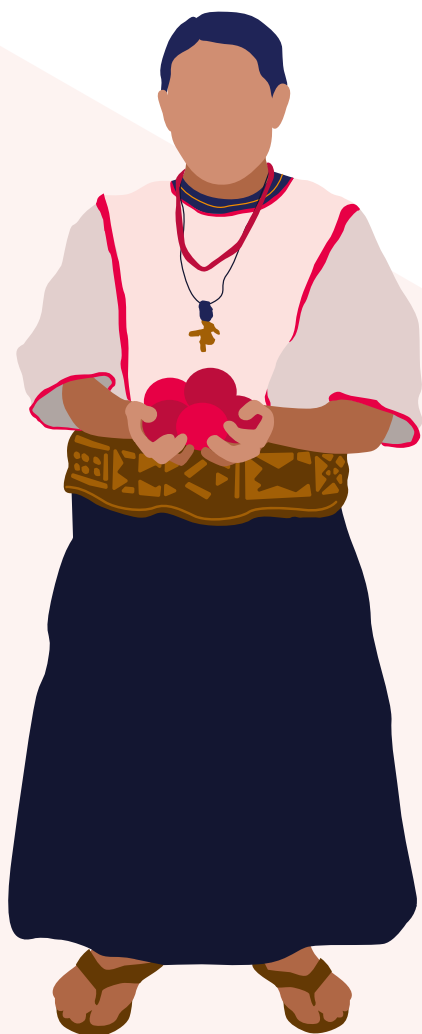
Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Guatemala

▶ Índice

Presentación	6
▶ 1. Objetivo y ámbitos de aplicación	8
▶ 2. Marco jurídico internacional	10
▶ 3. Lineamientos orientadores del protocolo	16
▶ 4. Protocolo de contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas	18
Fase 1	19
Fase 2	24
Fase 3	30

PRESENTACIÓN



La Iniciativa para la Contratación Equitativa ¹ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) se lanzó en 2014 como parte del programa para una migración equitativa. Desde su lanzamiento, la Iniciativa ha sido fundamental en el ámbito de la contratación nacional e internacional de personas trabajadoras. A lo largo de la aplicación de la primera fase de dicha Iniciativa (2014-2019), el papel de la OIT y de sus mandantes (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) se amplió y se ha promovido la aplicación de los Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa, adoptados en 2016 ², complementados con la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, adoptados en 2018 ³. La Iniciativa se encuentra actualmente en su segunda fase de implementación (2021-2025) y se basa en cuatro pilares: i) mejorar, intercambiar y difundir los conocimientos mundiales sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales, ii) mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover una contratación equitativa, iii) promover prácticas empresariales equitativas, y iv) empoderar y proteger a las trabajadoras y los trabajadores.

Ante el panorama desafiante de la migración laboral en Centroamérica, los esquemas de trabajo temporal se están expandiendo por la escasez de mano de obra en países como Canadá, los Estados Unidos, México y España, situación intensificada producto de la pandemia de COVID-19. Esto se traduce en la firma de acuerdos bilaterales o memorándums de entendimiento entre países como recientemente ha sucedido entre España y Guatemala. En el proceso de reclutamiento y contratación, están involucrados numerosos actores en países de origen y de destino: Gobiernos (Ministerios de Trabajo, Ministerios de Relaciones Exteriores o Institutos/Direcciones de Migración), empresas y empleadores, agencias reclutadoras y, por supuesto, las personas trabajadoras.

1 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_819085.pdf.

2 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.

3 Ambos fueron negociados por un grupo tripartito de expertos y adoptados por el Consejo de Administración de la OIT.

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) ha desarrollado un Programa de Trabajo Temporal con el fin de vincular a personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo que se generan en el extranjero a través de la migración segura, ordenada y regular desde la visión del trabajo decente y la contratación equitativa⁴. En el año 2022 se aprobó además el Reglamento para el registro de reclutadoras de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala, a través del Acuerdo Gubernativo 50-2022, que establece el procedimiento para la inscripción, autorización y actualización de reclutadores.

El Centro de Investigación, Entrenamiento y Reclutamiento del Trabajador Organizado (CIERTO)⁵ es una agencia con una amplia experiencia en la identificación, capacitación y reclutamiento de personas trabajadoras migrantes desde México hacia los Estados Unidos. En Guatemala, CIERTO inicia sus operaciones en el año 2022 identificando oportunidades para el avance en la contratación equitativa con pueblos indígenas, cuyo proceso de reclutamiento requiere desarrollar mecanismos y herramientas con pertinencia cultural que posibiliten comprender su cosmovisión. Para responder a este interés se ha desarrollado el presente protocolo.

Para elaborar el contenido de este protocolo, la OIT y CIERTO realizaron visitas a la comunidad Otomí en Veracruz, México, que proporcionaron información sobre sus experiencias y necesidades en el proceso de reclutamiento. Asimismo, se visitó en Totonicapán, Guatemala, a las autoridades de los 48 cantones para obtener insumos, su visión y posicionamiento⁶.

