



4

# SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS DE REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN



Organización Internacional del Trabajo



Centro Internacional de Formación

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019.

© Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Primera edición 2019

Segunda edición 2021

Este proyecto es financiado por la UE

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

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

---

*Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos –  
Módulo 4: Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación*

---

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

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

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

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

---

Diseño y composición por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

# ÍNDICE

<b>Objetivos generales</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<b>Tema 1:</b> Abusos de derechos humanos en cuestiones relativas a la contratación: ¿Por qué es necesario supervisar la contratación? .....	6
<b>Tema 2:</b> El papel de las instituciones gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las regulaciones relativas a la contratación .....	9
A. Supervisión de las actividades de las agencias de empleo privadas.....	9
B. Evaluación de sanciones por incumplimiento de la normativa de contratación .....	10
C. Administración de los mecanismos de presentación de reclamaciones y denuncias de los trabajadores .....	12
D. Elaboración de informes para las autoridades responsables.....	13
E. Mecanismos legislativos para el procesamiento de los reclutadores de mano de obra no equitativos .....	16
<b>Tema 3:</b> Alternativas a la reglamentación legislativa: mecanismos de autorregulación de las agencias de empleo privadas ....	18
A. Asociaciones de agencias de empleo privadas.....	18
B. Códigos profesionales de conducta de las agencias de empleo privadas .....	19
<b>Tema 4:</b> El papel de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales en la supervisión de la contratación ....	21
A. Iniciativas sindicales para promover la supervisión de la contratación .....	21
B. Los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales para aumentar la supervisión y la aplicación.....	22
<b>Puntos clave de aprendizaje</b> .....	24
<b>Ponga a prueba sus conocimientos</b> .....	26
<b>Actividades de formación</b> .....	28
<b>Bibliografía</b> .....	32

# OBJETIVOS GENERALES



- Comprender las responsabilidades de los gobiernos con respecto a la supervisión y la aplicación de las regulaciones relativas a la contratación.
- Tener un conocimiento introductorio del uso de la supervisión como mecanismo de aplicación y su contribución para asegurar la contratación equitativa de las trabajadoras y los trabajadores.
- Reconocer los principales retos asociados a los mecanismos de quejas y el acceso a la justicia para los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes.
- Examinar los mecanismos legislativos más utilizados para procesar los abusos de contratación.
- Apreciar el papel particular de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales en la promoción y la regulación de la contratación equitativa.



- Familiarizarse con las iniciativas piloto de las organizaciones de trabajadores para proteger y empoderar a los trabajadores durante el proceso de contratación y colocación.
- Familiarizarse con los mecanismos de autorregulación adoptados por las agencias de contratación privadas.

# INTRODUCCIÓN

La adopción en 1997 del Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181) reflejó el reconocimiento del creciente papel desempeñado por las agencias de contratación privadas para vincular a los trabajadores con los empleos disponibles, y su potencial para promover la eficiencia del mercado laboral. Sin embargo, el Convenio también reconoce la necesidad de que los gobiernos regulen y supervisen las actividades de las agencias de empleo privadas en un esfuerzo por prevenir las prácticas abusivas y garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores migrantes.

Si bien los Estados son los principales responsables de la supervisión de las regulaciones relativas a la contratación, los interlocutores sociales (es decir, los sindicatos y las organizaciones de empleadores) y las organizaciones no gubernamentales pueden contribuir a la supervisión de la contratación a través de mecanismos de autorregulación y de campañas de sensibilización y promoción.

Este módulo analiza la supervisión y la aplicación de las regulaciones de la contratación por parte de los gobiernos, así como por otros actores clave, y está compuesto por los siguientes temas:

- El **TEMA 1** presenta los fundamentos de la supervisión y la regulación de las agencias de contratación privadas.
- El **TEMA 2** introduce las funciones de los gobiernos en la aplicación y cumplimiento de las regulaciones de contratación.
- El **TEMA 3** examina las alternativas a la reglamentación legislativa para la regulación, es decir, los mecanismos de autorregulación tales como asociaciones y códigos de conducta de las agencias de empleo privadas.
- Por último, el **TEMA 4** presenta las funciones, responsabilidades e iniciativas de los sindicatos y las instituciones no gubernamentales en la promoción de la supervisión de la contratación.



# TEMA 1: ABUSOS DE DERECHOS HUMANOS EN CUESTIONES RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN: ¿POR QUÉ ES NECESARIO SUPERVISAR LA CONTRATACIÓN?

Antes de hablar de la supervisión y aplicación de las regulaciones relativas a la contratación, es necesario establecer **POR QUÉ ES NECESARIO SUPERVISAR LA CONTRATACIÓN**. Los abusos sufridos por las trabajadoras y los trabajadores (tanto nacionales como migrantes) durante y como resultado del proceso de contratación y las prácticas comerciales adoptadas por las agencias privadas de contratación y sus subagentes están ampliamente documentados en informes de organizaciones de derechos humanos, medios de comunicación, gobiernos y académicos. Para **SUPERVISAR DE MANERA EFECTIVA** las actividades y prácticas de las agencias privadas de contratación, es importante distinguir las claramente de los abusos cometidos por otros actores involucrados en el proceso migratorio (es decir, empleadores, personal médico, agencias de viajes, etc.).

La siguiente tabla presenta las principales actividades de las agencias de contratación y reclutadores de mano de obra sin escrúpulos y sus implicaciones negativas en materia de derechos humanos hacia los trabajadores:

## Repercusiones en materia de derechos humanos derivados de las prácticas de contratación no equitativas.

PRÁCTICA DE CONTRATACIÓN	REPERCUSIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS
<b>Cobro de comisiones de contratación elevadas a los trabajadores</b>	Puede propiciar casos de servidumbre por deudas debido a los elevados préstamos para pagar los costos de contratación, o se realizan deducciones salariales ilícitas en los países de destino, provocando que el trabajador no pueda dejar libremente su empleo (trabajo forzoso, de acuerdo con la definición de la OIT)
<b>Engaños sobre los términos y condiciones de los contratos de trabajo (substitución de contratos y engaños)</b>	Puede conducir a situaciones en donde los trabajadores se ven atrapados en situaciones de trabajo forzoso, sin poder escapar; si los trabajadores hubieran tenido más información sobre la realidad, nunca hubieran aceptado el trabajo o querido salir de sus países.

PRÁCTICA DE CONTRATACIÓN	REPERCUSIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS
<b>Procesamiento de documentación falsa</b>	Se reporta que las agencias de contratación realizan esta práctica con el fin de procesar la documentación de manera más rápida, porque el individuo reclutado ha sido traficado, o porque el migrante es una mujer de 30 años o menos que proviene de un país en donde se les prohíbe emigrar a las mujeres. La falsa documentación deja a los migrantes en una situación irregular en los países de destino y por lo tanto desprotegidos.
<b>Agencia de contratación privada no supervisa quién o como se recluta a los trabajadores migrantes, o en que condiciones</b>	En el proceso de contratación, las agencias pueden llevar a los migrantes a situaciones de empleo en donde se cometen actos abusivos de violencia física, sexual o emocional. En el peor de los casos, se pueden encontrar en situaciones de trabajo forzoso o trata de personas, o en un entorno laboral peligroso.
<b>Agencia de contratación privada confisca y retiene pasaportes u otros documentos de identidad</b>	Sin documento de identidad, los trabajadores no pueden tener acceso a otros empleos o servicios fundamentales, y pueden tener miedo a pedir ayuda en los países de destino.
<b>Agencia de contratación privada se involucra en “intercambio de visas”</b>	Los trabajadores podrían no tener un “trabajo real”, y se encontrarían en situación de migración irregular sin acceso a mecanismos de protección en los países de destino.
<b>Agencia de contratación comete actos de violencia física, sexual o emocional, y amenazas</b>	La violencia y amenazas se han documentado que ocurren en todas las etapas del proceso de contratación. Los empleadores (especialmente los de trabajadores domésticos) frecuentemente llaman a las agencias para que los asistan y “disciplinen” a los migrantes. Esto puede ser por medio de actos de violencia física o emocional.
<b>Agencia de contratación privada recluta trabajadores migrantes en países que no tienen embajadas en los países de destino</b>	Cuando las agencias de contratación reclutan migrantes en países de origen que no tienen representación diplomática en los países de destino, se considera que es un acto deliberado para contratar migrantes que no tienen acceso a mecanismos de protección en las misiones de sus países en el extranjero.



