



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Abril de 2021

Política de cero comisiones de contratación para las personas trabajadoras (migrantes) en Jordania

Aspectos esenciales

- Tras consultas tripartitas se adoptó una política de cero comisiones de contratación para las personas trabajadoras migrantes en el sector de la confección
- Esta política se incorporó al sistema de vigilancia del cumplimiento que realiza Better Work Jordan
- Las tres cuartas partes de las fábricas objeto de vigilancia cumplen el principio de que los trabajadores no paguen comisiones de contratación
- Otros tres subsectores manufactureros han hecho suya la política de cero comisiones de contratación del sector de la confección

Foco

Pilar de la Iniciativa: Promoción de prácticas empresariales equitativas

Sector: Confección

País: Jordania

Organizaciones responsables: ILO, empleadores de la confección, Sindicato General de Trabajadores de las Industrias Textil, de la Confección y del Vestido (JTGCU), Ministerio de Trabajo de Jordania

Descripción de la práctica

A la luz de los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa, y tras consultas tripartitas en el país, las partes interesadas nacionales de Jordania adoptaron una política de cero comisiones cuyo fin es garantizar que los trabajadores no paguen comisiones de contratación ni antes, ni durante, ni después del empleo en el sector de la confección en Jordania. La política de cero comisiones, en vigor desde enero de 2019, se incorporó al sistema de vigilancia y notificación de cumplimiento de *Better Work Jordan* (BWJ), de manera que se notificaría como incumplidoras aquellas fábricas en las que se sepa que tiene lugar el pago de comisiones de contratación por parte de las personas trabajadoras (migrantes).

Prueba de impacto/de progreso

Según los informes de cumplimiento de BWJ, la mayoría de las fábricas de prendas de confección de Jordania se han comprometido satisfactoriamente a aplicar la política de cero comisiones de contratación. De acuerdo con el informe de 2020 (basado en los datos recogidos en 2019), el 75 por ciento de las fábricas (de una muestra de 81 fábricas) cumplían la norma de que los trabajadores no pagaran comisiones de contratación. Se comprobó que la mayoría de las fábricas (85 por ciento) habían tomado medidas suficientes para asegurarse de que los trabajadores no pagaran tales comisiones.

Según las evaluaciones de las fábricas hechas por BWJ se puede mejorar más, pues sus informes dicen que los trabajadores de la India y el Nepal, en particular, tienden a pagar comisiones de contratación, que a veces alcanzan los 1.000 dólares de los EE.UU.

Otras características prometedoras

Potencial de reproducción o ampliación

En Jordania, BWJ está aplicando el mismo principio para evaluar otros tres subsectores de la industria manufacturera (el químico, el de ingeniería y el del plástico) e indicar incumplimiento si los trabajadores pagaron comisiones de contratación. Merece la pena examinar en otros sectores o países esta práctica de aplicar la “política de cero comisiones de contratación” mediante el acuerdo tripartito.

Sostenibilidad

La legislación laboral jordana asigna a los empleadores la responsabilidad de renovar los permisos de trabajo de los trabajadores migrantes, aunque no contiene disposición alguna que impida que se les cobren comisiones de contratación. Las instrucciones relativas a las personas trabajadoras de las Zonas Industriales Cualificadas (QIZs) prohíben cargar importe alguno a los trabajadores; sin embargo, excluyen las comisiones que fije el país de origen del trabajador migrante.

Además, el Convenio colectivo de 2019 en el sector de la confección, actualmente vigente, incluye por primera vez (en el artículo 9b) una disposición que prohíbe el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores.



Trabajadoras migrantes del textil del Asia Meridional y Sudoriental preparan su comida típica tradicional en una de las cocinas comunes que comparten en la Zona Industrial Al Hassan en Jordania. © OIT

Recursos

[Informe anual de síntesis de Better Work Jordan 2020](#)

[Convenio colectivo en el sector de la confección](#)

[Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.](#)

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

- Esta práctica prometedora forma parte de una serie, siendo el resultado de un ejercicio de evaluación emprendido cinco años después del lanzamiento de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (la Iniciativa).
- El objeto de la Iniciativa es garantizar que las prácticas de contratación en los planos nacional y transfronterizo se basen en las normas del trabajo, se elaboren mediante el diálogo social y garanticen la igualdad de género. En concreto, que dichas prácticas:
 1. Sean transparentes y se regulen, vigilen y apliquen de manera efectiva;
 2. Protejan los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso;
 3. Inspiren y respondan de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad

E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org