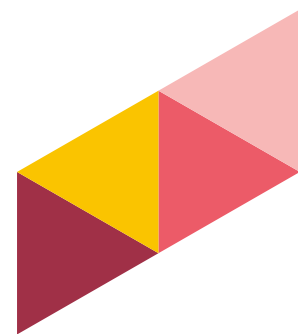
Estas visitas confirmaron la necesidad de incluir a las autoridades y los pueblos indígenas en el desarrollo de la preparación e implementación de los procesos de reclutamiento y contratación, así como del retorno de las personas trabajadoras indígenas a sus comunidades de origen. Posiblemente, para alcanzar la contratación equitativa, las autoridades de los pueblos indígenas tendrán que establecer o crear costumbre para: i) determinar criterios de selección, ii) prevenir cobros de la autoridad, representantes o delegados por las ofertas laborales, y iii) comprender la dinámica actual de la migración para que las personas jóvenes de la comunidad satisfagan sus necesidades vitales a través de esquemas de trabajo temporal que no rompan el tejido social.

El presente protocolo brinda recomendaciones dirigidas a las agencias de empleo privadas reclutadoras, intermediarias o subagentes para garantizar que se respetan los derechos humanos, en especial los derechos laborales, de las personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas.

4 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_842680.pdf.

5 CIERTO es un contratista de mano de obra agrícola certificado que recluta, capacita y coloca a personas trabajadoras agrícolas y no agrícolas de México en ranchos y empresas en los Estados Unidos. En 2022 abrieron su oficina en Guatemala y en el marco del trabajo que se ha realizado con la OIT relacionado con contratación equitativa busca seguir implementando acciones para el corredor migratorio Guatemala - México, priorizando una línea de trabajo sobre pueblos indígenas en procesos de reclutamiento de programas de trabajo temporal para México y los Estados Unidos

6 En las visitas a las comunidades se hizo hincapié en ofertas falsas, fraudes, así como de falsos reclutadores que ha dado como consecuencia prácticas abusivas e inescrupulosas tales como cobros, engaños y estafas a personas solicitantes.



1 OBJETIVO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El objeto del protocolo es promover y proteger los derechos de las personas trabajadoras que pertenecen a un pueblo indígena, particularmente cuando acceden a un empleo mediante un proceso en el que interviene un contratista como intermediario ante el empleador en el país de destino ⁷.

Para ello ha de asegurarse que dentro de los procesos de reclutamiento y contratación se aplican los principios de la contratación equitativa de la OIT y se observa la debida diligencia a partir de la identificación, prevención, mitigación y respuesta/reparación de violaciones de los derechos humanos y en las comunidades, particularmente para prevenir abusos tales como cobros indebidos, violencia, discriminación, racismo, acoso e incluso el trabajo forzoso.

La OIT divide el proceso de contratación en diez etapas. Las fases planteadas en este protocolo se ubican en distintos momentos de esas etapas. En algunos casos, las fases coinciden claramente con algunas etapas, y en otros, se diluyen en el proceso contratación.



⁷ En la contratación, el término «reclutador de mano de obra» se refiere a los servicios públicos de empleo, a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Estos reclutadores pueden presentar muchas formas: con o sin fines de lucro o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos.

Así, la primera fase, sobre adopción de acuerdos en cooperación y consulta, se da antes de iniciar propiamente el proceso de contratación, y es posible que requiera alguna revisión o modificación durante el proceso de contratación.

La segunda fase, referida a la formación y contratación, está inserta en diversas etapas (aunque también podría darse de manera tangencial en otras): en la candidatura, la preselección, las pruebas de aptitud, la firma del contrato y la orientación previa a la partida.

Y la tercera y última fase de este protocolo, la del retorno, coincide con la última etapa de proceso de contratación.

Este protocolo aplica a toda actividad de contratación por medio de reclutador, ya sea por agencias privadas o por cualquier intermediario, reclutador o subagente que ofrezca servicios de contratación y colocación. Así pues, se aplica a:

- a) Reclutamiento y contratación **con o sin fines de lucro** por parte del reclutador, intermediario o subagente. Establece no realizar cobros de comisiones de contratación o gastos conexos⁸ ni a las personas reclutadas y contratadas ni a las autoridades de los pueblos indígenas.
- b) Reclutamiento y contratación de personas pertenecientes a pueblos indígenas **reconociendo las reglas de los propios sistemas de organización social** de cada pueblo, particularmente cuando estas se refieren a la visión de desarrollo económico y social.
- c) Reclutamiento y contratación bajo **acuerdos escritos o no escritos** entre el reclutador, intermediario o subagente con las autoridades, dirigentes o representantes de los pueblos indígenas.



⁸ El término «comisiones de contratación y gastos conexos» hace referencia a cualquier cobro o gasto incurrido en el proceso de contratación con el fin de que los trabajadores consigan un empleo, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.

Normas internacionales de trabajo

Marco jurídico internacional aplicable

P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>Artículo 2</p> <p>Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:</p> <p>a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>[...]</p> <p>d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;</p> <p>Artículo 4</p> <p>1. Todo Miembro deberá velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principio 1: Respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de otras normas internacionales del trabajo pertinentes. • Principio 2: Necesidades del mercado del trabajo y trabajo decente. • Principio 5: Control del cumplimiento efectivo de la legislación.

