



Organización
Internacional
del Trabajo

Integrated Programme
FAIR
on Fair Recruitment

Una contribución a:

► **Iniciativa
para la Contratación
Equitativa**

► Hoja de ruta para la contratación equitativa

Guía para la acción nacional







► **Hoja de ruta para la
contratación equitativa**

Guía para la acción nacional



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad – El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Hoja de ruta para la contratación equitativa: Guía para la acción nacional*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024. © OIT.

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 publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores 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 protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros – Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje 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 el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220406946 (impreso); ISBN 9789220406953 (PDF web)

Publicado también en inglés: *Fair recruitment Roadmap: A guide for national action*, ISBN 9789220406908 (Print), 9789220406915 (web PDF); y en francés: *Feuille de route pour le recrutement équitable : Guide pour l'action nationale*, ISBN 9789220406922 (Imprimé), 9789220406939 (PDF web).

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

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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.

Índice

Prólogo y agradecimientos	8
Abreviaturas y siglas	9
Grupo destinatario y objetivos	10

Parte 1: Cuestiones conceptuales y razones para comprometerse con la contratación equitativa

▶ 1.1 Introducción	16
▶ 1.2 ¿Qué es la contratación equitativa?	18
▶ 1.3 ¿Quiénes son los actores que pueden desempeñar un papel en la contratación equitativa?	23
▶ 1.4 ¿Por qué los Estados —y los empleadores y contratantes en su territorio— deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?	26
1.4.1 ¿Por qué los gobiernos nacionales deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?	26
1.4.2 ¿Por qué las empresas, incluidas las agencias de empleo privadas, deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?	29

Parte 2: Cuestiones de proceso en acción para la contratación equitativa – Pasos clave a considerar para un enfoque nacional integral hacia la contratación equitativa

▶ 2.1 Paso 1 – Identificar y movilizar a los principales grupos de interés para entablar un diálogo inicial en favor de la contratación equitativa	38
▶ 2.2 Paso 2 – Realizar un análisis de la situación actual	39
2.2.1 Análisis de la situación	39
2.2.2 Análisis jurídico y político (o análisis de carencias)	40
2.2.3 Análisis institucional	41
2.2.4 Análisis temático o sectorial	42
2.2.5 Inclusión de la revisión	42
2.2.6 Periodicidad de la revisión	42
▶ 2.3 Paso 3 – Organizar una consulta/validación nacional con los principales grupos de interés sobre la situación actual y la estrategia para una contratación equitativa	43
2.3.1 Abordar las causas profundas	43
2.3.2 Vulnerabilidad	44

2.3.3 Sensibilidad a las cuestiones de género	45	3.2.9 Supervisión y aplicación de la normativa sobre contratación equitativa	72
2.3.4 Contratación equitativa en situaciones de crisis	46	3.2.10 Orientación de los esfuerzos de aplicación de la ley	77
2.3.5 Programación piloto	46	3.2.11 Contratos de trabajo y verificación	78
2.3.6 Puntos de entrada estratégicos	47	3.2.12 Conocimiento de los derechos y acceso a la información	80
2.3.7 Coordinación entre las partes interesadas	48	3.2.13 Acceso a la justicia	82
▶ 2.4 Paso 4 – Desarrollar y acordar un plan de acción u hoja de ruta sobre QUIÉN hace QUÉ y CUÁNDO para lograr una contratación equitativa y establecer indicadores y objetivos	49	3.2.14 Coordinación y colaboración interinstitucional	83
▶ 2.5 Paso 5 – Aplicar el plan de acción u hoja de ruta para la contratación equitativa	51	▶ 3.3 Consideraciones para las intervenciones de las organizaciones de empleadores	84
▶ 2.6 Paso 6 – Supervisar los avances en la aplicación del plan de acción u hoja de ruta para la contratación equitativa	53	▶ 3.4 Consideraciones para las intervenciones de los empleadores	85
▶ 2.7 Paso 7 – Informar a nivel interno e internacional	54	3.4.1 Cumplimiento de la legislación, debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro y códigos de conducta	85
Parte 3:		3.4.2 Seguimiento del cumplimiento, medidas correctivas y documentación	87
Cuestiones de contenido – Menú de intervenciones prácticas para una contratación equitativa	56	3.4.3 Procedimientos de reclamación y acceso a vías de recurso	91
▶ 3.1 Introducción	58	3.4.4 Reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores	92
▶ 3.2 Consideraciones para las intervenciones de los gobiernos	58	▶ 3.5 Consideraciones para las intervenciones de las agencias privadas de empleo y contratación	92
3.2.1 Ratificación de las normas internacionales del trabajo	58	▶ 3.6 Consideraciones para las intervenciones de los sindicatos	95
3.2.2 Revisión de la legislación y la normativa nacionales	59	▶ 3.7 Consideraciones para las intervenciones de las organizaciones no gubernamentales	97
3.2.3 Creación de transparencia en la contratación	61	3.7.1 Información y asesoramiento a través de los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes	97
3.2.4 Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos y prohibición de su pago por parte de los trabajadores	63	▶ 3.8 Consideraciones para las intervenciones de los medios de comunicación	99
3.2.5 Incorporación de la contratación equitativa en las políticas existentes o desarrollo de políticas nacionales de contratación equitativa	65	▶ 3.9 Consideraciones para las intervenciones de las instituciones educativas	99
3.2.6 Colaboración y acción bilateral o multilateral para la contratación equitativa en los corredores migratorios	67	▶ 3.10 Consideraciones para iniciativas multipartitas	100
3.2.7 Servicios públicos de empleo	71	Epílogo	101
3.2.8 Registro o autorización de agencias privadas de empleo y contratación y apoyo a su cumplimiento	72	Referencias	102
		Anexos	105

► Prólogo y agradecimientos

El desarrollo de esta hoja de ruta se inició a solicitud del Comité Asesor de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT, apoyado especialmente por México e Italia como copresidentes, para orientar a los países en la consecución de prácticas de contratación equitativas. Esta guía es el resultado de un proceso participativo con valiosas contribuciones de numerosos miembros del Comité Asesor, que reflejan una amplia gama de perspectivas y conocimientos.

La hoja de ruta ofrece un enfoque paso a paso y un amplio menú de intervenciones prácticas para aplicar la contratación equitativa a escala nacional. Estas intervenciones están diseñadas no solo para los gobiernos, sino también para las agencias de contratación privadas, los sindicatos, los medios de comunicación, las instituciones educativas y otras partes interesadas. Basada en los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, así como en las normas internacionales del trabajo que los sustentan, la hoja de ruta constituye un valioso aporte a la base de conocimiento mundial sobre la contratación equitativa.

Como respuesta directa a la petición de los miembros del Comité Asesor, esta hoja de ruta pretende sistematizar los conocimientos, experiencias y prácticas existentes y traducirlos en pasos y medidas concretas que los responsables políticos nacionales y las partes interesadas puedan adoptar conjuntamente para desarrollar un plan de acción nacional para la contratación equitativa. Esto incluye la identificación de prioridades, el establecimiento de objetivos e hitos específicos, y de mecanismos de aplicación y seguimiento. La hoja de ruta está destinada a ser puesta a prueba y asistir la acción a nivel nacional.

Con el apoyo del Programa Integrado sobre Contratación Equitativa (FAIR - Fase III), financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, esta hoja de ruta fue redactada por Hans van de Glind bajo la dirección general de María Gallotti, especialista en migración laboral de la OIT.

La OIT desea expresar su agradecimiento al personal de la organización por sus valiosos aportes a esta hoja de ruta (en orden alfabético): Nilim Baruah, Mariana Beheran, Mélanie Belfiore, Francesco Carella, Ryszard Cholewinski, Neha Choudhary, Noortje Denkers, Kenza Dimechkie, Laura Greene, Sophia Khagan, Isabelle Kronisch, Katerine Landuyt, Henrik Moller, Alix Nasri, Favour Offia, Vanessa Pocasangre, Víctor Hugo Ricco, Gianni Rosas, Gaëla Roudy Fraser, Heloise Ruaudel y Aurelia Segatti. A los presidentes y copresidentes del Comité Asesor y todos los miembros, por contribuir a lo largo del proceso de redacción y compartir generosamente las experiencias y enseñanzas extraídas. La hoja de ruta se benefició, además, de aportes clave proporcionados por los miembros del Comité Asesor, Giovanni Di Dio, Janet Ortega, Ira Rachmawati, Carmen Voigt y Stéphanie Winet.

El diseño gráfico de esta hoja de ruta fue realizado por Angie Mori Tamashiro. La responsabilidad por cualquier error o tergiversación recae únicamente en los autores.

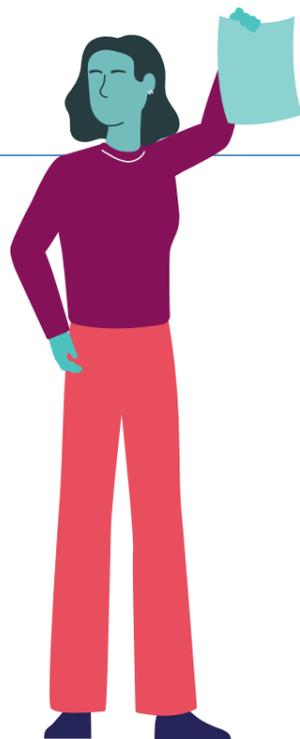
Esta hoja de ruta representa un esfuerzo colaborativo e innovador para promover prácticas de contratación equitativas a escala mundial y servirá como herramienta práctica y eficaz para todas las partes interesadas comprometidas con la promoción de una contratación equitativa y ética.

► Abreviaturas y siglas

ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
CRTM	Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes
FRI	Iniciativa para la Contratación Equitativa (de la OIT)
GLAA	Autoridad contra el abuso laboral (del Reino Unido)
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
PMM	Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular
SMART	Específicos, medibles, alcanzables, pertinentes y con plazos

► Grupo destinatario y objetivos

Esta hoja de ruta para la contratación equitativa está dirigida a los responsables políticos nacionales y a las partes interesadas que intervienen en la «contratación» de trabajadores —incluidos los trabajadores migrantes y refugiados— con miras a garantizar una contratación justa, libre de abusos, incluso en el ámbito del trabajo forzoso y la trata con fines de explotación laboral. En consonancia con los principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa, la guía se aplica a la contratación interna (tanto de nacionales como de trabajadores migrantes y refugiados) y transfronteriza. Reconociendo los mayores riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras migrantes, especialmente cuando son contratadas a través de fronteras internacionales, la guía hará referencia específica a los trabajadores migrantes cuando sea pertinente ¹.



La hoja de ruta responde a la necesidad de orientar a los países para que aborden los abusos relacionados con la contratación y logren una contratación equitativa mediante un planteamiento global, integrado y nacional, tal como expresaron los copresidentes mexicano e italiano del comité consultivo de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) de la OIT.

Los abusos relacionados con el reclutamiento pueden tener múltiples consecuencias, entre las que se incluyen las siguientes:

- El abuso en la contratación **afecta a las vidas de millones de trabajadores (migrantes)** y sus familias y compromete la cantidad de remesas que los trabajadores migrantes pueden enviar a casa, así como la cantidad de ahorros que los trabajadores (migrantes) pueden gastar en el país de destino.
- También **compromete las obligaciones de los Estados en virtud de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (especialmente, la meta 8.7 sobre la libertad frente al trabajo forzoso y la

trata de personas), y las **obligaciones de los Estados en virtud de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT** (especialmente, las relativas a la servidumbre por deudas relacionadas con la contratación, que pueden dar lugar a situaciones de trabajo forzoso) y puede poner de manifiesto fallos en el Estado de Derecho y la capacidad de aplicación de los países.

- La contratación abusiva da lugar a una **inadecuación de las cualificaciones y daña la reputación de las empresas implicadas**, ya sean empleadores de trabajadores (migrantes), agencias privadas de empleo y contratación, agencias de colocación o empresas de suministro de mano de obra. Las cadenas de suministro cada vez más complejas y las modalidades de subcontratación han aumentado el riesgo de asociación de cualquier empresa con situaciones de abuso laboral e incluso de trabajo forzoso en los casos en que no pueden garantizarse modalidades de contratación equitativa a lo largo de las cadenas de suministro.

¹ El uso de los términos «trabajadores (migrantes)», con la palabra migrantes entre paréntesis, tiene por objeto destacar que todos los trabajadores (migrantes y no migrantes) están cubiertos por el ámbito de esta guía, pero que debe prestarse especial atención a los trabajadores migrantes, ya que pueden enfrentarse a retos y vulnerabilidades específicos en relación con los procesos y prácticas de contratación. La guía utilizará los términos «trabajadores migrantes» para referirse a cualquier acción o práctica que solo sea aplicable o relevante para la población migrante.

Ejemplos de abusos relacionados con la contratación pueden ser (lista no exhaustiva):



Cobro de **tasas de contratación** a los trabajadores (migrantes).



Retenciones salariales ilegales (para recuperar las comisiones de contratación y los gastos conexos).



Engaño sobre la naturaleza y las **condiciones** de trabajo.



Servidumbre por deudas vinculada al reembolso de las comisiones de contratación y los gastos conexos.



Uso de la **fuerza, violencia o amenazas** en el reclutamiento.



Colocación sin consentimiento en **trabajos de explotación**.



Retención prolongada de **documentos de identidad** (incluidos los pasaportes).



Retención prolongada de las personas trabajadoras (migrantes) por parte de los empleadores (en ausencia de cláusulas de rescisión de contrato y/o legislación correspondiente).

A pesar de las numerosas denuncias de abusos en la contratación en todo el mundo ², existen posibilidades de prevenirlos, abordarlos y repararlos. En los últimos tiempos, se han adoptado más normas internacionales e instrumentos políticos y orientaciones, como el Protocolo de Palermo de las Naciones Unidas ³ sobre la trata de personas (2000), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000), los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2011), el Protocolo P029 de la OIT sobre el trabajo forzoso (2014), los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa (en adelante, «los principios y directrices») (2016), la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2018), y el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (PMM) (2018). Estos instrumentos mundiales ofrecen orientación para hacer frente a los abusos en la contratación.

A su vez, los gobiernos están mejorando sus normativas y mecanismos de aplicación para reflejar sus compromisos con estos instrumentos recién adoptados; las empresas mundiales aplican la debida diligencia en materia de derechos humanos en sus esfuerzos por librar sus cadenas de suministro de prácticas de contratación injustas; los sindicatos y la sociedad civil han emprendido iniciativas para supervisar y documentar las prácticas empresariales de las agencias de contratación, mientras que algunas iniciativas empresariales están empezando a aportar pruebas de concepto de modelos viables que hacen realidad la contratación equitativa.

Se puede aprender mucho de estas iniciativas de los distintos grupos de interés, así como de las normas mundiales, los instrumentos políticos y las orientaciones que las sustentan.



Para reflexionar:

Debida diligencia se refiere a los procesos de las empresas para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan las repercusiones negativas sobre los derechos humanos de sus propias actividades y de las asociadas a sus relaciones comerciales.

El proceso debe incluir la evaluación de las repercusiones reales y potenciales sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación en consecuencia, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de cómo se abordan las repercusiones.

(Véase: Principios rectores de las Naciones Unidas (principio 13) y Principios y directrices de la OIT (definiciones y términos))

² Véase, por ejemplo, la cobertura de los abusos relacionados con la contratación en *Estimaciones mundiales de la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzado* (2022), de la OIT, la OIM y Walk Free, y en *Informe sobre la trata de personas* (2023), del Departamento de Estado de los Estados Unidos (USDOS).

³ Título completo: Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000).

Esta hoja de ruta pretende orientar paso a paso a los principales grupos de interés a nivel nacional que deseen comprometerse con la contratación equitativa de trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. Toma como punto de partida los principios y directrices de la OIT—que, lo que es más importante, están respaldados por las normas internacionales del trabajo y los instrumentos conexos, así como por los convenios de las Naciones Unidas (véanse los anexos A y B)— y se basa en los instrumentos políticos mundiales más pertinentes y en el aprendizaje documentado de las principales partes interesadas, tal como se recoge en las memorias presentadas a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y en las elaboradas por esta; los informes de situación mundiales y regionales; las prácticas prometedoras documentadas; los documentos temáticos; y las entrevistas con los principales informantes.

La hoja de ruta para la contratación equitativa es una guía que pretende dar respuesta a preguntas como: ¿Qué significa para un país determinado poner en marcha una iniciativa de contratación equitativa a escala nacional?; ¿cuáles son las cuestiones que hay que entender y considerar?; ¿a quién hay que consultar y cuándo?; ¿qué medidas prácticas habría que poner en marcha y cómo podrían establecerse los objetivos?; ¿cómo pueden los países hacer avanzar la agenda de la contratación equitativa a escala nacional y convertirse en defensores de la contratación equitativa?

Dado que los contextos nacionales difieren, **no existe una única solución óptima**. Por lo tanto, esta hoja de ruta ofrece indicaciones, ilustraciones, ejemplos y prácticas prometedoras, en tres partes, para consideración de los responsables políticos y los grupos de interés.

En la **Parte 1**, esta guía ofrece claridad conceptual sobre qué es la contratación equitativa, quiénes son las partes interesadas pertinentes con las que hay que comprometerse para una contratación equitativa y por qué los gobiernos y las empresas deben abordar la contratación injusta.

En la **Parte 2** de esta guía se describen paso a paso las cuestiones relativas al proceso de desarrollo de una acción conjunta en favor de la contratación equitativa. En esta parte se presta atención a la movilización inclusiva de las partes interesadas pertinentes, el análisis y el logro de un entendimiento común de la situación local, las condiciones previas para el éxito de la aplicación, las consideraciones relativas a los puntos de entrada estratégicos, la consulta y la toma de decisiones sobre formas eficaces de avanzar dadas las particularidades de los contextos nacionales, y la forma de supervisar e informar sobre los progresos con base en indicadores específicos, medibles, alcanzables, pertinentes y con plazos (SMART).

La **Parte 3** ofrece un menú de opciones a considerar en términos de intervenciones prácticas por parte de diversos grupos de interés. En la medida de lo posible, se incluyen experiencias de grupos de interés pertinentes de todo el mundo, así como prácticas prometedoras documentadas.

Para reflexionar:

«Nos comprometemos a revisar los mecanismos de contratación existentes para garantizar que sean equitativos y éticos, y a proteger a todos los trabajadores migrantes contra toda forma de explotación y abuso, con el fin de garantizar un trabajo digno y maximizar las contribuciones socioeconómicas de los migrantes tanto en sus países de origen como de destino».

(PMM, párrafo 22, en el objetivo 6 sobre contratación equitativa)

Parte 1

Cuestiones conceptuales y razones para comprometerse con la contratación equitativa

Resumen

Ofrece claridad conceptual sobre qué es la contratación equitativa, quiénes son las partes interesadas pertinentes con las que hay que colaborar para lograr una contratación equitativa y por qué los gobiernos y las empresas deben abordar la contratación injusta.

Esta parte se divide en las siguientes secciones:

- 1.1 Introducción
 - 1.2 ¿Qué es la contratación equitativa?
 - 1.3 ¿Quiénes son los actores que pueden desempeñar un papel en la contratación equitativa?
 - 1.4 ¿Por qué los Estados —y los empleadores y contratantes en su territorio— deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?
 - 1.4.1 ¿Por qué los gobiernos nacionales deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?
 - 1.4.2 ¿Por qué las empresas, incluidas las agencias de empleo privadas, deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?
-

► 1.1 Introducción

Más de 169 millones de mujeres y hombres viven y trabajan fuera de su país de origen, según estimaciones de la OIT para 2019⁴. Muchos de estos trabajadores migraron en busca de empleo a través de los servicios de agencias de contratación.

Los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de empleo, cuando están debidamente regulados y supervisados, desempeñan un papel importante en el funcionamiento eficaz y equitativo de los mercados de trabajo al poner en contacto los puestos de trabajo disponibles con trabajadores debidamente cualificados, incluidos los trabajadores migrantes, en un contexto de complicadas normativas que difieren según los países (véase la imagen A).

Aunque la contratación abusiva puede afectar a cualquier trabajador, son los trabajadores migrantes los que corren un mayor riesgo de sufrir abusos en la contratación⁵. Entre ellos, las trabajadoras migrantes pueden afrontar retos específicos, ya que la contratación puede afectarles de forma diferente frente a los trabajadores migrantes varones⁶. Los datos también muestran que los abusos en la contratación pueden ser más frecuentes en algunos sectores de la economía, como la construcción, la industria manufacturera y la agricultura (en los que suelen predominar los hombres), pero también en los servicios y el trabajo doméstico (en los que suelen predominar las mujeres). Estos sectores suelen ser también aquellos en los que la aplicación de la legislación laboral es más débil o inexistente⁷.

Imagen A:
Los agentes de contratación desempeñan un papel crucial a la hora de poner en contacto a los trabajadores (migrantes) con los empleadores



4 OIT, *Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología*, 2021.

5 La prevalencia del trabajo forzoso entre los trabajadores migrantes adultos es más de tres veces superior a la de los trabajadores adultos no migrantes.

6 Las trabajadoras migrantes se dedican sobre todo al trabajo doméstico y es probable que sean coaccionadas mediante el impago de salarios y el abuso de su vulnerabilidad, mientras que los trabajadores migrantes varones predominan en sectores como la construcción y a menudo son coaccionados mediante amenazas de violencia y sanciones económicas. Las mujeres también tienen más probabilidades que los hombres de sufrir violencia física y sexual y amenazas contra sus familiares (Estimaciones mundiales de la OIT sobre la esclavitud moderna (2022)).

7 OIT, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, 2013.

► Cuando los trabajadores migran a través de canales irregulares y/o con el apoyo de subagentes irregulares/informales que operan fuera del marco normativo, corren un riesgo especialmente alto de quedar atrapados en deudas y abusos.

Mientras que los costos de contratación de los trabajadores migrantes altamente cualificados suelen correr a cargo de los empleadores, es habitual que estos sean asumidos por los trabajadores migrantes en ocupaciones poco cualificadas, a pesar de la normativa que lo prohíbe en muchos países. Otros abusos comunes relacionados con la contratación pueden ser el engaño sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo, la sustitución de contratos, la retención prolongada de documentos de identidad, las deducciones salariales ilegales, la colocación en puestos de trabajo inexistentes, la servidumbre por deudas derivada de comisiones y costos de contratación exorbitantes, los préstamos injustos, el abuso de una posición de poder para atrapar a los trabajadores durante más tiempo y las amenazas si los trabajadores quieren dejar a sus empleadores, junto con el temor a la posterior expulsión de un país. Una combinación de estos abusos puede equivaler a trata de personas y trabajo forzoso.

Cuando los trabajadores migran a través de canales irregulares y/o con el apoyo de subagentes irregulares/informales que operan fuera del marco normativo, corren un riesgo especialmente alto de quedar atrapados en deudas y abusos.

Aunque las empresas tienen la responsabilidad de garantizar una contratación equitativa que dé lugar a un trabajo decente, son los gobiernos quienes tienen la responsabilidad última de hacer avanzar la contratación equitativa dentro de las fronteras nacionales⁸.

Los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, pueden desarrollar y promover políticas y leyes para una contratación equitativa. El desarrollo de dichas políticas debe llevarse a cabo de forma que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, incluido el derecho a no ser sometido a una contratación abusiva inducida por el trabajo forzoso⁹.

8 Véanse los [principios y directrices](#) «Responsabilidades de los gobiernos» en las directrices operativas, y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), artículos 11 y 12.

9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT incluyen el derecho a no ser sometido a trabajo forzoso. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (P029), que sustenta este principio junto con los Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso, establece en el apartado 2d: «Las medidas que deberán adoptarse para la prevención del trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir: (d) proteger a las personas, en particular a los trabajadores migrantes, de posibles prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación».

► 1.2 ¿Qué es la contratación equitativa?

La «contratación» de trabajadores incluye en su ámbito de aplicación la selección, el transporte, la colocación en un empleo y —en el caso de los trabajadores migrantes— el retorno al país de origen de los trabajadores cuando proceda.

La «contratación equitativa» es la que se lleva a cabo dentro de la ley, de acuerdo con las normas internacionales del trabajo y respetando los derechos humanos, sin discriminación y protegiendo a los trabajadores de los abusos.

Para más detalles sobre lo que constituye una «contratación equitativa», consulte los principios y directrices adoptados —que se derivan¹⁰ de las normas internacionales del trabajo e instrumentos afines, así como de convenios y otros documentos normativos pertinentes—.

► Recuadro 1.1. Qué implica una contratación equitativa y cómo se implementa

Contratación equitativa es la contratación...	Elaboración
<p>Cuando los trabajadores (incluidos los migrantes) no incurren en costos ni directa ni indirectamente a través de deducciones salariales.</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principio general 7)</p>	<p>Esto implica que las comisiones de contratación y gastos conexos deben correr a cargo de los empleadores o sus intermediarios.</p> <p>(Véanse los principios y directrices, directriz operativa 6.2)</p> <p>Comisiones de contratación y gastos conexos desglosados en aras de la transparencia. Esto permitirá descubrir gastos ilegítimos como los correspondientes a comisiones ilegales, sobornos y tributos.</p> <p>(Véase la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos)</p>
<p>Cuando los trabajadores (migrantes) tienen un contrato de trabajo claro, detallado y acordado, basado en el consentimiento informado.</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principios generales 8 y 9)</p>	<p>Los contratos de trabajo deben estar redactados en una lengua comprensible para el trabajador e incluir información sobre una serie de aspectos, tal y como se establece en el anexo de la Recomendación de la OIT sobre los trabajadores migrantes, 1949 (núm. 86) - Para más detalles, véase la Parte 3, en el apartado de contratos de trabajo estandarizados.</p>

¹⁰ Véase en los anexos A y B una lista exhaustiva de normas, instrumentos y orientaciones de la OIT y las Naciones Unidas pertinentes para la contratación equitativa.

► Recuadro 1.1. (cont.)

Contratación equitativa es la contratación...	Elaboración
<p>En consonancia con los derechos laborales internacionales y las normas de derechos humanos, y libres de servidumbre por deudas y de situaciones de trabajo forzoso y trata de personas.</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principios generales 1, 11 y 12)</p>	<p>Todo trabajador contratado debe estar protegido por los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, incluida la ausencia de discriminación en materia de empleo y ocupación y la ausencia de trabajo forzoso y trata de personas¹¹, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retención prolongada de documentos personales, incluidos el pasaporte y la tarjeta de cajero automático. • Restricción de movimientos (por ejemplo, imposibilidad de rescindir el contrato de trabajo, cambiar de empleador o regresar al país de origen debido a la dependencia de un patrocinador). • Violencia, incluida la presión psicológica. • Amenazas e intimidación (incluso a familiares). • Abuso de la vulnerabilidad (por ejemplo, aprovecharse de que los trabajadores migrantes no dominan el idioma del país de destino). • Horas extraordinarias necesarias para ganar un salario mínimo (por ejemplo, de guardia 24 horas al día, 7 días a la semana; ningún día libre). • Retención del pago de salarios. • Deuda y otras formas de servidumbre (por ejemplo, para pagar los costos de contratación; préstamos incobrables a intereses exorbitantes para los trabajadores migrantes; comisiones ilegales para el comercio de visados). • Engaño (por ejemplo, sustitución de contratos, falsas promesas). <p>(Véanse los Indicadores de la OIT sobre trabajo forzoso (2012))</p>

¹¹ Los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo se refieren al derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y a la ausencia de trabajo infantil.

► Recuadro 1.1. (cont.)

Contratación equitativa es la contratación...	Elaboración
<p>Donde los trabajadores migrantes estén protegidos de métodos de contratación abusivos y fraudulentos (mediante una regulación protectora, clara y transparente y una supervisión y aplicación efectivas).</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principios generales 3, 5 y 6)</p>	<p>Por ejemplo, colocación en trabajos inexistentes, colocación con maltratadores conocidos, colocación en trabajos inaceptables, colocación con empleadores incluidos en listas negras, colocación mediante el comercio devisados.</p> <p>Por tanto, los contratantes deben comprobar la validez de las ofertas de empleo y de los empleadores (en el extranjero), a ser posible a través de los agregados laborales.</p>
<p>Donde haya transparencia en la contratación y donde los contratantes y empleadores en el extranjero sean responsables del bienestar de los trabajadores (migrantes).</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principio general 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los agentes de la cadena de contratación están registrados o autorizados para lograr la máxima eficacia, reducir al mínimo los costos y rendir cuentas, y para que los trabajadores (migrantes) puedan verificar la validez de sus operaciones. • Todos los agentes de las cadenas de suministro aplican la debida diligencia a las agencias colaboradoras en relación con la contratación equitativa. • Los contratantes se mantienen en contacto con los trabajadores que colocan para garantizar su bienestar e informar a las autoridades en caso de abusos. <p>(Véanse las directrices operativas 4.2, 5.2 y 15 de los principios y directrices)</p>
<p>Donde los trabajadores migrantes tengan acceso a la justicia.</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principio general 13)</p>	<p>Los trabajadores (migrantes) tienen (fácil) acceso a mecanismos gratuitos y rápidos de reclamación y resolución de conflictos y a vías de recurso efectivas, incluida la indemnización, y sin temor a medidas de represalia.</p> <p>(Véanse las directrices operativas 8.1 y 8.2 de los principios y directrices)</p>

► Recuadro 1.1. (cont.)

