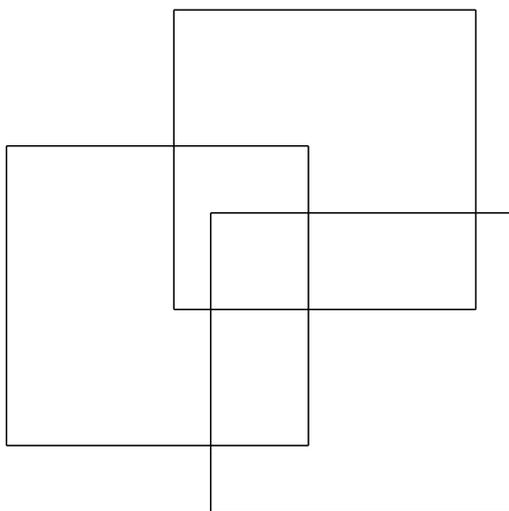




## **Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa**

**Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos  
sobre principios y directrices prácticas relativos  
a la contratación equitativa**  
(Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016)





**MEFR/2016**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

**Reunión tripartita de expertos sobre principios  
y directrices prácticas relativos  
a la contratación equitativa**

**Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos  
sobre principios y directrices prácticas relativos  
a la contratación equitativa**  
(Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016)

Ginebra, 2016

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa:* Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa (Ginebra, 5-7 de septiembre de 2016), Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-331178-0 (impreso)  
ISBN: 978-92-2-331179-7 (web pdf)

Publicado también en francés: *Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable: Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* (Genève, 5-7 septembre 2016), ISBN 978-92-2-231122-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-231123-1 (pdf Web), Ginebra, 2016; y en inglés: *Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines: Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines* (Geneva, 5-7 September 2016), ISBN 978-92-2-131293-2 (print), ISBN 978-92-2-131294-9 (Web pdf), Ginebra, 2016.

recruitment / labour migration / good practices / recommendation / role of ILO

12.05.3

*Datos de catalogación de la OIT*

---

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.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o escribanos a [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

## **Índice**

	<i>Página</i>
La contratación: introducción y contexto jurídico y normativo internacional .....	1
A.    Introducción .....	1
B.    Una parte esencial del desarrollo sostenible .....	5
C.    Orientaciones disponibles y lagunas .....	7
D.    Prácticas óptimas de contratación .....	9
E.    Alcance de la propuesta de principios generales y directrices operacionales .....	10
 <b>Anexos</b>	
I.    Principales fuentes de los principios y directrices propuestos .....	13
II.   Bibliografía y fuentes .....	17
Proyecto de principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa .....	21



---

## La contratación: introducción y contexto jurídico y normativo internacional

### A. Introducción

1. Está suscitando preocupación la creciente importancia que tienen en el proceso de contratación las agencias de empleo inescrupulosas, los intermediarios informales de mano de obra y otros actores que operan al margen de la ley y la normativa. Estos agentes de contratación se aprovechan principalmente de los trabajadores poco calificados, pero no sólo de ellos. Se reportan prácticas abusivas que consisten en engañar a los trabajadores sobre la naturaleza del empleo y las condiciones de trabajo, retener sus pasaportes y otros documentos de identidad, deducirles del salario el pago de depósitos y otras deducciones ilegales, cobrarles comisiones y gastos conexos, y mantenerlos en servidumbre por deudas para reembolsar gastos de contratación. En el caso de los trabajadores migrantes, hay que sumar a estas prácticas las amenazas a que se exponen si quieren dejar de trabajar con sus empleadores, y el temor de ser expulsados de un país. La combinación de estos abusos puede conducir a la trata de personas y al trabajo forzoso, y a menudo van ligados a otras violaciones graves de los derechos fundamentales en el trabajo. Existen normas internacionales sobre contratación, pero las legislaciones nacionales y los mecanismos de aplicación en muchos casos no protegen cabalmente los derechos de los trabajadores y la equidad en el proceso de contratación. Por otra parte, existen pocos acuerdos bilaterales o regionales sobre procesos de contratación justos y eficaces que puedan garantizar los derechos humanos — incluidos los derechos laborales — o la protección de los trabajadores migrantes.
2. La Iniciativa para la equidad en la contratación surgió a raíz de esta situación. Forma parte del Programa para una migración equitativa que el Director General de la OIT propuso a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, que incluye el tema de la contratación equitativa como uno de sus principales pilares <sup>1</sup>. Esta iniciativa se centra especialmente en la elaboración de un conjunto de directrices sobre contratación equitativa. El objetivo de estas directrices es: ayudar a los Estados Miembros, los interlocutores sociales, los reclutadores de mano de obra y otros actores clave a formular políticas eficaces de contratación de mano de obra acordes con los derechos humanos reconocidos internacionalmente y con las normas del trabajo; apoyar la formalización de las prácticas de contratación; eliminar las prácticas fraudulentas y criminales; mejorar la protección y el acceso de las víctimas de abusos a acciones jurídicas y medidas de reparación, y apoyar medidas preventivas tales como la debida diligencia de los sectores público y privado en materia de derechos humanos. Las directrices también servirán como criterios de referencia en la elaboración de actividades y proyectos en el marco de la Iniciativa de la OIT para la equidad en la contratación.
3. La necesidad de elaborar principios y directrices es el resultado de las conclusiones de la Reunión tripartita de la OIT de 2013 sobre las migraciones laborales, que instó a la Oficina a «elaborar pautas para promover unas prácticas de contratación que respeten los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo, incluyendo el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), e identificar, documentar y promover el

<sup>1</sup> OIT: Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, *Migración equitativa: un programa de la OIT* (Ginebra, 2014), párrafos 121-125, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_243900.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243900.pdf).

---

intercambio de buenas prácticas para reducir los costos financieros y humanos de la migración»<sup>2</sup>. En marzo de 2016, el Consejo de Administración decidió convocar una reunión tripartita de expertos de tres días con miras a elaborar orientaciones sobre condiciones equitativas de contratación<sup>3</sup>. A partir de las amplias consultas celebradas en la Oficina, se ha preparado un proyecto de principios y directrices que se anexa al presente documento y servirá de base para la discusión de la reunión tripartita de expertos.

4. El proyecto de principios y directrices, si bien responde a la necesidad de contar con orientaciones en el contexto de la migración laboral, trata la cuestión de la equidad en la contratación desde una perspectiva mundial porque incluye la temática de la migración laboral pero también temas más amplios relacionados con el empleo y el trabajo, a nivel nacional e internacional. El proyecto de principios y directrices podrá utilizarse como una herramienta esencial para abordar el aumento de estos abusos, y de los abusos que afectan a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de las cadenas de suministro, a nivel nacional y mundial. Por esta razón, los principios y directrices han sido formulados para abarcar a todos los trabajadores, donde quiera que trabajen (con arreglo al mandato constitucional de la OIT), con inclusión de los migrantes, los refugiados u otros trabajadores nacidos en el extranjero que integran o están por integrar el mercado de trabajo. En el caso de ciertas cuestiones que sólo afectan a los trabajadores migrantes, se han formulado orientaciones destinadas específicamente a reforzar la protección de los trabajadores migrantes.
5. No existe una definición internacional del concepto de «contratación equitativa», pero generalmente se puede entender como el proceso de contratación que se efectúa en el marco de la ley según las normas internacionales del trabajo, en el respeto de los derechos humanos, sin discriminación, y que protege a los trabajadores de situaciones abusivas. El proyecto de principios y directrices busca desarrollar este concepto.
6. La contratación es generalmente la primera etapa del establecimiento de una relación de trabajo<sup>4</sup>. A los efectos de este proyecto de principios y directrices, la contratación incluye la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los migrantes — el retorno de los trabajadores al país de origen, de ser necesario. El texto abarca tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo.
7. Hay un consenso general, por lo menos a nivel internacional, sobre la manera de proceder para realizar una contratación, con excepción de algunas prácticas nacionales. La contratación debería ser «equitativa», y debería basarse en los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, de conformidad con la ley — a condición de que la ley esté en conformidad con las normas en materia de derechos humanos, incluidas las relacionadas con el mundo del trabajo. Habría que brindar una mayor protección contra los abusos a los segmentos de la población que se encuentran en una situación de particular vulnerabilidad, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal y otros trabajadores. Dentro de estos grupos, las mujeres y los trabajadores jóvenes se enfrentan a desventajas adicionales en el proceso de contratación y en el mundo del trabajo en general.

<sup>2</sup> Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre migraciones laborales (Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013), párrafo 5, iii), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms\\_232354.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_232354.pdf).

<sup>3</sup> Documento GB.326/POL/2, párrafo 37.