C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (número 97)

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>Artículo 11</p> <p>1. A los efectos de este Convenio, la expresión trabajador migrante significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Principio 5: Control del cumplimiento efectivo de la legislación.• Principio 6: Contratación transnacional respetuosa de los derechos humanos.• Principio 7: Prohibición de cobrar comisiones y gastos a los trabajadores.• Principio 8: Contratos claros y transparentes.• Principio 10: Información gratuita, completa y exacta.• Principio 13: Acceso a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos.

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111)

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>Artículo 5</p> <p>1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.</p>	<p>Principio 1: Respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de otras normas internacionales del trabajo pertinentes.</p>

C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>Se amplía la protección de las personas trabajadoras migrantes, particularmente para prevenir migraciones clandestinas con fines de empleo, puesto que estos pueden estar siendo sometidos «a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes (...)» (artículo 2, 1).</p> <p>Artículo 2</p> <p>1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá tratar de determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio, o en tránsito por éste, en los cuales los migrantes se vean sometidos durante el viaje, a su llegada o durante su permanencia y empleo, a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional.</p> <p>Considerando que la emigración de los trabajadores motivada por las condiciones del mercado del empleo debería realizarse bajo la responsabilidad de los organismos oficiales del empleo o con arreglo a los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes y, en particular, a los que permitan la libre circulación de los trabajadores;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Principio 5: Control del cumplimiento efectivo de la legislación.• Principio 6: Contratación transnacional respetuosa de los derechos humanos.• Principio 13: Acceso a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos.

C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>Artículo 1</p> <p>1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:</p> <p>a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;</p> <p>b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;</p>	<ul style="list-style-type: none">• Principio 1: Respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de otras normas internacionales del trabajo pertinentes.• Principio 3: Cobertura de la legislación y las políticas pertinentes relacionadas con todos los aspectos del proceso de contratación.• Principio 4: Promoción de una mayor eficiencia, transparencia y protección de los trabajadores en el proceso de contratación, como el reconocimiento mutuo de las competencias y calificaciones.• Principio 5: Control del cumplimiento efectivo de la legislación.• Principio 6: Contratación transnacional respetuosa de los derechos humanos.• Principio 7: Prohibición de cobrar comisiones y gastos a los trabajadores.• Principio 9: Cooperación entre los organismos gubernamentales pertinentes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y representantes de los reclutadores.• Principio 10: Información gratuita, completa y exacta.• Principio 13: Acceso a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos.

C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) *

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>Parte III. Contratación y condiciones de empleo</p> <p>Artículo 20</p> <p>1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.</p> <p>2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:</p> <p><i>a)</i> acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;</p> <p><i>b)</i> remuneración igual por trabajo de igual valor;</p> <p><i>c)</i> asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;</p> <p><i>d)</i> derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.</p>	<p>De estas regulaciones puede extraerse que las medidas especiales de protección que se consideren deben establecerse en cooperación con los pueblos indígenas, se deben garantizar sus derechos sociales mínimos y han de crearse servicios de inspección especiales.</p> <p>Además, el numeral 3 dispone medidas especiales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando son contratadas mediante intermediarios, reclutadores o subagentes, deben ser protegidas e informadas plenamente de sus derechos y de los recursos de que disponen.• En actividades agrícolas deben estar protegidas de contaminantes o sustancias tóxicas.• No deben ser sometidas a coacción o servidumbre.• Deben gozar de igualdad de oportunidades y trato.• Deben estar protegidas contra el acoso sexual. <p>En relación con las responsabilidades de los reclutadores, las directrices operativas para la contratación equitativa establecen las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los derechos laborales de las personas trabajadoras en el proceso de contratación;• Asegurar condiciones de trabajo y vida adecuadas que se prometieron a las personas reclutadas y contratadas.

C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) *

Artículos relevantes	Principio de la contratación equitativa relacionado
<p>3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:</p> <p>a) trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;</p> <p>b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;</p> <p>c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;</p> <p>d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.</p> <p>4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar claramente hasta dónde llegan las responsabilidades como reclutadores, intermediarios o subagentes, así como las de la posible empresa usuaria. • Asegurarse de recibir y proporcionar contratos de trabajo escritos, claros, transparentes y fáciles de comprender. • Respetar la libertad de decisión de las personas trabajadoras relacionada con dejar o cambiar de empleo o de regresar a su país de origen. • No incluirlos en listas de exclusión si han presentado denuncias o quejas. • No cobrar comisiones de contratación o gastos conexos. • No retener documentos tales como pasaportes u otros documentos de identidad, contratos laborales, entre otros; • Proteger los datos personales. • Establecer sistemas de orientación sobre normas de contratación.

Nota: * Este convenio elimina el enfoque integracionista y dispone un reconocimiento de los derechos colectivos, que incluye los mecanismos de consulta, de participación y de reconocimiento de sus culturas, así como de sus formas de organización social. La Parte III del Convenio hace especial referencia a la contratación y condiciones de empleo.

3 LINEAMIENTOS ORIENTADORES DEL PROTOCOLO

Principios propios de los pueblos indígenas

Las formas de organización social de los pueblos indígenas crean métodos, sistemas y prácticas propias para la toma de decisiones, administración de recursos y manejo de temas de relevancia e impacto en cada uno de ellos. La creación de costumbre a partir de sus experiencias ha llevado a observar la relación individual con la colectividad, aplicando en ello valores, intereses, principios y lógicas sobre cómo abordar de forma novedosa situaciones que se presentan.