Contratación equitativa es la contratación...	Elaboración
<p>Cuando el proceso de contratación no sea discriminatorio.</p> <p>(Véanse los principios y directrices, principios generales 1 y 4)</p>	<p>La selección de trabajadores para su contratación en puestos de trabajo específicos se basa en la adecuación de sus competencias y cualificaciones, más que en la disposición (de los trabajadores) a pagar por la contratación, mientras que las características específicas de las trabajadoras y los trabajadores se tienen en cuenta para garantizar la no discriminación y la igualdad de género.</p>

Los principios y directrices de la OIT, junto con la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, presentan las orientaciones más actualizadas negociadas internacionalmente sobre contratación equitativa y ética. Se basan en una serie de normas internacionales del trabajo e instrumentos conexos; convenios de las Naciones Unidas y otros documentos normativos pertinentes (véase el apéndice de «los principios y directrices») y los anexos A y B).

Según la definición de la OIT adoptada en 2018, las «comisiones de contratación y gastos conexos» se refieren a «todas las comisiones o gastos en que se incurre en el proceso de contratación para que los trabajadores (migrantes) consigan empleo o colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro». Incluyen los honorarios por la adecuación de los trabajadores (migrantes) cualificados a las ofertas de empleo, y una serie de costos relacionados con la salud (por ejemplo, exámenes médicos, pruebas, vacunación), seguros (por ejemplo, de vida, salud, seguridad, bienestar), pruebas de aptitudes, formación y orientación, equipamiento (por ejemplo, herramientas, uniformes, equipo de seguridad), viajes y alojamiento (incluido el costo de repatriación al final del empleo), y administración (por ejemplo, documentos de identidad, visados, permisos de trabajo y residencia, verificación de antecedentes, legalización de contratos de trabajo). Estas comisiones y costos de contratación no deben cobrarse —directa ni indirectamente— a los trabajadores (migrantes), sino que deben ser pagados por los empleadores o sus intermediarios¹². Para minimizar las comisiones y los costos de contratación, y ofrecer transparencia en la contratación, es importante que estos gastos estén desglosados y con justificantes de pago de los distintos componentes.

Para reflexionar:

Definición de la OIT de «comisiones de contratación y gastos conexos» (2018): Se refieren a «cualquier tasa o costo incurrido en el proceso de contratación con el fin de que los trabajadores (migrantes) obtengan un empleo o colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro».

¹² Véase la directriz operativa 6.2 de los principios y directrices de la OIT y www.employerpays.org.

Definición de la OIT de las comisiones de contratación y los gastos conexos

► Alcance de la definición:

La definición reconoce el principio de que no se cobrará a los trabajadores directa o indirectamente, en todo o en parte, ninguna comisión o costo relacionado por su contratación.

► A. Comisiones de contratación:

Pagos por servicios de contratación ofrecidos por empresas de contratación de mano de obra (públicas o privadas); pagos efectuados en caso de contratación de trabajadores con miras a emplearlos para realizar trabajos para terceros; pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador; y pagos necesarios para recuperar las comisiones de contratación de los trabajadores.

Estas comisiones pueden ser únicas o recurrentes.

► B. Gastos conexos:

Son gastos inherentes a la contratación y la colocación. Cuando son iniciados por un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúa en nombre de esas partes; se requieren para garantizar el acceso al empleo o a la colocación; o se imponen durante el proceso de contratación. Los siguientes costos deben considerarse relacionados con el proceso de contratación:

- | | |
|---|---|
|  Gastos médicos |  Gastos de viaje y alojamiento |
|  Gastos de seguro |  Gastos administrativos |
|  Gastos de equipamiento |  Gastos por pruebas de aptitudes y cualificaciones |
|  Gastos de formación y orientación | |

► C. Costos ilegítimos, irrazonables y no declarados:

Los costos extracontractuales, no divulgados, inflados o ilícitos nunca son legítimos.

Para lograr una contratación equitativa, es de vital importancia que TODAS las partes interesadas o agentes pertinentes tengan un entendimiento común de lo que constituye una contratación equitativa, incluidas las comisiones de contratación y gastos conexos, y quién debe sufragarlas.

► 1.3 ¿Quiénes son los actores que pueden desempeñar un papel en la contratación equitativa?

► Recuadro 1.2. Actores clave y su rol en la contratación equitativa

Actor	Rol en la contratación equitativa (véase la Parte 3 para más detalles)
Gobiernos —en calidad de responsables políticos y encargados de hacer cumplir la ley—, incluidos, entre otros, los ministerios de Trabajo, Interior, Asuntos Exteriores, Asuntos Sociales y el Poder Judicial, incluidos departamentos como las inspecciones de trabajo o autoridades afines, agregados laborales, policía, personal de líneas directas, servicios de derivación, municipios.	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden iniciar o modificar la legislación y la normativa nacionales para una contratación equitativa. • Pueden definir una política nacional de contratación equitativa o integrar la contratación equitativa en las políticas existentes. • Pueden regular los procesos de contratación para garantizar la equidad y tipificar como infracciones punibles determinadas faltas relacionadas con la contratación. • Pueden reforzar la aplicación de la ley para una contratación equitativa, por ejemplo, inspeccionando posibles abusos y medidas correctivas (incluida la indemnización a las víctimas afectadas). • Pueden garantizar que la contratación pública se adhiera a los principios de contratación equitativa. • Pueden firmar acuerdos laborales bilaterales y/o multilaterales que promuevan vías de migración regulares, ordenadas y seguras, e incluyan la atención a la consecución de una contratación equitativa.
Los gobiernos como empleadores de trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden garantizar la contratación equitativa de los empleados públicos. • Pueden garantizar que los empleados públicos que contraten trabajadores domésticos lo hagan de forma justa.
Los gobiernos como proveedores de servicios de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios públicos de empleo pueden seleccionar, contratar y colocar a los trabajadores (migrantes) de forma justa. • Los servicios públicos de empleo pueden definir y aplicar acuerdos de asociación y coordinación con agencias privadas que se adhieran a procesos de contratación equitativos.
Agencias de empleo del sector privado, incluidos los subagentes informales, las agencias de colocación registradas o autorizadas, las agencias de colocación, las empresas de suministro de mano de obra y las plataformas en línea.	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden ofrecer servicios de contratación equitativa y colocación a los trabajadores, incluidos los migrantes. • Pueden abogar por la contratación equitativa en las asociaciones de agencias de empleo y contratación.

► Recuadro 1.2. (cont.)

Actor	Rol en la contratación equitativa (véase la Parte 3 para más detalles)
Empresarios, aquellos que emplean a trabajadores, incluso mediante contratación directa. Los empleadores pueden ser desde pequeñas empresas hasta multinacionales. También incluyen a los empleadores individuales, como las familias que pueden emplear a una trabajadora doméstica o a un trabajador agrícola.	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden contratar a los trabajadores directamente de manera justa o recurrir a agencias de contratación registradas o autorizadas. • Pueden aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos para una contratación equitativa en toda su cadena de suministro. • Pueden comprometerse a que los trabajadores no paguen comisiones, y a pagar los gastos de contratación detallados, así como salarios regulares. • Pueden trabajar con contratos de trabajo completos y transparentes acordes con los derechos laborales fundamentales (incluida la libertad de rescindir el contrato con el debido preaviso). • Pueden aplicar políticas contra la confiscación prolongada de documentos personales. • No pueden imponer limitaciones a la libertad de los trabajadores salvo para proteger su seguridad laboral. • Pueden ofrecer acceso a mecanismos de reclamación y otros mecanismos de resolución de conflictos sin repercusiones, así como a soluciones adecuadas. • Pueden adoptar medidas para reembolsar a los trabajadores las comisiones que hayan podido sufragar durante su contratación. • Pueden utilizar códigos de conducta o compromisos políticos para influir en la contratación equitativa de trabajadores migrantes en las cadenas de suministro.
Organizaciones patronales, cámaras de comercio y asociaciones de agencias de colocación.	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden movilizar y formar a los miembros para una contratación equitativa y promover el uso de herramientas de debida diligencia, según proceda. • Pueden desarrollar y supervisar la aplicación de un código de conducta para la contratación equitativa. • Pueden contratar auditores sociales contra la contratación desleal. • Pueden participar en el diálogo social sobre la contratación equitativa.
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden incluir disposiciones sobre contratación equitativa en los convenios colectivos. • Pueden sensibilizar sobre la contratación equitativa a sus miembros y a los trabajadores en general (tanto nacionales como migrantes) con miras a mejorar el conocimiento, la capacitación y la participación. • Pueden supervisar el rendimiento de las agencias de contratación.

► Recuadro 1.2. (cont.)

Actor	Rol en la contratación equitativa (véase la Parte 3 para más detalles)
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden llevar a cabo investigaciones sobre infracciones relacionadas con la contratación y enfoques de modelos. • Pueden abogar por una contratación equitativa ante los responsables de la toma de decisiones. • Pueden gestionar líneas directas o mostradores de reclamaciones. • Pueden ofrecer asistencia jurídica (o derivación) a los trabajadores maltratados.
Organizaciones no gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden sensibilizar sobre la contratación equitativa a los (futuros) trabajadores migrantes. • Pueden supervisar el rendimiento de las agencias de contratación. • Pueden llevar a cabo investigaciones sobre infracciones relacionadas con la contratación y enfoques de modelos. • Pueden abogar por una contratación equitativa ante los responsables de la toma de decisiones. • Pueden gestionar líneas directas o mostradores de reclamaciones. • Pueden ofrecer asistencia jurídica (o derivación) a los trabajadores maltratados.
Medios de comunicación, incluidas las redes sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden exponer abusos en la contratación. • Pueden proporcionar información de fondo sobre los riesgos de la contratación abusiva y las alternativas de contratación equitativa. • Pueden facilitar anuncios de empleo. • Pueden detectar y/o prohibir los anuncios de empleo falsos.
Actores educativos	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden realizar investigaciones y publicar información y datos sobre, por ejemplo, los costos de la contratación y las prácticas abusivas, y la eficacia de la aplicación de la ley. • Pueden documentar buenas prácticas. • Pueden impartir cursos sobre contratación equitativa para estudiantes (y futuros dirigentes y empresarios). • Pueden aportar datos para mejorar la orientación de las inspecciones de trabajo.
Organizaciones internacionales: OIT: FRI, 8.7 Accelerator Lab; Organización Internacional para las Migraciones (OIM); Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS); Banco Mundial; Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD); Walk Free; Human Rights Watch, entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden elaborar normas y orientaciones internacionales sobre contratación equitativa. • Pueden revisar y supervisar los progresos de los países y proporcionar asistencia técnica, incluida la formación, para una contratación equitativa. • Pueden realizar investigaciones sobre contratación equitativa. • Pueden entablar un diálogo político con las autoridades nacionales para lograr una contratación equitativa.

► 1.4 ¿Por qué los Estados –y los empleadores y contratantes en su territorio– deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?

Para lograr una contratación equitativa es crucial que exista un compromiso político para conseguirlo, y que este sea expresado por los dirigentes. A continuación, se ofrece una serie de razones por las que los Estados, y los empleadores y agencias de contratación dentro de su territorio, deberían esforzarse por lograr una contratación equitativa.

1.4.1 ¿Por qué los gobiernos nacionales deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?

Todos los trabajadores, incluidos los migrantes, tienen derecho a no ser contratados de forma abusiva. Según los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos¹³, los Estados tienen el deber de proteger a las empresas contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluida la contratación abusiva de trabajadores (migrantes).

En virtud de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, todos los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de erradicar el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas lo antes posible, incluido el trabajo forzoso resultante de la contratación injusta y la servidumbre por deudas. En particular, en virtud del Protocolo de 2014 referido al Convenio sobre el trabajo forzoso, artículo 2 (e), los Estados miembros adoptarán medidas para apoyar la debida diligencia por parte de los sectores público y privado para prevenir y responder a los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio. La contratación abusiva en cualquier Estado miembro de la OIT puede comprometer esta obligación.

Asimismo, la contratación abusiva puede dar lugar a servidumbre por deudas y a situaciones de trabajo forzoso, y puede impedir que los países alcancen las metas relacionadas con el trabajo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente la meta 8.7 contra el trabajo forzoso y la trata de personas, y las metas 8.8 (sobre el trabajo decente para los trabajadores) y 10.7 (sobre los costos de contratación) (véase la imagen B).

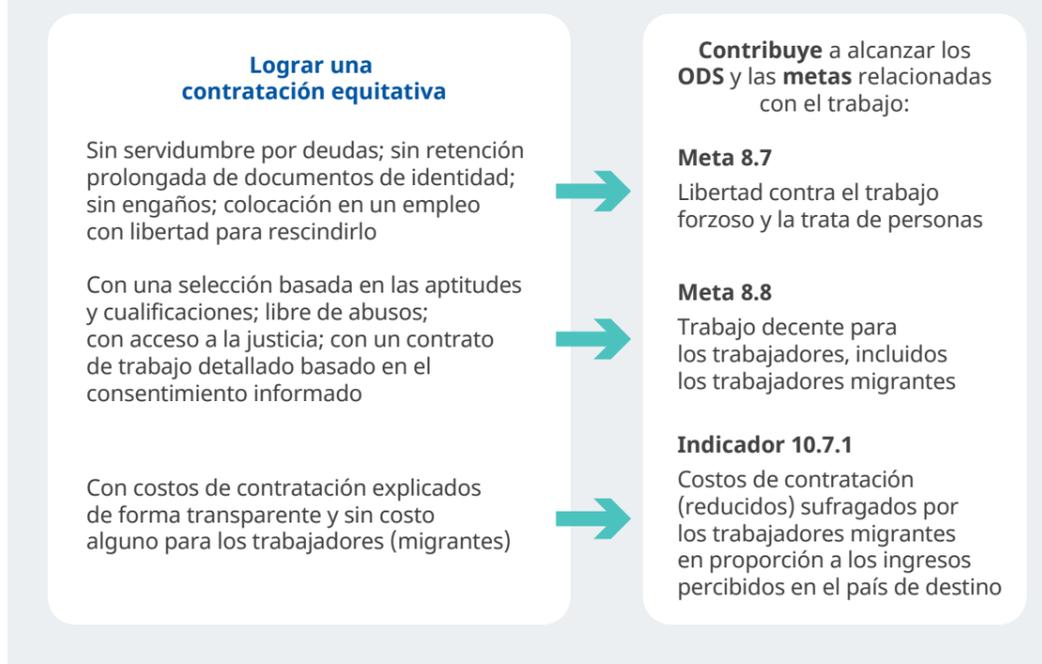
Para reflexionar:

Los gobiernos tienen la responsabilidad última de promover la contratación equitativa (dentro de su territorio soberano).

Principios y directrices, directrices operativas - Responsabilidades de los gobiernos

¹³ También se menciona en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN), 1977.

Imagen B:
La contratación equitativa y los ODS



En la actualidad, la contratación desleal afecta a millones de trabajadores (migrantes) y a sus familias. Según la OIT, los trabajadores pagan entre 5 000 y 10 000 millones de dólares al año en concepto de tarifas de contratación ilegales¹⁴. Esto compromete el beneficio potencial que los trabajadores (migrantes) pueden obtener de las remesas y los ahorros relacionados con el trabajo.

La continuación de las prácticas desleales de contratación también contribuye a mantener un negocio multimillonario en el que se da a los reclutadores sin escrúpulos la impresión de que pueden operar con impunidad, y a normalizar una cultura en la que se considera aceptable que los trabajadores, incluidos los migrantes, paguen dinero para conseguir un empleo poco cualificado y mal pagado.

Los países de todo el mundo quieren ser vistos como países que luchan por la excelencia, y una acción concertada en favor de la contratación equitativa puede ayudar a preservar o promover su reputación. La exposición a la contratación injusta, la ausencia o la capacidad limitada de los mecanismos de aplicación de la ley y la falta de pruebas de una aplicación efectiva de la ley contra la contratación abusiva pueden obstaculizar la credibilidad y la reputación de un país, ya que podría cuestionarse la solidez del Estado de Derecho.

Las obligaciones derivadas de los principios y derechos fundamentales en el trabajo pueden llevar a los países que se enfrentan a una contratación desleal al escrutinio del [sistema/mecanismo de supervisión de la OIT](#)¹⁵ (como reacción a las memorias periódicas sobre la aplicación de los convenios presentadas a

¹⁴ OIT, *Why fair recruitment matters. Training toolkit on establishing fair recruitment processes*, 2018, 8.

¹⁵ Esto puede incluir reclamaciones o quejas por incumplimiento de los convenios. Las reclamaciones por incumplimiento de convenios pueden ser iniciadas por organizaciones de empleadores o de trabajadores, de conformidad con el artículo 24 de la Constitución de la OIT, y las quejas por incumplimiento de convenios pueden ser iniciadas por un Estado miembro que no esté convencido de que otro miembro esté garantizando el cumplimiento efectivo de un convenio ratificado por ambos, por el Consejo de Administración o por un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT.

En la actualidad, la contratación desleal afecta a millones de trabajadores (migrantes) y a sus familias.




Los trabajadores pagan entre **5 000 y 10 000** millones de dólares al año en concepto de tarifas de contratación ilegales.*

(*). Según la OIT



Esto compromete el beneficio potencial que los trabajadores (migrantes) pueden obtener de las remesas y los ahorros relacionados con el trabajo.

la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT), los mecanismos de supervisión de los derechos humanos de las Naciones Unidas (incluidos los órganos basados en tratados y los órganos basados en estatutos) ¹⁶, y el informe anual de los Estados Unidos sobre trata de personas.

La exposición a la contratación desleal en las cadenas de suministro también podría poner en peligro el comercio internacional de mercancías a países ¹⁷ y regiones ¹⁸ que puedan imponer prohibiciones a productos que estén asociados con el trabajo forzoso, incluido el trabajo forzoso resultante de la contratación abusiva.

Por último, esforzarse por lograr una contratación equitativa —con una selección de trabajadores basada en la adecuación de sus competencias y cualificaciones y no en la voluntad de los trabajadores de pagar por la contratación— contribuiría a la satisfacción de empleadores y trabajadores y al funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo.

1.4.2 ¿Por qué las empresas, incluidas las agencias de empleo privadas, deben esforzarse por lograr una contratación equitativa?

Recuadro 1.3. Argumentos empresariales a favor de la contratación equitativa y en contra de la contratación abusiva

Porque es responsabilidad de toda empresa respetar los derechos humanos, incluido el derecho a no ser sometido a trabajos forzados inducidos por una contratación abusiva ¹⁹.

Esta responsabilidad empresarial es uno de los tres pilares básicos de los **principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos** (2011) y puede cumplirse emitiendo un compromiso político, llevando a cabo la debida diligencia en materia de derechos humanos internamente y a lo largo de sus cadenas de suministro, incluida la atención a la contratación equitativa. Otro pilar es la necesidad de que las empresas «afectadas» prevean o cooperen en su reparación mediante procesos legítimos.

El **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** incluye como principio el derecho a no ser sometido a trabajos forzados, incluidos los trabajos forzados inducidos por una contratación abusiva. Las empresas adheridas deben respetar este principio.

¹⁶ Los diez órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, formados por comités de expertos independientes, supervisan la aplicación de los principales tratados internacionales de derechos humanos. Los órganos basados en estatutos incluyen el Consejo de Derechos Humanos, los Procedimientos Especiales, el Examen Periódico Universal y las Investigaciones Independientes. Las presuntas víctimas de violaciones de derechos humanos pueden presentar una denuncia ante los Procedimientos Especiales, los Órganos de Tratados o el Consejo de Derechos Humanos.

¹⁷ Como los Estados Unidos, que supervisa una lista de productos en virtud de la Ley de reautorización de protección de víctimas de trata, 2005. Véase <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods-print#:~:text=The%20most%20common%20agricultural%20goods,and%20diamonds%20are%20most%20common>.

¹⁸ El 14 de septiembre de 2022, la Comisión Europea publicó su propuesta de prohibición de productos del trabajo forzoso (véase <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52022PC0453>) para su negociación con el Consejo Europeo y el Parlamento Europeo.

¹⁹ Véase el artículo 2 del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (P029), los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (artículo 12).

Recuadro 1.3. (cont.)

Evitar el riesgo para las empresas de asociación con el trabajo forzoso, y de persecución penal.

La contratación abusiva de trabajadores migrantes puede dar lugar a servidumbre por deudas y a situaciones de trabajo forzoso, por lo que, para evitar el riesgo de asociación con el trabajo forzoso, toda empresa debe garantizar la contratación equitativa en sus operaciones e impedir o mitigar la contratación abusiva en las operaciones de las demás empresas de su cadena de suministro, incluidas las agencias de contratación que puedan emplear.

Evitar el riesgo financiero del pago de indemnizaciones a los trabajadores maltratados.

La asociación con la contratación abusiva hace que las empresas sean vulnerables al reembolso de grandes cantidades a los trabajadores, ya sea por comisiones/costos de contratación cobrados ilegalmente o como compensación por los abusos²⁰.

Proteger la reputación y la imagen de marca de la empresa en un mundo cada vez más interconectado, y en el que las redes sociales pueden destapar rápidamente las injusticias.

La imagen y la reputación de una empresa pueden verse negativamente afectadas por acusaciones de explotación y abuso laboral, incluida la trata de personas y el trabajo forzoso²¹. Los costos para la reputación pueden ser elevados y dar lugar a un descenso de las ventas y del precio de las acciones, o incluso a la pérdida del negocio. El daño a la reputación debido a la asociación con el trabajo forzoso puede empañar la reputación de toda una industria en un país (y ocasionar prohibiciones de exportación/importación (véase más adelante)).

Para evitar el riesgo de barreras comerciales.

Cada vez más, los acuerdos comerciales entre países y regiones incorporan disposiciones laborales y sociales, incluida la prohibición del trabajo forzoso. Los países participantes deben cumplirlas para continuar las relaciones comerciales y disfrutar de ciertas ventajas. Todos los gobiernos miembros de la Organización Mundial del Comercio se han comprometido a cumplir las normas fundamentales reconocidas internacionalmente, incluida la prohibición del trabajo forzoso.

20 Por ejemplo, en el período 2008-2021, los proveedores de Apple reembolsaron las comisiones de contratación a 37 332 empleados por un valor de 33,2 millones de dólares. Fuente: USDOL, *Examples in Action: Apple's* Supplier Code of Conduct and Recruitment Fees*. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/comply-chain/steps-to-a-social-compliance-system/step-6-remediate-violations/example-in-action-apples-supplier-code-of-conduct-and-recruitment-fees#:~:text=Since%202008%20and%20as%20of,supply%20chains%20in%20Southeast%20Asia>.

21 Véase la cita de Human Rights Outlook (2016): «El trato ilegal y a menudo abusivo de trabajadores extranjeros para realizar trabajos forzados es uno de los riesgos más acuciantes para la reputación de las empresas mundiales». <https://www.maplecroft.com/insights/analysis/modern-slavery-migration-and-traceability-top-human-rights-risks/>.

Recuadro 1.3. (cont.)

Para evitar el riesgo de barreras comerciales.

Además, países como los Estados Unidos de América están trabajando con una lista de mercancías²² que son vigiladas por su asociación con el trabajo forzoso y que puede dar lugar a prohibiciones de estas mercancías de los países exportadores afectados, mientras que la Unión Europea está preparando una política en una línea similar²³. Asimismo, en febrero de 2023, México publicó el [Acuerdo por el que se establecen las mercancías cuya importación está sujeta a regulación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social](#). A partir de su entrada en vigor, en mayo de 2023, en colaboración con la Secretaría de Economía y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social inició la implementación de un novedoso mecanismo a través del cual se podrán investigar mercancías importadas a México que presuntamente sean producidas total o parcialmente con mano de obra donde exista trabajo forzoso; y de confirmarse, se podrá determinar la prohibición de ingreso de dicha mercancía al territorio nacional.

Demostrar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)²⁴ y generar confianza en los consumidores y en la imagen de marca.

Muchas marcas y compradores mundiales, así como empresas nacionales que se preocupan por su reputación en sus comunidades locales, quieren demostrar su compromiso social y una conducta empresarial responsable. Pueden hacerlo adoptando códigos de conducta que incluyan la atención a la contratación equitativa / contra la contratación abusiva.

Las políticas creíbles de RSE y los códigos de conducta que incluyen la atención a la contratación equitativa pueden contribuir a mejorar la reputación de una empresa. Esto, a su vez, puede ayudar a atraer mejores talentos y clientes leales; permitir el cobro de una prima; y crear un mayor valor de mercado, ya que se cree que dichas empresas ofrecerán beneficios sostenidos y crecimiento futuro.

22 Véase la nota 17.

23 Véase la nota 18.

24 La RSE es una iniciativa voluntaria e impulsada por las empresas y se refiere a actividades que se considera que van más allá del cumplimiento de la ley. Es una forma en que las empresas tienen en cuenta el impacto de sus operaciones en la sociedad y afirman sus principios y valores tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su interacción con otros agentes.

Recuadro 1.3. (cont.)

Satisfacer las expectativas de los compradores (por ejemplo, marcas mundiales), que exigen cada vez más el cumplimiento de unas normas de contratación equitativas por temor a que se les asocie con una contratación abusiva.

Cada vez más, las marcas y los compradores mundiales incluyen en los contratos legales exigencias de contratación equitativa como condición para hacer negocios y motivo para rescindir los contratos de los proveedores en caso de abuso en la contratación.

La legislación sobre esclavitud moderna del Reino Unido y Australia obliga a las empresas a revelar cómo abordan el trabajo forzoso en las cadenas de suministro. Esta obligación de debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro puede convertirse en la norma para las empresas que operan en todo el mundo.

Atraer la inversión socialmente responsable.

Los inversores se preocupan cada vez más por las normas laborales de las entidades en las que invierten, incluidas sus cadenas de suministro²⁵.

El respeto de los derechos laborales puede ayudar a las empresas a atraer inversiones socialmente responsables, acceder a recursos de financiación internacionales y establecer relaciones comerciales a largo plazo con compradores responsables.

En el análisis y la toma de decisiones sobre inversiones, pueden ser útiles las siguientes herramientas:

- Principios de las Naciones Unidas para la inversión responsable
- Criterios medioambientales, sociales y de gobernanza

Mejorar la productividad y la competitividad.

La selección de los trabajadores en función de sus competencias y cualificaciones, y no de su disposición a pagar por la contratación, aumenta las posibilidades de una buena adecuación a las ofertas de empleo y ofrece una alta probabilidad de que trabajadores y empleadores queden satisfechos (y un menor riesgo de rescisión anticipada del contrato) y, por tanto, mejores perspectivas a largo plazo de nuevos negocios de contratación.

²⁵ Por ejemplo, el Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega supervisa su cartera de inversiones por motivos éticos e incluye la atención al trato a los trabajadores migrantes. Desde 2016, el Consejo Noruego de Ética del Fondo de Pensiones Global del Gobierno ha investigado a nueve empresas de los sectores de la construcción y los servicios en los Estados del Golfo para determinar si contribuyen a que los trabajadores migrantes se encuentren en una situación coercitiva. En 2019, el Consejo emitió su primera recomendación de excluir a una empresa por esta cuestión. Fuente: Informe anual 2019 del Consejo de Ética, 17.

Recuadro 1.3. (cont.)

Mejorar la productividad y la competitividad.

Los análisis comparativos de costos y beneficios²⁶ sugieren que las empresas se benefician considerablemente de la aplicación de las normas laborales —incluidas las relacionadas con la contratación equitativa— mediante:

- Una mayor productividad y competitividad de la organización.
- Los trabajadores que se encuentran en entornos laborales seguros y saludables y que experimentan satisfacción en el trabajo se traducen en una reducción de los accidentes laborales, los costos médicos y las bajas por enfermedad.
- Mayores tasas de retención.
- Mejora de la cooperación y el entendimiento entre los trabajadores, lo que se traduce en relaciones laborales estables y positivas y, en última instancia, en mejores resultados empresariales.

Las agencias de contratación equitativa y ética también pueden beneficiarse de un trato preferente por parte de los gobiernos (por ejemplo, incentivos fiscales, participación en misiones en el extranjero, colocación de trabajadores con arreglo a sistemas de cuotas).

Igualar las condiciones de competencia entre empresas y evitar la competencia desleal.

A las empresas respetuosas de la ley del mismo sector les interesa tomar medidas contra la contratación abusiva para igualar las condiciones y evitar la competencia desleal de las empresas que no respetan la ley.

Porque es hacer lo correcto.

En un mundo justo y equitativo, los trabajadores aportan su mano de obra y los empleadores pagan por ella, incluidos los costos de contratación.

A pesar de los progresos realizados a la fecha, la mayoría de los países —y de las empresas que los integran— siguen teniendo dificultades para garantizar la contratación equitativa de todos los trabajadores, incluidos los migrantes. Para ello se elaboró la hoja de ruta para la contratación equitativa.

²⁶ Véase, por ejemplo, *The benefits of fair recruitment: Results of the impact study on the Nepal-Jordan corridor*, de la OIT y la Universidad de Tufts (2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_727143.pdf.