<sup>4</sup> Esto incluye todas las formas de la relación de trabajo, se ajusten o no al concepto generalmente aceptado que se define en las legislaciones nacionales. Véase en particular la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

- 
8. Sin embargo, existen muchos obstáculos para garantizar la equidad en la contratación. Estos incluyen la falta de orientaciones claras a nivel internacional y en la legislación de muchos países. También hay muchos abusos, que cometen reclutadores de mano de obra inescrupulosos y empleadores individuales. Además, muchos trabajadores desconocen sus derechos. La evolución constante de las relaciones de trabajo, que da pie para que no se respeten los derechos de los trabajadores, también es un obstáculo importante para la contratación equitativa. En la actualidad todavía no se ha elaborado un conjunto unificado y acordado internacionalmente de directrices aplicables a todos los actores pertinentes.
  9. Los trabajadores son vulnerables a las prácticas abusivas de contratación, especialmente cuando buscan empleo en un entorno de alto desempleo, cuando hay una intensa competencia por los empleos, a nivel nacional y en el extranjero, y cuando no están protegidos por leyes claras y mecanismos de control de su cumplimiento. Las situaciones de vulnerabilidad empeoran cuando los trabajadores se encuentran en situaciones de crisis como resultado de guerras o desastres, cuando hay escasez de empleos decentes y cuando la debilidad de las estructuras estatales facilita la aparición de reclutadores de mano de obra inescrupulosos de mano de obra que se aprovechen de la situación.
  10. Estos problemas se agravan aún más cuando los gobiernos no han establecido legislaciones claras en materia de contratación equitativa, o cuando no tienen capacidad o la voluntad para hacer cumplir la ley. En algunos casos no han podido prever la evolución del mundo del trabajo de los últimos años, o asimilar las variaciones de volumen y las transformaciones del mercado de trabajo o el aumento constante de los migrantes laborales en situación irregular. De hecho, anteponen su interés de recibir remesas de los trabajadores migrantes del extranjero a la promoción de los derechos de los propios trabajadores. Cualquiera que sea la razón, es esencial que los gobiernos actúen con coherencia, incluso a nivel transnacional, y que los empleadores y los reclutadores tengan una conducta responsable para instaurar prácticas equitativas de contratación.
  11. Los gobiernos no deberían presumir que la falta de disposiciones eficaces para regular los derechos de los trabajadores permite en algún modo que las empresas funcionen más eficazmente y en igualdad de condiciones. Es todo lo contrario, porque la falta de una reglamentación gubernamental apropiada y de supervisión a menudo crea incertidumbre a nivel comercial y aumenta los costos de la actividad empresarial, en particular cuando los gobiernos deciden ignorar los sobornos y la corrupción que afectan los procesos de contratación en el ámbito de la migración laboral. Por otro lado, la adopción de leyes y reglamentos demasiado complejos también puede ser un freno para el respeto de los derechos, e incluso impedir que un reclutador de mano de obra «justo» obtenga su permiso de idoneidad o pueda ejercer respetando los requisitos legales.
  12. Algunos de los abusos más visibles en materia de contratación son los que se practican contra los trabajadores, cada vez más numerosos, que viajan en busca de una vida mejor a otros países, o a otras partes de sus propios países. Como se señala en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, «la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores» es una de las características que «está modificando profundamente el mundo del trabajo»<sup>5</sup>.
  13. Por esta razón, en los principios y directrices propuestos se han incluido también orientaciones específicas sobre la contratación de trabajadores migrantes habida cuenta de que, según datos de la OIT, su número se eleva a 150 millones de personas, entre las cuales

<sup>5</sup> OIT: Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Preámbulo, primer considerando.

---

hay 66 millones de mujeres. Se estima que en 2013 el número total de migrantes internacionales era de 232 millones, y esta cifra ha seguido aumentando desde entonces <sup>6</sup>. En cierto modo, la atención que se está prestando a los trabajadores migrantes ha servido para poner de relieve la problemática en torno a la contratación equitativa de todos los trabajadores, que ha sido objeto de muchos estudios.

14. Como se reconoce en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el impacto de la migración laboral en el desarrollo es incuestionable <sup>7</sup>. En 2015, los migrantes enviaron aproximadamente 601 000 millones de dólares de los Estados Unidos por concepto de remesas a sus países, y los países en desarrollo recibieron 441 000 millones de dólares de los Estados Unidos <sup>8</sup>, y a esto hay que añadir otros impactos tales como la transferencia de competencias y la necesidad de colmar los déficits de competencias. Aunque la contratación transnacional se vea facilitada por las redes sociales e informales, las agencias privadas de empleo y otros reclutadores desempeñan un papel cada vez más importante para conciliar la demanda y la oferta de mano de obra a nivel transnacional. El papel que desempeñan los servicios públicos de empleo en la colocación de trabajadores a nivel transnacional se desarrolla principalmente en el marco de acuerdos bilaterales que incluyen disposiciones aplicables a los programas para trabajadores temporales. El crecimiento mundial de la industria de las agencias de empleo privadas se ha acelerado desde mediados de los años 90 y actualmente hay más de 140 000 agencias de empleo privadas en todo el mundo <sup>9</sup>. Como resultado de ello, en la actualidad el panorama de las actividades de intermediación es bastante complejo debido a la fragmentación del sistema de gobernanza mundial de la migración laboral y al gran número de actores involucrados: desde agencias de empleo privadas hasta un sinnúmero de subagentes de diferentes niveles, a los que las grandes agencias van pasando el trabajo. Los ingresos generados por la industria proceden de los honorarios que se cobran por servicios de dotación de personal temporal, por la búsqueda y colocación de personal y por servicios de capacitación empresarial.
15. Las agencias de empleo públicas y privadas reguladas de manera apropiada desempeñan un papel importante en el funcionamiento eficiente y equitativo de los mercados de trabajo porque logran conciliar la oferta de empleos disponibles con la demanda de trabajadores con calificaciones adecuadas. Sin embargo, los reclutadores inescrupulosos se hacen con cuantiosos recursos de los migrantes y de otros trabajadores, con el cobro de honorarios de contratación y de manera más general por medio de otras prácticas de explotación económica. El Relator Especial de las Naciones Unidas para los derechos humanos de los migrantes ha señalado que los reclutadores injustos suelen explotar a los migrantes, de

<sup>6</sup> Véase: *Resumen de las estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Resultados y metodología*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_436339/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436339/lang-es/index.htm). En 2015, el número de migrantes internacionales en todo el mundo se elevó a 244 millones. Véase: ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *International Migration Report 2015: Highlights* (documento ST/ESA(SER.A/375), ONU, Nueva York, 2016, pág. 5.

<sup>7</sup> ONU: Asamblea General, 70.º período de sesiones, resolución núm. 70/1, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada el 25 de septiembre de 2015, documento A/RES/70/1 (21 de octubre de 2015), Declaración, párrafo 29.

<sup>8</sup> Banco Mundial: *Migration and Remittances Factbook 2016*, 3.ª edición, Washington, D.C., diciembre de 2015, pág. v.

<sup>9</sup> OIT: Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, *Migración equitativa: un programa de la OIT*, Informe I (B) (Ginebra, 2014), párrafo 85.

---

manera directa o indirecta, en cada una de las fases del proceso de migración <sup>10</sup>. En informes recientes se ha señalado el papel cada vez más importante que desempeñan los reclutadores no autorizados y no reglamentados o informales y las agencias de empleo privadas que operan en la economía informal, fuera del marco legal y reglamentario <sup>11</sup>.

16. Los abusos que se cometen en la contratación también están relacionados con déficits de trabajo decente, la mala gobernanza de la migración laboral, las insuficiencias de los regímenes de inspección y de las medidas de cumplimiento de la normativa, y la aplicación inadecuada de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las normas de la OIT y los procedimientos de control han destacado en repetidas ocasiones los tipos de abusos que se pueden dar durante el proceso de contratación, incluidas la discriminación y la imposición de condiciones de trabajo muy malas o inaceptables <sup>12</sup>.
17. Además de la explotación y el abuso que pueden generar entre los trabajadores, en particular entre los trabajadores migrantes, las prácticas inequitativas de contratación a menudo también les asignan a empleos que no se ajustan a sus competencias y necesidades, porque sólo buscan maximizar los beneficios a corto plazo. Es esencial acoplar la demanda de trabajadores adecuados con las necesidades específicas de mano de obra para lograr un funcionamiento eficiente y equitativo del proceso de migración y de los mercados de trabajo en los países de destino, y también para crear un inestimable capital de competencias para los países y las comunidades de origen cuando los trabajadores regresen a sus hogares. Las mujeres, sobre todo las migrantes, resultan particularmente afectadas en este sentido, como lo demuestra la proporción más alta de mujeres que trabajan en formas atípicas de empleo y las que se dedican a empleos poco remunerados y sin seguridad en el empleo. Las oportunidades de empleo de las migrantes siguen siendo limitadas y en general reflejan la segregación por género del mercado de trabajo nacional.

## **B. Una parte esencial del desarrollo sostenible**

18. Cuando la OIT lanzó la Iniciativa para la equidad en la contratación <sup>13</sup>, lo hizo consciente del hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente, que incluyen el concepto de contratación equitativa, son esenciales para un desarrollo económico, social y medioambiental sostenible <sup>14</sup>. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible <sup>15</sup> establece los parámetros básicos para el desarrollo futuro en sus párrafos 3 y 4:

<sup>10</sup> Informe del Relator Especial de las Naciones Unidas para los derechos humanos de los migrantes a la Asamblea General de las Naciones Unidas, 11 de agosto de 2015, documento A/70/310, pág. 6.

<sup>11</sup> OIT: *El costo de la coacción, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra, 2009).

<sup>12</sup> Véase, por ejemplo, el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los instrumentos relativos al empleo, Informe III (Parte 1B), CIT, 99.ª reunión (2010), párrafos 354-358.

<sup>13</sup> Para más información, véase: <http://www.ilo.org/fairrecruitment>.

<sup>14</sup> Véase, por ejemplo, PNUD: *Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano – Informe sobre Desarrollo Humano 2015*, en el cual se concluye que el Programa de Trabajo Decente y el marco para el desarrollo humano se refuerzan mutuamente.

<sup>15</sup> ONU: Asamblea General, 70.º período de sesiones, resolución núm. 70/1, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada el 25 de septiembre de 2015, documento A/RES/70/1 (21 de octubre de 2015).

---

3. Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales. Estamos resueltos también a crear las condiciones necesarias para un crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente para todos, teniendo en cuenta los diferentes niveles nacionales de desarrollo y capacidad.