Principio de comunidad

La creación de una comunidad conlleva arraigo histórico a unos valores, intereses, principios y lógicas de la relación individual con la colectividad, abordados por un poder de autoridad que la misma comunidad designa y en quien confía su aplicación de forma adecuada para el bienestar colectivo. De hecho, el principio de comunidad internaliza el reconocimiento del pueblo indígena, sus formas de organización social, sus autoridades y las formas en que se toman las decisiones, puesto que se respeta la lógica de relación individuo-colectividad y, por tanto, la cosmovisión.



Principio de participación

El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) de la OIT establece que los pueblos indígenas «deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural» (artículo 17, 1)). Ante ello, se debe garantizar el principio de participación bajo la premisa de no intervenir en sus propios procedimientos e instituciones representativas, puesto que estas entrañan las prácticas propias para la toma de decisiones. Para que este principio sea efectivo materialmente, se debe transmitir toda la información de forma transparente y exhaustiva, de manera tal que la base para tomar las decisiones participativas cuente con la mayor certeza posible.





Principio de no discriminación

Frente a la posibilidad de que las personas pertenecientes a pueblos indígenas migren temporalmente a otros países para trabajar en el sector agrícola, se deben garantizar condiciones apropiadas para su protección y la prevención del trabajo forzoso o de servidumbre. Además, los contratos⁹ ofrecidos deben cumplir con la legislación laboral para un trato adecuado y el acceso a los derechos laborales. Por tal razón, los reclutadores, intermediarios o subagentes deben observar y garantizar que tanto los empleadores como las mismas personas trabajadoras nacionales del país de destino respetan el principio de no discriminación.

Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa de la OIT¹⁰

Principio 5. La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva. Debería destacarse la función de la inspección del trabajo y la utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación. Las autoridades competentes deberían adoptar medidas específicas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, con inclusión de aquellas que pudieran dar lugar a trabajo forzoso o a la trata de personas.

Principio 6. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, de tránsito y de destino, respetando los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes. Estas leyes y reglamentos deberían aplicarse efectivamente.

Principio 7. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y **preferiblemente a través de contratos escritos, de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales**, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros, transparentes, y deberían informar a las personas trabajadoras del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el cual se les va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberían proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberían estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables (negrita añadida).

⁹ El artículo 20, 3), a) del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) indica que las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que «los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen».

¹⁰ Los principios generales y directrices operativas abarcan la contratación de todas las personas trabajadoras, de todos los sectores, nacionales o migrantes con independencia de que sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios.

4

PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN EQUITATIVA DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES PERTENECIENTES A PUEBLOS INDÍGENAS

Fases de la contratación equitativa priorizadas en el protocolo





Las personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas contratadas mediante intermediarios, reclutadores o subagentes deben ser protegidas e informadas plenamente de sus derechos y de los recursos de que disponen. Para ello, los intermediarios, reclutadores o subagentes deben:

- Informar claramente hasta dónde llegan sus responsabilidades como reclutadores, intermediarios o subagentes.
- Establecer un mecanismo efectivo para informar en qué consiste cada etapa de la contratación.
- Informar de que su acuerdo con las condiciones de contratación y de trabajo deberá ser voluntario y libre de engaño o coacción.
- Brindar acceso a información gratuita y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y del empleo.

Elementos

1.1 Presentación transparente, clara y gratuita

1.2 Búsqueda de acuerdos antes de iniciar el proceso de contratación

1.3 Gestión de requerimientos específicos de cada pueblo indígena

1.1 Presentación transparente, clara y gratuita

Recomendaciones	Comentarios
<p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben acercarse a las autoridades, representantes o delegados de los pueblos o comunidades indígenas para presentarse de forma transparente, comunicando y dando a conocer:</p> <ul style="list-style-type: none">• quiénes son• qué buscan• cuál es su forma de trabajar• cómo se sostienen económicamente• qué temporalidad y tipo de registros legales tienen *• cuáles son sus antecedentes• quiénes son sus representantes• cómo estructuran sus acuerdos	<p>Se debe estructurar un sistema de comunicación que no se agote en una visita o una sesión, sino que sea sostenida hasta que los puntos expuestos queden del todo claros. Se debe prever el acompañamiento de un o una intérprete al idioma del pueblo indígena.</p> <p>Buenas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaborar material impreso (considerar la necesidad de acompañarlo con imágenes adaptadas al contexto), clips de audio (para radio) o videos informativos en el idioma propio de los pueblos con toda la información necesaria expuesta de una manera fácil de comprender, sin tecnicismos.• Establecer y comunicar por qué canales pueden ponerse en contacto para resolver dudas.
<p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben indicar a las autoridades, representantes o delegados de los pueblos o comunidades indígenas:</p> <ul style="list-style-type: none">• para qué actividades laborales buscan a personas trabajadoras pertenecientes a dicho pueblo• qué tipo de trabajo y actividades pueden abrirse en el futuro, dando ejemplos de algunas (entre ellas, las que más probablemente se puedan dar)• qué documentación será necesaria en caso de existir oportunidades laborales	<p>Es importante informar claramente de que no existe hasta ese momento un requerimiento específico de parte de un empleador, y que ese requerimiento podría suceder más adelante, en plazos y tiempos no previstos por el intermediario, reclutador o subagente.</p>
<p>En este contacto inicial, los intermediarios, reclutadores o subagentes deben informar claramente sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">• cuáles son los derechos laborales de los trabajadores• qué condiciones de trabajo (recogidas en los contratos de trabajo) suelen ofrecer los empleadores con quienes usualmente establecen acuerdos• hasta dónde llega la responsabilidad del reclutador en cada caso <p>En lo que respecta a denuncias y quejas, es necesario informar cuáles son los métodos, medios y mecanismos para presentarlas y cuál es el papel del reclutador en un proceso de esta naturaleza.</p>	<p>La comunicación asertiva sobre este tema puede requerir realizar talleres, sesiones de formación e información que ilustren de forma adecuada los derechos y condiciones de trabajo (recogidas en los contratos) que usualmente se presentan.</p> <p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben estar anuentes a participar en reuniones o actividades a las que sean invitados.</p>