Parte 2

Cuestiones de proceso en acción para la contratación equitativa – Pasos clave a considerar para un enfoque nacional integral hacia la contratación equitativa

Resumen

Describe paso a paso las cuestiones relativas al proceso de desarrollo de una acción conjunta en favor de la contratación equitativa. En esta parte se presta atención a la movilización inclusiva de los grupos de interés pertinentes, el análisis y el logro de un entendimiento común de la situación local, las condiciones previas para el éxito de la aplicación, las consideraciones relativas a los puntos de entrada estratégicos, la consulta y la toma de decisiones sobre las formas eficaces de avanzar dadas las particularidades de los contextos nacionales, y la forma de supervisar e informar los progresos sobre la base de indicadores SMART.

Para ello, se identifican y describen los siguientes siete pasos, y se ofrecen ejemplos prácticos al respecto:

- 2.1 Paso 1 – Identificar y movilizar a los principales grupos de interés para entablar un diálogo inicial en favor de la contratación equitativa
 - 2.2 Paso 2 – Realizar un análisis de la situación actual
 - 2.2.1 Análisis de la situación
 - 2.2.2 Análisis jurídico y político (o análisis de carencias)
 - 2.2.3 Análisis institucional
 - 2.2.4 Análisis temático o sectorial
 - 2.2.5 Inclusión de la revisión
 - 2.2.6 Periodicidad de la revisión
 - 2.3 Paso 3 – Organizar una consulta/validación nacional con los principales grupos de interés sobre la situación actual y la estrategia para una contratación equitativa
 - 2.3.1 Abordar las causas profundas
 - 2.3.2 Vulnerabilidad
 - 2.3.3 Sensibilidad a las cuestiones de género
 - 2.3.4 Contratación equitativa en situaciones de crisis
 - 2.3.5 Programación piloto
 - 2.3.6 Puntos de entrada estratégicos
 - 2.3.7 Coordinación entre las partes interesadas
 - 2.4 Paso 4 – Desarrollar y acordar un plan de acción u hoja de ruta sobre QUIÉN hace QUÉ y CUÁNDO para lograr una contratación equitativa y establecer indicadores y objetivos
 - 2.5 Paso 5 – Aplicar el plan de acción u hoja de ruta para la contratación equitativa
 - 2.6 Paso 6 – Supervisar los avances en la aplicación del plan de acción u hoja de ruta para la contratación equitativa
 - 2.7 Paso 7 – Informar a nivel interno e internacional
-

La FRI se basa en un enfoque multinivel que combina intervenciones a escala mundial, regional y nacional en favor de la contratación equitativa. En el marco de la FRI, esta hoja de ruta se centra en iniciativas a nivel **nacional**.

Teniendo en cuenta las razones para la contratación equitativa que se exponen en la Parte 1 —incluidas las obligaciones de los países en virtud de las normas fundamentales del trabajo y los compromisos asumidos en el marco de los ODS—, cualquier iniciativa nacional en favor de la contratación equitativa debe emprenderse con una amplia gama de partes interesadas fundamentales. Estas iniciativas pueden variar en función del contexto, las necesidades y los retos nacionales, y deben tener en cuenta las realidades locales, que pueden variar sustancialmente en todo el mundo.

Estas realidades «locales» pueden estar determinadas por uno o varios de los siguientes factores:

- el nivel de (in)formalidad de la economía;
- si el país es mayoritariamente emisor o receptor de trabajadores migrantes o ambos (es decir, la perspectiva del país de origen frente a la del país de destino, y/o la dimensión del tránsito);
- corredores específicos de migración laboral de los que forma parte el país;
- las realidades del mercado laboral local y las necesidades y niveles de cualificación;
- nivel de inclusión/discriminación de diversos grupos y desigualdades basadas en el género;
- nivel de eficacia y aplicación del Estado de Derecho;
- normas sociales y prácticas culturales en torno a la contratación;
- nivel de compromiso con la contratación equitativa en el gobierno (tanto a nivel nacional como local) y en las empresas establecidas localmente;
- modalidad de regulación actual: estatutaria (la normativa gubernamental (a) prohíbe, (b) autoriza o (c) registra a los reclutadores de mano de obra y agencias de empleo privados) frente a mecanismos de autorregulación voluntaria con cierta supervisión por parte del Estado;

- nivel de descentralización del gobierno y cómo se distribuye la autoridad sobre la contratación entre las autoridades centrales y locales;
- papel y capacidades actuales de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, especialmente las inspecciones de trabajo, sobre las prácticas de contratación;
- función y capacidad actuales de los servicios públicos de empleo;
- el papel y la capacidad actuales de las agencias de empleo privadas, incluidos, posiblemente, los intermediarios informales;
- iniciativas e instrumentos actuales pertinentes, como la política nacional contra la trata de personas y/o el trabajo forzoso, los acuerdos laborales bilaterales, las iniciativas regionales de migración laboral, los protocolos de libre circulación de personas, las iniciativas empresariales pertinentes, como el compromiso sectorial contra la contratación abusiva, las líneas telefónicas directas en funcionamiento, el activismo de la sociedad civil (por ejemplo, las iniciativas a escala nacional del Monitor de Migrantes de la Confederación Sindical Internacional, véase el recuadro 3.18); y
- la existencia de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil y su nivel de compromiso, implicación y capacidad para atender las necesidades y prestar servicios a los trabajadores migrantes, contribuir al diálogo social y vigilar y denunciar los abusos relacionados con la contratación.

Esta diversidad de situaciones nacionales implica que **no existe un único camino** para lograr una contratación equitativa y que es importante desarrollar un entendimiento común de la situación actual y un nivel de compromiso para avanzar hacia ella, así como hacerlo con el conjunto adecuado de partes interesadas. También implica que los países tienen condiciones previas diferentes —algunos han avanzado más que otros—, lo que hace que los países tengan que seguir trayectorias diferentes para lograr una contratación equitativa.

A continuación, esta guía ofrece una serie de pasos del proceso a tener en cuenta para una acción coordinada a nivel nacional en favor de la contratación equitativa.

Imagen C:
Cuestiones de proceso - Pasos para una acción coordinada a escala nacional en favor de la contratación equitativa



► 2.1 Paso 1 - Identificar y movilizar a los principales grupos de interés para entablar un diálogo inicial en favor de la contratación equitativa

Los principios y directrices de la OIT —y el Convenio núm. 181 de la OIT²⁷— establecen que los gobiernos tienen la responsabilidad última de promover la contratación equitativa. Pueden hacerlo actuando como empleadores, proporcionando servicios de búsqueda de empleo y colocación a través de los servicios públicos de empleo, realizando campañas de sensibilización específicas, regulando la contratación y aplicando la legislación. Es sobre todo a través de esta capacidad reguladora y de aplicación de la ley con la que los gobiernos pueden dar forma a las realidades nacionales de contratación.

Cuando sea necesario, se debe recordar a los gobiernos dichas funciones. Esto se puede realizar a través de procesos parlamentarios (por ejemplo, preguntas en las asambleas nacionales), el mecanismo de supervisión de la OIT y los mecanismos de vigilancia de los derechos humanos de las Naciones Unidas, los canales diplomáticos, las conferencias interregionales y mundiales, el diálogo político en el marco de las Naciones Unidas, el diálogo tripartito, las iniciativas de la sociedad civil, la información de los medios de comunicación y la promoción de esta hoja de ruta.

Los ministerios de Trabajo pueden encabezar la configuración o la remodelación de los marcos políticos y normativos relativos a la contratación equitativa, o alternativamente los ministerios de Planificación y Desarrollo, u otros ministerios afines que desempeñen un papel decisivo en el desarrollo económico y del mercado laboral. Estos ministerios podrían presidir iniciativas interministeriales para la contratación equitativa en las que también participen otros ministerios pertinentes, como los de Interior (policía, autoridades locales y municipales, integración de los trabajadores migrantes), Justicia (fiscalía, jurisprudencia), Hacienda (políticas fiscales), Asuntos Exteriores (trabajadores migrantes, relaciones bilaterales), Asuntos Sociales (bienestar de los trabajadores, líneas directas) y ministerios sectoriales, como los de Agricultura y Sanidad²⁸.

Los principios y directrices de la OIT prescriben además que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben participar en el establecimiento y la revisión periódica de las legislaciones, los reglamentos y las políticas relativas a la contratación equitativa (véanse los principios y directrices, directriz operativa 3)²⁹. Estas organizaciones deberían estar preferiblemente en contacto con los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes de ambos sexos, para garantizar que se reflejan y abordan sus realidades de género en relación con la contratación.

El ministerio que encabeza la iniciativa para la contratación equitativa a nivel nacional puede hacer un mapeo de las partes interesadas más relevantes para entablar el diálogo inicial que puede tener como objetivo debatir/acordar los pasos del proceso a seguir y los términos de un estudio nacional sobre contratación que se llevará a cabo. Para consultar la lista completa de actores a tener en cuenta, véase el apartado 1.3 de esta guía.

²⁷ Véanse los artículos 11 y 12 del Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

²⁸ En Alemania, por ejemplo, el Ministerio Federal de Sanidad posee un sistema de certificación denominado «Contratación equitativa en la sanidad alemana», que certifica a las agencias de contratación y a las instituciones sanitarias que contratan enfermeras en el extranjero. El sistema incluye el principio de «el empresario paga».

²⁹ Véanse también los artículos 8 y 13 del Convenio núm. 181 de la OIT.

► 2.2 Paso 2 - Realizar un análisis de la situación actual

Dado que la situación de cada país es única, es de vital importancia que todas las partes interesadas tengan un entendimiento común de la situación nacional actual en relación con la contratación de trabajadores (migrantes), antes de desarrollar formas de avanzar compartidas y ampliamente respaldadas.

La situación actual de la contratación de trabajadores (migrantes) en un país puede determinarse mediante una revisión y un análisis específicos, y los Estados miembros de las Naciones Unidas se han comprometido a ello en virtud del PMM (párrafo 22 del objetivo 6). Dicha revisión y análisis deben incluir un análisis de la situación, un análisis jurídico y político (es decir, un análisis de las deficiencias) y un análisis institucional, o una combinación de estos, y también pueden incluir estudios sectoriales o temáticos y prestar atención a las causas profundas, la vulnerabilidad y la discriminación.

Para reflexionar:

«Nosotros (los Estados miembros de las Naciones Unidas) nos comprometemos a revisar los mecanismos de contratación existentes para garantizar que sean equitativos y éticos, y a proteger a todos los trabajadores migrantes contra toda forma de explotación y abuso con el fin de garantizar un trabajo digno y maximizar las contribuciones socioeconómicas de los migrantes tanto en sus países de origen como de destino».

(PMM, párrafo 22, en el objetivo 6 sobre contratación equitativa)

2.2.1 Análisis de la situación

Un análisis de la situación es crucial para evaluar la situación actual en relación con el abuso en la contratación y/o la contratación equitativa de trabajadores (migrantes) en, hacia y desde el país.

Debe crear claridad sobre la magnitud y el perfil de los trabajadores migrantes en, desde o hacia un país, y sus experiencias de contratación. Esto requiere una amplia recopilación de datos desglosados, incluido el número de trabajadores migrantes de determinados países (en los países de destino) y de trabajadores migrantes a determinados países (en los países de origen) por edad, sexo, estatus migratorio, nivel de educación, sector de trabajo, ubicación geográfica y otras características relevantes para los contextos nacionales, en consonancia con el Objetivo 1 del PMM, la meta 17.18 de los ODS y el indicador 10.7.1 de los ODS³⁰.

Identificar el destino de los migrantes puede ayudar a los países de origen a comprender la contratación en los corredores migratorios y cómo planificar adecuadamente la protección a lo largo de dichos corredores. Del mismo modo, conocer los orígenes de los trabajadores migrantes puede ayudar al país de destino a mapear su oferta de mano de obra y a trabajar para establecer garantías de contratación equitativa a lo largo de los corredores migratorios. Esto también sienta las bases para la cooperación bilateral y multilateral.

³⁰ Véase *Datos estadísticos para el indicador 10.7.1 de los ODS: Proyecto de directrices para su recopilación*, de la OIT y el Banco Mundial (2019).

Dentro de estos corredores migratorios descritos, el análisis de la situación también debe abordar los perfiles de riesgo destinados a describir cuáles de los trabajadores migrantes son más vulnerables a los abusos relacionados con la contratación, también desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta al mismo tiempo la edad y el nivel educativo, el lugar de origen, la situación familiar y el nivel de endeudamiento ³¹.

El análisis de la situación debe tener en cuenta si los trabajadores migrantes se desplazan para ocupar puestos de trabajo poco o muy cualificados, y considerar los riesgos y vulnerabilidades específicos de cada sector en relación con la contratación desleal. Saber en qué sectores se concentran los trabajadores migrantes y comprender los riesgos y vulnerabilidades específicos de cada sector es crucial para identificar soluciones que se adapten a las modalidades de contratación en sectores como la construcción (que está muy subcontratada), el trabajo doméstico (tipo particular de empleador, a menudo en el ámbito privado), la pesca (el confinamiento en barcos da lugar a problemas particulares relacionados con la libertad de movimiento), la agricultura (usualmente estacional) y la industria manufacturera (a menudo como parte de complicadas cadenas de suministro). Se trata de sectores en los que el trabajo forzoso tiende a tener mayor prevalencia y en los que la cobertura de la legislación laboral puede ser más débil o inexistente.

Por último, el análisis de la situación debería arrojar luz sobre los actores que facilitan la selección, contratación y colocación de los trabajadores migrantes, y aclarar cuáles presentan prácticas de alto riesgo y cuáles podrían formar parte de las soluciones hacia una contratación equitativa. Esta parte del análisis debería tener en cuenta a los reclutadores formales frente a los informales, las agencias fénix ³², el reclutamiento en línea, el reclutamiento directo por parte de las empresas, los acuerdos de subcontratación, los servicios especializados como los de pruebas médicas, orientación previa a la partida, pruebas de aptitudes y viajes, y los servicios prestados por los servicios públicos de empleo. Un ejemplo de estudio sobre los agentes de la contratación es el realizado por la OIT en Pakistán ³³.

2.2.2 Análisis jurídico y político (o análisis de carencias)

El análisis de las deficiencias tiene por objeto juxtaponer el marco normativo y los mecanismos de aplicación de un país a las normas internacionales, teniendo en cuenta al mismo tiempo el trato real que reciben los trabajadores migrantes, tal como se describe en el análisis de la situación.

El análisis de las deficiencias debe incluir una visión global de la estructura de gobernanza de la contratación y la migración del Estado respectivo. Esto incluye la cobertura de las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos ratificadas, la legislación nacional pertinente, incluido el código laboral, la normativa contra la trata de personas, las leyes específicas del sector, las leyes bilaterales pertinentes y otras normativas relacionadas con la contratación, cualquier normativa subnacional y/o descentralizada, junto con los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral de los que el país sea parte. Las políticas de migración laboral y los planes de acción nacionales (como los de lucha contra la trata de personas) también deben documentarse desde el punto de vista de la contratación.

Un análisis de deficiencias debe medir la eficacia del marco normativo de un país en materia de migración laboral y contratación con respecto a los puntos de referencia establecidos por las normas internacionales del trabajo. Más concretamente, debe determinar en qué medida el marco jurídico y político del país y los mecanismos de aplicación de la ley cumplen los trece principios establecidos en los principios y directrices de la OIT.

³¹ Para un ejemplo, véase *Women migrant workers' labour market situation in West Africa*, de la OIT (2020).

³² El término «agencias fénix» (a veces también denominadas «empresas buzón» o «empresas fantasma») se utiliza para referirse a los casos en que las agencias de contratación reaparecen con un nombre diferente tras la revocación de licencias.

³³ OIT, *Recruitment agency business practices and role of intermediaries in the foreign employment industry in Pakistan*, 2020.

Un análisis de carencias debe proporcionar recomendaciones sobre las mejores acciones posibles para abordar las brechas identificadas. Estas podrían incluir la ratificación de los convenios internacionales pertinentes, la adopción de nueva legislación y/o la modificación de las leyes o reglamentos vigentes con el fin de adaptarlos a las normas internacionales del trabajo adecuadas. Las recomendaciones también podrían incluir la modificación de las modalidades de aplicación y la adopción de políticas de migración laboral que integren principios de contratación equitativa.

Pueden servir de inspiración diversos estudios nacionales de la OIT, como los realizados para Pakistán ³⁴, Madagascar ³⁵ y Nepal ³⁶. El documento de avances y brechas en materia de contratación equitativa — realizado por la OIT en El Salvador, Guatemala, Honduras y México— ofrece un ejemplo de análisis a lo largo de los principales corredores de migración laboral ³⁷.

El proyecto de los Cinco Corredores es otro ejemplo de análisis exhaustivo de las modalidades jurídicas, políticas y de aplicación en el corredor México-Canadá ³⁸, que abarca la política nacional de migración; los marcos jurídicos y normativos; los acuerdos laborales bilaterales; la concesión de licencias, el registro y la certificación; los mecanismos para aplicar y hacer cumplir la normativa; las medidas para evitar el fraude y la contratación abusiva; los mecanismos de reclamación y el acceso a vías de recurso; las medidas para proporcionar información precisa a los trabajadores; y la libertad de asociación.

Para el análisis de los acuerdos bilaterales de migración laboral pueden servir de inspiración la herramienta de la OIT y la OIM para la evaluación de los acuerdos bilaterales de migración laboral ³⁹, la guía sobre acuerdos bilaterales de migración laboral elaborada por la Red de las Naciones Unidas sobre Migración ⁴⁰, y guías regionales como las de la Unión Africana ⁴¹.

Cualquier análisis de carencias también puede beneficiarse de una evaluación de coherencia entre los ámbitos políticos pertinentes ⁴², como la migración laboral, el empleo, la educación/formación, y la desigualdad y la discriminación.

2.2.3 Análisis institucional

El éxito de la aplicación de cualquier política o normativa de contratación equitativa depende y está estrechamente interrelacionado con el número, la variedad y la calidad de las instituciones que las aplican y supervisan. Por lo tanto, estas instituciones deben ser identificadas y luego analizadas, ya que su rendimiento se ve influido por factores como el compromiso político con la contratación equitativa, los presupuestos financieros disponibles, el acceso a información y datos de calidad, la calidad de los canales de atención (¿qué tan conocidos y accesibles son, confían en ellos los trabajadores migrantes y los perciben

³⁴ OIT, *Review of law, policy and practice of recruitment of migrant workers in Pakistan*, 2020.

³⁵ OIT, *Le recrutement équitable à Madagascar*, 2021.

³⁶ OIT, *Contratación de trabajadores migrantes de Nepal: Perfil del país*, 2021.

³⁷ OIT, *Contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Evaluar los avances y cerrar las brechas*, 2023.

³⁸ El proyecto de los Cinco Corredores es una iniciativa de FairSquare Projects, una organización de derechos humanos sin fines de lucro que combina la investigación rigurosa con la comunicación y la defensa para promover un cambio sistémico. En el marco del proyecto de los Cinco Corredores, se llevó a cabo una investigación y un análisis exhaustivos en cinco corredores, incluido el corredor México-Canadá. Los resultados se recogen en *The five corridors project. Mexico to Canada: Fair recruitment in review*, 2021. https://fivecorridorsproject.org/uploads/C5_Mexico_Canada-report.pdf.

³⁹ OIT y OIM, *Tool for the assessment of bilateral labour migration agreements pilot-tested in the African region*, 2019.

⁴⁰ Red de las Naciones Unidas sobre Migración, *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*, 2022.

⁴¹ Véase https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDELINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAS-ENGLISH_0.pdf.

⁴² Véase el recuadro 1 en la página 103 de *Africa regional fair recruitment report: The recruitment of migrant workers to, within and from Africa*, de OIT (2021).

como útiles?), número de personal capacitado, procedimientos operativos estandarizados, modalidades de notificación, nivel de autoridad (por ejemplo, cubriendo la contratación de nacionales en mercados de trabajo extranjeros y/o cubriendo a los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo local), y nivel de acceso a la justicia y mecanismos de reparación para los trabajadores migrantes. Este análisis también debe prestar atención a los acuerdos interinstitucionales, incluidos los mecanismos interministeriales, y a la calidad de la colaboración.

A la hora de abordar las deficiencias institucionales, los Estados pueden tener en cuenta los beneficios que obtienen de la migración laboral —tanto en origen como en destino— y que estos beneficios (es decir, las remesas de los trabajadores migrantes gastadas en origen o los ahorros de los trabajadores migrantes gastados en destino) podrían aumentar si los trabajadores migrantes se beneficiaran de una contratación equitativa, y que, por lo tanto, redundaría en interés de cualquier país poner a disposición de las instituciones suficientes recursos financieros y humanos para llevar a cabo la aplicación de la ley y de las políticas.

2.2.4 Análisis temático o sectorial

Los agentes nacionales también pueden iniciar investigaciones y análisis más detallados sobre determinados sectores o temas en función del contexto migratorio específico a escala nacional y de las vulnerabilidades concretas de los trabajadores (migrantes). Puede tratarse de investigaciones sobre la orientación previa a la partida, la concesión de licencias, el papel de las inspecciones de trabajo en el control y la aplicación, el acceso a la justicia y la no discriminación en la contratación. El documento de la OIT titulado *Contratación equitativa y acceso a la justicia para los trabajadores migrantes (2023)* puede servir de inspiración en este contexto, mientras que el documento de trabajo de la OIT titulado *Global labour recruitment in a supply chain context* (2015) ofrece un ejemplo temático de cómo los países pueden analizar las modalidades de contratación en los casos en que acogen a empresas con cadenas de suministro internacionales extendidas e incluye descripciones de «modelos» de cumplimiento empresarial basados en el análisis de las prácticas empresariales. Los estudios también pueden examinar las modalidades de contratación a través de una perspectiva de género, y/o centrarse especialmente en la difícil situación de las mujeres migrantes, como se hizo en un estudio sobre las mujeres centroamericanas en México⁴³.

2.2.5 Inclusión de la revisión

Para que los análisis mencionados sean más útiles, es importante que tengan un enfoque integrador e incluyan la atención a la vulnerabilidad y la discriminación de género. Además, el análisis debería prestar atención a las causas profundas que subyacen a la contratación abusiva.

2.2.6 Periodicidad de la revisión

Dada la naturaleza dinámica de la migración laboral y la contratación, es además importante llevar a cabo **periódicamente** una revisión y un análisis de la situación de los trabajadores migrantes en relación con la contratación y el empleo, junto con una revisión de las modalidades normativas e institucionales y los mecanismos de aplicación, y ajustar las prácticas políticas y de aplicación en consecuencia. Los principios y directrices de la OIT prescriben en su directriz operativa 3 «*revisar y evaluar periódicamente los compromisos y las políticas nacionales en materia de contratación equitativa, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores*».

⁴³ OIT, *Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo*, 2020.

► 2.3 Paso 3 - Organizar una consulta/validación nacional con los principales grupos de interés sobre la situación actual y la estrategia para una contratación equitativa

Una vez conocidas las conclusiones de los distintos análisis, deberán validarse en consulta con todos los grupos de interés pertinentes, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros agentes clave.

Estas «consultas tripartitas plus» contribuyen a garantizar un compromiso significativo y ampliamente respaldado con el cambio, así como una mayor implicación y responsabilidad. También son cruciales para determinar formas viables de avanzar y formular políticas equilibradas en materia de migración laboral y contratación equitativa. Además, pueden contribuir a resultados políticos inclusivos y a la sostenibilidad de iniciativas legales, políticas y de aplicación desarrolladas. Véase el recuadro 2.1 para un ejemplo de consulta constructiva tripartita plus⁴⁴.

► Recuadro 2.1. Consulta tripartita plus en el sector de la confección de Jordania

Las consultas entre el Ministerio de Trabajo jordano, la OIT, los empleadores del sector de la confección y el Sindicato General de Industrias Textiles, de la Confección y del Vestido condujeron a la adopción de una política de cero comisiones destinada a garantizar que los trabajadores no paguen comisiones en ninguna de las etapas de la contratación para trabajar en el sector de la confección.

Además de debatir y validar las conclusiones de los análisis, las consultas deben abarcar las orientaciones estratégicas hacia una contratación equitativa. Estas discusiones estratégicas deben incluir la atención a las causas profundas, la vulnerabilidad, los enfoques sensibles al género o transformadores del género, la programación piloto, los puntos de entrada estratégicos y la coordinación, como se indica a continuación:

2.3.1 Abordar las causas profundas

Al considerar la situación actual y las formas de avanzar, las consultas nacionales deben tener en cuenta las causas profundas que pueden abordarse en función del contexto local. Entre ellas pueden figurar la pobreza vinculada a la injusticia social (que puede desencadenar la migración laboral y la dependencia de los prestamistas para financiar la contratación), la débil gobernanza en un sector concreto (que puede indicar que reclutadores y empleadores sin escrúpulos pueden operar con impunidad) y la discriminación de naturaleza estructural (por ejemplo, modalidades de patrocinio que hacen que los trabajadores migrantes dependan de los empleadores para obtener trabajo y un estatus legal) y/o a través de la exclusión social (por ejemplo, la discriminación a través de barreras lingüísticas o la lejanía de los servicios)⁴⁵.

⁴⁴ Para más información, consulte https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_778836/lang--en/index.htm.

⁴⁵ Para un ejemplo, véase *Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia*, de OIT (2022).

2.3.2 Vulnerabilidad

Las consultas nacionales también deben prestar especial atención a los factores que agravan la vulnerabilidad a los abusos en la contratación y a cómo afecta esto a determinados grupos.

El PMM recomienda que las políticas e iniciativas se centren en las personas y promuevan el bienestar de los migrantes. Por lo tanto, en la lucha por una contratación equitativa, conviene prestar atención a los trabajadores migrantes y, en particular, a los trabajadores migrantes en ocupaciones poco cualificadas (véase la imagen D).



La definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos⁴⁶ reconoce en este contexto que «los costos de los trabajadores contratados internacionalmente pueden ser significativamente más elevados que los de los trabajadores contratados nacionalmente debido a una serie de factores, incluida la falta de coherencia y transparencia sobre lo que constituyen estos costos en los distintos contextos nacionales». En general, se sabe que los trabajadores migrantes en ocupaciones poco cualificadas se ven especialmente afectados, mientras que las comisiones de los trabajadores migrantes en ocupaciones más cualificadas tienden a ser pagadas por los empleadores.

La discriminación por razón de sexo, edad, etnia o raza también puede interrelacionarse y exponer a determinadas personas o grupos a un mayor riesgo de sufrir abusos relacionados con la contratación. Por ejemplo, los indígenas de ciertos países se enfrentan a dificultades específicas durante el proceso de contratación debido a una combinación de barreras socioeconómicas, lingüísticas y culturales. Esto requiere respuestas a medida. En las Américas, la OIT y CIERTO⁴⁷ elaboraron un protocolo para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas⁴⁸. Tiene como objetivo promover orientaciones que garanticen la protección de sus derechos y el respeto de sus valores y principios únicos. El protocolo se basa en las experiencias de los pueblos indígenas de México y Guatemala y está dirigido a las agencias de empleo privadas que contratan para empresas en el extranjero.

⁴⁶ Véase la sección 1.4 de la *Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, de OIT (2018).

⁴⁷ Agencia de contratación ética que opera en Guatemala, México y los Estados Unidos.

⁴⁸ Véase https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_888673/lang--en/index.htm.

En las Américas, la OIT y CIERTO elaboraron un **protocolo** para la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes pertenecientes a pueblos indígenas.



Los riesgos de abuso específicos de otros sectores pueden ofrecer otros puntos de entrada para la acción, como la agricultura (por ejemplo, estacionalidad, contratos temporales), la construcción (por ejemplo, subcontratación, falta de medidas específicas de seguridad y salud en el trabajo), el trabajo doméstico (por ejemplo, guardia 24 horas al día, 7 días a la semana, aislamiento, exposición a la violencia) y la pesca (por ejemplo, retención de pasaportes, falta de libertad).

2.3.3 Sensibilidad a las cuestiones de género

A la hora de diseñar formas de avanzar hacia una contratación equitativa, las consultas nacionales deberían incluir enfoques sensibles al género o transformadores del género, ya que la contratación de trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, se ve influida por las diferentes dinámicas de género que conforman las experiencias y oportunidades disponibles para hombres y mujeres. Reconocer las desigualdades de género y los retos relacionados con la migración laboral, y abordar las disparidades entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades seguras y justas, es crucial para promover resultados equitativos. Un enfoque sensible a las cuestiones de género aborda las necesidades específicas de las mujeres, por ejemplo, trabajando en los sectores donde las desigualdades son más críticas, mientras que un enfoque transformador pretende cambiar los comportamientos y las normas, trabajando por ejemplo en las deficiencias estructurales de las desigualdades basadas en el género, para fomentar una transformación en profundidad del marco de gobernanza de la migración laboral. Mediante la integración de enfoques sensibles al género en las prácticas de contratación equitativa, las partes interesadas pueden trabajar para lograr la igualdad de género, fomentar el desarrollo inclusivo, dar respuestas específicas basadas en las necesidades y defender los derechos humanos en el contexto de la migración laboral.