4. Al emprender juntos este gran viaje, prometemos que nadie se quedará atrás. Reconocemos que la dignidad de la persona humana es fundamental, por lo que deseamos ver cumplidos los Objetivos y las metas para todas las naciones y los pueblos y para todos los sectores de la sociedad, y nos esforzaremos por llegar primero a los más rezagados.

**19.** La Agenda 2030 incluye el objetivo 8 relativo al trabajo decente y el crecimiento económico. Este tema se ha convertido en un componente generalmente aceptado de las discusiones sobre la agenda internacional para el desarrollo en los últimos años. A fin de reconocer esta evolución, la Agenda 2030 incluye metas que están estrechamente relacionadas con la contratación equitativa como un medio indispensable para la creación de trabajo decente y la promoción del desarrollo sostenible:

- 8.5 – De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.6 – De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- 8.7 – Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

**20.** Además, el ODS 10 de la Agenda 2030, titulado «Reducir la desigualdad en y entre los países» y que consta de dos metas también se centra en la migración laboral:

- 10.7 – Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas <sup>16</sup>.
- 10.c – De aquí a 2030, reducir a menos del 3 por ciento los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5 por ciento.

<sup>16</sup> Uno de los indicadores propuestos para medir esta meta está relacionado con la contratación, a saber, «Costo de la contratación por cuenta del empleado como porcentaje de los ingresos anuales percibidos en el país de destino». Véase ONU, Consejo Económico y Social, Comisión de Estadística, 47.º período de sesiones, Informe del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (documento E/CN.3/2016/2/Rev.1), 19 de febrero de 2016, párrafo 10.7.1.

- 
- 21.** La comunidad internacional reconoce cada vez más que la lucha contra las prácticas de contratación fraudulentas y abusivas es un factor importante para reducir los costos de la migración laboral y, por consiguiente, para mejorar los resultados en materia de desarrollo para los trabajadores migrantes y sus familias, tal como se reconoció en la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, que es parte integral de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En la Agenda de Acción de Addis Abeba, los Estados miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a incrementar la cooperación para reducir los costos relacionados con la migración laboral, lo cual incluye la reducción de los costos de contratación <sup>17</sup>. La OIT está trabajando con el Banco Mundial bajo los auspicios de la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD) para evaluar una serie de costos relacionados con la migración laboral, incluidos los costos de contratación, y también los costos incurridos en el lugar de destino, como por ejemplo si los trabajadores migrantes reciben una compensación por el tiempo perdido debido a accidentes profesionales <sup>18</sup>.
- 22.** La adopción de principios y directrices proporcionará a los gobiernos, los empleadores y los reclutadores y a los interlocutores sociales las herramientas que necesitan para contribuir a reducir la desigualdad y la falta de respeto por los derechos humanos, particularmente los derechos de los trabajadores, que propician los abusos en el proceso de contratación y afectan negativamente los resultados en materia de desarrollo sostenible.

### **C. Orientaciones disponibles y lagunas**

- 23.** La razón principal para proponer la adopción de los principios y directrices es la falta de orientaciones globales sobre contratación equitativa que abarquen a todos los trabajadores y todos los sectores económicos y que estén dirigidas a todos los actores pertinentes, a saber, los gobiernos, los empleadores y las distintas categorías de reclutadores de mano de obra y a los interlocutores sociales. Existe, sin embargo, un sinnúmero de orientaciones que se aplican a situaciones específicas, y el proyecto de principios y directrices que se ha preparado como base para la discusión en la reunión tripartita se basa libremente en estas fuentes.
- 24.** Las fuentes principales de estas propuestas han sido, evidentemente, las normas internacionales del trabajo. Esto incluye los instrumentos sobre los derechos humanos fundamentales que constituyen la base de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, relacionados con la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación. Las principales normas de gobernanza de la OIT (sobre la política de empleo, consulta tripartita e inspección del trabajo) se han tenido muy en cuenta. Algunos instrumentos de la OIT, especialmente los adoptados más recientemente, contienen orientaciones específicas sobre contratación equitativa, pero desde el punto de vista jurídico estas orientaciones se limitan a los ámbitos respectivos de esos instrumentos (por ejemplo, trabajadores domésticos, gente de mar, o agencias de empleo privadas). Por último, están los instrumentos relativos a los servicios de empleo y los trabajadores migrantes, que son esenciales para este proceso. Estos instrumentos están estrechamente relacionados con los instrumentos relativos a los derechos humanos fundamentales adoptados por las Naciones Unidas.

<sup>17</sup> ONU: Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Addis Abeba, 13-16 de julio de 2015, documento final de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, Agenda de Acción de Addis Abeba, documento A/CONF.227/L.1 (15 de julio), párrafo 111.

<sup>18</sup> Véase el sitio web de KNOMAD: <http://www.knomad.org/thematic-working-groups/low-skilled-labor-migration>.

- 
- 25.** Esta labor se ha inspirado también en otras fuentes importantes. A nivel internacional, se han consultado diversos documentos para preparar el proyecto de principios y directrices. Esto incluye la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, en su versión enmendada) y el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006). Se han tomado en consideración los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas al preparar el presente documento. A nivel regional, las prácticas de contratación también han sido un elemento esencial de algunos procesos regionales sobre la gobernanza de la migración laboral, tales como el Proceso de Colombo y el Diálogo de Abu Dhabi y se han consultado las declaraciones resultantes de esos procesos <sup>19</sup>.
- 26.** El proyecto de principios y directrices también se basa en fuentes y directrices no gubernamentales, que en su mayoría hacen referencia a la contratación internacional de trabajadores migrantes, tales como los Principios de Dhaka para la Migración con Dignidad, de 2012, que fueron elaborados por el Institute for Human Rights and Business, el Código de conducta (2015) de la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), el Código de conducta de Verité y otros.
- 27.** El anexo I contiene una lista completa de las fuentes, con inclusión de las normas internacionales y otras fuentes de orientación.
- 28.** Sin embargo, en las normas aplicables a nivel nacional e internacional hay lagunas con respecto al proceso de contratación. A nivel nacional, uno de los problemas es que a menudo la legislación laboral no cubre el conjunto de la fuerza de trabajo o a todos los sectores de la economía. Como es bien sabido, muchas legislaciones laborales no se aplican a algunos segmentos de la población trabajadora: con frecuencia excluyen a los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y las personas que trabajan en la economía informal, y también a otros grupos como los trabajadores de las zonas francas industriales. También se han adoptado normas específicas para ciertas categorías de trabajadores como la gente de mar, con disposiciones que podrían ser útiles para otros trabajadores, pero que legalmente no pueden aplicarse fuera de la categoría especificada en la legislación. Por otra parte, un creciente número de trabajadores se dedica a las denominadas «formas atípicas de empleo» y las situaciones laborales de estas personas no se ajustan a las situaciones previstas en la mayoría de las normas del trabajo de la OIT y en las normas laborales nacionales.
- 29.** Las lagunas en la legislación a nivel nacional se ven agravadas por la aplicación inadecuada e incompleta de la normativa, y con frecuencia por la incapacidad o la falta de voluntad para atribuir responsabilidades a los autores de los abusos. Esto se debe a menudo a la falta de recursos, pero también a la falta de voluntad política, o inclusive, en muchos casos, a la corrupción. Un número importante de los abusos que se cometen contra los trabajadores en el proceso de contratación se podrían resolver con mejores medidas de gobernanza. Es esencial mejorar la legislación y los mecanismos de control de su aplicación para prevenir la competencia desleal de las agencias de empleo privadas fraudulentas y de los reclutadores no regulados.
- 30.** Por lo que se refiere a los trabajadores migrantes, la laguna más importante de la normativa es que ofrece una cobertura incompleta o una protección parcial o incoherente. Los países de origen, de destino y de tránsito pueden tener legislaciones y mecanismos de control de la aplicación muy diferentes. Los acuerdos bilaterales entre países de origen y de destino son

<sup>19</sup> Declaración de Dhaka de los países miembros del Proceso de Colombo, 21 de abril de 2011, punto 1.v; Tercera Consulta Ministerial del Diálogo de Abu Dhabi, Declaración de Kuwait, 27 de noviembre de 2014, punto 5.

---

vitales para la protección de los trabajadores migrantes, pero no son frecuentes, y cuando los hay son muy diferentes entre sí, y muchas veces no prevén medidas efectivas de aplicación, o estas medidas no se llevan a la práctica. Asimismo, los acuerdos multilaterales y regionales no contemplan todas las cuestiones pertinentes.