1.1 Presentación transparente, clara y gratuita

Recomendaciones

Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben realizar una sesión informativa específica para comunicar qué ofertas laborales existen dirigidas a mujeres trabajadoras indígenas.

Comentarios

Es probable que por razones de género y pertenencia a pueblos indígenas puedan llevar a una doble vulnerabilidad y/o discriminación, quedando excluidas de los procesos de contratación.

De ser necesario, establecer mecanismos para escuchar la voz de las mujeres (aquello que les motiva o preocupa a la hora de aceptar un empleo en el extranjero) que permitan a las mujeres expresarse libremente.

Nota: * Acreditaciones y registros oficiales que toda agencia debe cumplir de acuerdo con la normativa vigente. Por ejemplo, estar inscrito como agencia reclutadora ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.2 Búsqueda de acuerdos antes de iniciar el proceso de contratación

Recomendaciones

Luego de concluir su proceso de presentación transparente y clara, los intermediarios, reclutadores o subagentes estarán en disposición de buscar acuerdos previos. Estos deben guardar los siguientes **criterios**:

- Respetar el proceso propio de cada pueblo o comunidad indígena para aceptar o no a la agencia reclutadora dentro de su territorio y para colaborar en la contratación.
- Evitar realizar cualquier tipo de coacción o presión para obtener dichos acuerdos.
- Alejarse de mecanismos o métodos de tráfico de influencias para obtener acuerdos.
- Evitar ofrecer regalos, obsequios, dinero, dádivas o cualquier otro bien a las autoridades, representantes o delegados de los pueblos.
- Comunicar y señalar la importancia de crear mecanismos de diálogo para solucionar controversias que puedan suscitarse y para alcanzar acuerdos.

Comentarios

Evitar malentendidos insistiendo desde el inicio en la gratuidad del proceso de reclutamiento y contratación: la agencia no cobra ni paga a los trabajadores ni a sus representantes por la intermediación.

1.2 Búsqueda de acuerdos antes de iniciar el proceso de contratación

Recomendaciones	Comentarios
<p>Los acuerdos previos pueden ser o no escritos. Cuando no son escritos, es especialmente necesario que los intermediarios, reclutadores o subagentes establezcan sistemas de visita y comunicación permanente para revalidar los acuerdos. De hecho, aun cuando no se estén dando procesos de reclutamiento, es preciso sostener reuniones para conocer el contexto y situaciones que pueden afectar a los acuerdos.</p>	<p>Visitar periódicamente a las comunidades y revalidar los acuerdos.</p>
<p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben informar a los posibles empleadores de las condiciones de cada pueblo indígena con el que realiza el reclutamiento para que conozcan plenamente los acuerdos previos a los que han llegado con la comunidad: decisiones y condiciones que cada comunidad establece como prioritarias en su conducta y desempeño.</p>	<p>Conocer la visión comunitaria (sus necesidades y requerimientos) y transmitírsela al empleador es fundamental para propiciar la participación de trabajadoras y trabajadores en el proceso de contratación. Por ejemplo, que los participantes en los programas de trabajo temporal se alternen (que no repita una misma persona dos años seguidos) es una estrategia de desarrollo individual buscada por las comunidades.</p>
<p>De ser necesario, que entre los acuerdos previos quede constancia del compromiso de las y los trabajadores para realizar las gestiones necesarias para obtener los documentos oficiales de identidad nacional e internacional. Para ello, los intermediarios, reclutadores o subagentes pueden ofrecer realizar las gestiones necesarias.</p>	<p>Por la exclusión en la que muchos pueblos indígenas viven, en ocasiones no están debidamente inscritos en el registro civil y, en consecuencia, no tienen acceso a partidas de nacimiento, documentos de identidad, pasaportes o visas.</p>