PRÁCTICAS ABUSIVAS



RETENCIÓN DEL PASAPORTE



DEDUCCIONES SALARIALES ILÍCITAS

SERVIDUMBRE POR DEUDAS  
PARA DEVOLVER  
LOS COSTES DERIVADOS  
DE LA CONTRATACIÓN

AMENAZAS



EXPULSIÓN

**EN CASOS EXTREMOS**, las agencias privadas de contratación, los intermediarios laborales y los subagentes pueden estar involucrados en abusos más graves de **TRATA Y/O TRABAJO FORZOSO**. Sin embargo, más comúnmente, los reclutadores están asociados con prácticas de explotación tales como "falsas promesas" sobre el salario que los migrantes pueden esperar al llegar al país de destino, elevadas comisiones de contratación que conducen a situaciones de servidumbre por deudas (con sumas que en algunos casos equivalen a diez meses de salario), y retención de pasaportes o permisos de trabajo para restringir sus movimientos. Otra forma común de explotación de la agencia de contratación privada es la sustitución del contrato de trabajo, que se produce cuando se promete a los migrantes un contrato particular durante la fase previa a la partida y luego se encuentran con un trabajo completamente diferente (y un salario más bajo) en el país de destino.

No se debe pasar por alto **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** de las prácticas de contratación abusivas. Las mujeres migrantes, y en particular las trabajadoras domésticas, se enfrentan a un mayor riesgo de explotación. En virtud del hecho de que suelen realizar sus tareas de manera aislada, dentro de los límites de la esfera privada y fuera de la regulación e inspección del mercado laboral, las trabajadoras domésticas están expuestas a mayores riesgos y, a veces, a niveles más altos de explotación (es decir, amenazas a su libertad, violencia sexual y de género) y tienen menores posibilidades de acceso a la justicia.





## TEMA 2: EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS REGULACIONES RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN

### A. SUPERVISIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

Incluso antes de introducir una nueva **LEGISLACIÓN** que rija el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, los gobiernos deben desarrollar un mecanismo de supervisión y aplicación que garantice que todos los actores del mercado cumplan con los requisitos. Las tarifas por licencias deben formar parte de este mecanismo. La supervisión y aplicación de la ley pueden ser llevadas a cabo por la autoridad que otorga la licencia o por las unidades regulares de inspección del trabajo, y la policía en el caso de actividades delictivas. Para operar de manera efectiva, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley deben tener puntos de referencia y normas claras respecto a las cuales se pueda evaluar el desempeño de las agencias de empleo privadas y otros tipos de agencias. Las condiciones y los criterios estipulados en la licencia se pueden utilizar con este fin, junto con los códigos de conducta y las leyes del trabajo y de inmigración pertinentes.

#### Técnicas para la supervisión de las prácticas de contratación

---

Dos formas alternativas de supervisar las actividades de las agencias son la auditoría de la información proporcionada y las auditorías de campo.

El método más común para la evaluación de las condiciones de la licencia es la **AUDITORÍA DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA**. Esto puede llevarse a cabo durante el procedimiento de solicitud. Sin embargo, en muchos países, las agencias están obligadas a proporcionar a la autoridad competente información adicional cuando esta última la solicite. Si la autoridad de supervisión sospecha que una agencia está involucrada en prácticas de contratación fraudulentas, la solicitud de información adicional quedará justificada. Aunque esta información adicional proporcionada por la



agencia puede ser suficiente, en algunos casos también puede ser necesaria la inspección de sus instalaciones. En algunas legislaciones, la autorización para que un inspector del trabajo inspeccione los locales de la agencia está incluido en el procedimiento de solicitud.

Además de las inspecciones que forman parte de los procedimientos previos a la concesión de licencias, muchos países optan por realizar **INSPECCIONES REGULARES Y/O PUNTUALES**. Estas no suelen anunciarse, ya que a menudo son el resultado de una queja o informe sobre violaciones de las regulaciones. Las inspecciones regulares, sin embargo, requieren recursos financieros y humanos suficientes. Dado que en muchos países se carece de capacidad financiera y de personal para realizar inspecciones regulares o periódicas, estos deben al menos proporcionar un mecanismo para realizar inspecciones sobre el terreno a fin de investigar los abusos denunciados o la conducta indebida de una agencia.

Algunos países han establecido procedimientos de auditoría, lo que significa que el solicitante debe presentarse personalmente para el procedimiento de concesión de licencias. Requerir una comparecencia en persona para una entrevista con la autoridad, el comité o el funcionario que otorga la licencia, representa una manera de examinar en detalle y por anticipado las cualificaciones y las estrategias empresariales del solicitante para dirigir una agencia de empleo privada. Varios países han establecido números de registro para todas las actividades de las agencias como forma adicional de supervisión. Si existe un registro público de todas las agencias de empleo privadas con licencia, este requisito resulta útil para efectuar una comprobación adicional de su respetabilidad, ya que se puede comprobar si la agencia tiene licencia.

Otra forma de **SUPERVISAR DIRECTAMENTE LAS ACTIVIDADES DE CONTRATACIÓN** y colocación de las agencias de empleo privadas es exigir que dichas agencias proporcionen a las autoridades copias de los contratos de trabajo establecidos. Las autoridades pueden autorizar el inicio de la actividad solo si los contratos cumplen con el conjunto predefinido de normas mínimas. Este requisito puede ser una herramienta útil, especialmente en la contratación para el empleo en el extranjero. Como la supervisión de las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes es, por definición, difícil de lograr en el país de destino, esto garantiza que se registre por escrito la mayor cantidad posible de detalles en la fase previa a la partida. Este requisito puede, por ejemplo, evitar la colocación de trabajadoras migrantes en condiciones abusivas.

## **B. EVALUACIÓN DE SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONTRATACIÓN**

### Fundamento jurídico de las sanciones por incumplimiento

---

En los casos de incumplimiento de las normas de contratación, los gobiernos están obligados a imponer sanciones. El Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) es el documento legal clave que establece normas para la regulación de las agencias de empleo privadas, para garantizar las prácticas equitativas

y ayudar a prevenir la trata de personas y otras formas de explotación. La imposición de sanciones está prescrita en el artículo 10 del Convenio, donde los Estados deben adoptar “leyes o reglamentos que establecen sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que cometen prácticas fraudulentas y abusos”.

Si, por el contrario, las disposiciones legislativas sobre el funcionamiento de las agencias de empleo privadas no se aplican adecuadamente y no existe ningún mecanismo de sanción, las regulaciones vigentes no disuadirán ni afectarán a las agencias de empleo privadas que incurran en negligencia. Por lo tanto, es necesario un sistema de sanciones para actuar adecuadamente en casos de incumplimiento. Esto significa que las sanciones pueden ser impuestas ya sea por la propia autoridad de aplicación, a través de los tribunales administrativos o por un tribunal de justicia.

### Sanciones administrativas

---

Las sanciones por incumplimiento de la legislación y las regulaciones de las agencias de empleo privadas generalmente dependen del tipo de infracción y de si el autor es un infractor primerizo o reincidente. Las medidas pueden ir desde sanciones administrativas menores hasta sanciones penales graves. En los casos en que la agencia de empleo privada haya sido declarada culpable de conducta indebida menor, la autoridad de aplicación podría ofrecer el asesoramiento adecuado a la agencia de empleo privada sobre la manera de rectificar sus procedimientos o prácticas. En el otro extremo, las sanciones administrativas incluyen la posibilidad de retirar una licencia en casos de conducta indebida grave o repetida. **LAS SANCIONES** que prohíben permanentemente el negocio de las agencias de empleo privadas que participan en actividades de contratación y colocación fraudulentas pueden servir como elemento disuasorio y proteger a las agencias de empleo privadas que dirigen sus negocios correctamente. En casos menos graves de incumplimiento, la agencia de empleo privada puede ser reprendida y tener la oportunidad de mejorar su comportamiento. Sin embargo, la legislación también debe proporcionar la posibilidad de retirar o revocar licencias por un período específico de tiempo (suspensión).