- 31.** Básicamente se plantea el mismo problema en el caso de las normas internacionales. Ninguna norma internacional del trabajo ofrece una cobertura global para los principios de contratación equitativa para todos los trabajadores, o disposiciones aplicables a todos los actores que intervienen en el proceso de contratación. Muchas normas, sobre todo las adoptadas en los primeros años de la OIT, eran de carácter sectorial. Hay normas de la OIT que se aplican específicamente a más de una decena de categorías de ocupaciones (por ejemplo, trabajadores domésticos, trabajadores de plantaciones, gente de mar, pescadores, trabajadores de los puertos, trabajadores a domicilio, y otras categorías) o a actores específicos del mercado laboral (agencias de empleo públicas, agencias de empleo privadas, la inspección del trabajo en general y en la agricultura, etc.). Estas normas abordan problemas específicos de una ocupación o sector determinado, pero han sido adaptadas en diferentes ocasiones y, aunque se ha procurado garantizar su coherencia y revisar o derogar las normas más antiguas, en algunos casos utilizan enfoques diferentes de un sector a otro y de una ocupación a otra. A los efectos del proyecto de principios y directrices, esto significa que algunas de sus disposiciones proceden de convenios y otras, de recomendaciones o declaraciones, algunas de ellas fueron adoptadas en relación con los trabajadores migrantes, y otras en relación con la gente de mar u otras ocupaciones. Algunas normas tratan sobre las agencias de empleo públicas y privadas, y otras se ocupan de otras formas de relaciones contractuales, incluidas las relaciones que vinculan a varias partes. Por esta razón, si bien los principios relacionados con la contratación equitativa podrían basarse en los que figuran en cualquiera de esos instrumentos, es posible que algunos de ellos no puedan aplicarse a situaciones específicas porque proceden de instrumentos con un limitado ámbito de aplicación. Ninguno de estos instrumentos prevé una cobertura general salvo los relativos a los derechos humanos fundamentales, e incluso éstos proporcionan orientaciones generales y no contienen disposiciones específicas sobre contratación equitativa.
- 32.** Por otra parte, tampoco hay mucha certeza con respecto al cobro de comisiones y gastos relacionados con la contratación. Si bien se acepta cada vez más el principio general de que a los trabajadores no se les deberían cobrar comisiones ni gastos, no siempre hay acuerdo sobre qué tipo de comisiones y gastos se deberían permitir o prohibir. La práctica nacional difiere de un país a otro, y en algunos países se permite el cobro de comisiones y gastos mientras que en otros no está permitido. Las normas internacionales que se han adoptado al respecto han evolucionado con el tiempo, o se han adoptado para situaciones específicas, o algunas de ellas contienen excepciones a la prohibición general de cobrar comisiones y gastos. La discusión sobre los principios y directrices no podrá solventar todas las cuestiones pendientes. Por esta razón, convendría tener presente que la adopción de principios rectores sobre el tema serviría como orientación general. Esta es una de las lagunas de las normas internacionales del trabajo que quedan por colmar.

#### **D. Prácticas óptimas de contratación**

- 33.** Debido a la gran variedad de modelos de contratación que se practican en la actualidad, es difícil sugerir un modelo preciso de contratación que favorezca más que otros la contratación justa y equitativa. Los principios y directrices propuestos buscan promover las prácticas óptimas y eliminar los abusos a lo largo del proceso. Sin embargo, pueden formularse algunos puntos generales a este respecto.
- 34.** En primer lugar, hay más probabilidades de que una contratación sea justa cuando se efectúa en el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, y esto incluya los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo. A su vez, esto significa que

---

es necesario que los gobiernos recojan estas normas internacionales en legislaciones efectivas, y que las implementen de manera enérgica. En el caso de la migración laboral internacional, es fundamental concertar acuerdos bilaterales y multilaterales para reglamentar esta migración, particularmente en los corredores donde es más frecuente la migración laboral.

35. Como se indica en este proyecto de principios y directrices, todas las partes interesadas tienen un papel que desempeñar. Los empleadores deberían asegurarse de que respetan la legislación y los derechos humanos de los trabajadores que contratan, y de que trabajan con reclutadores de buena reputación cuando no contraten directamente a sus trabajadores. También deberían asegurarse de que toda persona que trabaje para ellos, independientemente de la modalidad contractual de la relación de trabajo, disfrute de los derechos debidos a todos los trabajadores.
36. También se exhorta a los reclutadores a actuar con buen criterio cuando utilizan los procedimientos de contratación, y cuando eligen a los asociados con los que colaboran.
37. Por último, los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en todos los países relacionados con la migración laboral internacional. Si las organizaciones de empleadores y de trabajadores proceden con mucho cuidado para asegurarse de que los procesos de contratación sean justos y equitativos, los trabajadores de que se trate considerarán sin duda que sus derechos son respetados. Más concretamente, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían proponer actividades de formación y de sensibilización a sus afiliados a fin de promover una contratación justa en todas las fases del proceso. También deberían considerar la posibilidad de incluir condiciones en materia de contratación justa en la negociación colectiva y en el diálogo social conexas. Las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un importante papel de seguimiento y supervisión con respecto a los trabajadores que pasan por el proceso de contratación para garantizar que se respeten ciertos principios, tales como la prohibición de cobrar a los trabajadores el pago de comisiones y otros gastos conexos, o que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos funcionen de manera adecuada. Las organizaciones de empleadores deberían cooperar estrechamente con la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, para ayudar a garantizar procesos de contratación equitativos y en consonancia con la ley. Por último, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores deberían promover la contratación justa cuando participan en consejos tripartitos de asesoramiento laboral y en otros mecanismos nacionales. La OIT debería desempeñar un papel importante en las actividades de creación de capacidad y de prestación de asistencia técnica destinadas a sus mandantes para promover la contratación equitativa.

## **E. Alcance de la propuesta de principios generales y directrices operacionales**

38. La propuesta de principios y directrices trata de abarcar los procesos de contratación de todos los trabajadores. El texto abarca la contratación de trabajadores dentro de las fronteras nacionales y la contratación de trabajadores que cruzan fronteras internacionales (trabajadores migrantes), así como la contratación a través de agencias de trabajo temporal. A pesar de que una gran parte de las orientaciones que ya han formulado varias organizaciones, incluida la OIT, está relacionada con la contratación de trabajadores migrantes, el objetivo es que la propuesta de principios y directrices pueda aplicarse a todos los procesos de contratación, razón por la cual se han hecho las adaptaciones necesarias en las disposiciones del proyecto.
39. La contratación se lleva a cabo principalmente de tres maneras, y se indican las similitudes pero también diferencias en cada caso bajo el título general de «Responsabilidades de las empresas» en la propuesta de principios y directrices:

- 
- a) Contratación directa de un trabajador por un empleador.
  - b) Contratación a través de reclutadores, con inclusión de los servicios de empleo públicos y los agentes de empleo privados de diferentes tipos, incluidos los diferentes intermediarios y los que operan dentro de la ley y al margen de la ley.
  - c) Asignación de trabajadores por agencias de empleo privadas a empresas usuarias como trabajadores temporales <sup>20</sup>.
- 40.** La contratación puede reglamentarse a través de la legislación nacional y de convenios colectivos, o a través de acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración. También puede estar reglamentada sólo de manera parcial, o no estar completamente desreglamentada. Cuando procede, se detallan algunos puntos específicos con respecto a determinadas situaciones, sobre todo por lo que se refiere a los trabajadores migrantes cuya situación puede ser muy diferente de la de personas que buscan trabajo en un país.
- 41.** La propuesta de principios y directrices se centra en el proceso de contratación y en las consecuencias inmediatas. Tiene por objetivo abarcar todas las fases del proceso de contratación, con inclusión de la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes o según proceda, en el caso de los refugiados — el retorno al país de origen, si es necesario o deseado. No se examinan las condiciones de trabajo ni el trato que se da a los trabajadores, salvo en la medida en que el proceso de contratación pudiera influenciarlos.
- 42.** Estas propuestas se basan en el sólido enfoque tripartito de la OIT, que permite integrar los puntos de vista y los enfoques de los mandantes — a saber, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los gobiernos — y obtener su colaboración para llevarlas a la práctica.
- 43.** El objetivo es integrar estos principios y directrices en la labor actual y futura de la OIT y de otras organizaciones y de los legisladores nacionales y los responsables de las políticas en relación con las iniciativas destinadas a promover y garantizar una contratación equitativa.

<sup>20</sup> La contratación a través de estas agencias de empleo temporal no establece una relación de trabajo directa con el empleador, pero el empleador sí forma parte de esta relación en calidad de empresa usuaria. Este concepto se ha incluido porque muchos de los problemas que han surgido son similares a los de otras formas de contratación, y porque está cubierto en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).



---

## Anexo I

### Principales fuentes de los principios y directrices propuestos

1. Como se indica en el documento de presentación, los principios y directrices propuestos se basan en muchas fuentes. En la actualidad no existe un instrumento que reúna en un solo texto las orientaciones sobre contratación equitativa, aunque sí existen muchas directrices destinadas a segmentos particulares de la población trabajadora, para empresas que operan en esferas particulares, o para otros propósitos. Algunas de ellas figuran en normas vinculantes — en particular, en convenios internacionales del trabajo —, otras en normas no vinculantes, como las recomendaciones y declaraciones de la OIT, y otras en conclusiones formuladas por órganos de control o de supervisión de tratados internacionales o en directrices emitidas de diversas maneras. Algunas proceden de directrices adoptadas por organizaciones no gubernamentales.
2. En ciertos casos las disposiciones o directrices establecidas para un fin específico pueden servir para una aplicación general. Por ejemplo, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) o los Convenios sobre los trabajadores migrantes (núms. 97 y 143) contienen requisitos sobre contratación equitativa que son muy útiles para formular orientaciones con una cobertura más amplia. Más abajo se citarán otros ejemplos.
3. En la mayoría de los casos los principios de este proyecto de directrices no retoman el texto original de la fuente, o lo reformulan a partir de diferentes fuentes para integrarlo en las directrices.
4. El cuadro que aparece a continuación indica la fuente o fuentes principales que sirven de base para cada principio o directriz propuesta. Se incluyen otras fuentes que podrían ser útiles. La indicación «C97» se refiere al Convenio núm. 97 de la OIT, y «R203», a la Recomendación núm. 203 de la OIT, y las otras referencias siguen el mismo modelo. Véase la bibliografía en el anexo II.
5. **(Los títulos de las secciones no tienen valor normativo y sirven únicamente como referencia para facilitar la consulta de los principios y directrices propuestos.)**