1.3 Gestión de requerimientos específicos de cada pueblo indígena

Recomendaciones	Comentarios
<p>Las condiciones y requerimientos planteados por los pueblos indígenas responden a un proceso de reflexión, consulta y participación definida por ellos mismos. En caso de que los intermediarios, reclutadores o subagentes tengan objeciones o diferencias, es importante acudir a un proceso de diálogo activo que permita explicarlas claramente.</p>	<p>Los pueblos indígenas manifiestan estar abiertos a un proceso de revisión de las condiciones que plantean. Por consiguiente, presentar argumentos válidos en el proceso de diálogo puede conllevar cambios sobre decisiones previamente tomadas.</p>
<p>Si los pueblos indígenas establecen una duración determinada de los contratos en el extranjero, los intermediarios, reclutadores o subagentes deben respetarla, aunque el empleador no está sometido a dicho plazo.</p> <p>Recae en la autoridad de cada pueblo o comunidad informar a los trabajadores y trabajadoras, de la forma y por el canal que establezca.</p>	<p>Alternar o no las personas trabajadoras es una decisión propia de cada pueblo indígena y que este debe comunicar a sus integrantes. Los intermediarios, subagentes reclutadores o no deben incurrir en una labor que no les corresponde si la persona trabajadora tuviera contacto directo con el empleador.</p>
<p>Si los pueblos indígenas manifestaran interés por conocer o visitar los lugares de trabajo en que se encuentran sus integrantes, la agencia de reclutamiento debería gestionar dicho requerimiento y establecer un canal de comunicación entre los empleadores y la comunidad.</p>	<p>La visita de las autoridades de la comunidad al lugar de trabajo de sus miembros en el extranjero —y conocer así cuál es su conducta y desempeño y cuáles sus condiciones de trabajo— ayuda a que las personas trabajadoras no olviden sus obligaciones y su visión comunitaria.</p>

FASE 2

FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN



Perfil

- Definir las tareas, responsabilidades, y habilidades y conocimientos requeridos
- Exponer las habilidades y el conocimiento de la organización



Formación

- Respetar los conocimientos previos y creencias de las personas zrabajadoras.
- Al mismo tiempo, integrar nuevos conocimientos sobre prácticas industriales y agrícolas basadas en Buenas Prácticas Agropecuarias (BPA) y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)



Contrato

- Incluir en los contratos tiempo dedicado a la recreación y a las prácticas culturales, particularmente en días especiales para la manifestación de sus creencias (ceremonias o conmemoraciones importantes para su cosmovisión)



Conducta y disciplina

- Respetar, comunicar y formar sobre las leyes del país de destino





Las personas trabajadoras pertenecientes a los pueblos interesados —incluidas tanto las personas trabajadoras estacionales o temporales, eventuales y migrantes empleadas en la agricultura o en otras actividades como las que trabajan para agencias reclutadoras— deben gozar de la protección que confieren la legislación y las prácticas nacionales a otras personas trabajadoras de las mismas categorías en los mismos sectores; estar plenamente informadas de sus derechos y obligaciones laborales con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen; gozar de igualdad de oportunidades y trato, y estar protegidas contra el acoso laboral y sexual.

Para ello, los intermediarios, reclutadores o subagentes deben:

- Respetar los derechos de las personas trabajadoras contratadas.
- Asegurar condiciones de trabajo y vida adecuadas prometidas a las personas reclutadas y contratadas.
- Asegurarse de entregar a la persona trabajadora un contrato de trabajo escrito, claro, transparente, fácil de entender y en un idioma que comprenda.
- Prever el acompañamiento de un o una intérprete para informar a la persona trabajadora de las condiciones laborales establecidas en el contrato.
- No incluir en listas de exclusión («listas negras») a las personas trabajadoras que hayan presentado denuncias o quejas.

Elementos

2.1 Perfil ocupacional

2.2 Formación

2.3 Contenidos especiales del contrato

2.4 Conducta y disciplina

2.1 Perfil ocupacional

Recomendaciones

Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben obtener del empleador el perfil del puesto o de los puestos de trabajo que requieran contratar. Es su tarea crear perfiles ocupacionales que posibiliten la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes al pueblo indígena: incluir a hombres y mujeres, personas de distintos grupos de edad, personas con discapacidad y/o personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+.

Aunque los empleadores no hayan precisado las fechas de la contratación, los intermediarios, reclutadores o subagentes deben establecer, en cooperación con las autoridades, representantes o delegados de cada pueblo, el número de personas dispuestas a ser contratadas y que hayan aceptado los acuerdos previos establecidos (entre ellos, la duración del contrato).

Comentarios

Si bien cada comunidad aplicará sus propios procedimientos para la selección de las y los candidatos, se basarán en el perfil ocupacional que los intermediarios, reclutadores o subagentes hayan elaborado. De ahí la importancia de que estos elaboren unos perfiles de puesto inclusivos en los que se recojan las tareas específicas asignadas a cada puesto.

En esquemas de contratación temporal que responden a requerimientos anuales, el desempeño satisfactorio de la persona trabajadora es el criterio de utilizado por los empleadores para contratarla para la siguiente temporada.

Por su experiencia, los pueblos indígenas consideran necesario limitar el tiempo o número de años de recontractación, posibilitando así que más personas accedan a esa oportunidad laboral. Tanto la comunidad como los intermediarios, reclutadores o subagentes deben advertir previamente de esta circunstancia a la persona que manifiesta estar dispuesta a ser contratada.

2.2 Formación

Recomendaciones

Todo proceso de formación realizado por los intermediarios, reclutadores o subagentes debe respetar el conocimiento previo de las personas y de sus creencias. Particularmente se debe abordar la importancia de no abandonar en el lugar destino las prácticas culturales y la visión comunitaria.