### Sanciones penales

---

Dado que la mala práctica de contratación puede tener graves consecuencias para quienes buscan empleo, también se pueden imponer sanciones penales para las agencias de empleo privadas infractoras. Si estas sanciones penales adoptan la forma de multas o prisión dependerá de la gravedad de la infracción en cuestión. La decisión de imponer sanciones penales debe tener en cuenta toda compensación pagada por la agencia de empleo privada al solicitante de empleo. Si el solicitante de empleo fue víctima de explotación a través de la contratación y la colocación de una agencia de empleo privada, la agencia debería estar obligada a pagar una indemnización financiera al solicitante de empleo.

## Incentivos para promover el cumplimiento de normas por parte de las agencias de empleo privadas

---

Además de imponer sanciones administrativas y penales a las agencias de empleo privadas incumplidoras, algunos países han introducido **INCENTIVOS** para las agencias de empleo privadas que cumplen con **LAS NORMAS INTERNACIONALES**. Filipinas, por ejemplo, recompensa a las agencias de empleo privadas ejemplares haciendo que acompañen a los funcionarios gubernamentales en misiones a los países de destino. La devolución de todo o parte del depósito de seguridad después de un período específico de tiempo también puede servir como incentivo para impulsar la contratación equitativa.

### C. ADMINISTRACIÓN DE LOS MECANISMOS DE PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES Y DENUNCIAS DE LOS TRABAJADORES

En los casos en que los trabajadores hayan sido víctimas de abuso o de malas prácticas por parte de una agencia de empleo privada, es necesario establecer mecanismos adecuados de presentación de reclamaciones para identificar y examinar las denuncias de infracciones. Esto está en conformidad con el artículo 10 del Convenio núm. 181 que, además, exige la participación de “las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, según corresponda”, en el mecanismo de queja. Además, los solicitantes de empleo que han sido víctimas de abusos tienen la posibilidad de buscar soluciones mediante la presentación de quejas.

En algunos países, las quejas de los solicitantes de empleo que han sido objeto de abuso o explotación han de presentarse ante los tribunales laborales competentes. Sin embargo, los procedimientos judiciales pueden ser costosos, prolongados y excesivamente jurídicos. Otra vía para tratar las quejas es a través de un mecanismo administrativo específico de quejas. Estos procedimientos permiten que las reclamaciones y denuncias de mala práctica o abuso se procesen de manera acelerada.

Si la autoridad de supervisión encuentra pruebas suficientes de mala práctica y si la persuasión no conduce a un cambio de comportamiento, se deben imponer sanciones administrativas y/o penales. Estas pueden incluir la pérdida del depósito y los bonos de rendimiento publicados, multas, revocación o retirada de licencia, encarcelamiento y confiscación de activos.

La institución gubernamental autorizada debe tener la facultad de supervisar las operaciones de las agencias de contratación, mediante:

- la obtención de informes de las agencias de contratación sobre la colocación laboral, el estado laboral de las personas con las que trabajan y otros datos que necesiten las agencias del Estado;
- la organización de visitas periódicas o inspecciones por parte de agentes gubernamentales o sus representantes;

- la introducción de campañas informativas de identificación de las agencias de contratación o empleadores extranjeros incluidos en la lista negra por incumplimiento de la ley o por haber cometido abusos o actos ilegales; y
- el establecimiento de mecanismos eficientes y competentes para la revisión de los contratos de trabajo de los trabajadores migrantes antes de la firma y durante su empleo cuando se aplique el contrato.

### Procedimientos de presentación de reclamaciones y denuncias

#### 1er nivel. Agencias de Empleo Privadas

En el caso de condiciones de empleo abusivas en el extranjero, el trabajador o la trabajadora migrante debería en primer lugar contactar la agencia que lo/la reclutó. La agencia de empleo debería entonces tratar de solucionar los conflictos de manera amistosa y buscando acuerdos voluntarios entre el empleador y los trabajadores empleados.

#### 2do nivel. Autoridad gubernamental responsable

Si el 1er nivel falla, entonces las autoridades e instituciones adecuadas deben brindar asistencia imparcial y efectiva por medio de la conciliación, arbitraje, y mediación. Las instituciones deben ponerse en contacto con sus homólogos en el país de destino. A su vez, deben contar con pruebas de las reclamaciones y denuncias para que las autoridades responsables revoquen o suspendan las licencias o cumplan con reparaciones y compensaciones económicas.

#### 3er nivel. Juicio

A pesar de que puede tomar un largo tiempo y es costosa, ésta es la mejor manera de lidiar con abusos serios de derechos humanos en el proceso de contratación, incluyendo la trata de personas. Las reclamaciones y denuncias que involucran actos criminales requiere la imposición de sanciones y penalizaciones tales como multas o la detención por parte de las cortes de jurisdicción.

## D. ELABORACIÓN DE INFORMES PARA LAS AUTORIDADES RESPONSABLES

Las agencias de empleo privadas deben presentar periódicamente la información requerida a las autoridades de supervisión responsables. Estos informes sobre la evolución general y el desarrollo de las actividades privadas de contratación y colocación pueden ofrecer una visión general de las deficiencias en las tendencias y la práctica.

Varios países utilizan la información del registro gubernamental y las licencias para publicar los nombres de agencias privadas que cumplen con la ley y las que no lo hacen. Este proceso es una forma de distinguir entre agencias de empleo privadas más fuertes y más débiles. El Código del Trabajo de Filipinas, por ejemplo, proporciona directrices, reglas y regulaciones con respecto a la participación del sector privado en la contratación y la colocación de trabajadores a nivel local y en el extranjero, y prevé la existencia de una lista de trabajadores filipinos en el extranjero que cumplen penas por violación del Código de Conducta relativo al empleo en el extranjero. Esta lista se publica periódicamente y contiene agencias de empleo con licencia que han sido suspendidas, canceladas, prohibidas o eliminadas.

## Acceso a la justicia para trabajadores domésticos migrantes en el sudeste asiático

Las barreras para acceder a la asistencia formal son una de las razones principales por las que los trabajadores migrantes son vulnerables a las violaciones de los derechos laborales durante la contratación y el empleo. Debido a los desafíos a los que se enfrentan al buscar ayuda a través de los canales oficiales, los trabajadores migrantes recurren a menudo a redes informales de apoyo, incluso en casos de explotación grave. El programa TRIANGLE de la OIT para la región del ASEAN llevó a cabo un análisis regional de los datos de 1000 casos de denuncia que involucraban a más de 7000 mujeres y hombres migrantes en Camboya, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Tailandia y Vietnam.

### Objeto de las quejas

En general, el tema más común de las quejas de trabajadores migrantes fue el retraso en la colocación y la no correspondencia de los trabajos con lo prometido (35 %), un abuso relacionado con la contratación al que los trabajadores suelen enfrentarse principalmente en los países de origen. La contratación para trabajos no existentes es una práctica fraudulenta común por parte de las agencias de contratación, pese a que infringe las leyes y regulaciones estatales. Aproximadamente, el 21 por ciento de los casos de quejas estaban relacionados con salarios inferiores al mínimo legal.