2.3.4 Contratación equitativa en situaciones de crisis

Las políticas y prácticas de contratación equitativa también deben tener debidamente en cuenta el contexto en el que se produce la contratación de los trabajadores, que puede caracterizarse por diferentes tipos de situaciones de crisis que afectan a los movimientos de las personas dentro y fuera de las fronteras internacionales. Los desplazados forzados (incluidos los desplazados internos, los refugiados y los solicitantes de asilo, entre otros), así como las comunidades que los acogen, pueden enfrentarse a retos, riesgos y vulnerabilidades específicos durante los procesos de contratación. La adhesión a los principios de contratación equitativa es esencial para cualquier solución a las situaciones de desplazamiento forzado⁴⁹, así como la movilidad humana en el contexto de los desastres y los impactos del cambio climático.

En estos contextos, la contratación equitativa es primordial para garantizar su acceso a los derechos humanos y laborales y prevenir un mayor riesgo de abusos y explotación. Los principios y directrices de la OIT instan específicamente a los gobiernos a «*respetar los derechos humanos y promover la contratación equitativa en situaciones de conflicto y crisis*». Para ello, «*los gobiernos deberían tomar medidas para garantizar que las empresas, los organismos y los programas de asistencia internacional que operan en situaciones de conflicto y crisis no estén implicados en abusos de derechos humanos y de contratación*» (directriz operativa 12.1).

► Recuadro 2.2. Declaración de la ASEAN sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familiares en situaciones de crisis y sus directrices

La Declaración se refiere explícitamente a la contratación equitativa en el párrafo 42: «*Los esfuerzos adicionales para fortalecer la resistencia de los trabajadores migrantes a las crisis deben incluir la mejora del acceso a vías regulares para la migración laboral, la contratación equitativa y el trabajo decente para todos los trabajadores migrantes. Estos esfuerzos deben incluir el fortalecimiento de las leyes nacionales y su aplicación en materia de trabajo decente y la mejora de la seguridad del empleo de los trabajadores migrantes, la protección salarial, la protección social, las condiciones de vida y de trabajo, el acceso a los servicios de apoyo, el acceso a los mecanismos de reclamación y a la justicia, incluida la tramitación transfronteriza de las reclamaciones*».

2.3.5 Programación piloto

A la hora de diseñar formas aceptables de avanzar, es importante incluir iniciativas piloto que sean manejables en escala y que puedan hacer operativas las prácticas de contratación equitativa dentro de los contextos nacionales. Estos proyectos piloto permiten probar, supervisar, aprender de las experiencias prácticas y perfeccionarlas. En la medida de lo posible, estos proyectos piloto deben contar con la participación de diversas partes interesadas y fomentar los esfuerzos de capacitación institucional.

Los programas piloto son fundamentales para identificar opciones viables de contratación equitativa (es decir, pruebas de concepto) y movilizar apoyos para su ampliación a un grupo más extenso, o su reproducción en diferentes entornos. Esta ampliación o reproducción es vital para impulsar cambios institucionales o sectoriales, movilizar un mayor compromiso con el proceso de cambio y garantizar la sostenibilidad. El recuadro 2.3 ofrece un ejemplo de una iniciativa piloto⁵⁰ que dio lugar a su reproducción.

⁴⁹ Se puede encontrar una lista de soluciones en el glosario principal de términos del ACNUR | ACNUR: Soluciones | ACNUR.

⁵⁰ ADLSA y OIT, *Fair recruitment matters for business: Lessons from a pilot study in Qatar's construction sector*, (n.d.) y OIT, *Promising practices for fair recruitment: Piloting fair recruitment from Bangladesh to Qatar in the construction sector*, (2021).

► Recuadro 2.3. Iniciativa piloto para la contratación equitativa de trabajadores migrantes en el sector de la construcción en el corredor Bangladesh-Catar

En Catar, un programa piloto —basado en los principios y directrices de la OIT— para desarrollar y evaluar el cumplimiento de la contratación equitativa por parte de un subcontratista de una gran empresa de construcción dio lugar a una formación técnica y al desarrollo de herramientas y procedimientos conformes con la contratación equitativa y los principios y directrices de la OIT. Una evaluación final del impacto del proyecto piloto mostró que los trabajadores contratados tras la intervención piloto declararon no haber pagado comisiones de contratación, o haber pagado unas comisiones mínimas, en comparación con los trabajadores contratados antes de la intervención, lo que redujo el costo de la migración hasta en un 92 por ciento. Otros aspectos positivos registrados fueron que los trabajadores tienen más control sobre su decisión de migrar, una mayor transparencia sobre los contratos y las condiciones de trabajo, una reducción del 93 por ciento de las deudas relacionadas con la contratación y un menor riesgo de conflictos laborales gracias a un mecanismo de reclamación eficaz. El proyecto piloto demostró que la contratación equitativa es posible con el compromiso y la transparencia de todos los agentes implicados y que las empresas pueden conseguir una contratación equitativa en un plazo relativamente corto. El proyecto piloto influyó posteriormente en el desarrollo de herramientas de orientación para otros sectores, como el de la hostelería, y se prevé su aplicación en otros más.

2.3.6 Puntos de entrada estratégicos

Los puntos de entrada estratégicos para las intervenciones en favor de la contratación equitativa pueden acelerar los resultados. Estos puntos de entrada estratégicos consisten en identificar intervenciones con el máximo impacto en las vidas de los trabajadores migrantes que más lo necesitan, siempre que sea posible con el menor costo. Los puntos de entrada estratégicos a considerar pueden incluir:

- **Modalidades de contratación pública**, que pueden incluir la atención a la contratación equitativa, y contribuir al cambio hacia la contratación equitativa en, por ejemplo, la construcción y la fabricación (véase la nota 74 sobre el Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos).
- **Corredores específicos de migración laboral**, que ofrecen riesgo/vulnerabilidad a las elevadas comisiones de contratación y costos pagados por los trabajadores migrantes en comparación con otros corredores, tal y como se documenta en la página web de la Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD, por sus siglas en inglés)⁵¹ y en las posteriores encuestas sobre costos de contratación del ODS 10.7.1⁵².
- **Sectores específicos**, que pueden ofrecer oportunidades particulares para el cambio (por ejemplo, el cambio hacia la contratación equitativa en el sector de la hostelería podría estar impulsado por las cadenas hoteleras de marca y los sindicatos; el cambio en la industria de la confección podría estar impulsado por los cambios en las preferencias de los consumidores; el sector informal, y en particular los pueblos indígenas dentro de él, pueden correr un riesgo específico de abuso en la contratación).
- **Marcas y empresas multinacionales**, que pueden ofrecer puntos de entrada para la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro (como el Foro de Bienes de Consumo - véase el recuadro 3.13) exigiendo a sus socios comerciales en los países donde tiene lugar la producción que contraten de forma justa a los trabajadores migrantes.

⁵¹ Consulte <https://www.knomad.org/data/recruitment-costs> para obtener más información sobre una serie de estudios de costos de contratación realizados por la Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD).

⁵² Datos estadísticos para el indicador 10.7.1 de los ODS: Medición de los costos de contratación.

- **Atención a determinadas infracciones en materia de contratación**, que pueden ser fáciles de abordar (por ejemplo, la sustitución de contratos), mediante contratos de trabajo estándar que incluyan la atención a la contratación equitativa y que hayan sido acordados por los países de origen y de destino; tipificar como delito la confiscación prolongada del pasaporte en origen y en destino; iniciar una regulación que responsabilice explícitamente a los empleadores de los costos de viaje, de un visado de trabajo y del servicio de búsqueda de pareja en la contratación de trabajadores migrantes.
- **Atención a agentes específicos**, como los subagentes informales, que pueden desempeñar un papel particular en las modalidades de contratación actuales y que pueden no ser objeto de un seguimiento activo en la actualidad; asimismo, los servicios públicos de empleo y las asociaciones de agencias privadas de contratación pueden ofrecer puntos de entrada para la colocación internacional en consonancia con los principios de la contratación equitativa.
- **Atención al nivel de especificidad de las normativas**, si los inspectores de trabajo solo pueden velar por el cumplimiento de la ley en materia de contratación equitativa si los delitos relacionados con la contratación están prohibidos explícitamente por la ley, deben promulgarse normativas que aborden esta cuestión; asimismo, si los requisitos de concesión de licencias para las agencias privadas de empleo y contratación incluyen la atención a la contratación equitativa, los inspectores de trabajo pueden supervisar su cumplimiento siempre que tengan el mandato para ello.
- **Mecanismos de coordinación nacionales/regionales existentes**, que pueden aprovecharse para integrar la «contratación equitativa» en sus competencias (por ejemplo, la Evaluación Común de País de las Naciones Unidas y el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; el Comité Nacional contra la Trata de Personas; el Comité Nacional contra el Trabajo Forzoso; los planes de acción del PMM; las Redes Nacionales de las Naciones Unidas sobre Migración y los Procesos Consultivos Regionales sobre Migración⁵³).

2.3.7 Coordinación entre las partes interesadas

La contratación de trabajadores migrantes suele estar muy fragmentada, con la participación de una serie de organismos que llevan a cabo diferentes tareas en distintas fases del proceso de contratación que pueden ser complementarias, pero que también pueden complicar los esfuerzos de regulación y aplicación de la ley. Dada esta realidad multidimensional, la contratación abusiva no puede ser abordada por un solo organismo gubernamental. La coordinación entre los actores relevantes es crucial y —según el PMM— esto requiere un enfoque de todo el gobierno. La coordinación institucional facilita el intercambio de conocimientos y recursos (incluida la información), promueve la coherencia y consistencia de las políticas, refuerza los mecanismos de rendición de cuentas y de aplicación de la ley, y aumenta la credibilidad de los esfuerzos para lograr una contratación equitativa.

► Recuadro 2.4. Enfoque gubernamental integral en Pakistán

Pakistán es un país que pretende racionalizar la contratación, el registro previo a la partida, el acceso a la asistencia social en los países de destino y el acceso a la justicia a través de un enfoque gubernamental integral. El enfoque vincula a distintos organismos gubernamentales relacionados con la contratación, que se reparten entre el Ministerio de Paquistaníes en el Extranjero (es decir, el Protectorado de Migrantes, la Oficina de Migración y Empleo en el Extranjero y la Fundación de Paquistaníes en el Extranjero), el Desarrollo de Recursos Humanos y el Ministerio de Asuntos Exteriores (Agregados de Bienestar Comunitario).

⁵³ Los procesos consultivos regionales sobre migración son procesos regionales de intercambio de información y diálogo político dirigidos por los Estados de una región, dedicados a debatir cuestiones migratorias específicas de forma cooperativa, y pueden estar asociados oficialmente a instituciones regionales formales o ser informales y no vinculantes.

► 2.4 Paso 4 - Desarrollar y acordar un plan de acción u hoja de ruta sobre QUIÉN hace QUÉ y CUÁNDO para lograr una contratación equitativa y establecer indicadores y objetivos

Una vez que las partes interesadas pertinentes se pongan de acuerdo sobre el camino a seguir para lograr una contratación equitativa, los elementos principales deberán convertirse en un plan de acción nacional o en una hoja de ruta nacional. Esta hoja de ruta debe contener objetivos específicos en el marco de la contratación equitativa, los resultados esperados y un conjunto de actividades, iniciativas y programas destinados cada uno a mejorar un elemento de las modalidades de contratación. Estas actividades pueden ser llevadas a cabo por una serie de partes interesadas específicas a las que hay que dotar de recursos. Juntas, estas partes interesadas pueden contribuir de forma más holística y global a lograr una contratación equitativa a lo largo del tiempo en el entorno específico del país.

Italia ofrece un ejemplo de mecanismo interinstitucional para coordinar la acción nacional contra la explotación en la agricultura (véase el recuadro 2.5 y también el recuadro 3.3).

► Recuadro 2.5. Coordinación interinstitucional italiana contra la explotación laboral en la agricultura

Con el fin de desarrollar y supervisar la aplicación del plan de acción nacional para hacer frente a la explotación laboral, la contratación ilegal y el trabajo forzoso en la agricultura, las autoridades italianas establecieron un mecanismo interinstitucional que incluye una serie de ministerios, organismos gubernamentales (incluidos los servicios públicos de empleo, la inspección de trabajo y otras autoridades encargadas de hacer cumplir la ley), organizaciones de trabajadores y de empleadores y organizaciones de la sociedad civil. Aunque su mandato se centra en la cuestión más amplia de la explotación laboral, incluye la atención a la contratación/intermediación abusiva.

Dado que los contextos nacionales difieren enormemente, es imposible prescribir el contenido de una única hoja de ruta nacional. No obstante, la Parte 3 de la guía ofrece una serie de posibles intervenciones para cada uno de los grupos de interés pertinentes, las cuales pueden servir de inspiración para las hojas de ruta nacionales.

Estas actividades, iniciativas y programas deben tener una duración determinada (es decir, ofrecer resultados concretos en un plazo determinado) e ir acompañados de indicadores, bases de referencia y objetivos claros (con los que todas las partes interesadas puedan comprometerse) y respecto a los cuales se puedan supervisar los avances.

Lo ideal sería que los indicadores definidos estuvieran relacionados de algún modo con la meta 8.7 de los ODS (es decir, la protección contra el trabajo forzoso, *incluido el trabajo forzoso resultante de una contratación injusta*), la meta 8.8 (es decir, la *contratación y colocación* de trabajadores (migrantes) en trabajos decentes), la meta 10.7 (es decir, el indicador 10.7.1, expresado como «Costo de la contratación sufragado por el trabajador en proporción a los ingresos percibidos en el país de destino»), y que brindaran información para la elaboración de informes en virtud de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, y posiblemente para la elaboración de informes en virtud de otros convenios de la OIT ratificados fuera del ámbito de aplicación de los principios, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Dependiendo del contenido de las iniciativas en favor de la contratación equitativa, los **posibles indicadores de progreso** pueden incluir algunos o más de los siguientes:

- ✓ Número de colocaciones de trabajadores migrantes con contrato de trabajo detallado.
- ✓ Número de colocaciones de trabajadores migrantes con cobertura de los costos de contratación por parte de los empleadores.
- ✓ Costos promedio de contratación pagados por los trabajadores migrantes en proporción de los salarios (véase el indicador 10.7.1 de los ODS).
- ✓ Existencia de disposiciones reglamentarias para el registro/concesión de licencias de las agencias privadas de contratación (y su armonización con los principios y directrices de la OIT).
- ✓ Existencia de disposiciones legislativas que prohíban el cobro de comisiones y costos de contratación a los trabajadores, incluida una sanción clara en caso de abuso.
- ✓ Existencia de disposiciones claras que prohíban la sustitución de contratos y la confiscación de documentos, incluidas sanciones claras en caso de abuso.
- ✓ Existencia de mecanismos de denuncia de abusos relacionados con la contratación.
- ✓ Número de agencias de contratación que detallan los costos de contratación pagados por los empleadores.
- ✓ Número de acuerdos bilaterales de migración laboral negociados que prestan atención a la contratación equitativa y a las modalidades de supervisión en los corredores de migración laboral.
- ✓ Número de trabajadores migrantes que presentan denuncias.
- ✓ Número de infracciones detectadas contra la legislación de contratación equitativa, por tipo de infracción.
- ✓ Número de condenas a culpables de contratación desleal.
- ✓ Número e importe de los acuerdos financieros/reembolsos con trabajadores migrantes que se enfrentaron a una contratación injusta.
- ✓ Número de empresas que tienen políticas de contratación equitativa y que las imponen a sus socios, incluidas las agencias de contratación.
- ✓ Número de empresas que informan anualmente sobre sus acciones para la contratación equitativa como parte del informe social.



► 2.5 Paso 5 - Aplicar el plan de acción u hoja de ruta para la contratación equitativa

Una vez que las principales partes interesadas hayan adoptado el plan de acción nacional o la hoja de ruta para la contratación equitativa, las partes interesadas que hayan sido designadas para llevar a cabo las distintas acciones enumeradas deberán aplicar los diferentes elementos. Esto debería incluir la aplicación real de la normativa reforzada por parte de los agentes estatales pertinentes (por ejemplo, inspección de los lugares de trabajo o de las agencias privadas de contratación por parte de las inspecciones de trabajo u otras autoridades competentes; supervisión de las empresas subcontratadas para la contratación equitativa por parte de las empresas usuarias finales), junto con la garantía de medidas correctivas que incluyan el castigo de los culpables y el pago de indemnizaciones a los trabajadores migrantes afectados. De este modo, los principios de contratación equitativa pueden traducirse en protecciones tangibles para los trabajadores, dando así credibilidad a los esfuerzos concertados de las partes interesadas.

A la hora de poner en práctica las distintas actividades, iniciativas y programas, hay que tener en cuenta una serie de condiciones previas para el éxito (véase el recuadro 2.6).

Recuadro 2.6. Condiciones previas para el éxito de la aplicación del plan de acción nacional

Inclusión	Cualquier iniciativa nacional para la contratación equitativa requiere que se preste atención a TODOS los actores relevantes (principios y directrices, directriz operativa 5), estos incluyen cualquier agencia de contratación, incluidos los servicios públicos de empleo, las agencias de empleo privadas (incluidas las agencias de colocación y las agencias de suministro de mano de obra), las empresas públicas y privadas que emplean a trabajadores (migrantes) o subcontratan a empresas con trabajadores (migrantes), y los subagentes informales.
Claridad conceptual	Por ejemplo, garantizar que todos los agentes —incluidas las inspecciones de trabajo, la policía y el poder judicial— entiendan lo que constituye una contratación equitativa y cómo se definen las comisiones de contratación y gastos conexos (y quién debe pagarlos).
Compromiso de los líderes de las organizaciones implicadas	Este compromiso debe expresarse y comunicarse con claridad. Por ejemplo, las empresas pueden expresar su compromiso con la contratación equitativa en su plan de negocio y/o desarrollar un código de conducta al que se adhieran todas sus operaciones; las agencias de contratación pueden comprometerse con la contratación equitativa en un código de conducta de los miembros de una asociación de agencias privadas de contratación; los gobiernos pueden comprometerse expresamente con la contratación equitativa en sus políticas nacionales, incluidas las políticas de contratación pública.

Recuadro 2.6. (cont.)

Claridad del mandato

Es crucial definir quién es responsable de qué, especialmente en lo que se refiere a las áreas de preocupación relacionadas con la contratación desleal. Por ejemplo, aclarar qué agencia gubernamental se ocupa de la economía informal, incluidos los subagentes informales; aclarar que los inspectores de trabajo deben permanecer en el lado laboral de un «cortafuegos», mientras que los funcionarios del departamento de inmigración se ocupan de las irregularidades de inmigración de acuerdo con las normas pertinentes de la OIT sobre inspección de trabajo; aclarar qué agencia gubernamental supervisa la contratación equitativa en los sectores de la economía que están excluidos de la legislación laboral (posiblemente incluyendo el trabajo doméstico y la agricultura).

Datos e información de calidad

Los datos y la información pertinentes deben actualizarse y compartirse periódicamente con todas las partes interesadas, teniendo en cuenta consideraciones de privacidad y confidencialidad. Esto permite identificar los puntos conflictivos en los que se presume una captación desleal, supervisar los progresos y ajustar las políticas e intervenciones cuando sea necesario. Sin datos e información de calidad actualizados periódicamente, es difícil hacer progresos tangibles e imposible demostrarlos.

Recursos financieros suficientes

Las partes interesadas deben asignar fondos suficientes para contratar, formar y equipar al personal necesario para llevar a cabo las acciones a las que se han comprometido. Por ejemplo, contar con recursos suficientes para las inspecciones de trabajo puede mejorar la calidad de las inspecciones, y disponer de tiempo suficiente para elaborar informes detallados puede aumentar las posibilidades de llegar a un veredicto en caso de infracciones detectadas⁵⁴.

Procedimientos estandarizados de trabajo

Facilitan la ejecución de tareas de forma estandarizada y contribuyen a la credibilidad institucional; por ejemplo, cómo debe el personal que expide las licencias a las agencias privadas de contratación calibrar su capacidad para llevar a cabo una contratación equitativa; cómo pueden los inspectores de trabajo detectar los delitos relacionados con la contratación desleal en origen (al inspeccionar las agencias privadas de empleo y contratación) y en destino (al inspeccionar los lugares de trabajo y/o las agencias privadas de empleo y contratación).

⁵⁴ Véase el anexo 5 - Estudio de casos de inspección social en Bélgica y los Países Bajos en *Technical brief: Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers*, de OIT (2022).

Recuadro 2.6. (cont.)

Protocolos de colaboración interinstitucional

Los protocolos que detallan las modalidades de colaboración entre organismos pueden contribuir a la eficiencia y eficacia de las operaciones. Pueden incluir un protocolo para un Mecanismo Nacional de Derivación (MND) entre el personal de la línea directa, los inspectores de trabajo, la policía, los trabajadores sociales y el poder judicial. El análisis comparativo de los MND de los países europeos, recogido en *Protection and assistance of victims of labour exploitation; a comparative analysis*, OIT (2020), puede servir de inspiración sobre cómo identificar, proteger y asistir a las víctimas de explotación laboral de forma colaborativa.

En el sector privado, las empresas pueden llegar a acuerdos de subcontratación con socios comerciales en los que se preste atención a garantizar la contratación equitativa de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes (véase en el recuadro 3.13 un ejemplo de compromiso empresarial contra la contratación injusta a lo largo de las cadenas de suministro).

► 2.6 Paso 6 - Supervisar los avances en la aplicación del plan de acción u hoja de ruta para la contratación equitativa

Para garantizar que la aplicación del plan de acción nacional acordado va por buen camino, es necesario supervisar periódicamente los avances en los indicadores acordados (teniendo en cuenta la base de referencia validada y los objetivos acordados).

Esto requiere que los indicadores y objetivos que se establecieron en el Paso 4 sean SMART. Los indicadores SMART ayudan a garantizar que los indicadores elegidos estén bien definidos y puedan medirse eficazmente para seguir el progreso hacia metas y objetivos específicos (y el objetivo final de lograr una contratación equitativa).

También requiere capacidad para realizar un seguimiento de los avances en el marco del plan de acción acordado, y puede llevarse a cabo mediante la reunión periódica de los principales actores a escala nacional para revisar los datos y la información recopilados, y/o mediante la colaboración con organismos de las Naciones Unidas, como la OIT.

Para reflexionar:

Sin datos e información de calidad actualizados periódicamente, es difícil hacer progresos tangibles e imposible demostrarlos.

► 2.7 Paso 7 - Informar a nivel interno e internacional

Los progresos realizados en el marco del plan de acción nacional acordado deben comunicarse periódicamente a todas las partes interesadas, a fin de (a) demostrar la eficacia de las intervenciones, (b) mantener la participación, el compromiso y el impulso para el cambio hacia la contratación equitativa desde las partes interesadas, (c) movilizar a otros para que se unan, y (d) servir de base para cambiar el curso de la política en caso de que sea necesario realizar ajustes basados en el aprendizaje.

Los informes de progreso también pueden utilizarse para compartirlos a escala internacional con el fin de promover la imagen y las credenciales de un país en relación con la transparencia de su gobernanza y la solidez de su Estado de Derecho, así como para inspirar y movilizar a otros países para que sigan su ejemplo hacia una contratación equitativa en un mercado laboral interrelacionado y globalizado.

Estos informes de progreso pueden servir también para informar sobre las obligaciones internacionales de un país, como la presentación de informes en virtud de:

- Meta 8.7 de los ODS (es decir, libertad frente al trabajo forzoso, *incluido el trabajo forzoso resultante de una contratación injusta*).
- Meta 8.8 de los ODS (*contratación y colocación* de trabajadores (migrantes) en trabajos dignos).
- Indicador 10.7.1 de los ODS (es decir, costo de contratación asumido por el trabajador migrante en proporción de los ingresos obtenidos en el país de destino).
- El PMM, especialmente en el objetivo 6 relativo a la contratación equitativa y ética.
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, especialmente en lo relativo a la libertad frente al trabajo forzoso resultante de una contratación abusiva.
- Convenios de la OIT ratificados fuera del ámbito de aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
- Mecanismos de vigilancia de los derechos humanos, órganos basados en tratados y órganos basados en estatutos.
- Informe anual del gobierno estadounidense sobre la trata de personas.



Parte 3

Cuestiones de contenido – Menú de intervenciones prácticas para una contratación equitativa

Resumen

Ofrece un menú de intervenciones prácticas por parte de diversos grupos de interés. En la medida de lo posible, se incluyen experiencias de grupos de interés pertinentes de todo el mundo, así como prácticas prometedoras documentadas.

Abarca las siguientes secciones y consideraciones:

- 3.1 Introducción
 - 3.2 Consideraciones para las intervenciones de los gobiernos
 - 3.2.1 Ratificación de las normas internacionales del trabajo
 - 3.2.2 Revisión de la legislación y la normativa nacionales
 - 3.2.3 Creación de transparencia en la contratación
 - 3.2.4 Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos y prohibición de su pago por parte de los trabajadores
 - 3.2.5 Incorporación de la contratación equitativa en las políticas existentes o desarrollo de políticas nacionales de contratación equitativa
 - 3.2.6 Colaboración y acción bilateral o multilateral para la contratación equitativa en los corredores migratorios
 - 3.2.7 Servicios públicos de empleo
 - 3.2.8 Registro o autorización de agencias privadas de empleo y contratación y apoyo a su cumplimiento
 - 3.2.9 Supervisión y aplicación de la normativa sobre contratación equitativa
 - 3.2.10 Orientación de los esfuerzos de aplicación de la ley
 - 3.2.11 Contratos de trabajo y verificación
 - 3.2.12 Conocimiento de los derechos y acceso a la información
 - 3.2.13 Acceso a la justicia
 - 3.2.14 Coordinación y colaboración interinstitucional
 - 3.3 Consideraciones para las intervenciones de las organizaciones de empleadores
 - 3.4 Consideraciones para las intervenciones de los empleadores
 - 3.4.1 Cumplimiento de la legislación, debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro y códigos de conducta
 - 3.4.2 Seguimiento del cumplimiento, medidas correctivas y documentación
 - 3.4.3 Procedimientos de reclamación y acceso a vías de recurso
 - 3.4.4 Reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores
 - 3.5 Consideraciones para las intervenciones de las agencias privadas de empleo y contratación
 - 3.6 Consideraciones para las intervenciones de los sindicatos
 - 3.7 Consideraciones para las intervenciones de las organizaciones no gubernamentales
 - 3.7.1 Información y asesoramiento a través de los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes
 - 3.8 Consideraciones para las intervenciones de los medios de comunicación
 - 3.9 Consideraciones para las intervenciones de las instituciones educativas
 - 3.10 Consideraciones para iniciativas multipartitas
-

► 3.1 Introducción

Esta sección ofrece un menú de intervenciones prácticas por parte de varios grupos de interés, las cuales se pueden tener en cuenta para su inclusión en un plan de acción u hoja de ruta nacional. La pertinencia de las opciones presentadas depende del contexto y de las condiciones previas que se den en los países que consideren su aplicación o reproducción.

El objetivo de las consideraciones y los ejemplos es ofrecer «elementos de reflexión» e inspiración a gobiernos, empleadores, contratadores y otros agentes para que se conviertan en defensores de la contratación equitativa. El menú de opciones no es exhaustivo y se prevé que sea dinámico por naturaleza mediante actualizaciones periódicas basadas en la evolución y el aprendizaje mundial, regional y nacional.

Lo ideal sería que las opciones elegidas a nivel nacional incluyeran intervenciones que sean habilitadoras (es decir, que mejoren los marcos normativos y las instituciones), inclusivas (es decir, que abarquen a todas las partes interesadas pertinentes) y/o centradas en las personas (es decir, que tengan como resultado un cambio en la vida de los trabajadores, especialmente de los trabajadores migrantes).

► 3.2 Consideraciones para las intervenciones de los gobiernos

Los gobiernos tienen la responsabilidad última de garantizar la protección efectiva de los derechos humanos y laborales mediante la adopción y aplicación de la legislación pertinente en consonancia con las normas y directrices internacionales aplicables. Esta guía ofrece algunos ejemplos de prácticas prometedoras en materia de contratación equitativa aplicadas por diversos agentes, incluidos los reclutadores de mano de obra y los empleadores. Para que estas prácticas del sector privado se multipliquen y amplíen, los gobiernos pueden promulgar un marco normativo adecuado, supervisar y hacer cumplir la legislación, así como un mecanismo de incentivos apropiado, como se describe a continuación, entre otros.

3.2.1 Ratificación de las normas internacionales del trabajo

Cuando los países no lo hayan hecho, la ratificación de las normas internacionales del trabajo pertinentes es un paso adecuado para hacer operativa la contratación equitativa a escala nacional. La ratificación de los convenios demuestra el compromiso y da impulso a la reforma jurídica y política, ya que los Estados que los ratifican están obligados a reflejar las disposiciones de los convenios ratificados en la legislación y la práctica nacionales, previo diálogo social. También crea la obligación de informar sobre la aplicación en la legislación y en la práctica, al tiempo que se beneficia de la orientación y la supervisión del sistema de control de la OIT, incluida la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

► En 2019, Madagascar ratificó seis convenios de la OIT relativos a la contratación de trabajadores ⁵⁵, lo que ha contribuido a la reforma legal y política, incluidos cambios en el código laboral, esfuerzos para reforzar la regulación de las agencias de contratación y la redacción de acuerdos laborales bilaterales que se están negociando con Mauricio, Arabia Saudita, Kuwait y Líbano ⁵⁶.