Principios generales propuestos	Fuentes
1 – Respeto de derechos humanos internacionalmente reconocidos	C29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 y C182 de la OIT; Declaración Universal de Derechos Humanos; tratados fundamentales de la ONU sobre derechos humanos; Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU, A1; Principios de Dhaka, pilar I; Código IRIS, principio A; Principios del HEUNI, punto 1
2 – Respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C29, Protocolo del C29; C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), art. III; C181, arts. 4, 11 y 12; Código de conducta de la CIETT, principio 6; Código IRIS, principio A; Código de conducta de Verité, herramienta 1
3 – Cobertura de la legislación pertinente relacionada con todos los aspectos del proceso de contratación	Protocolo del C29, art. 2, c), i); Principios de Dhaka, principio 3; Iniciativa sobre contratación equitativa de la OIT
4 – Control del cumplimiento efectivo de la legislación	C81, C129, C150, C181; Protocolo del C29 y R203; Código de conducta de la CIETT, principio 1
5 – Contratación transnacional respetuosa de los derechos humanos	C88 (art. 6, b), ii)), C97, C143 y C181 (art. 8); Principios de Dhaka, principio básico A; Código de conducta de la CIETT, principio 1
6 – Prohibición de cobrar comisiones y gastos a los trabajadores	Entre otros, C97; MLC, 2006, regla 1.4, 1), y norma A1.4, 5); C181, art. 7; C88, art. 1; R203; Código IRIS, principio 1; Código de conducta de la CIETT, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1

7 – Contratos claros y transparentes	C97 (anexo II, art. 6), C189, art. 8, 1); R86, anexo, art. 22; R188, párr. 5; Principios de Dhaka, principios 2 y 4; Código de conducta de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
8 – Los migrantes aceptan libremente sin coacción las condiciones de empleo	R188, párr. 5; Principios de Dhaka, principio 2; Código de conducta de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
9 – Documentos de identidad, libertad de movimiento	C189, art. 9, c); Principios de Dhaka, principio 4; Código IRIS, principio 2; Código de conducta de Verité, herramienta 1
10 – Acceso a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos	C97, anexo II, art. 13; C181, arts. 10 y 14; C189, art. 16; Protocolo del C29, art. 4; MLC, 2006, norma A1.4, 7); R203, párr. 8, c); Principios de Dhaka, pilar III, principio 9; Código de conducta de la CIETT, principio 10; Código IRIS, principio 5; Código de conducta de Verité, herramienta 1

Directrices prácticas propuestas	Fuentes
<b>A. Responsabilidades de los gobiernos</b>	
1 – Obligación de respetar, proteger y aplicar los derechos humanos, sobre todo la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva	Instrumentos fundamentales sobre derechos humanos y otros instrumentos de la OIT; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C87 y C98; C181, art. 4; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional A2; Principios de Dhaka, pilar I, principio 6
2 – Protección contra la vulneración de los derechos humanos por terceros	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT; Principios Rectores de la ONU, 2011
3 – Adopción, revisión y fortalecimiento de las legislaciones nacionales sobre políticas de contratación equitativa	Protocolo del C29, art. 1, 2); R203; R204, párrs. 1, a), 4, h), y 9; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional 2 y principio operativo 3, a); Principios de Dhaka, pilar I
4 – Velar por que todas las leyes y reglamentos pertinentes cubran todos los aspectos del proceso de contratación, y que se apliquen a los trabajadores en situación vulnerable	Protocolo del C29, art. 2, c, i); Principios de Dhaka, principio 3; entre otros, C97, C111, C143, C169, C181 (art. 8) y 189; R204; ONU CEDAW, CERD, y otros
5 – Control del cumplimiento de la legislación y garantizar que los reclutadores actúen en el marco de la ley	C81, C88, C129, C150 y C181 (arts. 3 y 14); Protocolo del C29 y R203; Código de conducta de la CIETT, principio 1; Principios Rectores de la ONU, principio operativo 3, a)
6 – Prohibición de cobrar comisiones y gastos	Entre otros, C97; MLC, 2006, regla 1.4, 1), y norma A1.4, 5); C181, art. 7; C88, art. 1; R203; Código IRIS, principio 1; Código de conducta de la CIETT, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
7 – Garantizar que se establezca un contrato de trabajo y se respete, y que sea claro y transparente	C97 (anexo II, art. 6), C189, art. 8, 1); R86, anexo, art. 22; R188, párr. 5; Principios de Dhaka, principios 2 y 4; Código de conducta de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
8 – Existencia de mecanismos de reclamación y otros mecanismos para la solución de conflictos	C181, arts. 10 y 14, C189, art. 16; MLC, 2006, norma A1.4, 7); R203, párr. 8, c); Principios de Dhaka, pilar III, principio 9; Código de conducta de la CIETT, principio 10; Código IRIS, principio 5; Código de conducta de Verité, herramienta 1
9 – Cooperación entre los organismos gubernamentales pertinentes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y representantes de los reclutadores	C181, art. 13, y R188 (parte III); R203, párr. 13, a); Principios Rectores de la ONU, principio fundacional 8
10 – Sensibilización acerca de la necesidad de una contratación equitativa	R203, párr. 4
11 – Respeto de los derechos humanos en situaciones de crisis	Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, <i>Informe de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz</i> ; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional 7

12 – Sanciones adecuadas y sistema eficaz de control del cumplimiento de la normativa en relación con la migración irregular, clandestina o situaciones de abuso contra los migrantes	C81, C129, C150 y C18, art. 14; Protocolo del C29 y R203; Principios Rectores de la ONU, principio operativo 3, a); Código de conducta de la CIETT, principio 1
13 – Seguir de cerca, evaluar y reglamentar la contratación en los países de origen, de destino y de tránsito	C97, C189; R86
14 – Concertar y aplicar acuerdos bilaterales y/o multilaterales acordes con las normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos	C88, art. 6, b), ii) y iii), C97, art. 10; C181, art. 8, 2)

## **B. Responsabilidades de las empresas**

15 – Las empresas deberían respetar los derechos humanos	Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, párr. 8; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional A2; Principios de Dhaka, pilar II
16 – No han de cobrarse comisiones de contratación o gastos conexos a los trabajadores contratados ni a las personas que buscan empleo	Entre otros, C97; MLC, 2006, regla 1.4, 1), y norma A1.4, 5); C181, art. 7, y C88, art. 1; R203; Código IRIS, principio 1; Código de conducta de la CIETT, principio 3; Código de conducta de Vérité, herramienta 1
17 – Las empresas no deberían retener los pasaportes, los documentos de identidad ni los contratos de los trabajadores	C189, art. 9, c); Principios de Dhaka, principio 4; Código IRIS, principio 2; Código de conducta de Vérité, herramienta 1
18 – Respeto de la confidencialidad de los trabajadores y garantías para proteger sus datos y garantizar la protección de sus datos	C181, art. 6; R188, párr. 12, 1); Código IRIS, principio 4

## **1. Reclutadores de mano de obra**

19 – Los reclutadores de mano de obra deberían respetar las leyes aplicables y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	C181, arts. 3, 4, 11 y 12; C29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 y C182; Código de conducta de la CIETT, principio 2; Principios de Dhaka, principio básico B; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
20 – Los reclutadores de mano de obra deberían cumplir la ley en los países de origen, los países de tránsito y los países de destino	C181, arts. 3 y 8; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; MLC, 2006, art. III; Código de conducta de la CIETT, principios 1 y 6; Código IRIS, principio básico A; Código de conducta de Vérité, herramienta 1; Principios de Dhaka, principio básico B
21 – Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deberían respetar los acuerdos bilaterales o multilaterales de migración	C181, art. 8, 2); C189, art. 15, 1)
22 – Los reclutadores de mano de obra deberían velar por que las condiciones de trabajo y de vida de las personas que contratan sean las que les prometieron	C189, arts. 7 y 8; R188, párr. 5; Código de conducta de la CIETT, principio 3
23 – Las agencias de empleo temporal deberían velar por que las responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a los trabajadores de que se trate	C181, arts. 11, g), y 12; C97 y C143 y Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990; R188, párr. 8, a); Principios de Dhaka, principio básico B

## **2. Empleadores**

24 – Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo y por que los contratos sean transparentes y comprensibles para el trabajador	C97, anexo II, art. 6, C189, art. 8, 1); R86, anexo, art. 22; R188, párr. 5; Principios de Dhaka, principios 2 y 4, y anexo 2; Código de conducta de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Vérité, herramienta 1
25 – Acceso efectivo a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos y acciones jurídicas y de reparación	C181, arts. 10, 13 y 14; C189, art. 16; Protocolo del C29, art. 4; MLC, 2006, norma A1.4, 7); R203, párr. 8, c); Principios de Dhaka, pilar III, principio 9; Código de conducta de la CIETT, principio 10; Código IRIS, principio 5; Código de conducta de Vérité, herramienta 1

---

26 – Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación nacional y en las normas internacionales del trabajo	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Código IRIS, principio básico A
27 – Los empleadores deberían velar por el respeto del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores que hayan contratado	C87, C98, y C181, arts. 4, 11 y 12; Principios de Dhaka, principio 6
28 – Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga	C87 y C98 y Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C181, art. 4; R188, párr. 6; <i>Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical</i> , quinta edición (revisada), 2006, párrs. 632 y 633; Carta de la CIETT, punto 3; Código de conducta de la CIETT, principio 7; Principios de Dhaka, principio 6
29 – Los empleadores deberían velar por que los trabajadores migrantes tengan una relación de trabajo reconocida legalmente con un empleador legítimo e identificable	C97, anexo II, art. 6; C181, arts. 11 y 12; C189, art. 8, 2); R188, párr. 5
30 – Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de cambiar de empleo o de regresar a sus países de origen	C29; C189, art. 8, 4); R188, párr. 15; Principios de Dhaka, principio 10

---

---

## Anexo II

### Bibliografía y fuentes

#### 1. Normas internacionales del trabajo <sup>1</sup>

##### a) Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Estos son los instrumentos que expresan los valores básicos de la OIT y del derecho internacional del trabajo. Aparecen enumerados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según la cual todos los Estados Miembros de la OIT deben respetar, promover y hacer realidad los principios que son objeto de los convenios fundamentales aun cuando no los hayan ratificado <sup>2</sup>.