### Resolución de quejas

Con respecto a los mecanismos para la resolución de quejas, las audiencias administrativas fueron el método más común utilizado para resolver las quejas de los migrantes a nivel regional (59 %). Este fue especialmente el caso en Camboya, donde los mecanismos administrativos representaron el 82 % de todos los casos cerrados. El segundo método de resolución más común fue la mediación informal. Todos los casos en Camboya se resolvieron sin audiencias judiciales, lo que puede interpretarse como un resultado positivo, por proporcionar canales reactivos para la resolución. En Tailandia, gran parte de los casos se abandonaron sin que se obtuviera ningún tipo de reparación (28 %). Hubo tres razones principales por las cuales los casos se cerraron prematuramente:

1. los denunciantes suspendieron los casos por temor a represalias;
2. incapacidad de llevar a cabo un seguimiento porque los reclamantes habían avanzado;
3. negativa de las autoridades a continuar con los casos debido a pruebas insuficientes o incapacidad para cumplir con los requisitos legales y procesales (en particular debido a la situación jurídica irregular de los migrantes).

### Reparaciones obtenidas por los reclamantes

A escala regional, la reparación más frecuente obtenida por los trabajadores migrantes fue la devolución o la expedición de documentos de identificación (35 %), que incluyeron casos en países de origen donde las agencias de contratación no entregaron pasaportes ni visados, así como en los países de destino, donde los empleadores retuvieron ilegalmente los pasaportes y permisos de trabajo para restringir la movilidad. La compensación financiera y el reembolso representaron el 30 por ciento de las reparaciones. Sin embargo, la mayoría de las “compensaciones” pagadas a los trabajadores migrantes era dinero que se les debía por salarios no pagados en lugar de compensaciones por daños sufridos. La adjudicación de dinero adicional por daños punitivos fue muy poco frecuente.

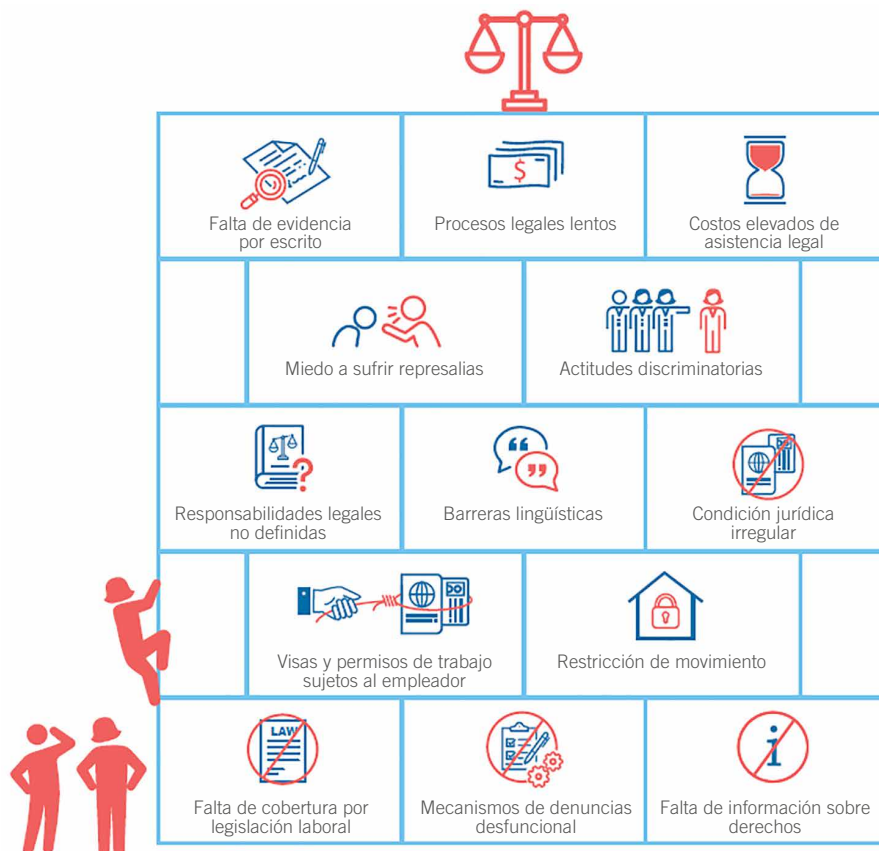
### Sanciones aplicadas a los infractores

En particular, en el 82 por ciento de los casos de quejas, no se aplicaron sanciones a los delincuentes. Cuando se aplicaban sanciones, la más común era una sanción administrativa (5 por ciento), que generalmente era una suspensión o revocación de una licencia para operar agencias de contratación.

### Conclusión

Pese a las mejoras en el acceso a la justicia, los trabajadores migrantes del sudeste asiático, continúan enfrentándose a grandes obstáculos para presentar y resolver quejas en los países de origen. Solo se rectifican las violaciones más graves, mientras que los abusos cotidianos continúan sin respuesta. La situación en los países de destino es similar, aunque se complica debido a las barreras del idioma y a los visados y permisos de trabajo vinculados al empleador. Como resultado, la mayoría de los trabajadores migrantes no se arriesgan a presentar una queja a menos que sus medios de vida o su dignidad básica como seres humanos estén claramente amenazados. Los migrantes entienden bien que presentar una denuncia probablemente signifique el fin de su empleo y, por lo tanto, consideran que las mejoras a largo plazo de los salarios y de las condiciones de trabajo están fuera de su alcance. Se requieren mayores esfuerzos para mejorar la accesibilidad y la eficacia de los mecanismos de quejas y garantizar que los trabajadores migrantes reciban compensaciones justas.

### Principales desafíos en el área de los mecanismos de presentación de reclamaciones y denuncias



## E. MECANISMOS LEGISLATIVOS PARA EL PROCESAMIENTO DE LOS RECLUTADORES DE MANO DE OBRA NO EQUITATIVOS

En los casos de abusos graves y de explotación de trabajadores y solicitantes de empleo, las prácticas de contratación no equitativas pueden llegar a constituir trata de personas y pueden incluir a los autores bajo la jurisdicción de las **LEYES NACIONALES CONTRA LA TRATA**. Garantizar las condenas por trata sigue siendo un desafío para las autoridades en la mayoría de los Estados del mundo. Esto es aún más difícil cuando las agencias privadas de contratación están involucradas en los casos de trata. Al respecto, ya que la participación de las agencias de contratación a menudo se lleva a cabo en la fase de "pre-empleo", puede ser difícil demostrar que formaron parte de la cadena de trata o que sabían que las víctimas serían explotadas. Además, la trata es especialmente difícil de demostrar en los casos en que las víctimas temen declarar debido a amenazas o por temor a ser deportadas o procesadas por delitos cometidos como resultado de la trata.

Las agencias de contratación implicadas en la trata de personas también han sido juzgadas según los **REGLAMENTOS DE EMPRESAS CRIMINALES**, incluidas las leyes de delitos de pandillas o de participación en un grupo delictivo organizado. En ciertos casos, los trabajadores son "traficados" voluntariamente a través de las fronteras internacionales y están obligados a pagar sus tarifas de tráfico con sus ingresos obtenidos de sus trabajos en condiciones deficientes, lo que puede dar lugar a casos de servidumbre por deudas o a la trata de personas. Por esta razón, las agencias de contratación y los reclutadores de mano de obra pueden, de hecho, actuar como contrabandistas y ser juzgados según las leyes relativas al tráfico de migrantes.

Cabe resaltar que no todas las prácticas abusivas de los reclutadores y las agencias de contratación deben considerarse como trata de personas o trabajo forzoso. Si bien algunas prácticas pueden crear situaciones de vulnerabilidad que contribuyen a que los trabajadores se conviertan posteriormente en víctimas de trata, esas prácticas pueden no equivaler como tales a la trata de personas, y el uso de leyes contra la trata de personas puede no ser el adecuado. Sin embargo, es importante abordar tales prácticas para prevenir la trata de personas y reducir el riesgo de las personas a ser víctimas de reclutadores y traficantes abusivos.

En algunos casos, los reclutadores privados pueden ser juzgados bajo las **LEYES Y REGULACIONES LABORALES O LA LEY ADMINISTRATIVA**. Aunque estos cargos conllevan sentencias más reducidas, los fiscales pueden obtener sanciones significativas acusando a los reclutadores abusivos de múltiples delitos y/o de múltiples cargos. A menudo, los reclutadores son juzgados por las leyes **RELACIONADAS CON EL FRAUDE**, incluidos los fraudes de visados, de atención médica y de correo, así como por las **LEYES DE EVASIÓN FISCAL**.