En la formación para trabajo agrícola se debe observar que muchas personas cuentan con conocimientos agroecológicos o provenientes de los conocimientos propios de la existencia de su pueblo, es decir, conocimientos ancestrales que poseen los pueblos indígenas en las prácticas de cosecha y poscosecha.

Comentarios

Durante las sesiones de formación se deben tratar, al menos, los siguientes temas:

- **Cosmovisión.** Por un lado, la formación debe tomar como referencia el contexto cultural de cada pueblo indígena y el respeto a sus creencias y prácticas. Por otro lado, es necesario insistir en cuán fundamental es mantener la cercanía con su visión y las prácticas comunitarias.
- **Condiciones laborales.** Presentar con toda claridad las condiciones del trabajo e insistir en la naturaleza temporal del empleo.

2.2 Formación

Recomendaciones	Comentarios
	<ul style="list-style-type: none">• Información sobre el país de destino. Además de información práctica y de contexto del país de destino, es fundamental proporcionar orientaciones sobre cómo preservar su identidad y adaptarse al mismo tiempo a una nueva realidad aun cuando es un trabajo temporal.• Información sobre violencia de género y acoso en el trabajo. Explicar en qué consiste la violencia de género y el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo (incluidos los lugares de alojamiento), cómo denunciarlos y qué comporta la denuncia (qué ocurre una vez hecha).
<p>Para los trabajos del sector agroindustrial, la formación debe incluir, además, capacitación sobre los procesos industriales y prevención de riesgos y accidentes de trabajo (debe advertirse sobre las implicaciones de los riesgos y las posibles consecuencias para la salud de no observar la seguridad y salud ocupacional).</p> <p>Estos procesos de formación deben realizarse antes de la contratación y utilizando equipos que asemejen los que se usan en el lugar de trabajo en el país de destino.</p> <p>En este punto, con la formación proporcionada, la persona debería poder decidir si continúa con el proceso o no.</p>	<p>Se debe respetar los conocimientos agroecológicos * y/o las prácticas tradicionales de siembra y cosecha que pueden diferir de las de la industria agrícola del país de destino. De hecho, es importante dar a conocer las medidas de seguridad y salud ocupacional.</p>
<p>En el momento de la formación, se debe indicar cuáles son las condiciones de seguridad social, higiene, alojamiento, comida, transporte y cualquier otra relacionada con las condiciones ofrecidas por empleador y aceptadas por las autoridades del pueblo indígena y por las personas trabajadoras seleccionadas (aceptación que han manifestado expresamente).</p>	<p>En los acuerdos previos se entrega esta información a las autoridades o sus delegados. Aun así, en el momento de la formación debe exponerse con claridad a las personas que serán contratadas de una manera que puedan comprenderla apropiadamente.</p>

Nota: * Se entiende la agroecología como la ciencia, movimiento y práctica de la aplicación de los procesos ecológicos de los sistemas de producción agrícola para maximizar y optimizar la producción, e integra el conocimiento ecológico tradicional procedente de las experiencias de agricultores familiares de comunidades indígenas y campesinas.

2.3 Contenidos especiales del contrato

Recomendaciones	Comentarios
<p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben favorecer que el empleador incluya dentro de los contratos tiempo destinado a la recreación y a prácticas culturales, particularmente en días especiales para la manifestación de sus creencias, tales como ceremonias o conmemoraciones importantes para su cosmovisión, de manera que resguarden su cultura e identidad.</p> <p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes podrían negociar con las empresas y empleadores que durante los tiempos de descanso puedan realizarse las prácticas culturales o religiosas propias de los pueblos indígenas.</p>	<p>La recreación como derecho fundamental debe ser procurado en todo momento, al igual que las prácticas culturales que impidan que las personas se alejen de su visión y cultura.</p>
<p>Aunque el contrato recoja el derecho de la persona trabajadora a poner una denuncia o queja, en ocasiones puede ser insuficiente.</p> <p>Por lo tanto, los intermediarios, reclutadores o subagentes deberán incluir información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras y la forma en que el empleador gestionará las denuncias o quejas, indicando ante quién se presentan, de qué forma se atienden y cuáles son las medidas de reparación y seguimiento.</p> <p>Es necesario que este procedimiento sea coherente con las leyes nacionales y las normas internacionales, y que prevea que, si la persona trabajadora no encuentra satisfactoria la respuesta, pueda acudir a instancias administrativas o judiciales.</p>	<p>Las personas trabajadoras deben encontrar en sus contratos el procedimiento para denuncia o queja, particularmente para los casos de acoso laboral o sexual.</p>
<p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben promover que dentro de los contratos quede claramente establecido que el empleador y sus representantes entienden la prohibición de todas las formas de servidumbre, trabajo forzoso y trabajo infantil, así como de someter a cualquier persona a acoso laboral y sexual.</p>	<p>Esta cláusula asegura que el empleador o su representante no pueda alegar desconocimiento ante una denuncia judicial.</p>

2.3 Contenidos especiales del contrato

Recomendaciones

Se debe establecer el derecho a la libertad de asociación de las personas trabajadoras migrantes durante el tiempo en que presten sus servicios en el país de destino.

Los contratos deben estar redactados en el idioma que las personas trabajadoras hablen, deben recibirlo con antelación y sus cláusulas deben haber sido explicadas en el proceso de formación previa.