3.2.2 Revisión de la legislación y la normativa nacionales

Dado el abanico de normas internacionales del trabajo e instrumentos políticos globales disponibles en un mundo dinámico y cambiante, y en el que los trabajadores, incluidos los migrantes, siguen sufriendo abusos, los países pueden considerar la revisión de las leyes nacionales ⁵⁷ y los reglamentos para proteger mejor a los trabajadores (migrantes) de los abusos en la contratación. Esto puede incluir la revisión de la legislación laboral y la revisión o promulgación de dos leyes, como las decisiones ministeriales. También podrían considerarse leyes y reglamentos sectoriales (por ejemplo, en relación con los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas), así como leyes y reglamentos contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Dicha legislación puede ofrecer incentivos para el cambio de comportamiento hacia una contratación equitativa, como ilustra la nueva legislación de Guatemala (véase el recuadro 3.1) ⁵⁸.

► Recuadro 3.1. La nueva legislación de Guatemala incentiva la contratación equitativa

El 1 de junio de 2022, el gobierno de Guatemala aprobó una nueva legislación para incentivar la contratación equitativa y ampliar las vías legales para sus ciudadanos. La legislación exime a los billetes de avión de los impuestos sobre el valor añadido y de salida para quienes viajen al extranjero con contratos de trabajo temporales «obtenidos a través del Ministerio de Trabajo». La nueva iniciativa forma parte de un conjunto más extenso de programas y políticas guatemaltecos para ampliar el acceso a los programas de migración laboral, garantizar una contratación equitativa y ética, y promover la protección jurídica de los trabajadores guatemaltecos.

55 Se trata del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (P029); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); y el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

56 Para más detalles, véase la nota de prácticas prometedoras de la OIT titulada *Madagascar alignment of labour code to newly ratified conventions*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_840213.pdf.

57 Junto con la revisión de la legislación subnacional en los Estados federales con disposiciones descentralizadas cuando proceda.

58 Análisis comparativo de las normas y procedimientos sobre contratación y colocación de trabajadores temporales extranjeros: Canadá, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras y México, de OIT (2023), 29.

Para facilitar la aplicación de estas leyes y reglamentos de contratación equitativa, se considera crucial que los abusos específicos relacionados con la contratación injusta se tipifiquen como delitos punibles. Esto, a su vez, permitiría supervisar su cumplimiento. El recuadro 3.2 ofrece una lista de actos prohibidos en la contratación por uno o más países de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) ⁵⁹.

Recuadro 3.2. Actos de contratación prohibidos por uno o más países de la ASEAN	
Contratar sin licencia	Conservar los documentos personales de los trabajadores (DNI, pasaporte)
Transferir o ceder la licencia a terceros	Retener los documentos de viaje antes de la salida a menos que el trabajador pague más dinero
Cobrar al trabajador (más de las tasas máximas legales)	Discriminar en la colocación laboral
No emitir comprobantes por los pagos de tasas recibidos	Colocar a los trabajadores donde sus derechos no estén protegidos
Publicar información falsa (relacionada con empleos)	Obstruir la inspección por parte de los inspectores de trabajo
Enviar trabajadores sin permiso de trabajo válido	Reclutar y dedicarse al negocio de viajes al mismo
Participar en la trata de personas	Contratar trabajadores menores de edad
Colocar a los trabajadores en empleos perjudiciales	Prestar dinero a los trabajadores a un tipo de interés superior al límite legal
Sustituir un contrato de trabajo homologado por un contrato inferior	Obligar a utilizar clínicas/centros de formación específicos

⁵⁹ Extraído del capítulo 4 de *Achieving fair and ethical recruitment: Improving regulation and enforcement in the ASEAN region*, de OIT (2022).

3.2.3 Creación de transparencia en la contratación

La directriz operativa 4.3 de los principios y directrices de la OIT establece que «la legislación debe aplicarse al acto de contratación y no solo a algunas categorías de reclutadores de mano de obra, sino también a todos los reclutadores que operan fuera de cualquier marco normativo específico» (es decir, incluidos los subagentes informales) y «la normativa no solo debe aplicarse a la economía formal, sino a la contratación para todo tipo de trabajo».

A este respecto, merece la pena mencionar la *Ley británica de concesión de licencias contra el abuso de los trabajadores extranjeros*, ya que tipifica como delito (a) operar sin licencia de contratación, y (b) que los empresarios utilicen los servicios de un reclutador sin licencia. La ley tiene incluso una dimensión extraterritorial, ya que obliga a las agencias de contratación de los países de origen que se conectan con el Reino Unido a solicitar también una licencia a la Autoridad contra el abuso laboral (GLAA). Este tipo de legislación proactiva contribuye a crear transparencia en la contratación, en comparación con los países que tienen un sistema de licencias para las agencias privadas de empleo y contratación, y que también cuentan con subagentes informales que esos países parecen condonar cuando los servicios de inspección no los controlan ⁶⁰.

Canadá ofrece otro ejemplo: Su provincia de Manitoba promulgó la *Ley de contratación y protección de los trabajadores de Manitoba* (2008), que prohíbe cobrar comisiones de contratación a los trabajadores y prohíbe a los empresarios recuperar de los trabajadores los costos relacionados con la contratación ⁶¹. Al igual que en el Reino Unido, en la provincia de Manitoba cualquier agencia de contratación privada debe tener una licencia válida. Los requisitos para obtener la licencia incluyen el pago de importantes fianzas contra posibles reclamaciones de los trabajadores migrantes. Además, todo reclutador debe poseer una licencia profesional mediante su pertenencia a una asociación profesional que expida acreditaciones, por lo que cualquier abuso por parte de un reclutador también pone en peligro esta licencia profesional. Los empleadores que acogen a trabajadores migrantes también tienen que registrarse, y están obligados a emplear trabajadores migrantes a través de agencias privadas de contratación autorizadas (o contratar directamente). Tanto los reclutadores como los empleadores deben disponer de documentación detallada. Esto ofrece transparencia y facilita un control eficaz por parte de la Oficina de Normas de Empleo, la cual investiga por adelantado a los reclutadores en el momento del registro. Incluso entrevista a los trabajadores migrantes a su llegada a Canadá y, de nuevo, más tarde, durante las visitas a los lugares de trabajo que se realizan en función de los factores de riesgo ⁶².

Las *Leyes sobre esclavitud moderna de Australia* (2018) y el *Reino Unido* (2015) ofrecen otros ejemplos de normativas para la transparencia en las operaciones empresariales relativas a la contratación. En virtud de estas leyes, las grandes empresas privadas están obligadas a publicar periódicamente una declaración sobre la esclavitud moderna en la que detallen sus esfuerzos para prevenirla en sus cadenas de suministro, incluida la prevención de la contratación en régimen de servidumbre por deudas.

⁶⁰ Para más detalles, véase el anexo 3 de *Nota técnica: Inspección de trabajo y seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes*, de OIT (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

⁶¹ Leanne Dixon-Perera, *Regulatory approaches to international labour recruitment in Canada*. Policy Research, Research and Evaluation Branch, Immigration, Refugees Citizenship Canada, 2020.

⁶² Para más detalles, véase el anexo 4 de *Nota técnica: Inspección de trabajo y seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes*, de OIT (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.



Merece la pena mencionar la **Ley británica de concesión de licencias** contra el abuso de los trabajadores extranjeros, ya que tipifica como delito:



(a) operar sin licencia de contratación, y



(b) que los empresarios utilicen los servicios de un reclutador sin licencia.



La ley tiene incluso una **dimensión extraterritorial**, ya que obliga a las agencias de contratación de los países de origen que se conectan con el Reino Unido a solicitar también una licencia a la GLAA.

Este tipo de legislación proactiva contribuye a **crear transparencia en la contratación.**

3.2.4 Definición de las comisiones de contratación y gastos conexos y prohibición de su pago por parte de los trabajadores

Una forma concreta de aumentar la transparencia es definir y desglosar las comisiones de contratación y gastos conexos. Se trata de todos los costos derivados del proceso de contratación de trabajadores para garantizarles un empleo o una colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro. **Prohibir el cobro directo o indirecto de comisiones de contratación a los trabajadores** —incluidos los trabajadores migrantes—, tal como se expresa en el principio 7 de los principios y directrices de la OIT (y en el artículo 7, apartado 1, del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) de la OIT), es una garantía contra el trabajo forzoso y un incentivo para el buen funcionamiento de los servicios de intermediación laboral y la obtención de mejores resultados en el mercado de trabajo.

La definición de la OIT de comisiones de contratación y gastos conexos establece una serie de categorías de costos ⁶³ —incluida la comisión de servicio y los costos relacionados con la atención sanitaria, los seguros, las pruebas de aptitudes, la formación y la orientación, los viajes en equipo y los costos administrativos (incluidos los de visado y permiso de trabajo)— que los gobiernos nacionales pueden desarrollar en consulta con los interlocutores sociales ⁶⁴. **Detallar las comisiones de contratación y gastos conexos** de acuerdo con estos criterios contribuye a crear transparencia y eficiencia de costos en la contratación, y ayuda a descubrir costos ilegítimos, irrazonables y no declarados, como los que se pagan por el comercio de visados (que es ilegal en muchos países de destino y, sin embargo, se sigue denunciando), comisiones ilegales y sobornos.

En consonancia con los principios y directrices de la OIT adoptados, una serie de países han prohibido el pago de comisiones y gastos de contratación, tanto a los trabajadores contratados nacional como internacionalmente y/o han introducido una tipología de costos ⁶⁵. Si bien este puede ser el caso, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha observado ⁶⁶ — en una serie de legislaciones nacionales— excepciones poco claras a la prohibición de cobrar comisiones de contratación y medidas ambiguas para prohibir el pago de comisiones y costos de contratación.



⁶³ En la sección 12 de la *Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* (2018).

⁶⁴ Véase la sección 11 de la *Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* (2018).

⁶⁵ Según un estudio de la OIT (2018) sobre 90 políticas nacionales, la mayoría prohíbe las comisiones para los «trabajadores» (63 políticas), mientras que 44 de estas políticas cubren tanto la contratación nacional como la transfronteriza (44 políticas); 36 países regulan las comisiones y gastos conexos; 27 países tienen definiciones completas o parciales de las comisiones de contratación y gastos conexos; 66 países tienen disposiciones legales para sancionar las infracciones de las políticas sobre comisiones y gastos conexos. Para más información, véase <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment#costs/national-laws>. En 2024 estará disponible una versión actualizada del informe de 2018.

⁶⁶ Véase el análisis del comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT realizado por el Departamento de Migración en 2023.

Ejemplos de leyes y políticas nacionales que definen las comisiones y costos de contratación



México forma parte de una lista creciente de países que prohíben explícitamente el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores, según el artículo 5 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores de 2006. Además, el artículo 10 (I y II) del mismo reglamento prohíbe cobrar a los trabajadores por la publicación de ofertas de empleo, la tramitación de solicitudes de empleo, los costos de formación y otros costos relacionados. Por otra parte, el artículo 28(1), de la Ley Federal del Trabajo de México —modificada en 2019— establece que los contratos de empleo de los trabajadores mexicanos en el extranjero deben prever que el empleador corra con los gastos de repatriación. Asimismo, si un trabajador es objeto de fraude en las condiciones de trabajo en un empleo en el extranjero, la agencia de contratación privada será responsable de los costos de repatriación ⁶⁷.



Del mismo modo, **Egipto** especifica el costo de los viajes que deben pagar los empleadores en el extranjero, y los inspectores de trabajo han recibido formación de la OIT (en 2023) para supervisar la actuación de las agencias de contratación que colocan trabajadores egipcios en el extranjero.



Al ampliar las vías legales para la migración, los **Estados Unidos** ha introducido programas de trabajo temporal para trabajadores migrantes agrícolas y no agrícolas bajo los programas H-2A y H-2B, respectivamente. Estos programas obligan a los empleadores estadounidenses a cumplir requisitos —como pagar los gastos de transporte y contratación de los trabajadores migrantes— y los animan a cortar lazos con reclutadores sin escrúpulos (dadas las prohibiciones penales relacionadas con el trabajo forzoso y con beneficiarse del trabajo forzoso) y, en su lugar, a recurrir a reclutadores comprometidos con la contratación equitativa ⁶⁸. Estas medidas instan a los países de origen de los trabajadores migrantes a respetar las directrices de contratación equitativa de la OIT al contratar personal para los Estados Unidos.

En lo que respecta al trabajo doméstico, y tras la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, varios países han introducido leyes específicas destinadas a proteger los derechos básicos de los trabajadores domésticos. La Ley núm. 15 (2017) sobre las trabajadoras domésticas de Catar establece (en su artículo 8) que «se prohíbe al empleador deducir honorarios, gastos o comisiones del salario de la trabajadora a cambio de los procedimientos de contratación en el extranjero». Asimismo, se prohíbe al empleador exigir a la trabajadora el pago de cualquier gasto relacionado con la contratación, incluidas las comisiones de contratación, los billetes de avión, las pruebas médicas y las tasas de visado. El artículo 14 especifica además que la trabajadora doméstica tendrá derecho, por cada dos años de servicio, a un billete de avión de ida y vuelta a su país de origen o lugar de residencia para ir de vacaciones.

⁶⁷ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf, que abarca la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (1970), artículo 28.

⁶⁸ Véase *Guidance on fair recruitment practices for temporary migrant workers*, de USDOL/USDOS/USAID (2022).

3.2.5 Incorporación de la contratación equitativa en las políticas existentes o desarrollo de políticas nacionales de contratación equitativa

Además de reformar las leyes y normativas nacionales, los países pueden integrar la «contratación equitativa» en las políticas existentes, como las relativas al empleo, la migración justa, el trabajo forzoso y la trata de personas, o elaborar políticas sobre contratación equitativa, basándose en los Convenios núm. 88, 122 y 181 de la OIT ⁶⁹.

La directriz operativa 3.1 de los principios y directrices de la OIT establece que «los gobiernos deberían considerar la posibilidad de establecer una política clara que exprese la expectativa de que todas las empresas domiciliadas u operativas en su territorio o jurisdicción respeten los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores, y la legislación sobre contratación en todas sus operaciones, incluidas las cadenas de suministro». El comentario al principio 2 de los principios rectores de las Naciones Unidas afirma además que «hay razones políticas de peso para que los Estados de origen establezcan claramente la expectativa de que las empresas (también) respeten los derechos humanos en el extranjero, especialmente cuando el propio Estado participa en esas empresas o las apoya». Estas razones incluyen garantizar la previsibilidad para las empresas al proporcionar mensajes coherentes y consistentes y preservar la propia reputación del Estado.

En el cumplimiento de su deber de protección, los Estados deben (según el principio 3 de los principios rectores de las Naciones Unidas):

- a) Hacer cumplir las leyes que tienen por objeto o efecto exigir a las empresas que respeten los derechos humanos, y evaluar periódicamente la idoneidad de dichas leyes y subsanar cualquier brecha.
- b) Garantizar que otras leyes y políticas que rigen la creación y el funcionamiento continuo de las empresas, como el derecho corporativo, no limitan, sino que permiten el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
- c) Orientar eficazmente a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en todas sus operaciones.
- d) Animar, y en su caso exigir, a las empresas a que comuniquen cómo abordan sus impactos sobre los derechos humanos ⁷⁰.

Al considerar políticas que se adapten al contexto local y que aprovechen las modalidades actuales, ya sean estatutarias —es decir, prohibir los reclutadores de mano de obra y las agencias de empleo privados; concederles licencias; o registrarlos— o mecanismos voluntarios de autorregulación con cierta supervisión por parte del Estado, los gobiernos pueden considerar la posibilidad de reforzar estas modalidades existentes y/o diversificarlas permitiendo una combinación de servicios de empleo públicos y privados. El Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) proporcionan un marco para una regulación eficaz de los servicios de empleo. Mediante la ratificación y aplicación de estos convenios, los Estados miembros de la OIT pueden apoyar un enfoque centrado en el ser humano que beneficie a todos a través de mercados de trabajo que funcionen de manera óptima. Los convenios promueven:

- Servicios de colocación y contratación de confianza
- Una mejor adecuación de las competencias a las necesidades de la empresa
- Normas equilibradas que permitan a las empresas y protejan a los trabajadores
- Contratación equitativa y responsable
- Reducción del empleo informal

⁶⁹ Es decir, el Convenio de la OIT sobre los servicios de empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

⁷⁰ Véanse también los artículos 11 y 12 del Convenio núm. 181.

El Convenio núm. 88 también hace hincapié en el papel de coordinación que desempeñan los servicios públicos de empleo. Hace un llamamiento a la «cooperación con los organismos públicos y privados a fin de asegurar la mejor organización posible del mercado de trabajo para conseguir y mantener el pleno empleo y para desarrollar y utilizar los recursos productivos» (Artículo 1).

A la hora de orientar las políticas de contratación equitativa, los gobiernos también pueden desarrollar acciones políticas en sectores en los que se sabe que los trabajadores son especialmente vulnerables, como Italia, que ha desarrollado un plan de acción nacional ⁷¹ para abordar la explotación laboral en la agricultura (véase el recuadro 3.3).

► Recuadro 3.3. Plan de acción nacional italiano para hacer frente a la explotación laboral en la agricultura

El plan de acción nacional italiano para hacer frente a la explotación laboral, la contratación ilegal y el trabajo forzoso en el sector agrícola comprende diez acciones prioritarias. Presenta la contratación equitativa como parte de una estrategia global para abordar la explotación laboral y el trabajo forzoso, lo que ayuda a movilizar la contribución de un amplio número de actores. Una alianza entre proveedores públicos y privados de servicios de intermediación opera en consonancia con los principios de la contratación equitativa, mientras que las unidades móviles llevan los servicios de contratación cerca de los campos agrícolas y desplazan a los «capataces». Tanto los reclutadores como los empleadores, por ley, son responsables de la contratación ilegal de trabajadores, y se enfrentan a sanciones civiles y penales en caso de irregularidades detectadas.

Las políticas nacionales de contratación equitativa pueden incluir la atención a las modalidades de contratación pública. El Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) de la OIT y la Recomendación que lo acompaña, 1949 (núm. 84) ofrecen orientación a este respecto, ya que establecen un vínculo directo entre las normas fundamentales del trabajo y la contratación pública, y abordan la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos ⁷². En línea con este Convenio, la estrategia de contratación pública de Escocia ⁷³ promueve el *Fair Work First* como objetivo y espera que los organismos públicos apliquen y promuevan el *Fair Work First* en todos los procesos de contratación pertinentes. Espera, además, que los proveedores que entreguen contratos públicos adopten y demuestren prácticas laborales justas adecuadas para todos los trabajadores que participen en la entrega del contrato público.

71 Para más información, consulte https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_778825/lang--en/index.htm.

72 Véase *Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos), 1949 (núm. 94) y Recomendación núm. 84. Guía práctica*, de OIT (2008). La guía explica que el Convenio núm. 94 «exige que los licitadores sean informados de antemano, mediante cláusulas laborales tipo incluidas en los documentos de licitación, de que, en caso de ser seleccionados, tendrían que observar en la ejecución del contrato salarios y otras condiciones laborales no menos favorables que las normas mínimas más elevadas establecidas localmente por la ley, el arbitraje o la negociación colectiva. Los licitadores deberán preparar sus ofertas en consecuencia». El Convenio propone una igualdad de condiciones —en términos de normas laborales— para todos los agentes económicos, y promueve así la competencia leal y la contratación socialmente responsable.

73 Véase <https://www.gov.scot/publications/public-procurement-strategy-scotland-2023-2028/>.

Más específicamente orientado a la contratación equitativa, el Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos ⁷⁴ contiene disposiciones específicas sobre la lucha contra la trata de personas y describe nueve actividades de trata prohibidas, entre ellas cobrar comisiones de contratación a los empleados, utilizar prácticas engañosas o fraudulentas durante la contratación de empleados y hacer interpretaciones erróneas sobre los principales términos y condiciones del empleo.

3.2.6 Colaboración y acción bilateral o multilateral para la contratación equitativa en los corredores migratorios

Los principios y directrices de la OIT subrayan en el principio 6 la importancia de integrar eficazmente las normas internacionales en las prácticas de contratación transnacional. Esto implica el desarrollo de políticas específicas para garantizar la contratación equitativa y la migración laboral dentro de los corredores o regiones de tránsito.

A falta de un mecanismo de control de la contratación equitativa a escala internacional —como ocurre con el control de la equidad en el comercio de bienes y servicios por parte de la Organización Mundial del Comercio, los acuerdos laborales bilaterales entre países de origen y destino de trabajadores migrantes pueden permitir la supervisión de la migración laboral dentro de un corredor específico. Aunque existen muchos acuerdos en todo el mundo, pocos de ellos incluyen actualmente la atención a la contratación equitativa (y a menudo carecen de una definición de las comisiones de contratación y gastos conexos y de la prohibición del pago por parte de los trabajadores migrantes), modalidades de supervisión del cumplimiento y acceso a vías de recurso ⁷⁵.

Un ejemplo de acuerdo que sí presta atención a la contratación equitativa es el implementado entre el Reino Unido y Kenia sobre el personal sanitario, aunque no define las comisiones de contratación y gastos conexos. El acuerdo pretende regular la contratación para combatir las prácticas de contratación desleales, defender la no discriminación entre los trabajadores sanitarios kenianos y sus homólogos británicos, garantizar que la migración laboral de los trabajadores sanitarios kenianos se ajuste a las necesidades del mercado laboral y, en última instancia, mejorar la cooperación bilateral entre ambos países ⁷⁶.

Otro ejemplo de cooperación bilateral es el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, que garantiza que los trabajadores agrícolas migrantes temporales de México sean contratados equitativamente en Canadá y que, además, sean contratados en respuesta a las necesidades del mercado laboral canadiense ⁷⁷. Del mismo modo, un acuerdo entre Jordania y Nepal que dio lugar a una réplica (véase el recuadro 3.4) ⁷⁸ y un acuerdo entre Guatemala y los Estados Unidos están aplicando un convenio para la colocación en trabajos agrícolas y no agrícolas (véase el recuadro 3.5). Incluye información específica sobre comisiones de contratación y gastos conexos, y cobertura de costos ⁷⁹.

74 El Reglamento Federal de Adquisiciones de los Estados Unidos se aplica a la contratación por parte de las agencias federales de los Estados Unidos y los receptores de fondos federales.

75 Véase *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: a review*, de OIT (2015). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf.

76 Véase *Bilateral agreement between the Government of the Republic of Kenya and the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland for collaboration on healthcare workforce* y *Recruitment of health workers through bilateral labour agreements (BLAs): Kenya and the United Kingdom*.

77 Véase *Contrato para el empleo en Canadá de trabajadores agrícolas temporales de México*.

78 Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778826.pdf.

79 Véase <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/04/20-207-Guatemala-Migration-and-Refugees-7.30.2019.pdf> y <https://gt.usembassy.gov/the-united-states-and-guatemala-sign-agreement-to-improve-h-2-visa-program-operation/>.

► **Recuadro 3.4. El acuerdo laboral bilateral entre Jordania y Nepal sobre contratación equitativa**

Tras un debate tripartito, los gobiernos de Nepal y Jordania firmaron un acuerdo laboral bilateral en 2017 *. El acuerdo incluye secciones sobre las responsabilidades clave de ambas partes y la supervisión a través de un comité de trabajo conjunto. Otras disposiciones clave incluyen:

- ▶ Libertad de circulación (sin retención de pasaportes)
- ▶ Libertad para cambiar de empleador (condicional)
- ▶ Los costos relativos a la contratación de trabajadores corren a cargo de los empleadores
- ▶ Los trabajadores están protegidos contra las prácticas desleales, el acoso, los abusos, el trabajo forzoso y la explotación
- ▶ Acceso a un mecanismo de resolución de conflictos, a prestaciones sanitarias y a una alimentación y vivienda adecuadas
- ▶ Contratos de trabajo estándar para promover la transparencia (uno para los trabajadores en general y otro para los trabajadores domésticos)
- ▶ Igualdad de trato

* El acuerdo con Jordania fue uno de los primeros de Asia que se ajustó a los principios y directrices de la OIT y sirvió de modelo para los acuerdos bilaterales que Nepal negoció posteriormente con Malasia, Mauricio y los Emiratos Árabes Unidos.

► **Recuadro 3.5. Acuerdo bilateral entre Guatemala y los Estados Unidos**

En 2019, los gobiernos de Guatemala y los Estados Unidos firmaron un acuerdo para un Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales que fortalece la cooperación bilateral y ofrece miles de oportunidades de empleo temporal a trabajadores migrantes guatemaltecos a través de visas H-2A. En 2020, este acuerdo se amplió para incluir también visados H-2B en el sector no agrícola. Según el acuerdo, está prohibido el cobro de costos de contratación, lo que incluye según el artículo «cualquier pago de cualquier tipo por cualquier actividad relacionada con la obtención o el mantenimiento por parte de los trabajadores del estatus del programa de visados H-2A o H-2B. Los pagos prohibidos incluyen, entre otros, los costos relacionados con las solicitudes de certificación laboral temporal H-2A o H-2B, las peticiones de clasificación H-2A o H-2B, solicitudes de visado H-2A o H-2B, y costos de transporte y admisión en los Estados Unidos. Los gastos de transporte de regreso al lugar de contratación en Guatemala (incluidos los gastos de alimentación) correrán a cargo del último empleador estadounidense del trabajador si este es despedido por el empleador sin causa justificada (es decir, sin culpa por parte del trabajador) o si completa el trabajo de conformidad con los términos de su contrato de trabajo. Dichos pagos también incluyen el pago directo o indirecto de honorarios de abogados, tasas de preparación y presentación de solicitudes o peticiones, o costos de contratación».

La contratación equitativa también puede promoverse a través de la cooperación multilateral, en particular en el contexto de los procesos y organizaciones de integración regional. Por ejemplo, la Declaración de Los Ángeles sobre Migración de 21 países de la Organización de los Estados Americanos (OEA) ofrece un ejemplo de formulación de políticas para la contratación equitativa en un corredor multinacional (véase el recuadro 3.6) ⁸⁰.

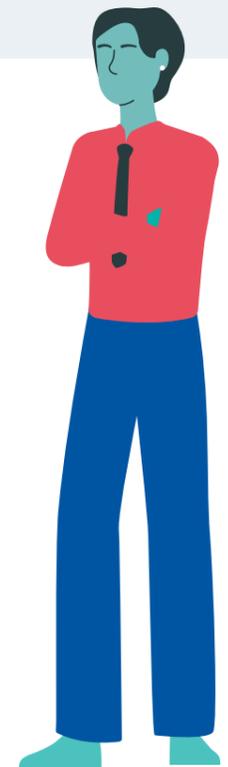
► **Recuadro 3.6. La Declaración de Los Ángeles sobre Migración incluye disposiciones para una contratación equitativa**

Durante la Cumbre de las Américas de la OEA en Los Ángeles (junio de 2022), 21 países de la región adoptaron la Declaración de Los Ángeles sobre Migración. La Declaración —que se basa en el PMM y se alinea con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los principios y directrices de la OIT— reitera la voluntad compartida de fortalecer los esfuerzos nacionales, regionales y hemisféricos para crear las condiciones para una migración segura, ordenada, humana y regular, y fortalecer los marcos de protección y cooperación internacional y los Estados. La Declaración incluye el acuerdo de trabajar juntos en todo el hemisferio para: «fortalecer y ampliar las vías de migración laboral temporal, en la medida de lo posible, que beneficien a los países de toda la región, incluso mediante nuevos programas que promuevan las conexiones entre empleadores y trabajadores migrantes, garantías sólidas para la contratación ética y la protección jurídica de los derechos de los trabajadores».

Dado que los Estados Unidos es uno de los principales países de destino de los trabajadores migrantes, publicó una guía de acompañamiento titulada *Guidance for Fair Recruitment Practices for Temporary Migrant Workers (2022)* que detalla las obligaciones de los empleadores con sede en los Estados Unidos en relación con el uso de reclutadores y las condiciones laborales de los trabajadores migrantes temporales. Además, proporciona normas y procedimientos para mejorar las prácticas de contratación y garantizar una contratación equitativa a lo largo del corredor de migración laboral de El Salvador, Honduras, Guatemala y México hacia los Estados Unidos.

Los países de origen del mismo corredor migratorio han puesto en marcha iniciativas complementarias, como el Programa de Trabajo Temporal de Guatemala (lanzado en 2021), cuyo objetivo es mejorar la gobernanza de la migración laboral temporal y eliminar la contratación desleal, el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Otro ejemplo de acción regional para promover la contratación equitativa es el [Marco y plan de acción de política migratoria de la Unión Africana \(2018-2030\)](#), en el que se pide que las políticas, estructuras y legislación nacionales de migración laboral promuevan y apliquen una contratación equitativa y ética (véase el recuadro 3.7).



⁸⁰ Véase <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/10/los-angeles-declaration-on-migration-and-protection/>.

► Recuadro 3.7. Marco de política migratoria de la Unión Africana (2018-2030)

El Marco Revisado de Políticas Migratorias y Plan de Acción (2018-2030) de la Unión Africana concluye un conjunto de estrategias relevantes recomendadas para la consecución de una contratación equitativa en las prácticas, instando a que las políticas, estructuras y legislación nacionales de migración laboral, entre otros:

- ▶ 2.1 (ii): Crear sistemas de contratación y admisión de mano de obra transparentes (abiertos) y responsables, basados en categorías legislativas claras y políticas de migración armonizadas con la legislación laboral.
- ▶ 2.1 (iv): Alinear las leyes, políticas y reglamentos nacionales; los acuerdos bilaterales y multilaterales; y los códigos de conducta voluntarios con los Principios generales y directrices operativas para la contratación equitativa de la OIT.
- ▶ 2.1 (vi): Controlar y hacer cumplir la normativa de contratación, incluidos los contratos de trabajo estandarizados que sean libres, justos, plenamente consensuados, transparentes y aplicables.
- ▶ 2.1 (vii): Promover la consolidación y la profesionalización del sector de la contratación, controlando el laberinto de subagentes que a menudo intervienen, con el objetivo de convertir a los reclutadores (públicos y privados) en «ventanillas únicas» integrales para empleadores y migrantes, que ofrezcan servicios completos, incluida la formación y la certificación de competencias, la colocación laboral y la organización de viajes.
- ▶ 5.2 (ii): Explorar oportunidades para establecer procedimientos especiales para los ciudadanos que trabajan en el extranjero, incluyendo la limitación de las tasas de contratación; la introducción de requisitos para la concesión de licencias, el registro de contratos y mecanismos de revisión/aprobación que solo permitan a las empresas enviar trabajadores al extranjero una vez que el contrato haya sido aprobado por las autoridades; la puesta en marcha de medidas para garantizar mejor los derechos de los trabajadores, incluyendo inspecciones laborales frecuentes, el pago debido de los salarios, la prohibición de deducciones de los salarios para alojamiento, y la introducción de períodos de prohibición severos y multas para los empleadores que infringen los requisitos laborales.

En Asia, importantes disposiciones relacionadas con la contratación están incluidas en el [Consenso de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes](#), que estipula los principios generales, los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes y sus familiares, los derechos específicos de los trabajadores migrantes, las obligaciones y los compromisos de los Estados miembros de la ASEAN. Su objetivo es establecer un marco para una cooperación más estrecha entre los Estados miembros a la hora de abordar los problemas de los trabajadores migrantes en la región. Aunque no es jurídicamente vinculante, el Consenso de la ASEAN se considera un documento vivo y en evolución. El Consenso ha sido seguido recientemente por la [Declaración de la ASEAN sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familiares en situaciones de crisis y sus directrices](#), que animan a sus Estados miembros, entre otras cosas, a «*garantizar una migración laboral segura y continua y prevenir un posible aumento del riesgo de actividades de contratación ilegal en las zonas afectadas por crisis que puedan conducir a la migración laboral insegura, el trabajo forzoso y la trata de migrantes*».

3.2.7 Servicios públicos de empleo

Los gobiernos pueden ofrecer servicios de intermediación laboral a empleadores y trabajadores a través de los servicios públicos de empleo. Operando por su cuenta o en colaboración con otros agentes del mercado de trabajo (como las agencias privadas de empleo y contratación), estos servicios públicos ofrecen suministro para facilitar la contratación, conservar los puestos de trabajo, apoyar a las empresas y hacer crecer la mano de obra. A la hora de regular los servicios públicos de empleo, los Estados pueden inspirarse en el ya mencionado Convenio núm. 88 de la OIT. Este Convenio pide a los gobiernos que «*garanticen la prestación de servicios de empleo financiados con fondos públicos que pongan en contacto a las personas con los puestos de trabajo, apoyen a quienes deseen cambiar de carrera y a quienes quieran crear su propia empresa*». El Convenio exige que los servicios públicos de empleo sigan siendo gratuitos para sus clientes y estén abiertos a todas las personas que necesiten ayuda en la búsqueda de empleo o en la contratación de trabajadores.

Dados los altos niveles de informalidad en los mercados de contratación en muchos contextos nacionales y la exclusión social a la que se enfrentan muchas personas, cabe destacar además que el Convenio promueve la participación de grupos que se enfrentan a retos relacionados con el género, la edad, la discapacidad, la raza, la etnia y la situación migratoria, entre otros factores ⁸¹.

Para facilitar la contratación equitativa a través de las fronteras en los corredores de migración laboral establecidos, los servicios públicos de empleo de los países de origen y destino implicados deben colaborar, y esto debe incluir la atención a la supervisión de la contratación equitativa ⁸².

Los servicios públicos de empleo pueden ofrecerse por vía electrónica. La contratación electrónica a través de una cámara de compensación central financiada con fondos públicos puede facilitar la contratación equitativa, ya que contribuye a minimizar el número de intermediarios implicados. El portal electrónico de empleo intrarregional de Europa es un ejemplo de este tipo de plataforma electrónica (véase el recuadro 3.8).

► Recuadro 3.8. EURES, el portal europeo de empleo financiado con fondos públicos

En Europa, los servicios públicos de empleo de los 28 países de la Unión Europea —más Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega, junto con la Comisión Europea y la Autoridad Laboral Europea— se han unido en una red de cooperación para los servicios públicos de empleo llamada EURES. EURES es un portal electrónico de empleo financiado con fondos públicos para facilitar la libre circulación de trabajadores en Europa. Lo hace proporcionando información y servicios de apoyo al empleo a trabajadores y empleadores, y potenciando la cooperación y el intercambio de información entre sus organizaciones miembros. El sistema funciona a través de unos 900 consejeros de empleo EURES, que mantienen un contacto regular con empleadores y posibles trabajadores. EURES ofrece servicios en varios idiomas e incluye 3,9 millones de vacantes, más de un millón de hojas de vida de trabajadores candidatos y más de 5 000 empleadores registrados.

⁸¹ Para más información sobre la importancia del Convenio sobre los servicios del empleo, 1948 (núm. 88), véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_829996.pdf.

⁸² Véase la página 10 del *Estudio regional sobre la definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos: Las Américas*, de OIT (2020) en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf.

3.2.8 Registro o autorización de agencias privadas de empleo y contratación y apoyo a su cumplimiento

En los países que han optado por permitir las agencias privadas de empleo y contratación, estas deben estar debidamente reguladas, registradas o autorizadas en aras de la transparencia. Esto «permitiría a los trabajadores y otras partes interesadas verificar la legitimidad de las agencias de contratación y las ofertas de colocación» (véase la directriz operativa 4.2 de los principios y directrices de la OIT), al tiempo que permitiría a los inspectores de trabajo supervisar la actuación del agente de contratación específico.

Estos sistemas de registro o concesión de licencias ofrecen la oportunidad de examinar a fondo las agencias de contratación de candidatos, evaluar sus capacidades e imponer principios de contratación equitativa. Por ejemplo, en Filipinas⁸³, las agencias de contratación de candidatos son examinadas mediante entrevistas con el personal de la Agencia de Empleo en el Extranjero de Filipinas antes de obtener una licencia para la contratación. Es importante señalar que las licencias se conceden a las agencias de contratación que se adhieren a un código de conducta para la contratación ética, y los inspectores pueden supervisar el cumplimiento de este código.

Una vez operativas, estas agencias de empleo y contratación autorizadas/registradas deben ser supervisadas para garantizar el cumplimiento de la normativa (véase la sección siguiente), y puede ser necesario orientarlas hacia modelos de contratación maduros y equitativos mediante la promoción del cumplimiento por parte de las inspecciones de trabajo u otras autoridades competentes y/o códigos de conducta. Las autoridades tunecinas y la OIT, por ejemplo, han experimentado con un enfoque que contempla las agencias privadas de contratación de forma holística y ofrece herramientas para el cumplimiento de los principios de la contratación equitativa, incluidos modelos de contratos, listas de verificación prudencial y una guía de cumplimiento⁸⁴.

3.2.9 Supervisión y aplicación de la normativa sobre contratación equitativa

Para que la contratación equitativa sea una realidad para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, es fundamental desarrollar la capacidad institucional para supervisar y hacer cumplir los principios de la contratación equitativa. Las inspecciones de trabajo (y las autoridades conexas) se mencionan expresamente en los principios y directrices de la OIT como parte integrante de la aplicación de la normativa sobre contratación tanto en los países de origen como en los de destino. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) de la OIT establece (en el apartado 1 del artículo 3) que las funciones de las inspecciones de trabajo son «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones

Para reflexionar:

Según el Convenio núm. 81, los inspectores de trabajo deben «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión». Por tanto, deben velar por el respeto de los derechos laborales, en virtud de la legislación laboral y de cualquier otra ley pertinente —como la legislación específica relativa al trabajo forzoso y la ley contra la trata de personas—, y entre ellos puede figurar el derecho a no ser sometido a un trabajo forzoso inducido por una contratación abusiva.

de trabajo y a la protección de los trabajadores durante el ejercicio de su profesión». Esto implica que los inspectores de trabajo deben actuar para defender los derechos laborales, en virtud de la legislación laboral y de cualquier otra ley pertinente —como la legislación específica relativa al trabajo forzoso (a menudo mencionada en la Constitución de un país) y la ley contra la trata de personas—, y estos pueden incluir el derecho a no ser objeto de una contratación abusiva inducida por el trabajo forzoso⁸⁵. Además, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) de la OIT establece el papel de la inspección de trabajo (u otras autoridades públicas competentes) en la supervisión de las agencias privadas de empleo y contratación⁸⁶. Tras su supervisión, la aplicación de las normas puede implicar la emisión de advertencias para abordar los problemas en un plazo determinado, la imposición de multas, la suspensión o cancelación de una licencia, la orden de cierre de una agencia o la inclusión del infractor o infractores en una lista negra.

Varios países de origen de trabajadores migrantes han encargado a inspectores de trabajo u oficiales de cumplimiento específicos que controlen y, en caso necesario, sancionen a las agencias privadas de empleo y contratación que colocan a sus nacionales en el extranjero. Entre ellos se encuentra Filipinas, que ha formado a funcionarios de cumplimiento en el marco de la Administración Filipina de Empleo en el Extranjero (POEA). Supervisan a las agencias de empleo autorizadas para evitar abusos en la contratación prohibidos por la ley, así como un código de conducta para la contratación ética al que deben adherirse las agencias de empleo autorizadas. Otros procedimientos pertinentes son la selección de los empleadores en el extranjero por los agregados laborales antes de cualquier colocación, la responsabilidad solidaria de los licenciatarios, un depósito de garantía por parte de los reclutadores contra posibles reclamaciones legales de los trabajadores migrantes y la actualización periódica de una lista de reclutadores a disposición del público con información sobre sanciones y/o recompensas.

Túnez⁸⁷ ofrece otro ejemplo de país de origen de trabajadores migrantes que ha creado una inspección especial encargada de controlar y sancionar a las agencias privadas de empleo y contratación que colocan a trabajadores migrantes tunecinos en el extranjero. La creación de esta inspección especial es consecuencia de la validación de una ley de contratación (es decir, la *Ley sobre la organización del ejercicio de las actividades de colocación de tunecinos en el extranjero por agencias privadas*) por parte del Consejo de Ministros. Esta Ley —una vez adoptada por la asamblea nacional— ampliará la autoridad del Estado para dictar sanciones contra las agencias privadas de colocación, precisará los elementos esenciales que deben mencionarse claramente en todo contrato de trabajo y prohibirá el cobro de comisiones de colocación a los trabajadores migrantes.

▶ Varios países de origen de trabajadores migrantes han encargado a inspectores de trabajo u oficiales de cumplimiento específicos que controlen y, en caso necesario, sancionen a las agencias privadas de empleo y contratación que colocan a sus nacionales en el extranjero.

83 Véase el anexo 1 de la *Nota técnica: Inspección de trabajo y seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes*, de OIT (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

84 Véanse las siguientes publicaciones de la OIT: *Élaboration d'un modèle économique pilote pour les établissements privés de placement à l'étranger en Tunisie* y *Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger: De la conformité réglementaire à la performance* (ambas de 2023).

85 Véase el artículo 2 del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (P029).

86 Véase el artículo 14 del Convenio de la OIT. Para una orientación más detallada, véase la *Guía sobre las agencias de empleo privadas: Regulación, control y aplicación*, de OIT (2007).

87 Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778828.pdf.

Según la legislación laboral de Egipto (2003), las agencias privadas de contratación pueden colocar a migrantes egipcios en el extranjero para que trabajen. El Decreto 135 conexo regula la concesión de licencias y la supervisión de las agencias privadas de contratación, y establece la necesidad de contratos de trabajo y de que los empleadores en el extranjero cubran los gastos de viaje de los trabajadores egipcios. En 2023, Egipto llevó a cabo una revisión de esta normativa a la luz de los principios y directrices, y se embarcó en la formación, apoyada por la OIT, de dos grupos de 69 inspectores de trabajo en total, centrándose en la supervisión de las agencias privadas de contratación para una contratación equitativa. Esto incluyó una revisión de los contratos de trabajo de acuerdo con el anexo de la Recomendación núm. 86 de la OIT (véase más abajo) y la atención a las señales de advertencia de posibles abusos laborales según el recuadro 3.9.

► **Recuadro 3.9. Extraído de la formación impartida por la OIT en Egipto: Cómo supervisar a las agencias privadas de contratación para detectar una contratación (in)justa**

Ejemplos de señales de alerta	
Sin licencia válida	No hay una historia convincente sobre la adecuación de los trabajadores migrantes a los puestos de trabajo
Cambios frecuentes en el nombre de la agencia	No existe una política que garantice la contratación equitativa
Sistema de archivo incompleto	La agencia no tiene contacto con los trabajadores migrantes
Manipulación de los registros	La agencia no toma medidas correctivas tras las denuncias de los trabajadores migrantes
Conserva los pasaportes	Participación de intermediarios o subagentes
Contratos de trabajo incompletos (o inexistentes)	La descripción del puesto y el visado de trabajo no coinciden
Colocación de trabajadores analfabetos que desconocen sus condiciones de trabajo	Sin consentimiento informado del trabajador migrante
Trabajador migrante pagó elevadas comisiones	Abusos hacia el trabajador migrante (uso de amenazas/fuerza/presión psicológica para aceptar el trabajo)
Trabajador migrante con préstamos sustanciales	Colocación en una empresa de trabajo temporal sin claridad sobre la futura colocación laboral en otro lugar
No hay pruebas de los pagos del empleador para la contratación (por ejemplo, billete de avión, visado)	Colocación en un puesto de trabajo/sector/país prohibido

En la misma línea, los países de destino de los trabajadores migrantes, incluidos Catar y Kuwait, han reforzado la capacidad de sus inspecciones de trabajo para identificar el trabajo forzoso mediante la supervisión del lugar de trabajo. La formación impartida con el apoyo de la OIT incluyó la atención a la detección de señales de alerta relacionadas con once indicadores de trabajo forzoso, muchos de los cuales pueden estar asociados a la contratación abusiva. El recuadro 3.10 ofrece un resumen de las señales de alerta esenciales por indicador de trabajo forzoso, varias de ellas están directamente relacionadas con la contratación abusiva.

► **Recuadro 3.10. Extraído de la formación impartida por la OIT en Catar y Kuwait: Señales de alerta que pueden indicar abusos relacionados con el trabajo forzoso y la contratación desleal**

Indicador de trabajo forzoso	Señales de alerta relacionadas
Colocación en aislamiento	El trabajador está alejado de su lugar de residencia y le resulta difícil (o no se le permite) desplazarse a la ciudad en su día libre.
Restricción de la libertad de movimiento	El trabajador ha sido colocado para trabajar y vivir en la obra, se enfrenta a toques de queda y carece de cláusulas de rescisión en su contrato.
Conservación de documentos personales	El trabajador no dispone de taquilla privada o el empleador guarda el pasaporte del trabajador.
Condiciones de trabajo abusivas/malas	Realización de trabajos insalubres y peligrosos sin protección; vida en el lugar de trabajo sin intimidad.
Violencia	El trabajador presenta signos de violencia física (por ejemplo, moretones); muestra signos de confusión mental, ansiedad o miedo.
Amenazas e intimidación	El trabajador es objeto de medidas disciplinarias, amenazas de denuncia a las autoridades (por fugarse).
Abuso de la vulnerabilidad	El trabajador es un migrante en situación irregular.
Horas extras excesivas	El trabajador está de guardia 24 horas al día, 7 días a la semana; el tiempo de trabajo está poco definido o vinculado a objetivos de producción en lugar de a horas trabajadas.
Retención o impago del salario	La tarjeta de cajero automático del trabajador está en posesión del supervisor; no se pagan las horas extraordinarias ni las vacaciones; se paga al trabajador en efectivo y no hay comprobante/recibo del pago.
Servidumbre por deudas	Retenciones del salario mensual; el trabajador devuelve los préstamos al empleador.
Engaño	El trabajador no tiene contrato de trabajo o tiene uno mal definido. El trabajador realiza un trabajo distinto al de la categoría del visado.

Para más información sobre los indicadores, véase Indicadores de la OIT sobre trabajo forzoso (2008).

Las agencias privadas de empleo y colocación en destino podrían ser objeto de un control similar para garantizar una contratación equitativa. La ya mencionada GLAA del Reino Unido tiene el mandato de inspeccionar tanto las agencias de colocación como los lugares de trabajo en destino, y vigila los abusos en la contratación de acuerdo con la legislación. Los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de la ley tienen autoridad similar a la de la policía, incluida la facultad de detener ⁸⁸.

Los países de origen y destino también pueden realizar inspecciones conjuntas en los corredores de migración laboral establecidos. La Autoridad Laboral Europea ofrece una guía práctica para inspecciones concertadas y conjuntas a través de las fronteras ⁸⁹. En ella se presta atención a los **indicadores de abusos en la contratación y el empleo**, como:

- ✓ Ausencia de autorización de trabajo/residencia.
- ✓ Evidencia/ausencia de los períodos de descanso de las vacaciones pagadas.
- ✓ Ausencia de contrato firmado o numerosos contratos con distintas personas.
- ✓ Desconocimiento de los términos del contrato firmado o contrato concluido en ausencia.
- ✓ Medios de transporte poco claros al país de destino o trabajador que facilita sus medios de transporte.
- ✓ Incapacidad para controlar la movilidad hacia y desde el lugar de trabajo.
- ✓ Múltiples lugares de trabajo para un trabajador migrante, es decir, cuando un trabajador migrante trabaja en diferentes lugares.
- ✓ Normativa poco clara sobre las horas extraordinarias.
- ✓ Medios poco claros para calcular el salario y las horas extraordinarias.
- ✓ Impago de gastos relacionados con el trabajo, por ejemplo, compra de herramientas, equipos de trabajo, etc.
- ✓ Salario inferior al salario medio del sector en el país, o salario inferior al salario mínimo nacional.
- ✓ Falta de inscripción en la embajada u oficina consular del país de origen.
- ✓ Malas condiciones de vida en los alojamientos proporcionados por el empleador.
- ✓ Retenciones de alquiler de los salarios.
- ✓ Discrepancia entre la fecha de firma del contrato y la fecha de inicio.
- ✓ Modalidades de pago de salarios poco claras.

⁸⁸ Para más detalles, véase el anexo 3 de la *Nota técnica: Inspección de trabajo y seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes*, de OIT (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

⁸⁹ Véase *Practitioners' toolkit: Cross-border concerted and joint inspections*, European Labour Authority (2020). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/259f14f0-3e5b-11ea-ba6e-01aa75ed71a1/language-en>.

3.2.10 Orientación de los esfuerzos de aplicación de la ley

La recopilación y el análisis de datos, el intercambio de información y la extracción de datos son cruciales para orientar con mayor eficacia los esfuerzos de aplicación de la ley por parte de las inspecciones de trabajo y las autoridades afines. Varios países han dedicado importantes recursos al desarrollo de una arquitectura eficaz de evaluación de riesgos. En Bélgica, por ejemplo ⁹⁰, la Organización Antifraude de los Servicios de Inspección Social (OASIS) desarrolla señales de alerta para identificar objetivos individuales de inspección. Esta organización supervisa datos aparentemente sencillos sobre empresas y empleados (por ejemplo, volumen de negocios, número de empleados, personal registrado, niveles salariales, etc.), pero puede generar indicadores procesables y detectar anomalías buscando tendencias específicas (por ejemplo, aumento del volumen de negocios con disminución del número de empleados; reducción del personal registrado por encima de un determinado umbral; grandes diferencias en los importes salariales totales y el número de empleados; movilidad laboral, etc.) y, de este modo, seleccionar lugares concretos para su inspección.

En una línea similar, la Autoridad Laboral Europea ha desarrollado una herramienta de evaluación de riesgos para analizar de forma proactiva diversos conjuntos de datos en busca de indicios de posibles abusos antes de la inspección. Ello facilita la orientación de las próximas inspecciones hacia los lugares sospechosos (véase el recuadro 3.11).

► Recuadro 3.11. Autoridad Laboral Europea: Posibles indicadores y señales de alerta para una evaluación eficaz del riesgo ⁹¹

Salario	<ul style="list-style-type: none"> • Salario inferior a la media del sector/profesión • Trabajadores con salario mínimo • Salario bajo, pero grandes costos de embarque/alojamiento/transporte
Facturación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Desajuste entre rotación y número de empleados • Volumen de negocios inferior al umbral mínimo por sector/tamaño de empresa • Beneficio nulo o muy bajo (por ejemplo, máximo 25 por ciento tras 2-3 años de actividad) • Bajos beneficios junto con un elevado consumo o inversión en activos no productivos
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • 25-50 por ciento son empleados a tiempo parcial • Los contratos a tiempo parcial son inferiores a 4 horas semanales
Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Elevado número de contratos de corta duración • Cambios repentinos de asalariados a autónomos (trabajando para el mismo pagador)

⁹⁰ Véase *Toolkit on risk assessment for more efficient inspections as a means to tackle undeclared work*, European Labour Authority (2019). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4fe9edda-4c56-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁹¹ Estos datos se han extraído de la tabla de la página 16 de *Toolkit on risk assessment for more efficient inspections as a means to tackle undeclared work*, European Labour Authority (2019). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4fe9edda-4c56-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

► **Recuadro 3.11. (cont.)**

Historial e incoherencias de registro	<ul style="list-style-type: none"> • Infracciones, multas y sanciones anteriores • Empresas de reciente creación • Gran número de empresas ubicadas/registradas en la misma dirección
Intermediarios de subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> • Gran número/alta rotación de subcontratistas • Gran número de «intermediarios» sin licencia que actúan como agencias de empleo temporal
Cambios en la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Elevada rotación de personal (más del 10 por ciento al mes) y desajuste con un bajo número global de trabajadores
Sectores de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de sectores de alto riesgo (construcción, agricultura, etc.)
Publicación falsa y uso de la insolvencia	<ul style="list-style-type: none"> • Varios trabajadores en la misma dirección • Empresas que «desaparecen» mientras los propietarios registran otras nuevas; insolvencia declarada repentinamente • Desplazamiento «en círculo» de trabajadores a distintos lugares de trabajo
Observaciones directas/señales	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas/sectores citados en la denuncia recibida • Empresas/sectores identificados (anteriormente) como de riesgo por los inspectores y otras autoridades sobre el terreno

El ejemplo del recuadro 3.11 también pone de relieve la importancia del acceso a datos e información de calidad procedentes de diversas fuentes, sin los cuales es difícil orientar las inspecciones.

3.2.11 Contratos de trabajo y verificación

El engaño sobre la naturaleza de los empleos o las condiciones de trabajo es una de las formas manifiestas de contratación desleal. Los principios y directrices de la OIT (en su principio 8) subrayan la importancia de conocer de antemano las condiciones de empleo, preferiblemente a través de contratos verificables, claros y transparentes, redactados en la lengua que entienda el trabajador y facilitados con suficiente antelación antes de la salida del país de origen. Los contratos estandarizados deben ofrecer claridad y transparencia en cuanto a derechos y responsabilidades de ambas partes, así como protección en caso de litigio. El anexo de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1949 (núm. 86) de la OIT ofrece una serie de puntos que deben incluirse en un contrato de trabajo (véase el recuadro 3.12).

► **Recuadro 3.12. Información que debe figurar en un contrato de trabajo, según el anexo de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1949 (núm. 86) de la OIT**

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo y datos de contacto del trabajador (y empleador)
<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza del trabajo y lugar donde se realiza
<ul style="list-style-type: none"> • Categoría profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración de las horas ordinarias de trabajo, de las horas extraordinarias, del trabajo nocturno y de los días festivos, y medio de pago de los salarios
<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones, indemnizaciones y asignaciones, si las hubiese
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones y medida en que el empleador puede estar autorizado a realizar deducciones de la remuneración
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones relativas a la alimentación (o alojamiento), si la proporciona el empleador
<ul style="list-style-type: none"> • Duración del contrato (y fecha de inicio), así como las condiciones de renovación y denuncia del contrato
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones bajo las cuales se permite la entrada y residencia en el territorio de inmigración
<ul style="list-style-type: none"> • La forma de sufragar los gastos del viaje del migrante y de los miembros de su familia
<ul style="list-style-type: none"> • En caso de migración temporal, el método para sufragar los gastos de retorno al país de origen o al territorio de migración, según proceda
<ul style="list-style-type: none"> • Motivos de resolución anticipada del contrato

Además, los países de origen de los trabajadores migrantes, como Guatemala, México y Filipinas, exigen que los contratos de trabajo escritos de los trabajadores migrantes sean validados por las autoridades laborales en origen antes de la salida. Estos países también prohíben explícitamente a las agencias de contratación difundir ofertas de empleo falsas, inexistentes e inexactas.

3.2.12 Conocimiento de los derechos y acceso a la información

Los posibles trabajadores migrantes deben tener acceso a información gratuita, completa y precisa sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo (véase el principio 10 de los principios y directrices). Siempre que sea posible, la información sobre los riesgos de abusos relacionados con la contratación (y las alternativas de contratación equitativa) debe llegar a los posibles trabajadores migrantes antes de que se pongan en contacto con posibles agencias de contratación.

Las medidas de sensibilización podrían incluir (véase la directriz operativa 11 de los principios y directrices):

- Desarrollo y mantenimiento de un sitio web gubernamental con información sobre políticas, normativa y procesos de contratación equitativa.
- Elaboración, distribución y/o publicación en línea de guías prácticas sobre contratación equitativa.
- Anuncios de servicio público en radio y/o televisión en un idioma que el trabajador entienda y adaptados a las necesidades específicas de las trabajadoras y los trabajadores migrantes.
- Seminarios web u otras actividades de divulgación.
- Fomento de la divulgación entre los trabajadores por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los reclutadores de mano de obra que cumplen las normas y los grupos de la sociedad civil.
- Colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para impartir educación y formación.
- Hacer pública la información sobre el mercado laboral para que sirva de base a la toma de decisiones de trabajadores, empleadores y contratantes.
- Orientación previa a la salida y posterior a la llegada adaptada a las necesidades específicas de las trabajadoras y los trabajadores migrantes.

La Administración Filipina de Empleo en el Extranjero (POEA) ofrece un ejemplo de sitio web completo ⁹² con información pertinente sobre derechos y responsabilidades, reglamentos y procesos. El sitio web se dirige tanto a los trabajadores migrantes filipinos como a las agencias de contratación autorizadas, ofrece servicios en línea, contiene vacantes y, lo que es más importante, proporciona información sobre la situación de las agencias de contratación autorizadas, incluidas las sanciones que se les han impuesto y/o los premios recibidos.

En una línea similar, el gobierno de Guatemala lanzó una plataforma electrónica (en 2022) ⁹³, que incluye un registro de reclutadores privados autorizados para que los trabajadores migrantes guatemaltecos tengan en cuenta. La plataforma enumera los requisitos de contratación equitativa que deben cumplir las agencias de contratación autorizadas, incluida la prohibición de cobrar comisiones y costos de contratación a los trabajadores migrantes.

Muchos países han puesto en marcha programas de orientación previa o posterior a la llegada para garantizar que los trabajadores migrantes estén bien preparados y conozcan sus derechos y obligaciones, lo que puede contribuir a una colocación laboral satisfactoria y sin problemas. Para que estas orientaciones sean eficaces desde el punto de vista de la contratación equitativa, es fundamental que se ofrezcan de forma descentralizada y que se llegue a los posibles trabajadores migrantes antes de que decidan contratar a una agencia de contratación (para reducir el riesgo de abusos en la contratación). Una vez tomada la decisión de emigrar, es crucial que se comunique información adaptada sobre el país de destino. Véase la guía previa a la partida para el corredor Vietnam-Malasia ⁹⁴ como ejemplo de temas a tratar.

⁹² Véase <https://www.dmw.gov.ph>.

⁹³ Véase <https://guatemala.gob.gt/mintrab-lanza-plataforma-electronica-para-el-registro-de-reclutadores/>.

⁹⁴ OIT, *Pre-departure training curriculum: Viet Nam to Malaysia: Facilitator's manual*, 2014. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_314221.pdf.



3.2.13 Acceso a la justicia

Los principios y directrices de la OIT (en su principio 13) establecen que «los trabajadores, independientemente de su presencia o situación legal en un país, deberían tener acceso a mecanismos gratuitos o asequibles de reclamación y otros mecanismos de resolución de conflictos en caso de presuntos abusos de sus derechos en el proceso de contratación, y deberían proporcionarse recursos efectivos y apropiados cuando se hayan producido abusos»⁹⁵.

El documento de la OIT titulado *Contratación equitativa y acceso a la justicia para los trabajadores migrantes* (2023)⁹⁶ enumera una serie de opciones para la **acción gubernamental**. Entre ellas figuran:

- ✓ Establecer en la legislación laboral nacional la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y nacionales, y entre trabajadoras y trabajadores en lo que respecta al derecho de acceso a la justicia.
- ✓ Garantizar la resolución oportuna de las quejas de los trabajadores migrantes.
- ✓ Modificar las leyes de migración laboral que menoscaban la capacidad de los trabajadores migrantes para obtener reparación.
- ✓ Mejorar la información sobre derechos y vías de recurso.
- ✓ Establecer la responsabilidad solidaria por los delitos relacionados con la contratación cometidos por los reclutadores de mano de obra y los empleadores.
- ✓ Negociar acuerdos laborales bilaterales que incluyan disposiciones sobre resolución de conflictos y acceso a la justicia.
- ✓ Facilitar a los trabajadores migrantes el ejercicio de sus derechos, aunque no se encuentren físicamente en el país.
- ✓ Reforzar la supervisión de las embajadas y sistematizar la asistencia consular.
- ✓ Mejorar la supervisión y la responsabilidad de los reclutadores de mano de obra, de acuerdo con las normas de la OIT.
- ✓ Impartir formación para mejorar la capacidad de los funcionarios de trabajo y reducir la discriminación, incluida la discriminación de género.
- ✓ Imponer la carga de la prueba a los presuntos autores en los casos de discriminación y los relacionados con la violencia y el acoso.
- ✓ Mejorar el apoyo jurídico y los servicios de interpretación cuando sea necesario, facilitar el acceso a servicios de asesoramiento que tengan en cuenta las cuestiones de género y proporcionar ayuda humanitaria, por ejemplo, para alimentos, alojamiento y transporte.

⁹⁵ Véase también los principios rectores 26, 27 y 28 de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

⁹⁶ Véase *Contratación equitativa y acceso a la justicia para los trabajadores migrantes*, de OIT (2023). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_850615.pdf.

- ✓ Ampliar prioritariamente las sucursales de los organismos de resolución de litigios administrativos y otros servicios esenciales de migración laboral.
- ✓ Facilitar la coordinación interinstitucional, sindical y de la sociedad civil en materia de recursos para los trabajadores migrantes.
- ✓ Desarrollar indicadores y sistemas de acceso a la justicia para mejorar la recopilación de datos y la resolución de las quejas de los trabajadores migrantes.
- ✓ Asignar fondos para mejorar el acceso a las vías de recurso.

Además, el documento describe ocho buenas prácticas emergentes relacionadas con el acceso a la justicia⁹⁷.

3.2.14 Coordinación y colaboración interinstitucional

El PMM considera que la migración es una realidad multidimensional que no puede ser abordada por un solo sector de la política gubernamental. Es necesario un enfoque de «todo el gobierno» para garantizar la coherencia horizontal y vertical de las políticas en todos los sectores y niveles de gobierno.

Este enfoque podría dirigirse a través de mecanismos de coordinación interinstitucional, que podrían estar encabezados por el Ministerio de Trabajo u otros ministerios competentes.

Los estudios de casos anteriormente descritos del Reino Unido (GLAA), y de Bélgica y los Países Bajos⁹⁸ ofrecen ejemplos de colaboración constructiva entre los principales agentes gubernamentales, como los inspectores de trabajo, la policía, los funcionarios del departamento de inmigración, el poder judicial, las autoridades fiscales, los trabajadores sociales y las autoridades locales. Estos ejemplos ponen de relieve, entre otras cosas, las ventajas de la colaboración para la extracción de datos y una aplicación de la ley mejor orientada hacia los focos problemáticos en los que se presume la contratación abusiva, así como inspecciones conjuntas basadas en múltiples ámbitos de especialización, junto con una aplicación eficaz de la ley.

Otro ejemplo de colaboración entre ministerios y departamentos es el que existe entre los agregados e inspectores de trabajo, que pueden verificar la situación de los empleadores y sus proyectos en el extranjero, incluidas las necesidades de personal, antes de que se aprueben las ofertas de empleo, como ocurre en Filipinas.

Además, los gobiernos deben apoyar el diálogo social sobre la contratación equitativa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En este contexto, los principios y directrices de la OIT afirman que la aplicación de los principios rectores y las directrices operativas a nivel nacional debe producirse previa consulta entre los interlocutores sociales y el gobierno.

⁹⁷ Véase el capítulo 4 de *Contratación equitativa y acceso a la justicia para los trabajadores migrantes*, de OIT (2023). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_850615.pdf.

⁹⁸ Véanse los anexos 3 y 5 de la *Nota técnica: Inspección de trabajo y seguimiento de la contratación de trabajadores migrantes*, de OIT (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

► 3.3 Consideraciones para las intervenciones de las organizaciones de empleadores

Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a la acción en favor de la contratación equitativa y, en particular, contribuir o impulsar conversaciones nacionales sobre el tema entre sus miembros y con otros grupos de interés.

La guía de la Organización Internacional de Empleadores sobre contratación equitativa ⁹⁹ ofrece orientaciones específicas sobre el tema a las organizaciones de empleadores, que pueden ayudar a sus miembros en:

- Revisar y actualizar los procesos existentes de contratación de afiliados.
- Formar sobre los principios de contratación equitativa con base en esta guía, de manera colectiva o adaptada para impartirse internamente.
- Ayudar a redactar las descripciones de los puestos y a elaborar planes de entrevistas.
- Asistencia en la redacción de contratos de trabajo.
- Familiarizar a los miembros con los requisitos legales y las decisiones judiciales que afectan a las prácticas de contratación.
- Revisar o ayudar en la creación de políticas del empleador que se ajusten a las expectativas de contratación equitativa, por ejemplo, la política de derechos humanos, las políticas de no discriminación, etc.
- Asesorar sobre la inclusión de requisitos de contratación equitativa en los contratos de servicios de contratación.

En términos más generales, las organizaciones de empleadores pueden:

- Defender el impago de cuotas por parte de los trabajadores en su diálogo con el gobierno.
- Promover la contratación equitativa entre los miembros y otras partes interesadas.
- Colaborar con las agencias de contratación para explicarles las prácticas de contratación equitativa y empezar a orientar el mercado hacia un modelo en el que el empleador paga.
- Colaborar a escala nacional con la OIT, la OIM y otras partes interesadas en la creación de un mercado de trabajo sin comisiones.
- Identificar a las agencias que no cobran comisiones y crear un «banco» de reclutadores al que los afiliados puedan acceder. Se puede hacer directamente o con la ayuda de los afiliados, y no debería inferir ninguna garantía en cuanto a sus prácticas reales. Los afiliados aún estarían obligados a realizar su propia debida diligencia.
- Aplicar prácticas de contratación equitativa en la propia contratación de la organización; participar con el gobierno y en el diálogo social tripartito sobre enfoques de contratación equitativa para la mano de obra migrante.

⁹⁹ OIE, *Una guía de empleadores para la contratación equitativa*, 2021.

► 3.4 Consideraciones para las intervenciones de los empleadores

3.4.1 Cumplimiento de la legislación, debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro y códigos de conducta

Toda empresa debe operar en consonancia con la legislación nacional de los países en los que trabaja. Para asegurarse de que las empresas están libres de abusos en la contratación y de una posible asociación con el trabajo forzoso, deben desarrollar y comprometerse con una política —o código de conducta sobre el tema— que todo el personal (incluidos los formadores y el personal de los departamentos de recursos humanos) y los socios comerciales puedan cumplir cuando operen (y que se comunique a todas las partes interesadas pertinentes). Estas políticas o enfoques deben adecuarse al tamaño y las circunstancias, y pueden ser menos exhaustivas para las pequeñas y medianas empresas. Los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos prescriben además que toda empresa debe actuar con la debida diligencia en materia de derechos humanos en toda su cadena de suministro, y esto debe incluir esfuerzos para garantizar que los trabajadores estén protegidos de los abusos en la contratación y se beneficien —cuando proceda— de una reparación.

Un gran número de empresas han actuado en consecuencia. Entre ellas, las empresas que participan en el Foro de Bienes de Consumo, que es una red industrial de más de 400 marcas mundiales con unos 5 millones de proveedores que, en conjunto, emplean a millones de trabajadores, y que se comprometieron a poner fin al trabajo forzoso y a la contratación poco ética en sus cadenas de suministro (véase el recuadro 3.13).

► Recuadro 3.13. Llamamiento del Foro de Bienes de Consumo contra el trabajo forzoso y la contratación no ética

En 2018, el Foro adoptó un «*Llamamiento a la acción: Los líderes empresariales unen fuerzas para pedir el fin del trabajo forzoso y la contratación no ética*». Para hacer operativo el compromiso, se guían por los siguientes principios prioritarios:

- Todos los trabajadores deben tener libertad de movimiento, es decir, la capacidad de los trabajadores para moverse libremente no debe ser restringida por su empleador mediante abusos, amenazas y prácticas como la retención del pasaporte y de posesiones valiosas.
- Ningún trabajador debe pagar (comisiones de contratación) por un empleo, es decir, la contratación y el empleo deben correr a cargo del empleador, no del trabajador.
- Ningún trabajador debe ser endeudado u obligado a trabajar, es decir, los trabajadores deben trabajar libremente, conocer de antemano los términos y condiciones de su trabajo y cobrar regularmente según lo acordado.

Las empresas que participan en la Alianza Empresarial Responsable (una coalición de más de 200 empresas de electrónica, venta al por menor, automóviles y juguetes, que también ha publicado un conjunto de herramientas de debida diligencia y supervisión de la cadena de suministro), y otras como Lumen, Stronger Together, SEDEX y Diginex, han asumido compromisos similares en relación con las modalidades de contratación equitativa.

Con el fin de ayudar a las empresas a aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos, la OIT ha elaborado una lista de comprobación empresarial para evaluar el cumplimiento de la normativa contra el trabajo forzoso.

Otras iniciativas específicas del sector dignas de mención incluyen la acción de la Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA), que adoptó una política de derechos humanos en 2020 para gestionar el riesgo y promover la debida diligencia en su cadena de suministro —a través de la *Política de respeto a los derechos humanos de GREPALMA y sus miembros*¹⁰⁰—. Esta política se ha complementado con una *Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en derechos humanos en la agroindustria de aceite de palma*. Ambos documentos se basan en los principios de los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo e incluyen la atención a la contratación equitativa.

Con el fin de ayudar a las empresas a aplicar la debida diligencia en materia de derechos humanos, la OIT ha elaborado una *Lista de comprobación empresarial para evaluar el cumplimiento de la normativa contra el trabajo forzoso*¹⁰¹. Esta lista de comprobación ofrece a las empresas una serie de preguntas de sí/no para la autoevaluación sobre el riesgo de trabajo forzoso en sus operaciones, con el objetivo de ayudarles a determinar dónde es necesario tomar medidas para hacer frente a esos riesgos. Las preguntas de autoevaluación se dividen en las fases previa al empleo, durante el empleo y posterior al empleo y, entre otras, cubren la contratación, la participación de las agencias de contratación, la cobertura de los costos de contratación, la concesión de préstamos, los contratos de trabajo, el pago de salarios, el trato a los trabajadores migrantes, el despido, la repatriación y la evaluación de los proveedores.

En una línea similar, la Iniciativa de Trabajo Responsable ha desarrollado un programa de evaluación —denominado Programa de Evaluación Validada por Especialidad¹⁰²— para la debida diligencia sobre trabajo forzoso en un lugar de empleo o proveedor de mano de obra. Incluye la atención a la acción correctiva y auditorías de cierre. Las empresas también pueden llevar a cabo una autoevaluación a través de la Herramienta de Abastecimiento Responsable¹⁰³. Al respecto, la OIM también ha desarrollado un conjunto de herramientas de debida diligencia para las empresas¹⁰⁴. Incluye una herramienta de evaluación de riesgos y una lista de control de autoevaluación para las empresas, así como una herramienta para entrevistar a los trabajadores. Asimismo, la OIM ha creado el Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS)¹⁰⁵, que es un sistema de certificación para intermediarios de contratación equitativa y ética destinado a permitir a las empresas identificar mejor a los intermediarios de contratación que cumplen las normas de contratación equitativa.

¹⁰⁰ Véase https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_778835/lang--en/index.htm.

¹⁰¹ Véase el anexo V - Lista de verificación para evaluar el cumplimiento en *Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia*, de OIT (2019), que se basa en una guía anterior realizada por la Cámara de Comercio e Industria de Vietnam y la OIT, y que se ha adaptado aún más para su uso en una formación sobre trabajo forzoso apoyada por la OIT para la comunidad empresarial en Kuwait (2023). Del mismo modo, la OIT desarrolló un conjunto de herramientas de debida diligencia para su uso en el sector agrícola en México. <https://ahifores.com/courses/caja-de-herramientas-para-implementar-la-contratacion-equitativa-en-el-sector-agricola-en-mexico/> y otro para Túnez, titulado *Tunisie: Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger: De la conformité réglementaire à la performance* (2023).

¹⁰² Véase <https://www.responsiblelabor.org/svap-on-forced-labor/>.

¹⁰³ En www.responsible sourcingtool.org.

¹⁰⁴ OIM, *IOM fair and ethical recruitment due diligence toolkit*, 2022. <https://www.iom.int/fair-and-ethical-recruitment-due-diligence-toolkit>.

¹⁰⁵ En <https://iris.iom.int/fair-labour-recruiters>.

Puede obtenerse más orientación sobre las políticas empresariales contra el abuso en la contratación en el *Conjunto de herramientas de debida diligencia de la OIT para la contratación equitativa*, en línea¹⁰⁶, y en el *Manual de la OIT para empleadores y empresas sobre la lucha contra el trabajo forzoso*¹⁰⁷, que ofrece los siguientes **diez principios a los dirigentes empresariales para combatir el trabajo forzoso**:

- Tener una política empresarial clara y transparente contra el trabajo forzoso (incluido el trabajo forzoso resultante de abusos en la contratación).
- Formar a los responsables de recursos humanos y de cumplimiento de la normativa para identificar el trabajo forzoso en la práctica, seguido de medidas correctivas.
- Informar periódicamente a los accionistas y posibles inversores sobre la prevención del trabajo forzoso.
- Promover acuerdos y códigos de conducta en el sector industrial correspondiente.
- Tratar a los trabajadores migrantes de forma justa y monitorear a las agencias de contratación (incluir en la lista negra a los abusadores).
- Garantizar que todos los trabajadores tengan contratos escritos en un idioma que puedan entender.
- Fomentar eventos nacionales e internacionales entre los agentes empresariales para identificar problemas y buenas prácticas.
- Contribuir a los programas de ayuda a las víctimas del trabajo forzoso.
- Establecer puentes con gobiernos, trabajadores y organismos encargados de hacer cumplir la ley contra el trabajo forzoso.
- Encontrar formas innovadoras de premiar las buenas prácticas.

3.4.2 Seguimiento del cumplimiento, medidas correctivas y documentación

Suponiendo que las empresas dispongan de políticas (o códigos de conducta) contra la contratación abusiva y a favor de la contratación equitativa, y las apliquen, es necesario supervisar su cumplimiento. Esto puede hacerse mediante auditorías internas y el control de la actuación de los socios comerciales, y debe incluir entrevistas confidenciales con los trabajadores (siguiendo normas éticas y sin repercusiones para los trabajadores). Cuando se observen prácticas abusivas, deben adoptarse inmediatamente medidas, incluida la denuncia a las autoridades, la adopción de medidas correctivas con los socios comerciales dentro de los medios de la empresa (por ejemplo, mejora de los procedimientos, sanciones económicas y, como último recurso, ruptura de los vínculos con los reclutadores abusivos) y, en caso necesario, protección a las víctimas de abusos y pago de indemnizaciones. Las empresas deben mantener registros de las autoevaluaciones, auditorías y medidas correctivas y hacer un seguimiento de los progresos a lo largo del tiempo. Por razones de credibilidad, cualquier procedimiento de supervisión del cumplimiento debe beneficiarse de revisiones independientes. Las empresas también pueden publicar informes periódicos, posiblemente a través de su participación en la Iniciativa de Reporte Global (GRI), que incluye una norma para informar sobre el trabajo forzoso (GRI 409)¹⁰⁸.

¹⁰⁶ En <https://flbusiness.network/toolkit-fair-recruitment/story.html>.

¹⁰⁷ Véase *Combatir el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas*, de OIT (2015).

¹⁰⁸ Véase https://www.globalreporting.org/standards/GRI_409:_Trabajo_forzoso_u_obligatorio, 2016.

En el marco del proyecto de Café Verité, se ha ofrecido a las empresas participantes orientación sobre la revisión del desempeño de sus socios comerciales para contrataciones equitativas y empleos justos de los trabajadores como parte de la debida diligencia interna de la empresa. La herramienta de supervisión de los intermediarios laborales ofrece una serie de señales de advertencia que pueden indicar posibles abusos en seis áreas y que están estrechamente relacionadas con los indicadores de trabajo forzoso de la OIT mencionados anteriormente (véase el recuadro 3.14 para una versión adaptada/resumida) ¹⁰⁹.

► **Recuadro 3.14. Proyecto Café Verité: Señales de advertencia que pueden indicar un posible abuso en la contratación y el empleo**

Tasas de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento por parte de los intermediarios laborales de los requisitos legales nacionales y los requisitos del código de conducta relacionados con las comisiones de contratación. • El reclutador de mano de obra no se compromete por escrito a respetar la política de «el empleador paga». • Falta de un procedimiento eficaz y seguro para que los trabajadores denuncien las violaciones éticas de la política de «el empleador paga» por parte del personal interno o los subcontratistas (por ejemplo, se entrena a los trabajadores para que mientan sobre comisiones y gastos). • Los solicitantes de empleo deben pagar por adelantado los gastos relacionados con la contratación. • Los trabajadores denuncian deducciones inexplicables de su salario o deducciones directamente relacionadas con las comisiones de contratación. • A los trabajadores se les cobran tasas por los alojamientos que son propiedad de los reclutadores o gestionados por ellos. • No existen procedimientos claros para llevar a cabo la orientación previa a la salida y a la llegada de los nuevos contratados. • La información facilitada a los trabajadores antes de su partida no es coherente con los contratos de trabajo, las condiciones reales de trabajo, los requisitos legales aplicables y/o las políticas y procedimientos de la empresa.
Contratos y orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos no están en un idioma que los trabajadores entienden. • En contextos en los que los trabajadores tienen un bajo nivel de alfabetización, los términos de los contratos escritos no se explican de forma exhaustiva y precisa. • Hay incoherencias entre los contratos proporcionados por los trabajadores y los reclutadores. • Las cláusulas de los contratos infringen la legislación nacional o la política de la empresa o no incluyen toda la información requerida. • Las orientaciones corren a cargo de intermediarios laborales, lo que puede dar lugar a mensajes incoherentes e información insuficiente. • Las formaciones se imparten en un idioma que los trabajadores no entienden del todo. • Los reclutadores de mano de obra cobran honorarios de formación a los trabajadores.

► **Recuadro 3.14. (cont.)**

Pagos y prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Pago insuficiente de salarios (inferiores al salario mínimo legal, a las condiciones acordadas durante la contratación y/o a los salarios adeudados a los trabajadores en función de sus horas trabajadas o de la producción). • Errores recurrentes en el cálculo de los ingresos de los trabajadores, relacionados con los días o las horas trabajadas, la producción a destajo y/o las deducciones. • Retraso en el pago de los salarios (menos frecuente de lo exigido por ley o de lo acordado con los trabajadores). • Pruebas de programas de ahorro forzoso. • Pruebas de deducciones ilegales. • Los trabajadores están desinformados o mal informados sobre las tarifas salariales y las deducciones. • No se facilitan nóminas o las nóminas no contienen información fundamental sobre cómo se calculan los salarios, como el salario por unidad, las horas trabajadas, la producción y/o las deducciones. • Las nóminas no se entregan en un idioma que los trabajadores entienden. • Las nóminas de los trabajadores no se corresponden con los cálculos de los trabajadores sobre sus ingresos ni con los registros facilitados por el empleador o el reclutador. • Los trabajadores no han firmado para acusar recibo de los ingresos.
Préstamos, depósitos y deducciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se induce o anima a los trabajadores a pedir préstamos o anticipos al reclutador a tipos de interés excesivos o con condiciones de pago poco razonables. • Los trabajadores contraen deudas con los intermediarios laborales por gastos de comida y alojamiento. • Los trabajadores contraen deudas al comprar bienes a intermediarios laborales. • Los trabajadores están obligados a depositar fianzas antes de aceptar el empleo y durante el mismo. • Los trabajadores (o sus familias) reciben anticipos en efectivo y suministros en especie, cuyo valor se deduce de su salario con elevados intereses. • Los trabajadores (o sus familias) terminan su empleo con una deuda mayor que cuando empezaron. • Los trabajadores están mal informados sobre las condiciones o el importe total de los préstamos o deducciones. • Las retenciones para el pago de los préstamos se realizan con cargo al salario de los trabajadores. • Los trabajadores no tienen acceso a los ingresos del trabajo ni a las cuentas bancarias utilizadas para recibir el pago. • Los trabajadores no dan su consentimiento informado para ningún programa de ahorro. • A los trabajadores no se les paga hasta el final de la temporada de cosecha o el final de su empleo. • Los trabajadores pierden sus ingresos si se marchan antes de que finalice la temporada de cosecha.

¹⁰⁹ Extraído y adaptado, centrándose en la contratación, de *Guidance on monitoring labour brokers*, Verité (2022). https://verite.org/wp-content/uploads/2022/04/COFFEE-Brazil-Guidance-on-Monitoring-of-Labor-Brokers_General.pdf.

► **Recuadro 3.14. (cont.)**

Vivienda	<ul style="list-style-type: none">• Los reclutadores exigen a los trabajadores que se alojen en viviendas controladas por ellos o los trabajadores no tienen otra alternativa.• Existen restricciones a la libertad de movimiento de los trabajadores, como toques de queda o prohibiciones de abandonar las viviendas de los trabajadores sin permiso.• Las puertas de las viviendas de los trabajadores están cerradas.• El personal de seguridad tiene instrucciones de restringir la salida o entrada de los trabajadores a la vivienda.• Faltan taquillas para que los trabajadores guarden sus documentos y objetos de valor.• Distancia insuficiente entre la aplicación de agroquímicos y el alojamiento.• Los alojamientos están visiblemente deteriorados, mal mantenidos, son peligrosos o insalubres.• Los trabajadores denuncian condiciones inseguras, insalubres o peligrosas.• Los trabajadores no pueden dormir lo suficiente para realizar su trabajo con seguridad debido a las malas condiciones.• El costo de la vivienda proporcionada no se ajusta a los precios del mercado de un alojamiento similar.• Los trabajadores no tienen otra opción que comprar alimentos a los reclutadores (carecen de acceso a cocinas y/o transporte gratuito para comprar alimentos a precio de mercado en tiendas fuera de su lugar de trabajo).• Los trabajadores reciben una alimentación inadecuada o de bajo contenido nutricional.• Los trabajadores pagan por los alimentos precios superiores a los del mercado.• Los costos de la comida o el alojamiento proporcionados por el reclutador contribuyen a la deuda de los trabajadores.
Documentos personales	<ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores deben entregar sus documentos al reclutador o al empleador.• Se toman los pasaportes de los trabajadores para su «custodia».• Se llevan las libretas de trabajo de los trabajadores para registrar su empleo y no las devuelven.• Los trabajadores están mal informados sobre su derecho a asegurar sus propios documentos.• Los trabajadores no disponen de medios para asegurar sus propios documentos.• Los trabajadores no tienen acceso a sus documentos personales.• Los trabajadores afirman que su capacidad para circular libremente o poner fin a su relación laboral se ha visto limitada por la imposibilidad de acceder a sus documentos a su debido tiempo.

Además, el proyecto desarrolló una herramienta para entrevistar a los trabajadores del sector del café ¹¹⁰ sobre sus experiencias relacionadas con la contratación, bajo el supuesto de que entrevistar proactivamente a los trabajadores de forma regular puede ayudar a las fincas cafeteras a prevenir y abordar los abusos relacionados con la contratación y el empleo. Incluye la atención a una serie de señales de alerta en once áreas de evaluación (es decir, reclutamiento y contratación; comisiones de contratación;

¹¹⁰ *Worker interview guide focused on recruitment and hiring*, Verité (2022). https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/INTERVIEW_GUIDE_-_ENGLISH_-_COFFEE-Brazil-Worker-Interview-Questionnaire-Focused-on-Recruitment_General.pdf.

contratos; retención de documentos; libertad de movimiento; libertad para rescindir el contrato; salarios y deducciones; horas de trabajo y horas extraordinarias forzadas; disciplina; acoso y abuso; y condiciones de vida).

3.4.3 Procedimientos de reclamación y acceso a vías de recurso

Los principios y directrices de la OIT establecen (en la directriz operativa 27) que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores (migrantes) un acceso efectivo a los mecanismos de reclamación y otros mecanismos de resolución de conflictos, así como a las vías de recurso apropiadas ¹¹¹.

Los procedimientos de reclamación de la empresa ¹¹² deben:

- Desarrollarse por escrito.
- Comprometerse a tratar todas las quejas con seriedad y a realizar las investigaciones oportunas.
- Declarar el compromiso de la empresa de resolver cualquier queja de forma justa y confidencial.
- Garantizar la protección del denunciante y de las víctimas contra el acoso o las represalias.
- Garantizar que se atiendan las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
- Incluir personal capacitado para manejar las quejas, incluso sobre cómo entrevistar y abordar las necesidades de las trabajadoras migrantes.
- Definir pasos claros y accesibles para presentar reclamaciones.
- Definir un calendario de investigación y resolución.
- Ofrecer una vía para elevar las quejas a la alta dirección.

De acuerdo con los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, las empresas están obligadas a garantizar que las víctimas de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas tengan acceso a mecanismos de reclamación eficaces y que se reparen los efectos adversos, incluso mediante disculpas, restitución, rehabilitación, compensación económica o no económica y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, como multas), así como la prevención de nuevos daños mediante, por ejemplo, mandamientos judiciales o garantías de no repetición ¹¹³. Los principios rectores enumeran una serie de criterios para que los mecanismos de reclamación (no judiciales) sean eficaces. Tienen que ser:

- Legítimos (en el sentido de que son justos y dignos de confianza)
- Accesibles (a todos aquellos para los que están diseñados)
- Previsibles (en términos de proceso, tiempo y resultados disponibles y sin temor a repercusiones)
- Equitativos (acceso justo y equitativo a la información, el asesoramiento y la experiencia)
- Transparentes (sobre el proceso y el progreso de las reclamaciones)
- Derechos compatibles (con los derechos humanos internacionalmente reconocidos)
- Una fuente de aprendizaje continuo (para las empresas)
- Basados en el compromiso y el diálogo (con los grupos a los que van dirigidos)

¹¹¹ Véanse también los principios rectores 29 y 30 de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

¹¹² Para una versión más elaborada, véase la página 65 en *Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia*, de OIT (2019).

¹¹³ Véanse los principios rectores 25, 29 y 30 de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

3.4.4 Reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores

Para liquidar el pago de indemnizaciones a los trabajadores que han sido objeto de comisiones de contratación y gastos conexos, Impactt Limited —una consultora propiedad de sus empleados— ofrece un enfoque metódico para ayudar a las empresas (véase el recuadro 3.15) ¹¹⁴.

► Recuadro 3.15. Impactt Limited: Reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores

Impactt Limited, empresa galardonada de consultoría propiedad de sus empleados y especializada en comercio ético y derechos humanos, brinda asistencia a las empresas para efectuar los pagos de reembolso a los trabajadores que han sido objeto de comisiones de contratación poco éticas.

Lo hace basándose en un conjunto de medidas para el reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos, en consonancia con los principios y directrices de la OIT y la definición de comisiones de contratación y gastos conexos, y ofrece una lista común de partidas de gastos. Al remediar las comisiones de contratación y gastos conexos, se libera a los trabajadores de la servidumbre por deudas, eliminando de hecho un importante problema de trabajo forzoso de las cadenas de valor de las empresas. Aunque su alcance se limita únicamente al reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos (y no a otros abusos relacionados con el trabajo forzoso), aborda un problema crucial al que se enfrentan muchas empresas y se considera que ofrece un catalizador para un mayor compromiso de las empresas con la contratación equitativa.

Estos principios y directrices han sido reflejados en gran medida por la Coalición de derechos humanos - Trabajando para erradicar el trabajo forzoso. Esta coalición, que es una iniciativa de los directores generales en el marco del Foro de Bienes de Consumo en colaboración con AIM-Progress, lanzó su *Guía sobre el reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos pagados por los trabajadores* ¹¹⁵.

► 3.5 Consideraciones para las intervenciones de las agencias privadas de empleo y contratación

Las agencias privadas de empleo y contratación también pueden desempeñar un papel vital en la puesta en práctica de la contratación equitativa, a través de códigos de conducta, la debida diligencia en materia de derechos humanos, la supervisión del rendimiento y el acceso a la justicia y la reparación en caso de abuso, incluido el pago de indemnizaciones a los trabajadores migrantes cuando sea necesario ¹¹⁶.

¹¹⁴ Véase <https://impacttlimited.com/principles-for-repayment-of-recruitment-fees/>.

¹¹⁵ Véase <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2022/10/2022-HRC-Guidelines-on-Repayment-of-Recruitment-Fees.pdf>.

¹¹⁶ Dado que las agencias privadas de empleo y contratación son un tipo de empresas —junto con los empresarios como proveedores de empleo a los trabajadores—, las medidas enumeradas son muy similares a las que figuran en el apartado «Empresarios», por lo que no se repiten aquí.

La Confederación Mundial del Empleo es la voz y la defensora del sector de los servicios de empleo a escala mundial y está formada por federaciones de personal, contratación y soluciones de mano de obra de 50 países, así como por siete de las mayores agencias de contratación internacionales. Ha elaborado un código de conducta para una contratación equitativa y ética al que se han comprometido sus miembros (véase el recuadro 3.16) ¹¹⁷.

► Recuadro 3.16. Confederación Mundial del Empleo: Código de conducta para una contratación equitativa y ética

Los organismos miembros se comprometen a respetar:

Legislación: Cumplir toda la legislación pertinente, incluida la prohibición del trabajo forzoso y la trata de personas.

Conducta ética y profesional en el trato con los demandantes de empleo, los trabajadores y las empresas usuarias.

Prestación gratuita de servicios a los demandantes de empleo: sin cargas (in)directas.

Transparencia de las condiciones de contratación —contrato de trabajo con detalles sobre la naturaleza del empleo, las tarifas salariales, los acuerdos salariales, las horas de trabajo— en un idioma que comprendan y basado en un acuerdo sin coacciones.

Salud y seguridad: Garantizar la colocación en un entorno de trabajo seguro y saludable.

No discriminación: Tratar a los solicitantes de empleo y a los trabajadores sin discriminación (por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación no ética).

Derechos de los trabajadores, incluida la libertad de asociación, la libertad de depósito monetario u otra garantía como condición para el empleo, la libertad de servidumbre por deudas.

Confidencialidad en todas las relaciones.

Calidad del servicio (mediante personal capacitado) y competencia leal (sin subcotizar el mercado).

Acceso a vías de recurso y mecanismos de reclamación creíbles para todos los trabajadores, sin temor a recriminaciones ni discriminaciones.

¹¹⁷ En <https://wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/#:-:text=The%20Code%20of%20Conduct%20of,Rights%20and%20Corporate%20Social%20Responsibility>.

Las asociaciones de agencias de contratación de diversos países de origen de trabajadores migrantes han elaborado códigos similares que prestan atención a la contratación equitativa, como los de la Federación Etíope de Agencias de Empleo en el Extranjero (EOEAF), la Asociación Ugandesa de Agencias de Contratación Externas (UAERA) y la Asociación de Agencias de Mano de Obra de Hong Kong (AHKMA). El código de la Federación Etíope está en consonancia con la Proclamación núm. 1246 (2021) sobre el empleo etíope en el extranjero (enmienda), mientras que la Asociación Ugandesa supervisa la situación de los trabajadores migrantes ugandeses en el extranjero organizando visitas a los países de destino. La Asociación de Agencias de Mano de Obra de Hong Kong y la Sociedad de Reclutadores Acreditados de Hong Kong en Filipinas (SHARP) firmaron por primera vez un código de conducta sobre la contratación equitativa de trabajadores domésticos en Filipinas para el corredor de Hong Kong (China).

En las Américas, la agencia de contratación CIERTO ha adaptado sus servicios a los principios de contratación equitativa y ofrece un ejemplo interesante de supervisión independiente de sus credenciales de contratación equitativa (véase el recuadro 3.17)¹¹⁸.

► **Recuadro 3.17. CIERTO: Contratación ética con supervisión independiente por parte de terceros**

CIERTO es una agencia de contratación ética que opera en Guatemala, México y los Estados Unidos. Su política de contratación está en consonancia con los principios y directrices de la OIT y hace hincapié en: a) la promoción de la contratación remunerada por el empleador; b) un enfoque de responsabilidad compartida en la cadena de suministro de mano de obra para garantizar una protección adecuada de los trabajadores migrantes; y c) el fortalecimiento de los conocimientos de las comunidades de origen sobre la contratación equitativa. Solo publican vacantes verificadas con todos los detalles de las condiciones de trabajo, capacitan a los trabajadores sobre cómo funcionan los mecanismos de reclamación ante su empleador, les ayudan a presentar una queja si es necesario e intervienen solo cuando una queja no recibe una resolución oportuna. La calidad del trabajo de la agencia de contratación se supervisa a través de un tercero independiente en las comunidades de origen (sobre todo para que no se cobren comisiones de contratación) y de destino, y a través de una encuesta a los trabajadores a su regreso para documentar cualquier posible abuso por parte del reclutador (CIERTO) o del empleador. La agencia contrata sobre todo a trabajadores indígenas y sus prácticas de contratación tienen en cuenta la diversidad étnica, lingüística y de género. El enfoque de CIERTO ha generado una demanda de trabajadores contratados de forma justa por parte de los empleadores extranjeros y ha dado lugar a solicitudes de renovación de visados a través de la agencia por parte de las autoridades estadounidenses.

El compendio de iniciativas voluntarias de la Confederación Mundial del Empleo¹¹⁹ ofrece otros ejemplos de iniciativas para una contratación equitativa y ética, que abarcan ejemplos de códigos de conducta, sistemas de capacitación y certificación del personal, sistemas de acreditación de miembros, formación de las empresas usuarias, compromisos contra la discriminación y la diversidad, acuerdos bipartitos y fondos sociales, debida diligencia y mecanismos de reclamación.

¹¹⁸ Más información en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778832.pdf.

¹¹⁹ Confederación Mundial del Empleo, *Compendio de iniciativas voluntarias que promueven prácticas de contratación ética*, 2019. https://wecglobal.org/uploads/2019/07/WEC_Compndium-Practices-Ethical-Recruitment.pdf.

► 3.6 Consideraciones para las intervenciones de los sindicatos

Los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental en la contratación equitativa de los trabajadores, incluidos los migrantes. La guía de la OIT sobre la acción sindical para promover la contratación equitativa de trabajadores migrantes¹²⁰ destaca que:

- Los sindicatos se dedican a proteger a todos los trabajadores, no solo a sus afiliados.
- Proteger los derechos de los trabajadores migrantes es la mejor manera de proteger los derechos de los trabajadores nacionales.
- Los sindicatos existentes pueden revitalizar su afiliación organizando a los migrantes porque estos trabajadores también son afiliados potenciales.

La guía señala además que los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental, en particular en los siguientes ámbitos:

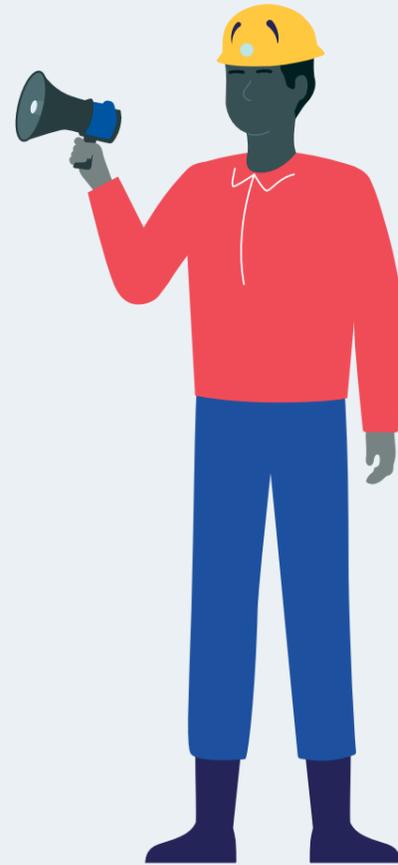
- **Promoviendo la contratación equitativa y el diálogo social, e influyendo en el diálogo político**, por ejemplo, al desarrollar contratos estándar unificados (como el desarrollado para los trabajadores migrantes de la confección en Jordania); al contribuir a los acuerdos laborales bilaterales (como el acuerdo de contratación de enfermeras entre Filipinas y Alemania); al contribuir a la reforma de políticas (como la participación del Congreso de Sindicatos Británicos en el desarrollo de la Ley de concesión de licencias); a través del compromiso con el mecanismo de supervisión de las normas internacionales del trabajo de la OIT mediante la documentación de cuestiones de contratación y la presentación de comentarios a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; y por medio de contribuciones al diálogo social bipartito, como el Consejo Sindical de la ASEAN y la Confederación de Empleadores de la ASEAN, que han celebrado sesiones de diálogo periódicas sobre cuestiones de migración laboral desde 2016.
- **Supervisando las prácticas de contratación** en colaboración con las inspecciones de trabajo nacionales y las empresas, o como complemento de su labor. Los sindicatos pueden desempeñar un papel en: a) la detección de si los principios de contratación equitativa son respetados por los contratantes y empleadores y, en caso contrario, la denuncia de los abusos observados; b) la comprobación de si los mecanismos de reclamación y resolución de conflictos están disponibles, son accesibles y funcionan adecuada y eficazmente; y c) la facilitación del acceso de los trabajadores a estos mecanismos y su apoyo en los conflictos laborales.
- **Prestando servicios a los trabajadores**, por ejemplo, apoyo a los trabajadores migrantes para que presenten denuncias y protección frente a represalias, representación legal, facilitación de redes de trabajadores, facilitación del acceso y difusión de información gratuita, completa y precisa sobre contratación —como lo hace la plataforma web de evaluación de reclutadores laborales *Recruitment Advisor* (véase el recuadro 3.18)¹²¹— y derivación a los servicios pertinentes.

¹²⁰ La guía de la OIT titulada *Acción sindical para promover la contratación equitativa de trabajadores migrantes* (2020) está disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_740198.pdf.

¹²¹ Más información en <https://www.recruitmentadvisor.org>.

► Recuadro 3.18. Recruitment Advisor

Con el fin de facilitar el acceso a información fiable y generada por los usuarios sobre las agencias de contratación, la Confederación Sindical Internacional ha desarrollado una plataforma web de evaluación de los reclutadores de mano de obra (*Recruitment Advisor*). La plataforma (<https://www.recruitmentadvisor.org>) pone en común y comparte los conocimientos de los trabajadores migrantes sobre sus experiencias de contratación en beneficio de la comunidad migrante mundial, al permitir a los trabajadores migrantes proporcionar una evaluación de su reclutador de mano de obra para que los futuros trabajadores migrantes puedan tomar decisiones informadas sobre la agencia de contratación con la que desean contratar. La plataforma ofrece información sobre agencias de contratación que colocan a trabajadores en más de 20 países de todo el mundo, y en varios idiomas, como inglés, cingalés, suajili, tamil, hindi, filipino, indonesio y bengalí. La plataforma está gestionada por equipos de coordinación presentes actualmente en 13 países. El objetivo último de esta web es crear un repositorio global de información sobre los distintos reclutadores de mano de obra de un país determinado. Además, el sitio web podría convertirse en una herramienta eficaz para compartir información con los trabajadores migrantes sobre sus derechos y responsabilidades en los países de destino, así como para compartir información clave sobre otros servicios prestados por los sindicatos locales a las comunidades migrantes.



La iniciativa se complementa con un mecanismo de denuncia basado en el sistema de información Hamsa, desarrollado por el Foro de Migrantes en Asia. Para más información, véase el recuadro 3.19.

► 3.7 Consideraciones para las intervenciones de las organizaciones no gubernamentales

Aunque las organizaciones no gubernamentales (ONG) no son organizaciones de afiliación, tienen mucho en común con los sindicatos. Ambas suelen tener una gran capacidad para llegar a los trabajadores migrantes. Las ONG pueden prestar servicios de información y/o asistencia jurídica en materia de contratación equitativa a los trabajadores migrantes y están bien posicionadas para aprender de los trabajadores migrantes sobre su experiencia de contratación, y abogar por medidas correctivas y cambios políticos contra la contratación abusiva, como se ilustra en el ejemplo del recuadro 3.19.

► Recuadro 3.19. Sistema de Notificación de Violaciones de los Derechos de los Migrantes por el Foro de Migrantes en Asia

El Foro de Migrantes en Asia ha desarrollado un sistema de documentación de casos denominado *Migrants Rights Violation Reporting System*, también conocido como Hamsa. La aplicación en línea registra, almacena y gestiona información sobre violaciones de los derechos humanos y laborales —incluidos los abusos en la contratación— contra trabajadores migrantes y miembros de sus familias, y facilita la generación de estadísticas e informes consolidados que pueden utilizarse para la defensa de derechos.

El Foro goza de un amplio reconocimiento por la calidad de sus datos relativos a los trabajadores migrantes y contribuye al diálogo político, tanto en los países (y regiones) de origen como de destino de los trabajadores migrantes.

3.7.1 Información y asesoramiento a través de los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes

Dadas sus similitudes, las ONG y los sindicatos están bien posicionados para colaborar. Para llegar a los trabajadores migrantes, ONG, sindicatos, organizaciones internacionales y centros de empleo han unido fuerzas en países de todo el mundo ¹²² creando y gestionando Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (CRTM). Estos CRTM son espacios físicos donde migrantes y migrantes potenciales pueden obtener información precisa y asesoramiento sobre migración segura y derechos laborales, capacitación y asistencia legal, incluido el apoyo para presentar denuncias contra agentes de contratación y empleadores. El manual de operaciones de los CRTM, publicado por el proyecto Triángulo de la OIT ¹²³, ofrece orientación para establecer y poner en funcionamiento un CRTM. Por último, el informe recientemente publicado *ILO Guidance Note on Migrant Worker Resource Centres* se refiere explícitamente al hecho de que los CRTM responden a: «El acceso a información precisa y servicios de apoyo son una medida crítica para garantizar la contratación equitativa y el trabajo decente y para facilitar el acceso a los mecanismos de justicia para los trabajadores migrantes a lo largo de todas las etapas del ciclo migratorio» ¹²⁴.

¹²² Aunque se iniciaron en Asia, los CRTM se están extendiendo por todo el mundo. Por ejemplo, en 2022 se abrió un CRTM en Tijuana, Baja California (México), gestionado por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Campo. https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_848033/lang--en/index.htm.

¹²³ Véase https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_312450/lang--en/index.htm.

¹²⁴ Véase https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_907976/lang--en/index.htm.

Para llegar a los trabajadores migrantes

ONG + Sindicatos + Organizaciones internacionales + Centros de empleo

han unido fuerzas en países de todo el mundo creando y gestionando

Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes (CRTM)



Estos **CRTM** son espacios físicos donde migrantes y migrantes potenciales pueden obtener información precisa y asesoramiento sobre:

- ✓ migración segura y derechos laborales;
- ✓ capacitación; y
- ✓ asistencia legal.

Incluido el apoyo para presentar denuncias contra agentes de contratación y empleadores.

El **manual de operaciones de los CRTM**, publicado por el proyecto Triángulo de la OIT, ofrece orientación para establecer y poner en funcionamiento un CRTM.

► 3.8 Consideraciones para las intervenciones de los medios de comunicación

En muchos países, el discurso político ha tendido a reforzar las actitudes negativas hacia la migración y a vincularla con el deterioro de las condiciones del mercado laboral, las tasas de desempleo, el debilitamiento de las condiciones de trabajo y la disminución del nivel de vida, a pesar de las evaluaciones empíricas de los beneficios económicos reales de la migración ¹²⁵.

En este marco, los medios de comunicación desempeñan un papel importante en la formación de la opinión pública y pueden dar voz a los trabajadores migrantes y a los empleadores en favor de una contratación equitativa y contra los abusos en la contratación, mediante la cobertura de las prácticas abusivas de contratación y las formas de abordarlas. Los medios de comunicación pueden tener un rol destacado en:

- Prevenir el engaño en el proceso de contratación mediante un periodismo transparente, documentado y ético, ya que los posibles migrantes podrían tomar una decisión basada en la falta de información precisa.
- Compartir mensajes positivos sobre las experiencias de los trabajadores migrantes, pues una información sesgada en los medios de comunicación puede dar lugar a discriminación, xenofobia y trato injusto.
- Articular el diálogo en torno a una migración justa ayuda a combatir el daño del debate sobre estas cuestiones tanto en los países de origen como de destino.

El conjunto de herramientas de la OIT para periodistas titulado *Informar sobre el trabajo forzoso y la contratación equitativa* ¹²⁶ ofrece a los periodistas información para comprender los abusos en la contratación y consejos para encontrar y escribir su historia. Incluye ejemplos prácticos de reportajes de calidad, testimonios, infografías, videos, directrices éticas y un glosario de términos clave, y se ha adaptado a numerosos contextos nacionales.

► 3.9 Consideraciones para las intervenciones de las instituciones educativas

Las instituciones dedicadas a la educación y la formación también pueden contribuir a la contratación equitativa. Por ejemplo, los cursos universitarios para directivos de empresas, gestores de recursos humanos, abogados y administradores públicos podrían incluir la atención a la contratación equitativa y, de este modo, influir en la futura formulación de políticas y decisiones para una contratación equitativa. En este sentido, en 2022 se firmó un Memorando de Entendimiento ¹²⁷ entre la OIT, la Red Mundial de Escuelas de Negocios y la Escuela de Economía y Gestión de Ginebra para poner en común conocimientos académicos, políticos y prácticos sobre cuestiones laborales clave, como la migración laboral y la contratación equitativa.

¹²⁵ Programa sobre la Migración Equitativa de la OIT.

¹²⁶ OIT, *Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for journalists*, 2020. <https://readymag.com/ITCILO/1292461/>.

¹²⁷ https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/target-8-7/accelerator-lab/projects/mpfund/WCMS_863231/lang--en/index.htm.

El Instituto de Derechos Humanos y Empresas también ofrece cursos temáticos a las empresas. Además, encabezó una serie de iniciativas relevantes, como los *Principios de Dhaka para la Migración con Dignidad*, una referencia corporativa sobre derechos humanos —bajo el nombre de *Corporate Human Rights Benchmark*—, un portal de contratación responsable y un grupo de liderazgo para la contratación responsable.

En las Américas, la Cátedra Extraordinaria sobre Trata de Personas de la Universidad Nacional Autónoma de México ¹²⁸, bajo los auspicios de la Conferencia Regional sobre Migración, ofrece un curso en línea del *Diplomado sobre trata de personas y trabajo forzoso* que incluye atención a la contratación equitativa.

Además de ofrecer cursos, las instituciones educativas también pueden llevar a cabo investigaciones y evaluaciones sobre la contratación equitativa. A nivel mundial, la Universidad de Maastricht ha emprendido una evaluación global (en 2024) de los progresos realizados hacia la contratación equitativa en los últimos cinco años, centrándose especialmente en los cambios legales relativos a la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos ¹²⁹.

Además, el personal de las instituciones educativas puede participar como informante clave en los esfuerzos por elaborar análisis situacionales, mejorar la selección de objetivos o desarrollar y/o supervisar planes de acción nacionales contra la contratación abusiva.

Al considerar las medidas contra la contratación abusiva, las partes interesadas nacionales también pueden beneficiarse del curso de autoaprendizaje de la OIT sobre el establecimiento de procesos de contratación equitativos ¹³⁰. Se compone de seis módulos que abordan temas específicos, aunque interrelacionados, relativos a la contratación equitativa, e incluye material didáctico para funcionarios públicos, inspectores de trabajo y empresas.

► 3.10 Consideraciones para iniciativas multipartitas

Además de las acciones de grupos específicos de partes interesadas, estos grupos separados también pueden colaborar en iniciativas conjuntas para la contratación equitativa. El PMM promueve este tipo de colaboraciones y hace referencia a un enfoque de toda la sociedad, que puede implicar a los migrantes, las diásporas, las comunidades locales, la sociedad civil, el mundo académico, el sector privado, los parlamentarios, los sindicatos, las instituciones nacionales de derechos humanos, los medios de comunicación y otras partes interesadas.

Las iniciativas multipartitas pueden ser específicas de un sector o abarcar una cadena de suministro concreta.

Las siguientes iniciativas, dirigidas en su mayoría por empresas o por la sociedad civil, pueden ofrecer recursos pertinentes: *Foro de Bienes de Consumo*; *Sedex Stakeholder Forum*; *Responsible Business Alliance*; *Ethical Trading Initiative*; *Verité Fair Hiring Toolkit*; *Leadership Group for Responsible Recruitment*; *ILO Global Business Network on Forced Labour* (véanse las direcciones de los sitios web pertinentes en el anexo C).

Una iniciativa nacional de múltiples partes interesadas óptima sería el desarrollo y la aplicación de una hoja de ruta nacional para la contratación equitativa por parte de un amplio abanico de partes interesadas.

¹²⁸ Para más información sobre el curso, véase: <http://trata.planeacion.unam.mx>.

¹²⁹ Informe de próxima publicación.

¹³⁰ El curso de autoaprendizaje de la OIT sobre el *Establecimiento de procesos de contratación equitativos* puede consultarse en <https://www.itcilo.org/es/courses/establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>.

► Epílogo

Las consideraciones relativas a las intervenciones, junto con los ejemplos e ilustraciones que figuran en la Parte 3, son prometedoras individualmente. Unidas en un plan de acción, con claridad conceptual (como se describe en la Parte 1) y basadas en un proceso sólido (como se describe en la Parte 2) —y ajustadas a las condiciones y oportunidades locales— estas intervenciones prácticas pueden marcar una diferencia sustancial contra la contratación abusiva a favor de la contratación equitativa. Se espera que, con el tiempo, el conjunto de pruebas de lo que funciona para lograr una contratación equitativa aumente y dé lugar a actualizaciones de esta hoja de ruta con otras prácticas prometedoras específicas de cada país, e impulse a otros países a coordinar medidas nacionales contra la contratación abusiva.



► Referencias

Consejo de Ética para el Fondo de Pensiones Global del Gobierno Noruego. 2019. [Annual Report 2019](#).

Dixon-Perera, Leanne. 2020. [Regulatory Approaches to International Labour Recruitment in Canada](#). Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Policy Research Division.

Autoridad Laboral Europea. 2019. [Toolkit on Risk Assessment for more Efficient Inspections as a Means to Tackle Undeclared Work](#).

—. 2020. [Practitioners' Toolkit: Cross-border Concerted and Joint Inspections](#).

FairSquare Projects. 2021. [Five Corridors Project; Mexico to Canada: Fair Recruitment in Review](#).

OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2021. [An Employer Guide for Fair Recruitment](#).

OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2022. [IOM Fair and Ethical Recruitment Due Diligence Toolkit](#).

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2008. [Guía para las agencias de empleo privadas: regulación, monitoreo y ejecución](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2008. [Convenio núm. 94 y Recomendación núm. 84 sobre las cláusulas de trabajo \(contratos celebrados por las autoridades públicas\), 1949: Guía práctica](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2012. [Indicadores del trabajo forzoso de la OIT](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2013. [Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2014. [Pre-departure Training Curriculum: Viet Nam to Malaysia: Facilitators' Manual](#). Bangkok: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2015. [Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2015. [Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2019. [Business Responsibility on Preventing and Addressing Forced Labour in Malaysia: A Must-Read Guide for Malaysian Employers](#). Malasia: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [A Global Comparative Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: Interregional Research on Law, Policy and Practice](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Caja de herramientas para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México](#). México: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo](#). México: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Recruitment Agency Business Practices and the Role of Intermediaries in the Foreign Employment Industry in Pakistan](#). Pakistán: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: The Americas](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. (n.d.). [Reportajes sobre el trabajo forzoso y la contratación equitativa. Guía práctica de la OIT para periodistas](#).

—. 2020. [Review of Law, Policy and Practice of Recruitment of Migrant Workers in Pakistan](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Acción sindical para promover la contratación equitativa de los trabajadores migrantes](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Women Migrant Workers' Labour Market Situation in West Africa](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2020. [Achieving Fair and Ethical Recruitment: Improving Regulation and Enforcement in the ASEAN Region](#). Bangkok: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2021. [Africa Regional Fair Recruitment Report: The Recruitment of Migrant Workers to, within and from Africa](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2021. [Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: resultados y metodología](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2021. [Le Recrutement Équitable à Madagascar](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2021. [Recruitment of Migrant Workers from Nepal: Country Profile](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. (n.d.). [ILO Due Diligence Toolkit for Fair Recruitment](#).

—. 2022. [Technical Brief: Labour Inspection and Monitoring of Recruitment of Migrant Workers](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2022. [Understanding Patterns of Structural Discrimination Against Migrant and other Workers in Some Countries of South and West Asia](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2023. [Análisis comparativo de las normas y procedimientos en materia de contratación y colocación de personas trabajadoras temporales extranjeras en Canadá, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras y México](#). San José: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2023. [Élaboration d'un Modèle Economique Pilote pour les Etablissements Privés de Placement à l'Étranger en Tunisie](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2023. [Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2023. [Promising Practices in Fair Recruitment: 'Madagascar Alignment of Labour Code to Newly Ratified Conventions'](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2023. [Tunisie: Guide de Conformité de l'Établissement Privé de Placement à l'Étranger: De la Conformité Réglementaire à la Performance](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2024. [Nota orientativa de la OIT sobre los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes](#). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

—. 2024. *Contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Evaluar los avances y cerrar las brechas*. San José: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT y Banco Mundial. 2019. *Datos estadísticos para el indicador 10.7.1 de los ODS: Proyecto de directrices para su recopilación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT y OIM. 2019. *Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African Region*.

OIT, OIM y Walk Free Foundation. 2022. *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso*. Ginebra.

OIT y Tufts University. 2019. *The Benefits of Fair Recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor*. Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS), Servicio de Migración Laboral (MIGRANT). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ONUDD (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito). 2000. *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*.

Red de las Naciones Unidas sobre Migración. 2022. *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral*.

USDOL (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos). 2005. *Trafficking Victims Protection Re-authorization Act (TVPRA)*.

USDOS (Departamento de Estado de los Estados Unidos). 2023. *Trafficking in Persons Report*.

USDOL, USDOS y USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional). 2022. *Guidance on Fair Recruitment Practices for Temporary Migrant Workers*.

Verisk Maplecroft. 2016. *Human Rights*.

Verité. 2022. *Guidance on Monitoring Labour Brokers*.

Verité. 2022. *Worker Interview Guide Focused on Recruitment and Hiring*.

World Employment Confederation. 2019. *Compendium of Voluntary Initiatives Promoting Ethical Recruitment Practices by National Federations of the World Employment Confederation*.

► Anexos

A. Lista de documentos pertinentes sobre las normas internacionales del trabajo de la OIT

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
Convenio sobre los servicios de empleo, 1948 (núm. 88)
Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos), 1949 (núm. 94)
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
Convenio complementario sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 143)
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
Protocolo sobre el trabajo forzoso, 2014 (P029)
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1949 (núm. 86)
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)
Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)
Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
Principios rectores y directrices operativas para una contratación equitativa (2016) y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (2018)
Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN), 1977

B. Lista de convenios internacionales y documentos políticos

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)
Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (2011)
Pacto Mundial de las Naciones Unidas <https://unglobalcompact.org>
Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>

C. Lista de iniciativas internacionales, empresariales y de la sociedad civil

Por la OIT:

8.7 Accelerator Lab Initiative <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/target-8-7/accelerator-lab/lang--en/index.htm>

Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) <https://www.ilo.org/es/temas/contratacion-equitativa/iniciativa-para-la-contratacion-equitativa> Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso <https://flbusiness.network/>

Curso de autoaprendizaje sobre el establecimiento de procesos de contratación equitativos <https://www.itcilo.org/es/courses/establecer-procesos-de-contratacion-equitativos>

Por otras organizaciones:

Foro de los Bienes de Consumo <https://www.theconsumergoodsforum.com/.../key-projects/forced-labour>

Principios de Dhaka para una migración digna <https://dhakaprinciples.org>

Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code> Impactt Limited en: <https://impacttlimited.com/principles-for-repayment-of-recruitment-fees/>

Global Reporting Initiative (GRI) - GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=14136&page=8>

OIM Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) <https://iris.iom.int>

Grupo de Liderazgo para la Contratación Responsable <https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>

Alianza Empresarial Responsable www.responsiblebusiness.org/initiatives/trafficked-and-forced-labor/

Portal de contratación responsable www.employerpays.org

Sedex Stakeholder Forum - Orientaciones sobre prácticas operativas e indicadores de trabajo forzoso <https://www.sedex.com/app/uploads/2022/12/Sedex-Forced-Labour-Indicator-Guidance-final.pdf>

Programa de evaluación validada por especialidad <https://www.responsiblelabor.org/svap-on-forced-labor/>

Foro sobre derechos humanos y dilemas empresariales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas https://hrbdf.org/themes_dilemmas/forced_labour

Conjunto de herramientas para una contratación equitativa de Verité <https://verite.org/help-wanted/fair-hiring-toolkit/>



Organización
Internacional
del Trabajo

Integrated Programme
FAIR
on Fair Recruitment

Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 – Suiza
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org

ilo.org/fairrecruitment