El **CARÁCTER TRANSNACIONAL DE LAS PRÁCTICAS ABUSIVAS** de **CONTRATACIÓN** también plantea desafíos para abordar el problema de manera efectiva. Por ejemplo, a menudo se plantea la cuestión de la jurisdicción, ya que generalmente el dinero se paga a un agente local en el país de origen, pero el abuso (ya sea un cambio en las condiciones de trabajo, la confiscación de documentos de identidad o el impago de salarios) generalmente ocurre en el país de destino. Puede haber varias víctimas, así como sospechosos, en distintas regiones, países y jurisdicciones, lo que dificulta la recolección de pruebas y la detención de los sospechosos.

En resumen, las prácticas de contratación abusivas pueden ser procesadas usando las siguientes leyes:

- Leyes contra la trata de personas.
- Derecho penal
- Derecho administrativo
- Leyes relacionadas con el fraude (incluidas las leyes de evasión fiscal)

## TEMA 3: ALTERNATIVAS A LA REGLAMENTACIÓN LEGISLATIVA: MECANISMOS DE AUTORREGULACIÓN DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

Si bien el registro y la licencia son fundamentales para la implementación de los principios del Convenio núm. 181, es importante observar el papel positivo que desempeñan los códigos profesionales de conducta y otras normas voluntarias de la industria a través de la **AUTORREGULACIÓN**. Existen varias prácticas para promover la autorregulación de la industria y, en los países desarrollados, las agencias de empleo privadas se han organizado en asociaciones nacionales sectoriales utilizando los **CÓDIGOS DE CONDUCTA** del sector como criterio para la membresía.

### A. ASOCIACIONES DE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

En distintos países, las agencias de empleo privadas se han organizado para ganar visibilidad y legitimidad en los mercados laborales nacionales y mundiales.

**LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES** han sido clave para dar una imagen positiva de las agencias de empleo privadas y elevar los estándares en la industria. También ayudan a garantizar que se consulte a las agencias de empleo privadas cuando se está redactando una nueva legislación que afecta a sus negocios.

**LAS ASOCIACIONES DE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS** también pueden facilitar el intercambio de información entre sus miembros y las autoridades gubernamentales. Sin una comprensión sólida del mercado y de las limitaciones de las agencias de empleo privadas, las regulaciones legales solo podrán reflejar la realidad de manera parcial y, por lo tanto, se enfrentarán a la resistencia. Al mismo tiempo, las asociaciones de agencias de empleo privadas también pueden recopilar información sobre agencias de alto riesgo mediante evaluaciones periódicas de sus miembros, así como mediante las nuevas solicitudes de membresía. Los estándares de la industria también se elevan a través de seminarios de formación organizados por las asociaciones de agencias de empleo privadas. Dado que la contratación no es una profesión certificada, las asociaciones empresariales son cruciales para difundir los **CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y LAS BUENAS PRÁCTICAS COMERCIALES**.



Las asociaciones pueden unirse en un país específico o según un tipo específico. Las reglas que rigen a los miembros de una asociación se especifican en los estatutos. Por lo general, contienen condiciones de elegibilidad, cuotas de membresía y regulaciones sobre la expulsión de miembros. Las asociaciones nacionales pueden formar una federación internacional que represente sus intereses sobre una base más amplia.

Un ejemplo elemental de una confederación internacional de asociaciones nacionales es la CIETT, la Confederación internacional de agencias de empleo privadas. El principal objetivo de la CIETT es buscar un mayor reconocimiento de la contribución del trabajo de las agencias de contratación a la creación general de empleo, la integración en el mercado laboral y el crecimiento económico. Sus miembros son asociaciones nacionales de agencias de trabajo temporal y grandes multinacionales como Manpower y Adecco. La CIETT ha desempeñado un papel destacado en el establecimiento de estándares mundiales para los miembros de sus agencias de empleo privadas en el sector de la contratación.

## **B. CÓDIGOS PROFESIONALES DE CONDUCTA DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS**

Aunque es necesaria para frenar las prácticas de contratación abusivas, la implementación de políticas por parte de los Estados no es suficiente por sí sola, dadas las fuerzas de la oferta y la demanda que operan en el mercado laboral. Las asociaciones sectoriales se han formado y tienen el potencial de desarrollar y aplicar **CÓDIGOS PROFESIONALES DE CONDUCTA VOLUNTARIOS**.

Los códigos de conducta pueden ser implementados por empresas individuales o por una asociación. No son legalmente vinculantes, pero deben basarse en las normas internacionales y la legislación nacional. Estas normas abordan cuestiones de ética empresarial y promueven la calidad en la prestación de servicios. Esto es importante para garantizar la credibilidad del código de conducta y para facilitar una gestión fiable de la empresa o asociación. Su valor tiene un carácter moral: un código de conducta es una promesa y un compromiso con los clientes y con el público en general.

La experiencia pasada ha demostrado que el desarrollo de códigos de conducta es más efectivo cuando se siguen las siguientes prácticas. En primer lugar, si bien las normas específicas que se incluirán en el código son un asunto interno de la empresa o asociación privada, deberían no obstante discutirse con los sindicatos, el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil. Además, deben incluirse mecanismos de supervisión independientes que estipulen criterios claros y sanciones por incumplimiento. En tercer lugar, el código debe ser comunicado al público. Finalmente, un código debe ser claramente distinto de los estatutos de una federación o asociación empresarial privada, aunque la combinación de estos dos documentos podría usarse para aumentar el umbral de membresía.

En 1997, una reunión de expertos internacionales organizada por la OIT elaboró recomendaciones para alentar la autorregulación de las agencias de empleo privadas que participan en la contratación para el empleo en el extranjero. Se recomendó que los códigos de práctica para las agencias de contratación en el extranjero incluyeran los siguientes elementos:

- Estándares mínimos para la profesionalización de los servicios de agencias privadas, incluyendo especificaciones relativas a las cualificaciones mínimas de su personal y gerentes;
- La divulgación completa e inequívoca a los clientes de todos los cargos y términos del negocio;
- El principio de que los agentes privados deben obtener, con el mayor detalle posible, toda la información relacionada con el empleo (es decir, funciones y deberes específicos, sueldos, salarios y otras prestaciones, condiciones de trabajo, acuerdos de viaje y alojamiento) por parte del empleador antes de publicar los puestos;
- El principio de que los agentes privados no deben contratar a sabiendas trabajadores para trabajos en los que se enfrenten a riesgos y peligros indebidos o donde puedan ser víctimas de abusos o discriminaciones de cualquier tipo;
- El principio de que los trabajadores migrantes sean informados, en su lengua materna o en un idioma con el que están familiarizados, de los términos y condiciones del empleo;
- Abstenerse de bajar los salarios de los trabajadores migrantes;
- Mantener un registro de todos los migrantes contratados o colocados a través de ellos, a disposición de las autoridades competentes para su inspección.

Las agencias de empleo privadas o sus asociaciones han desarrollado un número creciente de códigos de conducta. El más conocido es el desarrollado por la CIETT, que establece reglas generales para ser adoptadas por las asociaciones empresariales nacionales. La CIETT apoya el principio de autorregulación de las agencias de empleo privadas a través de la cooperación con las instituciones correspondientes.

Además de los códigos de conducta voluntarios, algunas agencias de empleo privadas han favorecido sistemas de autorregulación más competitivos, como la calificación o la certificación. Las principales empresas multinacionales promovieron el sistema de certificación. El resultado fue la introducción de la certificación ISO 9000 de gestión de calidad por la Organización Internacional de Normalización (ISO). En toda la familia ISO 9000, se presta especial atención a la satisfacción de los clientes. Por ejemplo, en 2002, Kelly Services recibió la certificación de los estándares de calidad ISO 9002 y, al igual que muchas agencias de empleo privadas, ahora incluye las certificaciones ISO 9000 en sus campañas de publicidad y mercadotecnia como garantía de prácticas equitativas.