##### *Libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva*

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

##### *Eliminación del trabajo forzoso*

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014) y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

##### *Abolición del trabajo infantil*

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)

##### *Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

##### b) Instrumentos de gobernanza prioritarios

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

<sup>1</sup> Estos convenios son vinculantes para los Estados que los han ratificado, y que por lo tanto deben aplicarlos a través de su legislación, reglamentaciones o prácticas. Cuando estos convenios no han sido ratificados, o cuando sirven de base para establecer principios que trascienden su alcance jurídico, tienen el mismo valor jurídico que las recomendaciones de la OIT — es decir, que no son vinculantes, pero deberían tenerse en cuenta en el plano nacional como una orientación importante para las políticas y la legislación aun cuando no sean aplicados al pie de la letra.

<sup>2</sup> Ninguno de estos convenios traduce individualmente en normas de la OIT los valores que expresa, y todos ellos se complementan con otros instrumentos más detallados sobre aspectos del tema principal. Para la mayoría de estos convenios se han adoptado recomendaciones complementarias que desarrollan en más detalle los principios establecidos en ellos.

---

c) Instrumentos sobre los servicios de empleo

En particular:

- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)
- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)

d) Convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes

Varias normas de la OIT han abordado aspectos de la contratación de trabajadores migrantes, pero los instrumentos principales son:

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

e) Otras normas internacionales del trabajo

Casi todas las normas de la OIT están relacionadas de algún modo con la contratación equitativa porque se refieren principalmente a la administración y la gobernanza de las cuestiones laborales, o a las condiciones de trabajo después de la contratación. Entre los instrumentos más recientes que contienen disposiciones explícitas sobre la contratación cabe citar en particular:

- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) <sup>3</sup>
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

## 2. Otros documentos de la OIT (lista no exhaustiva)

1. Constitución de la OIT (1919, en su forma enmendada)
2. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)
3. Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)
4. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, en su forma enmendada)
5. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006)
6. Guías, documentos de trabajo y otros materiales elaborados en relación con la Iniciativa sobre contratación equitativa <sup>4</sup>
7. Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales (noviembre de 2013)
8. OIT, Oficinas Regionales para Asia y el Pacífico y para los Estados Árabes, Issues paper on Fair Recruitment in International Migration between Asia and the Gulf Cooperation Council Countries, 2015

<sup>3</sup> Este Convenio contiene reglas y normas (1.4) muy detalladas sobre contratación y colocación de la gente de mar y pueden servir como fuente de inspiración para otros sectores.

<sup>4</sup> Véase: <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--es/index.htm>.

- 
9. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, Informe IV, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*
  10. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, Informes V (1) y (2), *Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)*

### **3. Otros instrumentos internacionales de derechos humanos**

Las normas de la OIT forman parte del marco de instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos. Incluso aquellas que fueron adoptadas antes que otros instrumentos sobre derechos humanos, expresan una vertiente de los derechos humanos internacionales relacionada con los trabajadores y el lugar de trabajo. Estos instrumentos internacionales de derechos humanos incluyen:

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966)
- c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- d) Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)
- e) Protocolo de Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo contra la trata de personas), que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000)
- f) Convenio (1951) y Protocolo (1967) relativos al Estatuto de los Refugiados
- g) Instrumentos regionales relativos a los derechos humanos, en particular:
  - i) Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950), y sus Protocolos
  - ii) Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
  - ii) Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
  - iv) Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981)
  - v) Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN (2012)
  - vi) Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes (2007)

### **4. Directrices pertinentes elaboradas por otras organizaciones, incluidos:**

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (2011)
- Directivas de la Unión Europea relativas al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a la migración regular e irregular, a los trabajadores temporeros, y a las sanciones aplicables a los empleadores

### **5. Otros documentos y directivas, incluidos:**

- Los Principios de Dhaka para una migración con dignidad (2012)
- Recomendaciones formuladas en el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 11 de agosto de 2015, documento A/70/310<sup>5</sup>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Sistema Internacional para la Integridad en la Contratación (IRIS), Código de Conducta
- Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), Código de Conducta (2015)

<sup>5</sup> Disponible en: [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/310&referer=/english/&Lang=S](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/310&referer=/english/&Lang=S).

---

**6. Orientaciones formuladas a partir de las legislaciones y prácticas nacionales examinadas por los órganos de control de la OIT**

Los órganos de control de la OIT examinan periódicamente la aplicación de los instrumentos sobre el tema, incluido el cumplimiento de las normas, y toman nota de las buenas prácticas y de las lagunas en la aplicación. En los últimos años, las cuestiones relativas a la contratación también han formado una parte importante de los Estudios Generales sobre los instrumentos relativos al empleo (2010) y trabajadores migrantes (2016) <sup>6</sup>, entre otros temas.

<sup>6</sup> *Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte IB), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra; *Promover una migración equitativa*, Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte IB), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, capítulo 4.

---

# Proyecto de principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa

## 1. Alcance de la propuesta de principios generales y directrices prácticas

Los presentes principios generales y directrices prácticas de la OIT tienen por objetivo servir de guía a las labores actuales y futuras de la OIT y de otras organizaciones, de los legisladores nacionales, y de los interlocutores sociales a fin de promover y garantizar la equidad en el proceso de contratación.

Los principios que se deberían respetar para garantizar una contratación equitativa se enuncian en distintos instrumentos adoptados por diversas organizaciones. Las fuentes principales que se han utilizado para preparar estos principios y directrices son las normas e instrumentos conexos de la OIT<sup>1</sup>. También se han consultado fuentes secundarias y las buenas prácticas en la materia. En todos estos casos, las fuentes en las que se basan estos principios y directrices se enumeran en el anexo adjunto al presente documento informativo.

En esta propuesta de principios y directrices se procura abarcar la contratación de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, independientemente de que sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios. Este texto se aplica a la contratación nacional o transnacional, así como a la contratación a través de agencias de empleo temporal, y cubre todos los sectores de la economía.

Se establece una distinción entre **principios generales** — que han de servir de orientación para la aplicación a todos los niveles — y **directrices prácticas**, destinadas a actores específicos que intervienen en los diferentes niveles del proceso de contratación.

## 2. Definiciones y términos utilizados en estos principios y directrices

**Empresa:** este término abarca a los empleadores y a los reclutadores de mano de obra.

**Debida diligencia:** este término no está definido con precisión en el derecho internacional, aparte de las referencias que a él se hacen en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. A los fines de los presentes principios y directrices, ha de entenderse que este concepto implica una evaluación del impacto real y potencial de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

**Comisiones y gastos:** si bien estos términos tampoco están definidos con precisión en el derecho internacional, de las referencias que a ellos se hace en diversos documentos internacionales y en las labores de control de la OIT cabe entender que, a los efectos de estos principios y directrices, abarcan todos los pagos que han de abonar los trabajadores y solicitantes de empleo a fin de conseguir un empleo, y todos los gastos adicionales en que

<sup>1</sup> Estas fuentes a veces se citan directamente o bien se adaptan para una aplicación más general.

---

deban incurrir por conceptos tales como reconocimientos médicos, gastos de pasaporte, etc. antes de que puedan participar en el proceso de contratación <sup>2</sup>.

**Reclutador de mano de obra:** el término «reclutador de mano de obra» puede referirse tanto a servicios públicos de empleo como a agencias privadas de empleo y todos los demás reclutadores de mano de obra que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra privados pueden presentar distintas formas: pueden ser formales (por ejemplo, estar registrados en virtud del derecho mercantil o de otros ámbitos del derecho) o informales, es decir, operar fuera del marco jurídico y normativo (no estar registrados, como los subagentes informales), actuar con fines de lucro (por ejemplo, las agencias retribuidas de colocación) o sin fines de lucro (por ejemplo, las bolsas de contratación gestionadas por sindicatos).

**Trabajador migrante:** el término «trabajador migrante» designa toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no sea nacional para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Esta definición se basa en las definiciones de «trabajador migrante» contenidas en los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT y en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990 <sup>3</sup>.

## ***I. Principios generales***

- 1. El proceso de contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y apliquen los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo, y las libertades fundamentales.**
- 2. En particular, el proceso de contratación debería desarrollarse en el respeto de los principios de protección del derecho de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, y de prevención del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación.**
- 3. Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían abarcar a todos los trabajadores y reclutadores, tanto públicos como privados, y deberían aplicarse a todos los empleadores.**
- 4. La legislación relativa al empleo y a las actividades de contratación debería hacerse cumplir de manera efectiva, y se debería destacar la función de la inspección del trabajo. Las autoridades competentes deberían adoptar medidas específicas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, con inclusión de aquellas que pudieran dar lugar a trabajo forzoso o a la trata de personas.**
- 5. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con la legislación de los países de origen, de tránsito y de destino y con las normas internacionales sobre derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y estas leyes y normas deberían aplicarse de manera efectiva.**
- 6. No se debería cobrar a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gastos de contratación conexos, y tales gastos deberían correr a cargo del empleador.**

<sup>2</sup> Este es un tema que se podría aclarar con más precisión en la futura labor de la OIT.

<sup>3</sup> Véase artículo 11, 1), de los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT, y artículo 2, 1), de la Convención de la ONU.