En el caso de personas que no lean o escriban en su propio idioma, los contratos deben ser explicados por intérpretes que garanticen que la persona trabajadora comprende las cláusulas y los elementos esenciales del documento.

Comentarios

En el proceso de formación se debe explicar el contenido del contrato en el propio idioma o en el que la persona trabajadora mejor comprenda, ya sea mediante intérpretes o personas que garanticen que comprende los alcances del contrato, de forma escrita (incluido el apoyo visual con imágenes explicativas) u oral.

2.4 Conducta y disciplina

Recomendaciones

Los intermediarios, reclutadores o subagentes y el empleador deben respetar los regímenes de conducta y disciplina a los que la persona está sujeta por su pertenencia a un pueblo indígena específico. Por lo tanto, cualquier falta de conducta a las normas, usos y valores de sus pueblos que impidan su proceso de contratación deben respetarse.

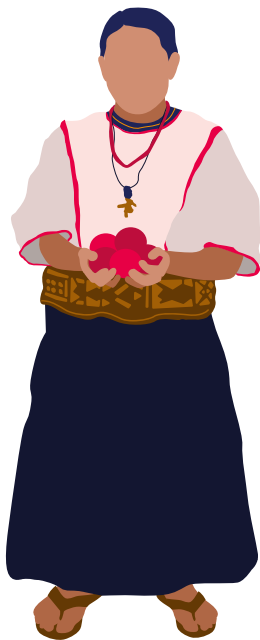
Si, en todo caso, el empleador o el reclutador consideran indispensable la contratación de esta persona, deben buscar los medios de diálogo para, en consulta con las autoridades del pueblo indígena, verificar la gravedad de la falta y su posible sanción distinta a la prohibición o limitación de acceder a una contratación o recontractación.

Los intermediarios, reclutadores o subagentes deben explicar a cada persona las normas de conducta y disciplina que el empleador ha dispuesto conforme el derecho de su país (país de destino) para que las conozca y observe.

Es importante que intermediarios, reclutadores o subagentes de una agencia reclutadora informen a las personas reclutadas y contratadas qué actividades se consideran faltas y delitos en el país de destino.

Comentarios

La valoración de una sanción proporcional o necesaria no será un asunto que el intermediario discuta con las autoridades de los pueblos. La proporcionalidad y necesidad de una sanción es una consideración del sistema de justicia o disciplinario propio de cada pueblo.



Se deberán adoptar, con la participación y cooperación de los pueblos interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten las personas trabajadoras al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.

Para ello, los intermediarios, reclutadores o subagentes deben:

- Informar claramente hasta dónde llegan sus responsabilidades como reclutadores, intermediarios o subagentes.
- Tener en cuenta en la contratación las políticas y prácticas que promueven la eficiencia, transparencia y protección de las personas trabajadoras en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones.

Elementos

3.1 Monitoreo y/o evaluación

3.1 Monitoreo e inserción

Recomendaciones	Comentarios
<p>Si, dentro de los acuerdos de retorno, las personas trabajadoras y las autoridades del pueblo indígena al que pertenecen acordaron formas de inversión comunitaria, esto es exclusivamente una situación entre la persona y su comunidad. Así, ni los intermediarios, reclutadores o subagentes, empleadores o instancias privadas ni ninguna otra persona o institución deben sugerir o intervenir sobre cómo proceder ni en qué invertir.</p>	<p>Las inversiones comunitarias deben realizarse en función de las necesidades de la comunidad, y no conforme a los intereses o necesidades de entidades particulares.</p>
<p>Ni los intermediarios, reclutadores o subagentes, ni el empleador ni ninguna otra persona puede condicionar a la persona trabajadora a no cumplir con las disposiciones y acuerdos que el propio pueblo indígena al que pertenece haya establecido en su proceso de selección. De hecho, la persona trabajadora contratada fue previamente informada de las condiciones y requerimientos que las autoridades, representantes o delegados de sus pueblos hicieron.</p>	
<p>Para la recontractación, el empleador debe verificar que la persona trabajadora cumpla con el tiempo establecido por las autoridades y que no tiene ninguna de las limitaciones estipuladas. Si previamente no se hubiera establecido ningún tipo de restricción o acuerdo, el reclutador no debe obviar, de todas formas, la posición individual del sujeto frente a su pueblo, y debe respetar los criterios que este tome sobre su recontractación.</p>	<p>Los criterios de duración o de veces en que una persona perteneciente a pueblos indígenas pueda ser recontractada son determinados por cada pueblo o comunidad, conforme a sus experiencias y prácticas.</p> <p>Los reclutadores o intermediarios pueden sugerir formas, pero no pueden cuestionar sus decisiones finales a partir de sus intereses particulares.</p>
<p>Los intermediarios, reclutadores o subagentes pueden promover entre las autoridades, representantes o sus delegados que las personas retornadas sean formadoras y compartan sus experiencias a los demás integrantes de su comunidad o pueblo, y que se realicen intercambios de conocimiento.</p>	<p>Buena práctica: Establecer entre las reclutadoras y las autoridades indígenas un seguimiento que permita comunicar sobre estos procesos de contratación temporal.</p> <p>La agencia reclutadora deberá establecer mecanismos para el monitoreo y/o evaluación de la experiencia migratoria laboral de la persona trabajadora.</p>



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa



Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