## TEMA 4: EL PAPEL DE LOS SINDICATOS Y LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN

### A. INICIATIVAS SINDICALES PARA PROMOVER LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Al ser los principales defensores de los derechos e intereses de los trabajadores, las organizaciones de trabajadores también desempeñan un papel crucial como supervisores, fortalecedores de capacidades e influyentes en las políticas. Son actores clave en actividades realizadas por múltiples partes interesadas para combatir la contratación no equitativa y sus vínculos con la trata y el trabajo forzoso. Entre sus miembros, pueden formar a los trabajadores para que reconozcan y lidien con los abusos de contratación, o dar a conocer las condiciones de vida y de trabajo en los países de destino durante la fase previa a la partida. Las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar una importante función de seguimiento y supervisión. En colaboración con el sistema de administración del trabajo, pueden observar si se respetan los principios básicos de contratación y comprobar que los mecanismos de resolución de quejas y conflictos funcionen adecuadamente.

Por ejemplo, el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC, por sus siglas en inglés) desempeñó un papel integral en la **MEJORA DE LA LEGISLACIÓN** en el Reino Unido para luchar contra el trabajo forzoso. En colaboración con otro sindicato, el TUC realizó una campaña para proteger a los trabajadores domésticos migrantes, que dio lugar a la eliminación de las regulaciones que sujetaban a los trabajadores domésticos a sus empleadores. El TUC también se unió al Sindicato Nacional de Agricultores y a UNITE para ayudar a aprobar la Ley de Concesión de licencias en 2004, e influyó aún más en la legislación en 2009 cuando apoyó las enmiendas al Proyecto de Ley de Defensores y Justicia que tipificaron los delitos de trabajo forzoso y de servidumbre.

Los sindicatos también han participado en **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DEL PÚBLICO Y DE LOS TRABAJADORES**. Por ejemplo, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y la Agricultura publicó un instrumento sobre la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes. La Confederación General Italiana del Trabajo realizó una campaña en los medios de comunicación



sobre las condiciones de esclavitud en el sector agrícola italiano, que incluyó la divulgación a los trabajadores migrantes para informarles sobre sus derechos. El Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) se propuso educar a las posibles víctimas del trabajo forzoso y de la trata de personas, mostrando videos en el transporte público y abriendo ventanillas de información en aeropuertos y estaciones de autobuses y trenes.

### El Supervisor de contratación de migrantes de la Confederación Sindical Internacional

Como la federación sindical más grande del mundo, la CSI ha reforzado su compromiso para hacer frente a las prácticas de contratación engañosas y coercitivas dirigidas a los trabajadores migrantes a través del proyecto global del sitio web del Supervisor de contratación de migrantes (MRM). El sitio web del MRM, actualmente en desarrollo, aumentará el conocimiento de las opciones de contratación segura y facilitará el intercambio de experiencias de contratación de trabajadores migrantes. Esto permitirá a la CSI y sus afiliados crear una plataforma global que proporcione información precisa sobre la contratación de trabajadores potenciales y trabajadores migrantes que ya viven y trabajan en los países de destino.

El MRM será un portal mundial con asesoría legal específica para el país y subsecciones en los idiomas nacionales de los países respectivos. Además, permitirá a los trabajadores evaluar y calificar las agencias de contratación con las que entran en contacto. Será un importante recurso informativo para los trabajadores migrantes y los posibles migrantes, al tiempo que aumentará la presión sobre las agencias en relación con el cumplimiento de los derechos humanos con respecto a los procedimientos de contratación coercitivos y engañosos.

El proyecto del sitio web de MRM integra actividades de divulgación a gran escala para trabajadores migrantes, organización y promoción, tanto en línea como físicamente. La implementación del proyecto involucra a las organizaciones miembros y requiere planes nacionales para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos.

## B. LOS ESFUERZOS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA AUMENTAR LA SUPERVISIÓN Y LA APLICACIÓN

Ciertos mandatos de organizaciones no gubernamentales también abarcan actividades relacionadas con la supervisión y el cumplimiento de la contratación equitativa.

El Instituto de Derechos Humanos y Empresas, en cooperación con Anti-Slavery International, encabeza la Staff Wanted Initiative para sensibilizar al sector hotelero del Reino Unido sobre los pasos necesarios para combatir la explotación de los trabajadores vulnerables, la trata y el trabajo forzoso. La Iniciativa trabaja con socios empresariales y otras partes interesadas para **MEJORAR LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO, IDENTIFICAR PRÁCTICAS QUE PERMITAN LA EXPLOTACIÓN y ABOGAR POR MEJORES PRÁCTICAS Y MITIGACIÓN DE RIESGOS.**

Varias organizaciones también han publicado **MARCOS ÉTICOS DE CONTRATACIÓN** o **CÓDIGOS DE CONDUCTA**. Por ejemplo, en 2012, Verité lanzó el Marco ético para la contratación laboral transfronteriza con el Grupo Manpower, estableciendo un mecanismo para cambiar la forma en que el sector de la contratación responde al trabajo forzoso y a la trata de personas. El Marco establece normas de práctica ética, identifica puntos de referencia para ayudar a medir el cumplimiento de las normas y describe los requisitos básicos de los sistemas independientes de comprobación y de certificación para que los reclutadores, los empleadores y otras partes interesadas puedan saber con seguridad si las prácticas de contratación cumplen y mantienen las normas éticas.

# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE



- Las agencias privadas de contratación, los intermediarios laborales y los subagentes pueden estar involucrados en abusos más graves de trata y/o trabajo forzoso. Sin embargo, más comúnmente, los reclutadores están asociados con **PRÁCTICAS DE EXPLOTACIÓN** tales como "falsas promesas" sobre el salario que los migrantes pueden esperar al llegar al país de destino, elevadas comisiones de contratación que conducen a situaciones de servidumbre por deudas y retención de pasaportes o permisos de trabajo para restringir sus movimientos.
- Incluso antes de introducir una nueva legislación que rija el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, los **GOBIERNOS DEBEN DESARROLLAR UN MECANISMO DE SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN** que garantice que todos los actores del mercado cumplan con los requisitos. Las tarifas por licencias deben formar parte de este mecanismo. La supervisión y aplicación de la ley pueden ser llevadas a cabo por la autoridad que otorga la licencia o por las unidades regulares de inspección del trabajo, y la policía en caso de actividad delictiva.
- Dos **FORMAS ALTERNATIVAS DE SUPERVISAR** las actividades de las agencias son la auditoría de la información proporcionada o la auditorías de campo. El método más común para la evaluación de las condiciones de la licencia es la **AUDITORÍA DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA**. Esto puede llevarse a cabo durante el procedimiento de solicitud. Además de la inspección de los procedimientos previos a la concesión de licencias, muchos países optan por realizar **INSPECCIONES REGULARES Y/O PUNTUALES**. Estas no suelen anunciarse, ya que a menudo son el resultado de una queja o informe sobre violaciones de las regulaciones.
- En los casos de **INCUMPLIMIENTO** de las normas de contratación, los gobiernos están obligados a imponer **SANCIONES**. El Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) es el documento legal clave que establece normas para la regulación de las agencias de empleo privadas, para garantizar las prácticas equitativas y ayudar a prevenir la trata de personas y otras formas de explotación. Las medidas pueden ir desde sanciones administrativas menores hasta sanciones penales graves. Algunos países han introducido **INCENTIVOS** para las agencias de empleo privadas que cumplen con las normas y principios.
- En los casos en que las trabajadoras o los trabajadores hayan sido víctimas de abuso o de malas prácticas por parte de una agencia de empleo privada, es necesario establecer **MECANISMOS DE PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES** para identificar y examinar las denuncias de infracciones. Las agencias de empleo privadas deben presentar periódicamente la **INFORMACIÓN** requerida a las autoridades de supervisión responsables.