- 
7. **Toda contratación debería formalizarse por medio de un contrato que debería respetarse, y que debería estar redactado de forma clara y transparente. En él se deberían precisar las condiciones de empleo e informar a los trabajadores sobre los requisitos y las tareas del empleo para el que se les va a contratar. El contrato debería estar disponible en el idioma del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda entender. Los trabajadores migrantes deberían recibir un contrato escrito antes de salir de su país.**
  8. **Los trabajadores deberían aceptar voluntariamente y sin coacción las condiciones de empleo.**
  9. **Se debería respetar la libertad de movimiento de los trabajadores. No se deberían confiscar ni retener los documentos de identidad de los trabajadores. Los trabajadores deberían poder poner fin a una relación de trabajo en caso de abuso o con arreglo a las condiciones previstas en sus contratos, y deberían poder cambiar de empleador o regresar libremente a sus países de origen.**
  10. **Los trabajadores deberían tener un acceso gratuito o asequible a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos en caso de violación de sus derechos en el proceso de contratación, y a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas.**

## **II. Directrices prácticas**

Estas directrices se estructuran con arreglo a las responsabilidades que incumben a los gobiernos y a las empresas, lo cual incluye a los empleadores y a los reclutadores de mano de obra.

### **A. Responsabilidades de los gobiernos**

Los gobiernos son los principales responsables de velar por la equidad en la contratación, cuando actúan como empleadores o cuando reglamentan la contratación y proporcionan servicios de adecuación de la oferta y la demanda de empleo y servicios de colocación a través de los servicios de empleo públicos. Para reducir las prácticas abusivas contra los trabajadores durante el proceso de contratación, de nacionales y de migrantes, se deberían cubrir los vacíos de la legislación, y garantizar el pleno cumplimiento de la normativa.

1. **Los gobiernos tienen la obligación de respetar, proteger y aplicar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y las libertades fundamentales en el proceso de contratación; en particular, deberían respetar y proteger el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.**

Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de ratificar y aplicar los instrumentos internacionales pertinentes. Esto se aplica a todas las situaciones en que se contrata a trabajadores, e incluye a los trabajadores nacionales y a los trabajadores migrantes que residan y trabajen en su territorio, que están en proceso de contratación para trabajar en su territorio y que transitan por él.

Los gobiernos deberían respetar los derechos de los trabajadores y de los empleadores de organizarse y negociar colectivamente. Deberían alentar a los empleadores y a los trabajadores a extender al máximo la cobertura de la negociación colectiva de manera que abarque la contratación en todos los sectores y situaciones de empleo, y ayudar a los sindicatos en sus esfuerzos de sindicación de trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, para protegerlos de la explotación durante el proceso de contratación o como resultado de dicho proceso.

---

**2. Los gobiernos deberían brindar protección contra la vulneración de los derechos humanos por parte de terceros, incluidos los reclutadores de mano de obra y otras empresas.**

Los gobiernos deberían brindar protección contra violaciones de los derechos humanos en su territorio o jurisdicción por parte de terceros, incluidos todos los tipos de reclutadores de mano de obra y otras empresas, con inclusión de empleadores, agencias de empleo privadas que prestan servicios consistentes en emplear a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de terceros (agencias de empleo temporal), y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes. A tal efecto han de adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, sancionar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia, y ejercer la debida diligencia para asegurar el respeto de los derechos humanos.

**3. Los gobiernos deberían adoptar, revisar y, cuando sea necesario, reforzar la legislación nacional y deberían considerar la posibilidad de establecer y revisar periódicamente un compromiso y política nacionales en materia de contratación equitativa, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.**

Esto se aplica en particular a las leyes del trabajo, de migración y al derecho penal y a otras medidas normativas relacionados con la contratación, en consonancia con las normas internacionales, a fin de tener en cuenta toda la gama de prácticas de contratación, incluidas las prácticas fraudulentas y abusivas que pudieran llevar a la trata de personas y a otras formas de explotación. Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de establecer una política en la que se enuncie claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas u operativas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores, y las leyes sobre contratación en todas sus actividades, inclusive en las cadenas de suministro. Deberían dar participación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y revisión periódica de las leyes, reglamentos y política pertinentes.

**4. Los gobiernos deberían velar por que todas las leyes y reglamentos pertinentes cubran todos los aspectos del proceso de contratación, y que se apliquen a los trabajadores en situación vulnerable.**

Los gobiernos deberían velar por que la legislación y los reglamentos contemplen todas las fases del proceso de contratación, y se apliquen a todas las partes interesadas, con inclusión de los anuncios de empleo, las entrevistas, los procesos de selección, el establecimiento de contratos de trabajo o de contratos y acuerdos con reclutadores de mano de obra, y al trato que se da a los trabajadores una vez que han sido contratados.

En el caso de los trabajadores migrantes, esto incluye también el transporte, la colocación en un empleo y el regreso a sus países de origen cuando sea necesario o deseable.

La legislación debería aplicarse al acto de contratación, y no sólo a algunas categorías de reclutadores de mano de obra y, por consiguiente, debería aplicarse también a todos los reclutadores que operan fuera de un determinado marco normativo. La legislación y reglamentos sobre la contratación no deberían aplicarse solo a la economía formal, sino a la contratación para cualquier tipo de trabajo.

**5. Los gobiernos deberían velar por el cumplimiento de la legislación pertinente, y exigir que todos los reclutadores de mano de obra actúen de conformidad con la ley.**

---

Los gobiernos deberían velar por que haya un número suficiente de inspectores del trabajo, que estén habilitados y formados para investigar e intervenir en todas las etapas del proceso de contratación, con respecto a todos los trabajadores y todas las empresas, así como para desempeñar actividades de seguimiento y evaluación de las actividades de todos los reclutadores de mano de obra. Convendría exigir el registro de los reclutadores de mano de obra y la obtención de licencias de idoneidad a fin de asegurarse de que estén sujetos a la normativa.

Los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades nacionales competentes, incluidas las autoridades policiales y de inmigración, deberían colaborar a tal efecto, y al mismo tiempo velar por que dicha colaboración no perjudique los derechos laborales de los trabajadores, en particular los de los trabajadores migrantes en situación irregular.

**6. Los gobiernos deberían prohibir y prevenir el cobro de comisiones y gastos conexos a los trabajadores contratados.**

Se debería prohibir el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores, con inclusión de los solicitantes de empleo, y hacer cumplir dicha prohibición. Los empleadores potenciales, y no los trabajadores, deberían correr con los gastos de contratación.

**7. Los gobiernos deberían velar por que toda contratación se formalice por medio de un contrato de trabajo claro y transparente, y velar por que se respete.**

Los gobiernos deberían velar por que los trabajadores reciban un contrato de trabajo escrito en el que se especifique el tipo de tareas que han de desempeñar, las condiciones de trabajo y la remuneración. El contrato (o una copia auténtica) debería estar redactado en el idioma del trabajador o en un idioma que éste pueda entender, y toda la información necesaria que contenga debería indicarse de manera clara y comprensible a fin de que el trabajador pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa. En el caso de los trabajadores migrantes, deberían recibir el contrato antes de salir de su país de origen.

**8. Los gobiernos deberían velar por que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas.**

Los gobiernos deberían velar por la disponibilidad y el funcionamiento de mecanismos de reclamación y de otros mecanismos de solución de conflictos que sean accesibles en la práctica, rápidos y asequibles. Deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que cuando se produzcan abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a acciones jurídicas y de reparación eficaces, que no tienen por qué limitarse a la indemnización. En el caso de los trabajadores migrantes, los gobiernos deberían velar por que puedan acceder a tales mecanismos desde otros países una vez que los trabajadores hayan regresado a sus países de origen.

**9. Los gobiernos deberían velar por la cooperación entre los organismos gubernamentales competentes, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, y los representantes de los reclutadores de mano de obra.**

Los gobiernos deberían velar por que los ministerios y departamentos, los organismos y otras instituciones públicas que configuran las prácticas empresariales (entre los que por lo menos deberían incluirse los ministerios de trabajo y empleo, del interior (incluidas las instancias encargadas del control del cumplimiento), de justicia, asuntos exteriores, y educación y formación) colaboren estrechamente cuando proceda y sean conscientes de las obligaciones en materia de derechos humanos que les incumben y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos.

---

**10. Los gobiernos deberían sensibilizar acerca de la necesidad de una contratación equitativa en los sectores público y privado.**

Deberían emprenderse actividades de sensibilización a través de la educación y la capacitación, en colaboración con la OIT, que incluyan la necesidad de la debida diligencia en materia de derechos humanos y buenas prácticas sobre la manera de eliminar abusos y prácticas fraudulentas en la contratación.

**11. Los gobiernos deberían promover el respeto de los derechos humanos y la equidad en la contratación en situaciones de conflicto y de crisis.**

Los gobiernos deberían adoptar medidas para velar por que las empresas, organismos y programas internacionales de asistencia que operan en situaciones de conflicto y de crisis no se vean implicados en violaciones de los derechos humanos. En particular, deberían:

- a) colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos;
- b) prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual;
- c) asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos, y
- d) brindar protección a los trabajadores migrantes y a las personas desplazadas a causa de una situación de crisis y, cuando sea necesario, facilitar su repatriación.

Los refugiados, los solicitantes de asilo y otras personas desplazadas deberían gozar de una protección especial contra las violaciones de los derechos humanos fundamentales cuando trabajan, incluidas las violaciones del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, y de la prohibición del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación.

**12. Los gobiernos deberían velar por que toda persona que promueva la migración irregular, clandestina o en condiciones abusivas o el empleo no autorizado de trabajadores migrantes y se beneficie de tales situaciones esté sujeta a mecanismos efectivos de control del cumplimiento y a sanciones adecuadas.**

Los gobiernos deberían velar por la adopción de medidas para impedir que se produzcan o se sigan produciendo situaciones de impunidad.

**13. En lo que respecta a la migración internacional, los gobiernos deberían seguir de cerca y evaluar y, cuando proceda, reglamentar la contratación en los países de origen y de destino, así como en los países de tránsito.**

Los gobiernos deberían adoptar medidas para proteger a los trabajadores durante el proceso de contratación y cuando trabajan en el extranjero, y proporcionar a los trabajadores migrantes y a sus familias información fiable y exacta y asistencia, inclusive servicios gratuitos apropiados, cuando sea necesario, para ayudarles a entender su situación, hacer frente a los problemas que se les planteen en su contratación y en relación con sus condiciones de empleo.

---

Los gobiernos deberían seguir más de cerca el proceso de contratación en los países de origen, de tránsito y de destino, inclusive a través de mecanismos de reclamación y de solución de conflictos y mediante la prohibición de cobrar comisiones y gastos conexos a los trabajadores contratados. Deberían considerar la posibilidad de establecer mecanismos de supervisión, como comités paritarios en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales.

**14. Los gobiernos deberían velar por que los países de origen, de tránsito y de destino celebren acuerdos bilaterales y/o multilaterales sobre migración laboral, que incluyan la contratación de trabajadores migrantes, en consonancia con las normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos, y velar por que se apliquen de manera efectiva.**

Los acuerdos bilaterales y/o multilaterales deberían basarse en normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos, y deberían prever mecanismos específicos para asegurar la coordinación y la cooperación internacionales y subsanar las lagunas en materia de reglamentación y control de la aplicación en los corredores comunes de migración laboral. Estos acuerdos deberían redactarse, adoptarse, revisarse y aplicarse con la participación real de los interlocutores sociales. Deberían publicarse, y sus disposiciones deberían darse a conocer a los trabajadores migrantes.

Asimismo, deberían promoverse las alianzas estratégicas entre los sectores público y privado a través de estos acuerdos, y el intercambio de buenas prácticas dentro de los corredores comunes de migración laboral, cuando proceda, a fin de asegurarse de que se sanciona a los reclutadores de mano de obra que infringen las leyes pertinentes, inclusive, según proceda, por delitos de trata de personas.

**B. Responsabilidades de las empresas**

Las empresas tienen una responsabilidad especial con respecto a la prevención de la contratación en condiciones abusivas o injustas, y algunas empresas desempeñan una función importante en la protección contra prácticas de contratación abusivas. Por empresas ha de entenderse los empleadores y los reclutadores de mano de obra.

**15. Las empresas deberían respetar los derechos humanos al contratar a trabajadores, en particular a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos durante los procedimientos de contratación, y deberían tener en cuenta los impactos negativos de sus actividades sobre los derechos humanos.**

Todas las empresas deberían respetar los derechos humanos dondequiera que operen, independientemente de la capacidad y/o la voluntad de los Estados de cumplir sus obligaciones en la materia.

Deberían realizar evaluaciones del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. Dichas evaluaciones deberían abarcar auditorías y acciones correctivas para prevenir o mitigar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos que se hayan detectado, hacer un seguimiento de los impactos e informar al respecto, y deberían abarcar, entre otras cosas, la aplicación de las orientaciones incluidas en estos principios y directrices.

Cuando la empresa no se ocupa directamente de la contratación de trabajadores, debería recurrir únicamente a reclutadores de mano de obra autorizados, incluidos los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de contratación. Cuando no sea posible verificar directamente la conducta de todas las partes que intervienen en la contratación, como

---

mínimo debería exigirse contractualmente a los reclutadores de mano de obra que deben trabajar con terceros que sean respetuosos de las disposiciones legales y los presentes principios y directrices. Las empresas deberían contar con un procedimiento para evaluar otras partes que intervienen en el proceso de contratación.

**16. No se deberían cobrar comisiones de contratación ni otros gastos conexos a los trabajadores que se hayan contratado ni a los solicitantes de empleo.**

Las empresas o sus socios comerciales no deberían cobrar a los trabajadores ni a los solicitantes de empleo comisiones o gastos conexos por concepto de contratación o colocación, y los trabajadores tampoco deberían pagar gastos adicionales relacionados con la contratación.

Las empresas deberían determinar si las agencias de empleo privadas y otros reclutadores de mano de obra cobran comisiones de contratación a los trabajadores o les imponen el pago de otros gastos conexos, y no deberían contratar a trabajadores a través de agencias o de otros reclutadores de mano de obra que se sabe cobran a los trabajadores este tipo de comisiones y gastos conexos.

Las empresas deberían comunicar esta política a todos los socios comerciales potenciales o reales y a las partes interesadas. Las políticas y directrices deberían figurar en los contratos que suscriban con los socios comerciales y en los manuales de los proveedores.

**17. Las empresas no deberían retener los pasaportes, los contratos ni otros documentos de identidad de los trabajadores.**

Las empresas deberían asegurarse de que los trabajadores tienen acceso libre y total a sus propios pasaportes, documentos de identidad y documentos de residencia, con inclusión de sus contratos de trabajo, prestando especial atención a la situación de los trabajadores migrantes.

**18. Las empresas deberían respetar la confidencialidad de los trabajadores y asegurar la protección de sus datos personales.**

Las empresas no deberían consignar en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, respecto de empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración, o que no sean necesarios para facilitar su despliegue. Estos datos no deberían comunicarse a terceros sin el consentimiento por escrito del trabajador.

**1. Reclutadores de mano de obra**

En las directrices se establece una distinción entre los reclutadores de mano de obra que sirven de intermediarios en la colocación de trabajadores, incluidos los que intervienen en distintas etapas del proceso de contratación, y las denominadas agencias de empleo temporal que emplean a trabajadores y los ponen a disposición de empresas usuarias.

**19. Los reclutadores de mano de obra deberían respetar la legislación aplicable y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**

Los reclutadores de mano de obra deberían contar con políticas y procedimientos, incluida la debida diligencia, para asegurar que las actividades de contratación se llevan a cabo de manera que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, que no sean víctimas de acoso ni de cualquier tipo de coerción o trato degradante o inhumano. Los reclutadores de mano de obra no deberían restringir la libertad de movimiento de los trabajadores que están bajo su protección, ni abusar de ellos ni permitir que se abuse de ellos.

- 
- 20. Cuando los reclutadores de mano de obra contratan a trabajadores en un país para un empleo en otro país deberían respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, de conformidad con el derecho internacional y con la legislación del país de origen, del país de tránsito y del país de destino, y con las normas internacionales del trabajo.**

Los reclutadores de mano de obra deberían cumplir no sólo con la legislación del país en el que están basados, sino también con la de otras jurisdicciones.

- 21. Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deberían respetar los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración concertados entre los países interesados que promueven los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores.**

Los reclutadores de mano de obra deberían respetar los acuerdos bilaterales y multilaterales en virtud de los cuales se realiza la contratación, en particular en los casos en que la legislación no prevea suficiente protección en una u otra de las jurisdicciones.

- 22. Los reclutadores de mano de obra deberían velar por que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores por ellos contratados sean las prometidas en el momento de su contratación.**

Los reclutadores de mano de obra deberían asegurarse de que los trabajadores no son engañados en relación con sus condiciones de trabajo y de vida.

- 23. Las agencias de empleo temporal deberían velar por que las responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a los trabajadores de que se trate.**

La empresa usuaria y la agencia de empleo temporal deberían determinar, con arreglo a la legislación, las responsabilidades respectivas que les incumben de los diferentes aspectos de la relación de trabajo, y velar por que los trabajadores interesados conozcan sus respectivas responsabilidades. En todos los casos, ya sea la empresa usuaria o la agencia de empleo temporal deberían cumplir estas responsabilidades.

## **2. Empleadores**

Existen distintos tipos de empleadores que intervienen en la contratación y cada uno de ellos debería ejercer la responsabilidad que le incumbe en función de las circunstancias.

- 24. Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo por escrito, y por que los contratos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.**

Cuando se trate en particular de trabajadores migrantes, el empleador debería velar por que los contratos estén redactados en el idioma del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda entender, y que se establezcan y se hagan llegar al trabajador antes de la salida de su país de origen.

- 25. Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos, así como a acciones jurídicas y de reparación.**

---

Los mecanismos de reclamación y otros mecanismos de solución de conflictos deberían ser accesibles para los trabajadores que pudieran haber sido objeto de un trato abusivo, y en los casos en que se confirme que ha habido abuso, los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación adecuadas, tanto judiciales como extrajudiciales.

**26. Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.**

Los trabajadores pueden ser contratados y empleados con arreglo a diferentes formas de relaciones de trabajo, pero los empleadores deberían velar por que los presentes principios y directrices se apliquen a todos los trabajadores contratados en cualquiera de las situaciones.

**27. Los empleadores deberían velar por el respeto del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores que contratan.**

En el proceso de contratación se debería velar por que los trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, no se vean obligados a renunciar a sus derechos de constituir sindicatos y afiliarse a ellos y negociar colectivamente.

**28. Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga.**

El recurso a la utilización de mano de obra ajena a la empresa con el fin de sustituir a trabajadores en huelga entraña el riesgo de violación del derecho de huelga, lo cual puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales.

**29. Los empleadores deberían velar por que los trabajadores migrantes tengan una relación de trabajo reconocida legalmente con un empleador legítimo e identificable en el país donde se efectúa el trabajo.**

Los empleadores deberían suscribir un contrato escrito con el trabajador en el idioma del trabajador o en un idioma que éste pueda entender, en el que se expongan claramente todas las cláusulas y condiciones, y el consentimiento del trabajador debería obtenerse sin coerción.

**30. Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de cambiar de empleo o de regresar a sus países de origen.**

El empleador no debería denegar a los trabajadores la autorización de cambiar de empleo, o de abandonar el país si esa es la voluntad del trabajador, teniendo en cuenta las obligaciones contractuales aplicables.