- Garantizar las condenas por trata sigue siendo un desafío para las autoridades en la mayoría de los Estados del mundo. No todas las prácticas abusivas de los reclutadores y las agencias de contratación equivalen a trata de personas o trabajo forzoso. Los reclutadores pueden ser juzgados por las **LEYES Y REGULACIONES LABORALES, ESTATUTOS DE EMPRESAS CRIMINALES, LEYES ADMINISTRATIVAS, LEYES CONTRA LA TRATA Y / O LEYES RELACIONADAS CON EL FRAUDE (INCLUIDAS LAS LEYES DE EVASIÓN FISCAL)**.
- Es importante tener en cuenta el papel positivo que desempeñan los códigos profesionales de conducta y otras normas voluntarias del sector a través de la **AUTORREGULACIÓN**. Las agencias de empleo privadas se han organizado para ganar visibilidad y legitimidad en los mercados laborales nacionales y mundiales. También ayudan a garantizar que se consulte a las agencias de empleo privadas cuando se está redactando una nueva legislación que afecta a sus negocios. Los **CÓDIGOS DE CONDUCTA** no son legalmente vinculantes, pero deben basarse en las normas internacionales y la legislación nacional. Estas normas abordan cuestiones de ética empresarial y promueven la calidad en la prestación de servicios.
- Las **ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES** pueden desempeñar una importante **FUNCIÓN DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN**. En colaboración con el sistema de administración del trabajo, pueden observar si se respetan los principios básicos de contratación y comprobar que los mecanismos de resolución de quejas y conflictos funcionen adecuadamente. Los sindicatos también han participado en **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DEL PÚBLICO Y DE LOS TRABAJADORES**.
- Algunas organizaciones no gubernamentales abarcan actividades relacionadas con la aplicación de una contratación equitativa, proponen iniciativas procedentes de múltiples partes interesadas que buscan **MEJORAR LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO, IDENTIFICAR LAS PRÁCTICAS QUE PERMITEN LA EXPLOTACIÓN y PROMOVER LAS BUENAS PRÁCTICAS Y LA MITIGACIÓN DE RIESGOS**. Varias organizaciones también han publicado **MARCOS ÉTICOS DE CONTRATACIÓN** o **CÓDIGOS DE CONDUCTA**.

# PONGA A PRUEBA SUS CONOCIMIENTOS



## CUESTIONARIO

¿Qué ha aprendido? Responda al siguiente cuestionario para poner a prueba sus conocimientos.

1. A menudo, los reclutadores de mano de obra no equitativos llevan a cabo una o más de las siguientes prácticas de explotación:
  - a. Falsas promesas sobre salarios
  - b. Comisiones de contratación elevadas (que pueden llevar a situaciones de servidumbre por deudas)
  - c. Retención de pasaportes (o permisos de trabajo)
  - d. Sustitución de contrato
2. Por lo general, las sanciones por incumplimiento procedentes de la legislación y de las regulaciones relativas a las agencias de empleo privadas dependen del tipo de infracción y de si el autor es un infractor primerizo o reincidente. Las medidas pueden ir desde sanciones administrativas menores hasta sanciones penales graves.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
3. Incluso antes de introducir una nueva legislación que rijan el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, los gobiernos deben desarrollar un mecanismo de supervisión y aplicación que garantice que todos los actores del mercado cumplan con los requisitos.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
4. Dos formas alternativas de supervisar las actividades de las agencias son la auditoría de la información proporcionada o la auditorías de campo. El método más común para la evaluación de las condiciones de la licencia es la \_\_\_\_\_.
  - a. auditoría de campo
  - b. auditoría de la información proporcionada
5. ¿Cuáles de los siguientes son principales desafíos en el área de los mecanismos de solución de conflictos?
  - a. Falta de pruebas escritas
  - b. Miedo a las represalias
  - c. Barreras lingüísticas
  - d. Condición jurídica irregular
  - e. Todas las anteriores

6. Todas las prácticas abusivas cometidas por las agencias de contratación equivalen a trata de personas o trabajo forzoso.
  - a. Verdadero
  - b. Falso
7. Las prácticas de contratación abusivas pueden ser procesadas bajo la jurisdicción de las leyes siguientes:
  - a. Leyes contra la trata de personas
  - b. Derecho penal
  - c. Leyes sobre la condición jurídica familiar y personal
  - d. Leyes relacionadas con el fraude (incluidas las leyes fiscales)
8. Las agencias de empleo privadas pueden contribuir a supervisar y a regular las prácticas de contratación a través de mecanismos de autorregulación como:
  - a. Campañas de sensibilización del público y de los trabajadores
  - b. Códigos profesionales de conducta y formación de los trabajadores
  - c. Códigos profesionales de conducta y asociaciones de agencias de empleo privadas
  - d. Asociaciones de agencias de empleo privadas y formación de los trabajadores
9. Los códigos profesionales de conducta para las agencias de empleo privadas son:
  - a. legalmente vinculantes, basados en las normas internacionales y en la legislación nacional
  - b. una promesa y un compromiso con los clientes y con el público en general
10. Los sindicatos pueden contribuir a la supervisión y la regulación de las prácticas de contratación a través de:
  - a. La formación de los trabajadores
  - b. Incentivos para las agencias de empleo privadas que cumplen con las normas
  - c. La imposición de sanciones penales a las agencias de empleo no equitativas
  - d. Campañas de sensibilización del público y de los trabajadores
11. ¿Cuál de las afirmaciones siguientes es falsa?
  - a. Los gobiernos desempeñan un papel crucial en la supervisión y la regulación de la contratación
  - b. Los sindicatos y las ONG desempeñan un papel importante en la supervisión y la regulación de las prácticas de contratación
  - c. Los gobiernos, exclusivamente, desempeñan un papel crucial en la supervisión y la regulación de la contratación

### Respuestas correctas

1) a, b, c, d ; 2) a ; 3) a ; 4) b ; 5) e ; 6. b) ; 7. a, b, d ; 8) c ; 9) b ; 10) a, d ; 11) c.



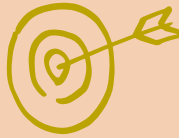
# ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

## ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 1

### MESA REDONDA



### OBJETIVOS:



- Destacar las responsabilidades compartidas en la supervisión de los procesos de contratación;
- Identificar las fortalezas y debilidades de las distintas estrategias de supervisión de la contratación;
- Reconocer los papeles complementarios de los gobiernos y las partes interesadas en la supervisión del proceso de contratación.

### INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A



- Los participantes se dividirán en 5 grupos; cada grupo representará a un actor diferente en **el proceso de supervisión de la contratación**: Gobierno, organización de trabajadores, ONG, agencia privada de empleo y empresa.
- Después de una consulta general y una preparación de 10 minutos con compañeros que representan al mismo actor, los participantes formarán una mesa redonda (cinco personas) que estará compuesta por representantes de los otros actores.
- Cada mesa de grupo tendrá un juego de tarjetas de preguntas. Los participantes sacarán una tarjeta de preguntas para iniciar el debate (30 min):
  - Tarjeta 1: "¿Es necesario supervisar y regular las agencias de empleo privadas?"
  - Tarjeta 2: "¿Cómo se puede promover y garantizar un proceso de contratación equitativo?"
  - Tarjeta 3: "¿Cómo pueden contribuir las partes interesadas que forman la mesa a la supervisión de los procesos de contratación?"
  - Tarjeta 4: "¿Cómo podrían los mecanismos de supervisión alternativos mejorar/respaldar los mecanismos de regulación reglamentaria establecidos por los gobiernos?"
- Una vez finalizados los debates, los grupos presentarán sus conclusiones en sesión plenaria (10 min).

### CONSEJOS



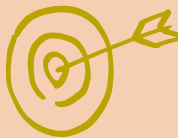
- Fomente la participación activa de todos los miembros de los grupos.
- Asegúrese de que durante el período de consulta de 10 minutos (antes de la sesión de debate) los participantes tengan una comprensión clara de sus respectivos papeles y tareas.
- Se les puede pedir a los participantes que desempeñen el papel de facilitadores para dirigir los debates en la mesa y garantizar la participación de todos los miembros.
- Aliente a los participantes a que recurran a sus experiencias y antecedentes profesionales para enriquecer los debates.
- Entregue a cada mesa un juego de 4 tarjetas de preguntas.

**MATERIALES**

- 1 juego de tarjetas de preguntas por mesa
- Hojas de papel
- Material de escritura
- Juego de post-its

**TIEMPO**

- 10-15 min de preparación antes de la mesa redonda (debate general sobre la supervisión del proceso de contratación equitativa)
- 30 minutos de debate (simultáneo)
- 5 minutos para la presentación plenaria de los grupos
- 5 minutos para preguntas y respuestas

**ACTIVIDAD DE FORMACIÓN 2****LLUVIA DE IDEAS****OBJETIVOS:**

- Reconocer los desafíos clave a los que se enfrentan los trabajadores migrantes al presentar quejas relacionadas con abusos de contratación;
- Proponer soluciones para hacer frente a los desafíos actuales y destacar las partes interesadas clave implicadas en la implementación de estas estrategias.

**INSTRUCCIONES PARA EL/LA FORMADOR/A**

- En la sesión plenaria, inicie un debate sobre los desafíos específicos a los que los trabajadores migrantes pueden enfrentarse al presentar quejas relacionadas con los abusos de contratación. Mientras modera la discusión, permita que los participantes expresen sus puntos de vista y debatan entre ellos.
- Destaque y resuma los elementos clave que surjan de los debates, abordando las brechas cuando sea necesario y presentando a los participantes la figura del Anexo 1 titulada "Principales desafíos en el área de los mecanismos de reclamaciones y denuncias".
- Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco personas.
- Proporcione a cada mesa una copia de la figura del Anexo 1 ("Principales desafíos en el área de los mecanismos de reclamaciones y denuncias") y comunique las siguientes instrucciones:
  - Cada mesa debe seleccionar, de la figura del Anexo 1, los tres desafíos más serios relacionados con el acceso de los trabajadores migrantes a la justicia y a los mecanismos de quejas (según sus propias realidades / contexto).
  - A continuación, los participantes deben reflexionar sobre las estrategias (es decir, leyes, políticas y prácticas) dotadas de potencial para reducir las barreras a las que se enfrentan los trabajadores migrantes para obtener acceso a la justicia y a los mecanismos de quejas.
  - Los participantes deben identificar a las partes interesadas clave implicadas en la implementación de estas estrategias (es decir, gobiernos, organizaciones de trabajadores, asociaciones de empleadores, agencias de contratación y / u organizaciones no gubernamentales, entre otras). (20-25 min)

- Después de las mesas redondas, los participantes justificarán su selección de los tres desafíos clave en plenaria y presentarán las soluciones que hayan identificado para poner remedio a esos desafíos (incluyendo las partes interesadas potenciales que podrían estar implicadas en su implementación). (10 min)

### CONSEJOS



- Asegúrese de que cada grupo esté compuesto por aproximadamente cuatro o cinco miembros con antecedentes y géneros variados.
- Entre los ejercicios de lluvia de ideas, recoja las ideas y conclusiones de todos los grupos, destacando sus ideas comunes y contrastando sus respuestas complementarias.
- Resalte los abusos y desafíos basados en el género a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes.
- Imprima el cuadro en formato A1 o A2.
- Para un debate de grupo más centrado, asegúrese de que los participantes seleccionen tres desafíos prioritarios.

### MATERIALES



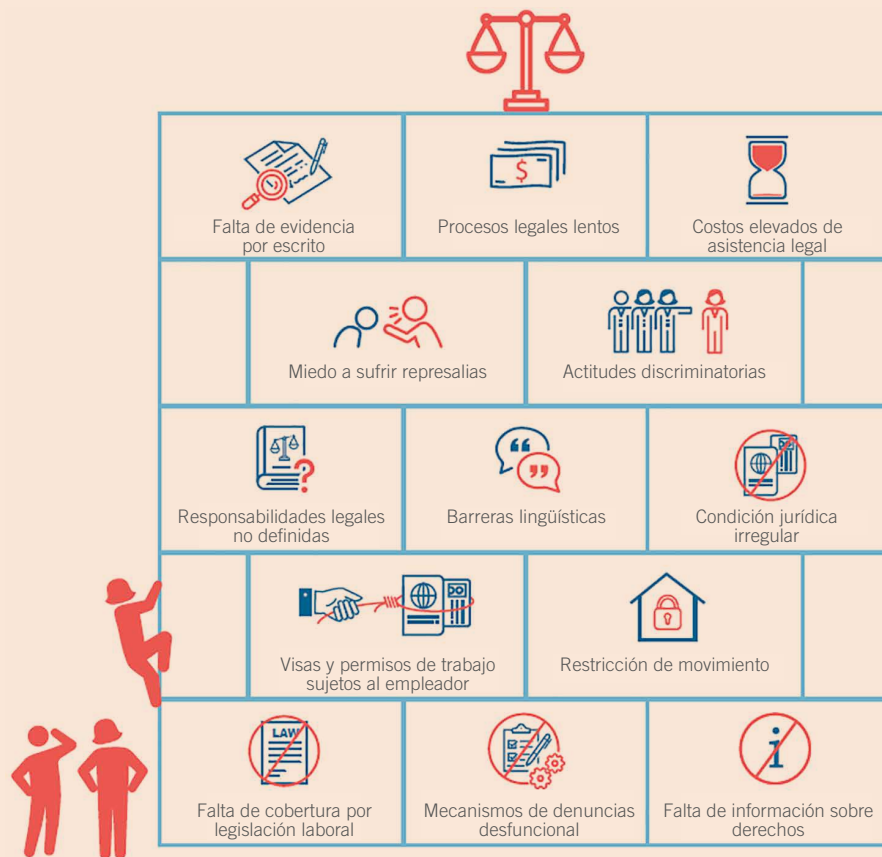
- Hojas de papel
- Material de escritura
- Juego de post-its
- Copias impresa de los "Principales desafíos en el área de los mecanismos de reclamaciones y denuncias" en formato A1 o A2

### TIEMPO



- 10 minutos para debatir sobre los principales desafíos en el acceso a la justicia para los trabajadores migrantes que han sido víctimas de abusos de contratación.
- 20-25 minutos para intercambiar ideas en grupos sobre las soluciones a tres desafíos prioritarios relacionados con el acceso a los mecanismos de quejas para los trabajadores migrantes.
- 10 minutos para la restitución y presentación de resultados en sesión plenaria.
- 5-10 minutos de preguntas y respuestas.

## ANEXO: PRINCIPALES DESAFÍOS EN EL ÁREA DE LOS MECANISMOS DE RECLAMACIONES Y DENUNCIAS



# BIBLIOGRAFÍA

*Guía para las agencias de empleo privadas*

[http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_083275/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_083275/lang--en/index.htm)

*Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: What Works?*

<http://apmigration.ilo.org/resources/recruitment-monitoring-and-migrant-welfare-assistance-what-works>

*The Role of Recruitment Fees and Abusive and Fraudulent Practices of Recruitment Agencies in Trafficking in Persons*

[https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2015/Recruitment\\_Fees\\_Report-Final-22\\_June\\_2015\\_AG\\_Final.pdf](https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2015/Recruitment_Fees_Report-Final-22_June_2015_AG_Final.pdf)

*Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia*

[https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_565877/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_565877/lang--en/index.htm)

*Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*

<https://www.osce.org/eea/19242>

*Regulating Recruitment to Prevent Human Trafficking and Foster Fair Migration – Models, Challenges, and Opportunities*

[https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_377813/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377813/lang--en/index.htm)

*Fair Recruitment for Migrant Workers a Shared Responsibility*

<https://www.fes-asia.org/news/fair-recruitment-for-migrant-workers-is-a-shared-responsibility/>





- 1 ¿Por qué la contratación equitativa es importante?
- 2 El marco jurídico y normativo de la contratación equitativa
- 3 Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación
- 4 Supervisión y aplicación de los mecanismos de regulación de la contratación
- 5 La implicación de las empresas y el sector privado para promover una contratación equitativa

# Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos