



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa



Financiado por
la Unión Europea



► Guía práctica sobre contratación equitativa

para el funcionariado del sector trabajo en Colombia



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA
Escuela de Política
y Relaciones Internacionales



Unidad del
Servicio
de Empleo



El empleo
es de todos

Mintrabajo

▶ **Guía práctica sobre contratación equitativa**

para el funcionariado del sector trabajo en Colombia

© 2021 Organización Internacional del Trabajo

© 2021 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Primera edición: octubre 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Internacional para las Migraciones 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 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, al menos, 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, solicitudes que serán bien acogidas.

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

OIT, PNUD. 2021. *Guía práctica sobre contratación equitativa para el funcionariado del sector trabajo en Colombia*. Bogotá

ISBN: 9789220372869 (versión impresa)

ISBN: 9789220372876 (versión web PDF)

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 y del PNUD no implican juicio alguno por parte de estas organizaciones 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 o el PNUD las sancionen.

Impreso en Bogotá

► Prólogo

Este documento corresponde a una guía práctica dirigida a funcionarios y funcionarias del sector trabajo, el Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia y la Red de Prestadores del SPE, conformada por agencias y bolsas de empleo públicas y privadas autorizadas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. El documento se desarrolla en el marco de la Estrategia regional de integración socioeconómica, diseñada en América Latina y el Caribe por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

A través de este documento, se busca brindar una orientación permanente que facilite la aplicación de procesos de contratación equitativa de acuerdo con los principios y directrices prácticas de la OIT, en torno a la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras, incluyendo las trabajadoras y trabajadores migrantes y refugiados. Esto bajo los lineamientos de la Iniciativa para la Contratación Equitativa, enmarcada dentro de la agenda de trabajo sobre migración propuesta por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2014.

Estos principios buscan promover en los Estados Miembros de la OIT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Esta guía es una herramienta para que los funcionarios y funcionarias del Sector Trabajo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo dispongan de los insumos necesarios para impulsar y desarrollar procesos de contratación equitativa que favorezcan a todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, nacionalidad o situación migratoria.

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

► Índice

Prólogo	3
Siglas y acrónimos	8
Introducción	9
Por qué elaborar una guía práctica sobre contratación equitativa para el funcionariado del sector trabajo en Colombia y cómo usarla	10
1. Por qué es importante establecer procesos de contratación equitativa	11
1.1 Qué es la contratación equitativa	11
1.2Cuál es la importancia de los procesos de contratación equitativa	12
1.3 Por qué es importante establecer procesos de contratación equitativa en Colombia	15
1.4 Principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa	17
1.5 Cómo la contratación equitativa puede ayudar a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	26
2. Instrumentos legalmente vinculantes relacionados con la contratación equitativa: ¿Cuáles ha ratificado Colombia?	29
3. Cómo aplicar los principios y directrices para la contratación equitativa en Colombia	35
3.1 Regulación del servicio público de empleo y su red de prestadores	36
3.2 El papel de Colombia para garantizar el cumplimiento de las regulaciones sobre contratación equitativa: inspección, vigilancia y control (IVC)	45
A modo de conclusión	49
Bibliografía	51

Lista de gráficos

- Gráfico 1. Elementos de la contratación equitativa
- Gráfico 2. Prácticas de contratación abusivas
- Gráfico 3. Cifras mundiales de esclavitud moderna
- Gráfico 4. Principios de la OIT para la contratación equitativa
- Gráfico 5. Migrantes internacionales y trabajadores, 2019
- Gráfico 6. Relación entre los ODS y la contratación equitativa
- Gráfico 7. Servicios básicos de gestión y colocación laboral en Colombia
- Gráfico 8. Barreras a la integración laboral de personas migrantes venezolanas en Colombia

Lista de cuadros

- Cuadro 1. Situaciones de riesgo para las mujeres trabajadoras migrantes
- Cuadro 2. Responsabilidades de los gobiernos, las empresas y los Servicios Públicos de Empleo en la contratación equitativa
- Cuadro 3. Diferencias entre comisiones de contratación y gastos conexos
- Cuadro 4. Cómo se abordan los gastos conexos en acuerdos bilaterales: Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 21 de mayo de 2001
- Cuadro 5. Cómo se abordan los gastos conexos en acuerdos multilaterales: Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) - Instrumento Andino de Migración Laboral
- Cuadro 6. Actores sociales que participan en la contratación equitativa: ¿Por qué son importantes?
- Cuadro 7. Instrumentos internacionales legalmente vinculantes sobre contratación equitativa y la ratificación de Colombia
- Cuadro 8. ¿Qué pasa si un trabajador es empleado sin un contrato de trabajo por escrito? Corte Constitucional de Colombia - Sentencia T-535/20
- Cuadro 9. Funciones del Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE relacionadas con la contratación equitativa
- Cuadro 10. Cómo funciona la Red de Prestados del SPE (Decreto número 1072 de 2015)
- Cuadro 11. Cómo se ha promovido la contratación equitativa en otras partes del mundo.
Caso 1: Agencia de contratación FSI Worldwide
- Cuadro 12. Cómo se ha promovido la contratación equitativa en otras partes del mundo.
Caso 2: Agencia de contratación CIERTO

Lista de recuadros

- Recuadro 1. Recomendación general No. 26 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) sobre las trabajadoras migratorias
- Recuadro 2. Beneficios de llevar a cabo procesos de contratación equitativa de migrantes en Colombia
- Recuadro 3. Instituciones clave para la aplicación de la contratación equitativa en Colombia
- Recuadro 4. Las comisiones de contratación y gastos conexos en Colombia
- Recuadro 5. ¿Qué son el trabajo forzoso y la trata de personas?, ¿en qué se diferencian?
- Recuadro 6. Tipos de agencias que pueden integrar la Red de Prestadores del SPE
- Recuadro 7. Qué debe hacer la Red de Prestadores del SPE para promover los procesos de contratación equitativa en Colombia
- Recuadro 8. Ejemplos de malas prácticas de contratación que se dan en Colombia
- Recuadro 9. Cómo las y los inspectores del trabajo pueden promover la contratación equitativa
- Recuadro 10. Resultados de la intervención de las y los inspectores del trabajo en otros países

► Siglas y acrónimos

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
APE-SENA	Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAN	Comunidad Andina
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CPCPSL	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
IVC	Inspección, Vigilancia y Control
MPC	Mecanismo de protección al cesante
NIT	Normas internacionales del trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RUTEC	Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SIRE	Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros
SMLMV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
Unidad del SPE	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

► Introducción

Las personas trabajadoras, sin distinción de sexo ni nacionalidad, buscan nuevas oportunidades laborales tanto dentro de su país de origen como afuera. En este escenario, el Servicio Público de Empleo (en adelante, SPE) en Colombia y la Red de Prestadores del SPE, conformada por agencias y bolsas de empleo públicas y privadas autorizadas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en adelante, Unidad del SPE), desempeñan un papel importante para lograr que el mercado laboral funcione de manera eficiente y equitativa mediante la gestión y colocación de empleo, respetando tanto los derechos humanos de todas las personas trabajadoras como la legislación nacional.

No obstante, a escala internacional han aumentado las preocupaciones en torno a las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación realizadas por agencias de empleo inescrupulosas, que en Colombia no son autorizadas por la Unidad del SPE, intermediarios laborales informales y otros que operan fuera del marco legal (OIT 2014). Al respecto, cobran mayor relevancia las actividades de Inspección, Vigilancia y Control (en adelante, IVC) y las políticas orientadas al cuidado de las personas trabajadoras migrantes, su integración socioeconómica y la penalización de las prácticas violatorias de los derechos de toda persona trabajadora.

Ante los desafíos internacionales en torno a la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras durante el proceso de contratación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó en 2014 la Iniciativa para la Contratación Equitativa, enmarcada dentro de la agenda de trabajo sobre migración propuesta por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo. Impulsados por esta iniciativa se desarrollaron los Principios generales y directrices para la contratación equitativa, adoptados en 2016, que fueron complementados con la Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, adoptada en 2018. Ambos documentos se basan en las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos relacionados, y se adoptaron mediante un proceso de diálogo social tripartito.

En América Latina y el Caribe, la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) diseñaron la Estrategia regional de integración socioeconómica, dirigida a fomentar la inclusión de la población migrante venezolana en las

comunidades de acogida (OIT y PNUD 2021), bajo el entendido que la migración contribuye al desarrollo de las economías receptoras (OCDE y OIT 2018) y permite que las personas migrantes sean agentes de su propio desarrollo, del de sus familias y del de sus países de acogida.

Por qué elaborar una guía práctica sobre contratación equitativa para el funcionariado del sector trabajo en Colombia y cómo usarla

Ante los retos de mejorar la inclusión laboral en Colombia, surge la idea de elaborar una guía práctica que promueva la contratación equitativa de todas las personas trabajadoras, incluyendo a las migrantes. Las prácticas de contratación equitativa traen amplios beneficios tanto para los trabajadores y los empleadores como para la Unidad del Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores.

La presente guía práctica busca brindar a los funcionarios y funcionarias del sector trabajo y a la Red de Prestadores del SPE una orientación permanente que facilite la aplicación de procesos de contratación equitativa de acuerdo con los principios y directrices prácticas de la OIT. Por tanto, mediante la formulación de preguntas clave, la guía abordará en primer lugar los temas generales y, posteriormente, incluirá las particularidades del caso colombiano. Para ampliar el análisis, se brindan ejemplos de casos de éxito internacionales.

En las diferentes secciones de la guía, se presentarán recuadros con información relevante, cuyo propósito central es precisar conceptos, brindar datos de interés y/o facilitar la búsqueda de información complementaria.

► 1. Por qué es importante establecer procesos de contratación equitativa

1.1 Qué es la contratación equitativa

Aunque el término «contratación equitativa» no tiene una definición internacionalmente admitida (OIT 2016), puede decirse que se trata de la contratación que se realiza en el marco de la ley, siendo esta coherente con las normas internacionales del trabajo y respetando, a su vez, los derechos humanos de todas las personas trabajadoras, sin discriminación basada en el género, la etnia o la condición nacional y/o jurídica (OIT y CIF, 2019a, 9).

Existen unas líneas generales mundiales con respecto a los elementos constitutivos de la contratación equitativa (OIT y CIF 2019a), recogidas en el gráfico 1.

► Gráfico 1. Elementos de la contratación equitativa.



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT y CIF (2019).

1.2 Cuál es la importancia de los procesos de contratación equitativa

De manera general, los procesos de contratación son la puerta de entrada para establecer un vínculo laboral (OIT 2016) que conduzca a que la persona solicitante de empleo obtenga un trabajo decente. No obstante, en el mundo se han reportado prácticas abusivas que vulneran los derechos de las personas trabajadoras —incluidas las personas trabajadoras migrantes— durante todas las fases de la contratación (OIT y CIF 2019a). En el gráfico 2 se destacan algunas de ellas.

► Gráfico 2. Prácticas de contratación abusivas.



Fuente: Adaptado de OIT y CIF (2019).

Las prácticas de contratación no equitativa tienen efectos negativos en materia de derechos humanos que afectan directamente a los trabajadores, y no permiten el encuentro entre la oferta y demanda de mano de obra, cuestión que ha sido destacada por los empleadores. Dichas prácticas dejan a los trabajadores en situaciones de desprotección, y en riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso y trata

de personas. De manera especial, las trabajadoras, incluyendo aquellas migrantes y las que se dedican a labores domésticas, se enfrentan a un mayor riesgo de explotación (OIT, 2009).

► Gráfico 3. Cifras mundiales de esclavitud moderna.



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2017).

Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (2008) ha reconocido que las mujeres trabajadoras migrantes hacen frente a situaciones que vulneran sus derechos durante el proceso de migración y es desproporcionado su riesgo de ser víctimas de abusos durante la contratación y la colocación laboral (véase el cuadro 1).

► **Cuadro 1. Situaciones de riesgo para las mujeres trabajadoras migrantes.**

Proceso migratorio	Situación de riesgo
En el país de origen, antes de migrar	· Reclusión por parte del agente de contratación con el argumento de brindar formación previa a la partida. Sin embargo, durante este tiempo, las mujeres pueden experimentar abusos financieros, físicos, sexuales y/o psicológicos. · Cobro de comisiones excesivas que conducen a crear situaciones de dependencia al tener que recurrir a préstamos con familiares, amigos o prestamistas usureros.
En los países de tránsito	· Abuso sexual y físico por parte de los agentes de contratación, los acompañantes o los facilitadores de viaje durante el paso por países de tránsito. · Abandono por parte de los agentes de contratación y/o acompañantes.
En el país de destino	· Discriminación en el mercado laboral. · Contratos que no establecen de forma clara las condiciones laborales, cuya consecuencia podría llevar a que la mujer trabaje más horas sin percibir remuneración. · Limitaciones para el acceso a la justicia y mecanismos de presentación de reclamaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2017).

► **Recuadro 1. Recomendación general No. 26 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) sobre las trabajadoras migratorias.**

Las mujeres migrantes son más vulnerables a ser víctimas de abusos, discriminación y explotación laboral. Al respecto, el Comité de la CEDAW formuló en 2008 la Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias con el objetivo de promover el respeto, la protección y el pleno ejercicio de sus derechos humanos. La recomendación cubre a: i) trabajadoras migrantes que migran de manera independiente, ii) trabajadoras que buscan reunirse con sus cónyuges y/o familiares, que también son migrantes laborales, y iii) las trabajadoras migrantes indocumentadas, que puedan clasificarse dentro de alguna de las categorías anteriores. Establece como recomendaciones para llevar a cabo procesos de contratación equitativa:

- Proporcionar o facilitar información a las trabajadoras migrantes antes de la partida sobre el contenido de los contratos laborales, derechos legales, posibles formas y métodos de explotación, y procedimientos de denuncia en los países de destino.
- Proporcionar listas de agencias de contratación legítimas y fiables, y exigir que participen en los procesos de concientización y capacitación a las trabajadoras migrantes.
- Adoptar medidas para capacitar, vigilar y supervisar a la policía de fronteras y funcionarios de migración sobre cuestiones de género.
- Vigilar las actividades de las agencias de contratación, garantizar que los contratos laborales sean legalmente válidos y asegurar el acceso a la justicia.

Las personas trabajadoras migrantes contribuyen al desarrollo de las economías de los países de destino al participar en una gran gama de actividades económicas que impulsan la productividad de sectores económicos (Banco Mundial 2018; OCDE y OIT 2018). Pero el efecto no se queda ahí: de manera paralela, las existencia tanto de políticas que favorecen la contratación equitativa en el mercado laboral, como un esfuerzo conjunto con los actores relevantes para explorar marcos legales y crear un entorno laboral seguro y acogedor (OCDE y ACNUR 2018), lleva a las personas migrantes a ser agentes de su propio desarrollo y de sus familias. Visto desde los empleadores, las prácticas de contratación equitativa favorecen el mercado laboral en la medida que permiten el encuentro entre la demanda y la oferta laboral: entre las vacantes y los perfiles laborales de las personas solicitantes de empleo.

1.3 Por qué es importante establecer procesos de contratación equitativa en Colombia

Para responder esta pregunta, es pertinente hacer una breve descripción del mercado laboral de Colombia, muy diverso en función del grupo de población y con una alta tasa ocupación en la economía informal ¹ (DANE 2020 y 2021). De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) (2020):

- La tasa de participación de los hombres en el mercado laboral es mayor que la de las mujeres.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres en 2019 es del 12,9 por ciento; en otras palabras, por cada 100 pesos que recibe un hombre como ingreso laboral, las mujeres perciben 87,1. Las mujeres más afectadas por la brecha salarial son las rurales, mayores, con menores niveles educativos e indígenas.
- Las personas asalariadas perciben mayores ingresos que los trabajadores independientes.
- La brecha salarial entre las personas ocupadas en el sector formal e informal es alta: en 2019, la brecha alcanza el 29 por ciento en el sector informal, mientras que en el sector formal es del 5,2 por ciento.
- Los trabajos más feminizados (con mayor participación de mujeres) son más precarios y reciben una remuneración más baja. En el caso de las trabajadoras domésticas, cerca del 80 por ciento son empleadas en la economía informal, el 77 por ciento recibe alimento como salario en especie y el 66 por ciento percibe ingresos por debajo del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (en adelante, SMLMV) (OIT 2020d).

¹ Para la medición del empleo informal, el DANE adopta la siguiente definición, en línea con la OIT y las recomendaciones del Grupo de Expertos sobre Estadísticas del Sector Informal (Grupo de Delhi): «las personas ocupadas en empresas que empleen en total 5 personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y los empleados/as del gobierno» (DANE 2020, 23).

En Colombia, la migración procedente de la República Bolivariana de Venezuela es un hecho interesante de analizar a la luz del mercado laboral. Las personas migrantes venezolanas han encontrado barreras que dificultan su inclusión socioeconómica y la obtención de un trabajo decente y en condiciones justas. La Defensoría del Pueblo (2019) ha identificado que este grupo poblacional se expone, entre otras cosas, a los siguientes riesgos: i) tráfico y trata de personas, debido a la presencia de redes de trata y traficantes que usan los pasos informales para llegar a Colombia, ii) reclutamiento forzoso por parte de actores armados, iii) explotación laboral, especialmente en trabajo doméstico o en otras tareas consideradas femeninas y iv) restricciones a la movilidad. A su vez, la Defensoría ha sostenido que los anteriores riesgos se acentúan para las mujeres.

Establecer procesos de contratación equitativa en Colombia trae grandes beneficios, a saber:

- ▶ Favorece la protección de todos los trabajadores y trabajadoras, incluidas las personas migrantes, y promueve el trabajo decente y justo, permitiéndoles ser artífices de su propio desarrollo sin ninguna discriminación.
- ▶ Beneficia que más trabajadores y trabajadoras, incluidas las personas migrantes, ingresen a la economía formal, creando un incentivo favorable al Sistema de Seguridad Social.
- ▶ Bajo el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo, potencia las oportunidades de desarrollo nacional y territorial.
- ▶ Responde a las necesidades del mercado laboral de Colombia, ocupando las vacantes de difícil colocación, reduciendo la cantidad de renunciadas y la rotación laboral.
- ▶ Propicia la productividad de las empresas.

▶ **Recuadro 2. Beneficios de llevar a cabo procesos de contratación equitativa de migrantes en Colombia.**

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, ha sostenido que la migración venezolana en Colombia aumentará los ingresos del país en aproximadamente 11,5 billones de pesos colombianos a mediano plazo. Adicionalmente, se espera que la inclusión de las personas migrantes venezolanas en el mercado laboral genere un crecimiento del PIB de 0,3 puntos porcentuales en 2021 y de 0,2 puntos en 2022 (Ministerio de Hacienda y Crédito Público 2021).

1.4 Principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa

Con el objetivo de proteger a todos los trabajadores y trabajadoras y prevenir los abusos en la contratación, la OIT desarrolló los principios y las directrices para la contratación equitativa, derivados de las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos relacionados. Los cuales fueron adoptados por la Reunión tripartita de expertos en 2016 (OIT 2016) y complementados con la definición de comisiones de contratación y gastos conexos en 2018 (OIT 2018). El objetivo de estos principios y directrices es ser una guía para los gobiernos, legisladores, servidores públicos e interlocutores sociales inmersos en la contratación, así como impulsar, promover y favorecer procesos de contratación equitativa (OIT 2019a) a favor de todas y todos los trabajadores. Tales principios y directrices aplican a:

- Todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de sexo, incluyendo a las personas trabajadoras migrantes.
- Todos los procesos de contratación nacional y transnacional, ya sea que se realice de manera directa por los empleadores como por las agencias públicas y/o privadas de empleo.
- Todos los sectores de la economía.

Para empezar, los principios de la OIT buscan orientar la aplicación de la contratación equitativa en todos los niveles (OIT 2019a). A continuación, se resumen los 13 principios generales:

► Gráfico 4. Principios de la OIT para la contratación equitativa.



Fuente: Adaptado de OIT (2019).

Para profundizar

OIT. 2019. *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.*

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.



1.4.1 Responsabilidades de los gobiernos, las empresas y los servicios públicos de empleo

Las directrices prácticas de la OIT para la contratación equitativa asignan responsabilidades a tres actores centrales: los gobiernos, las empresas y los Servicios Públicos de Empleo (OIT 2019a), a saber (véase el cuadro 2).

► Cuadro 2. Responsabilidades de los gobiernos, las empresas y los servicios públicos de empleo en la contratación equitativa.

Los gobiernos	Las empresas y los Servicios Públicos de Empleo
Tienen la responsabilidad de promover las prácticas de contratación equitativa tanto en su función regulatoria (cuando actúa como empleador y proveedor de servicios públicos de empleo) (OIT 2019a, 14) como de IVC. Entre ellas, resaltan: ► Prevenir y eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación. ► Las leyes y las reglamentaciones deben abarcar los diferentes aspectos del proceso de contratación de todas y todos los trabajadores, con especial énfasis en quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad. ► Fortalecer las leyes y regulaciones nacionales relacionadas con la contratación equitativa mediante el diálogo social. ► Garantizar que las leyes y regulaciones se apliquen y se cumplan de manera efectiva. Para ello, es importante mantener un sistema de inspección del trabajo. ► Sensibilizar sobre la contratación equitativa.	Estos actores tienen la responsabilidad de prevenir la contratación de trabajadoras y trabajadores en condiciones abusivas o injustas, esto es: ► Contratar a trabajadoras y trabajadores teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral. ► No cobrar comisiones de contratación ni gastos conexos a las personas trabajadoras contratadas o a buscadoras (demandantes) de empleo. ► No retener los pasaportes ni otros documentos de identidad de las y los trabajadores. ► Respetar la confidencialidad de los datos personales de la persona trabajadora. Los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar la contratación equitativa siguiendo las siguientes pautas: ► Garantizar que las y los trabajadores reciban los contratos de trabajo por escrito, claros, transparentes y fáciles de comprender por parte de la persona trabajadora. ► No obligar o engañar a las y los trabajadores para firmar los contratos de trabajo. ► Respetar la libertad de las personas trabajadoras migrantes de dejar o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen. A los servicios públicos de empleo se les atribuyen, entre otras, las siguientes responsabilidades: ► Respetar los derechos humanos de los trabajadores y no permitir el abuso. ► Cumplir la legislación nacional aplicable. ► Para la contratación transnacional, respetar los acuerdos bilaterales y multilaterales firmados entre los países. ► Asegurarse de que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores sean las convenidas. ► Deberían definir las responsabilidades de las agencias de empleo y de las empresas usuarias y ser comunicadas a los trabajadores.

Fuente: Adaptado de OIT (2019).

Para profundizar

OIT (2019). *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.*

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.

**► Recuadro 3. Instituciones clave para la aplicación de la contratación equitativa en Colombia.**

Ministerio del Trabajo: entidad encargada de formular, fomentar y adoptar políticas y estrategias que busquen contribuir a la generación de empleo estable y decente, la promoción del respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores y trabajadoras, la protección de las personas desempleadas, la formalización laboral, la movilidad laboral, entre otros. A partir de ello, es función del Ministerio orientar, regular y supervisar al SPE de Colombia. Adicionalmente, la entidad podrá, a través del diálogo social, promover el desarrollo de las buenas relaciones laborales.

Servicio Público de Empleo (SPE): se concibe como un sistema que articula los servicios de gestión y colocación de empleo para lograr una mejor organización del mercado colombiano de trabajo. Su dirección, coordinación y control está a cargo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE): entidad administrativa que cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyo objeto se centra en la administración del SPE y la Red de Prestadores. A su vez, esta entidad debe cumplir las políticas y directrices fijadas por el Ministerio del Trabajo.

Red de Prestadores: se compone por un conjunto de actores tanto públicos como privados autorizados por la Unidad del SPE para prestar servicios de gestión y colocación de empleo.

Para profundizar

Ministerio del Trabajo. 2015. Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.

**1.4.2 Qué se entiende por comisiones de contratación y gastos conexos**

Los trabajadores y trabajadoras, especialmente aquellos de baja cualificación, se enfrentan a pagar grandes costos durante la fase de contratación. A su vez, a escala internacional se ha establecido que el pago de comisiones y gastos conexos a la contratación aumenta el riesgo de que las y los trabajadores sean víctimas de trabajo forzoso y trata de personas (OIT 2020a).

Las comisiones de contratación y gastos conexos hacen referencia a cualquier pago en que se haya incurrido en el proceso de contratación para que las y los trabajadores obtengan un empleo o una colocación y cuando estos sean una

iniciativa, requerimiento o hayan sido impuestos por el empleador, el reclutador de mano de obra o un agente que actúe en representación de estas partes durante el proceso de contratación (OIT 2019^a). De acuerdo con los principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa, dichas comisiones y gastos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente a ningún trabajador o trabajadora, así como no se deben deducir de sus salarios o prestaciones. Algunos ejemplos se pueden consultar en el cuadro 3.

► **Cuadro 3. Diferencias entre comisiones de contratación y gastos conexos.**

Comisiones de contratación	Gastos conexos
► Pagos por los servicios de contratación prestados por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. ► Pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero. ► Pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador. ► Pagos exigidos para recuperar de las y los trabajadores los gastos de contratación. El cobro de estas comisiones puede ser una única vez o ser recurrente, y abarca todos los servicios de contratación, orientación y colocación. Ejemplos de los servicios que pueden cobrarse son: la fijación de entrevistas, la presentación de documentos para obtener los permisos del gobierno y la organización de viajes, entre otros.	► Gastos médicos como exámenes, pruebas y vacunas. ► Gastos de seguros. ► Gastos para la realización de pruebas de competencias y de calificaciones. ► Gastos de formación y orientación. ► Gastos de equipamiento. ► Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento. ► Gastos administrativos. Estos gastos pueden efectuarse durante el proceso de contratación y/o colocación (nacional e internacional) dentro de las fronteras nacionales y entre fronteras, y ser regulados respetando el principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y migrantes. Respecto a los anteriores gastos, la autoridad competente puede determinar algunas excepciones a su aplicabilidad siempre que se den en el marco de la reglamentación nacional, respetando las normas internacionales del trabajo, y las organizaciones más representativas de los trabajadores y los empleadores sean consultadas.
Costos encubiertos, inflados, desproporcionados e ilícitos son ilegítimos. Se debe cumplir la normativa respecto a la lucha contra la corrupción y el soborno en cualquiera de las etapas de la contratación.	

Fuente: Adaptado de OIT (2019).

► **Recuadro 4. Las comisiones de contratación y gastos conexos en Colombia.**

En Colombia, el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo (Decreto número 1072 de 2015), a través del SPE, prevé la existencia de unos servicios de gestión y colocación básicos, los cuales son gratuitos tanto para el trabajador como para el empleador.

A su vez, existen otros servicios especializados, que pueden ser asociados o adicionales, cuyo cobro se podrá realizar tanto a empleadores como a buscadores (demandantes) de empleo, cuando estos no pueden ser financiados por las agencias de empleo autorizadas por la Unidad del SPE. Para el caso de las bolsas de empleo, está contemplado que estas puedan cobrar a los potenciales empleadores por la prestación de servicios especializados de gestión y colocación previamente autorizados. El reglamento de prestación de servicios de cada prestador debe contener el rango tarifario correspondiente para la prestación de dichos servicios.

Para profundizar

Ministerio del Trabajo. 2015. Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.



Ministerio del Trabajo. 2021. Resolución número 2232 por medio de la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.



Estudios de caso

Los acuerdos bilaterales y los memorandos de entendimiento han cobrado gran importancia en la facilitación de la migración laboral en sectores económicos y actividades con baja mano de obra, y la protección de los migrantes laborales. Un reciente estudio de la OIT analiza de qué manera los gobiernos han definido las actividades, los costos de contratación y las prácticas prohibidas sobre la materia a través de estos instrumentos internacionales (OIT 2020e).

A continuación se analiza un caso de acuerdo bilateral (cuadro 4) y otro multilateral (cuadro 5).

► **Cuadro 4. Cómo se abordan los gastos conexos en acuerdos bilaterales: Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 21 de mayo de 2001.**

Objetivo del Acuerdo	Regular el flujo migratorio de Colombia hacia España.
Exámenes médicos	Realizado antes de viajar / Costo a cargo del trabajador.
Orientación previa a la salida	Sí.
Costos de transporte	Los empleadores deben organizar y pagar al menos los primeros gastos de viaje.
Costo de los documentos	Las visas y permisos de residencia serán tramitados con urgencia por las autoridades del país de destino. No obstante, no se brinda explicación sobre quién cubre ese costo.
Vivienda	Los empleadores deben proporcionar o asegurar una vivienda para el trabajador o trabajadora.
Otros costos	La oferta de trabajo debe incluir información sobre quién cubrirá otros costos administrativos.

Fuente: Adaptado de OIT (2020).

► **Cuadro 5. Cómo se abordan los gastos conexos en acuerdos multilaterales: Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones. (CAN) – Instrumento Andino de Migración Laboral.**

Objetivo de la Decisión	Establecer normas que permitan la libre circulación y permanencia de ciudadanos y ciudadanas andinos en los Países Miembros de la CAN con fines laborales.
Disposiciones relacionadas con la contratación equitativa	· Expedir los documentos necesarios para que la persona trabajadora migrante pueda ejercer la labor correspondiente. · Garantizar a la persona trabajadora migrante andina el trato igualitario sin discriminación. · Acogiendo las obligaciones en materia fiscal, brindar a la persona trabajadora migrante la libertad de transferencia de los fondos obtenidos por su trabajo. · Asegurar el acceso a los sistemas de seguridad social y al pago de las prestaciones sociales.
Previo al viaje	· Tener el contrato de trabajo firmado o la carta de intención de la empresa/empleador que pretenda contratar sus servicios.
Costos de viaje y alojamiento	· Para trabajadoras y trabajadores de temporada, la decisión especifica que el empleador garantizará a los trabajadores la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado.
Costo de los documentos	· Las visas y permisos de residencia serán tramitados por las autoridades del país de destino. Sin embargo, no se brinda explicación sobre quién cubre ese costo.

Fuente: Elaboración propia a partir de CAN (2003).

1.4.3 Otros actores sociales que participan en la contratación equitativa

La contratación equitativa abarca a múltiples partes interesadas, como las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores, las personas trabajadoras migrantes, los medios de comunicación y la Academia, los cuales, a través de alianzas y el diálogo social, promueven políticas, iniciativas y prácticas de contratación ajustadas a la ley.

► **Cuadro 6. Actores sociales que participan en la contratación equitativa: ¿Por qué son importantes?**

Actor	Importancia
Organizaciones de trabajadores	• Promueven prácticas de contratación equitativa. • Facilitan la inclusión de disposiciones sobre contratación equitativa en los acuerdos colectivos. • Monitorean y orientan a las y los trabajadores en caso de abuso. Algunas organizaciones de trabajadores en Colombia son: la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

Organizaciones de empleadores	Forman, capacitan y sensibilizan a sus miembros sobre los principios para la contratación equitativa. En Colombia se encuentran la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPÍ), entre otras.
Personas trabajadoras migrantes	- Contribuyen a los sistemas de seguridad social. - Responden a la escasez de mano de obra y desarrollan sus competencias, conocimientos y empleabilidad. - Se organizan y negocian colectivamente.
Medios de comunicación	Dan forma a las percepciones públicas de las y los trabajadores y los procesos de contratación equitativa.
Academia	Producen bases de datos, información y análisis sobre la contratación equitativa, retos y oportunidades de aplicación. Por ejemplo, las Instituciones de Educación Superior (IES), como las universidades y los institutos técnicos y tecnológicos.

Fuente: Adaptado de OIT y CIF (2019).

1.4.4 Convergencia del gobierno, las empresas, el SPE y los otros actores sociales en la promoción de la contratación equitativa

El diálogo social se concibe como una herramienta para construir consensos entre los diferentes actores del mundo del trabajo respecto a problemas comunes, compromisos y soluciones (OIT y CIF 2019a), y puede entenderse como (OIT, s. f.):

- Un proceso de negociación, consulta o intercambio de información entre el gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores.
- Un diálogo informal, institucionalizado o una combinación de ambos.
- Un proceso a escala nacional y regional.
- Un diálogo interprofesional, sectorial o ambos.

A partir de lo anterior, el diálogo social puede tomar dos formas. Por un lado, se puede establecer como un proceso tripartito, siendo el gobierno parte oficial del diálogo; y, por otro lado, puede ser un diálogo social bipartito entre las organizaciones de trabajadores y las empresas o las organizaciones de empleadores, que puede contar o no con la participación indirecta del gobierno (OIT y CIF 2019a). De manera general, a través del diálogo social, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores pueden apoyar y facilitar los procesos de contratación equitativa mediante:

- La sensibilización y capacitación de sus miembros sobre la importancia de la contratación equitativa tanto para las y los trabajadores como los empleadores.

- ▶ El apoyo a los gobiernos en la realización de programas formativos sobre contratación equitativa.
- ▶ Supervisar si se respetan los principios básicos de la contratación equitativa, además de comprobar que los mecanismos de solución de conflictos funcionan de manera correcta.
- ▶ Las organizaciones de empleadores pueden apoyar la aplicación de procesos de contratación equitativa mediante la inclusión de los principios y directrices de la OIT en sus códigos de conducta y cooperar con el sistema de administración del trabajo para supervisar su aplicación y cumplimiento.
- ▶ Durante los procesos de negociación colectiva en los que participa el gobierno, abordar las condiciones para establecer procesos de contratación equitativa.
- ▶ Incluir dentro de los diálogos el papel de la Red de Prestadores del SPE en la protección de las y los trabajadores, especialmente las personas migrantes.

En Colombia, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) fomenta el diálogo social entre representantes del Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en materia laboral. A través de la Subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para el Diálogo Social Tripartito en Gestión Migratoria Laboral, se promueve la participación del Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores para generar programas, estrategias y recomendaciones sobre la gestión migratoria laboral (Ministerio del Trabajo 2013b, 36).

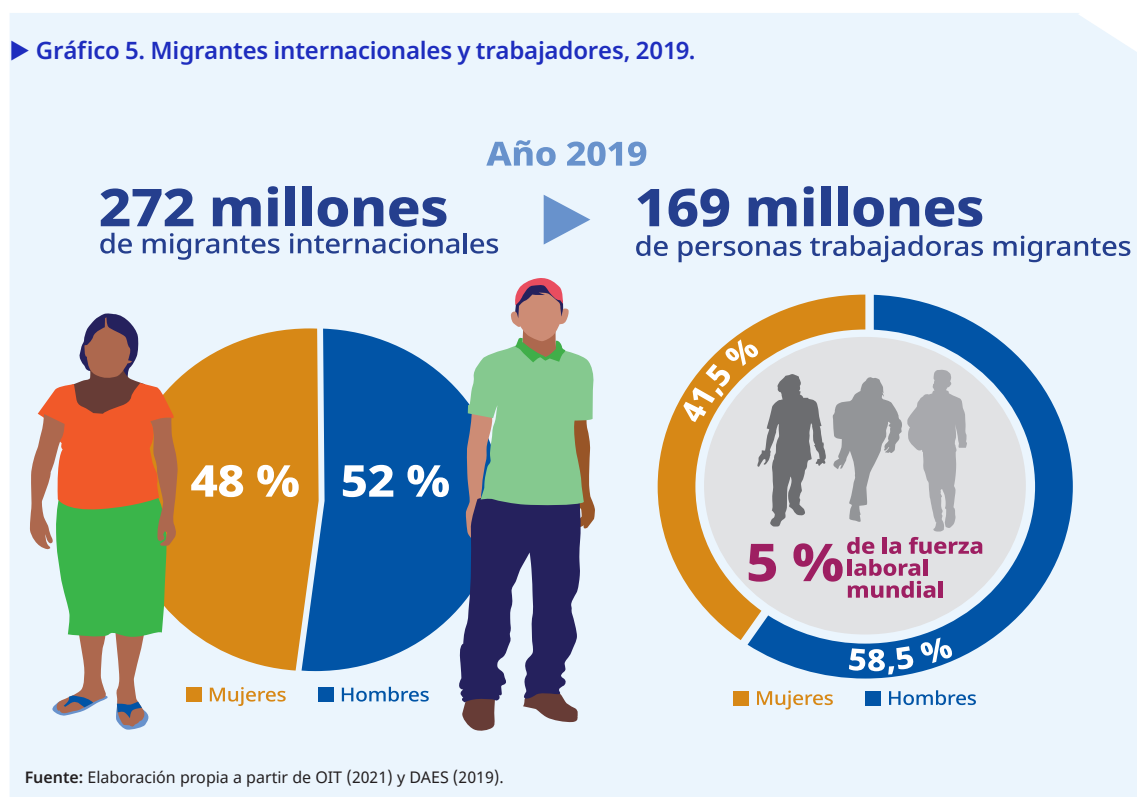
En el escenario de participación del CPCPSL se han socializado avances para consolidar la oferta institucional sobre trabajo dirigido a la población migrante. Actualmente, el Permiso por Protección Temporal (PPT) incluido en el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos permite su contratación. Antes de que existiera el PPT, entre 2019 y 2020, el Gobierno presentó el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC) y otros permisos que fomentaron la contratación de migrantes procedentes de Venezuela; entre ellos, el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) (Ministerio del Trabajo 2020b). En adelante, el CPCPSL podría consolidarse como un escenario para la promoción de procesos de contratación equitativa en Colombia que mitiguen las prácticas abusivas.

Ahora, los medios de comunicación, desde su función informativa, pueden sensibilizar a audiencias diversas sobre la importancia y los beneficios de la contratación equitativa y dar cuenta de potenciales abusos hacia las y los trabajadores. A su vez, la Academia puede ser un aliado que facilite la puesta en marcha de prácticas de contratación equitativa mediante cursos especializados, investigaciones, generación de bases de datos e información que se pongan al servicio de los gobiernos, las empresas y el SPE.

1.5 Cómo la contratación equitativa puede ayudar a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Como resultado de la globalización y diversas transformaciones sociales, económicas y políticas mundiales que han provocado el aumento de la escala de la migración internacional (OIM 2019), cada vez más personas trabajadoras migran de su país de origen buscando nuevas oportunidades de empleo, trabajo decente y mejora de sus medios de vida. Por ello, cobra cada vez más relevancia proteger a las y los trabajadores, especialmente los migrantes, frente a situaciones de abuso y explotación laboral.

► Gráfico 5. Migrantes internacionales y trabajadores, 2019.



En línea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015 (Asamblea General de las Naciones Unidas 2015), la contratación equitativa se puede consolidar como un medio para el logro de los ODS (OIT 2020c; OIT y CIF 2019a), especialmente aquellos que buscan promover la igualdad de género (ODS 5), lograr el trabajo decente (ODS 8) y favorecer la migración segura, ordenada y regular (ODS 10). Las metas de estos objetivos plantean la necesidad de adoptar marcos de migración laboral justos, basados en la creación de alianzas y asociaciones inclusivas (ODS 17) entre todos los actores inmersos en la contratación equitativa.

► **Gráfico 6. Relación entre los ODS y la contratación equitativa.**



Fuente: Elaboración propia.

Ponga a prueba sus conocimientos



¿Las prácticas de contratación abusivas pueden poner al trabajador o trabajadora, sin distinción de sexo, en riesgo de ser víctima de trabajo forzoso y de trata de personas?

¿A qué situaciones es posible que se enfrenten las mujeres durante el proceso de migración?
¿Los riesgos son los iguales para hombres y mujeres?

► 2. Instrumentos legalmente vinculantes relacionados con la contratación equitativa: ¿cuáles ha ratificado Colombia?

Las disposiciones sobre contratación equitativa se encuentran contenidas en una serie de instrumentos legales sobre trabajo forzoso, trabajadores migrantes, Servicios Públicos de Empleo e inspección del trabajo. Los Estados Miembros que han ratificado los convenios correspondientes tienen la obligación legal de respetar y hacer cumplir los compromisos adquiridos ². A continuación, se presenta un breve resumen de los puntos más importantes y el estatus de ratificación para Colombia ³.

► Cuadro 7. Instrumentos internacionales legalmente vinculantes sobre contratación equitativa y la ratificación de Colombia.

Instrumento internacional	Descripción / Puntos importantes	Ratificado por Colombia	Para profundizar
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares *	Los Estados Parte consideran que las y los trabajadores migratorios, sin distinción de sexo, y sus familias se encuentran en situación de vulnerabilidad y reconocen que los trabajadores no documentados o en condición de irregularidad son empleados en condiciones menos favorables. Por lo anterior, los Estados se comprometen a respetar y a asegurar a todas y todos los trabajadores migratorios y sus familias los siguientes derechos relacionados con la contratación equitativa: · Gozar de un trato no menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de destino en lo relacionado con la contratación y la vinculación laboral. · No ser sometidos a esclavitud ni servidumbre. · No exigir la realización de trabajos forzosos y obligatorios. · Acceder a la justicia. · Ningún funcionario público estará autorizado por la ley para confiscar, destruir o intentar destruir documentos de identidad, autorizaciones de entrada, permisos de estancia, residencia o permanencia en el territorio de un país.	Sí	 Enlace

2 Téngase en cuenta que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en ocho convenios que abordan cuatro categorías (la discriminación en el trabajo, la libertad de asociación y negociación colectiva, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y la no discriminación), hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

3 Para tener en consideración: Las recomendaciones son instrumentos que no son objeto de ratificación.

Convenios, recomendación y protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso			
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	El convenio incluyó unas «disposiciones transitorias» que fueron posteriormente suprimidas por el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).	Sí	 Enlace
Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930	El protocolo incluyó la obligación para los Estados Miembros de «adoptar medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo».	No	 Enlace
	El artículo 2 d) establece medidas para la protección de las y los trabajadores, en particular las personas trabajadoras migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación.	-	-
	La Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) incluye pautas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo.	-	 Enlace
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	Obliga a los Estados a «suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio».	Sí	 Enlace

Convenios de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores migrantes			
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	El Convenio establece que los Estados que lo hayan ratificado garantizarán los servicios adecuados a los trabajadores migrantes **. Así las cosas, los Estados deben tomar las medidas adecuadas para: · Mantener un servicio gratuito que se encargue de prestar ayuda a las personas trabajadoras migrantes y proporcionar información exacta. · Facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes. · Brindar a las personas migrantes en situación migratoria regular un trato no menos favorable que el dado a sus nacionales en asuntos como remuneración, seguridad social y acceso a la justicia. · Garantizar que las operaciones realizadas por el servicio público de empleo no ocasionen gastos a las personas trabajadoras migrantes.	No	 Enlace
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	El Convenio contiene disposiciones para combatir la migración clandestina con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes, y promover los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras migrantes.	No	 Enlace
Convenios y recomendaciones sobre los servicios públicos de empleo			
Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	Los Estados que hayan ratificado el Convenio se comprometen a establecer y mantener un servicio público y gratuito de empleo, cuya función central será lograr la mejor organización posible del mercado laboral. A su vez, la política general del servicio público de empleo deberá establecerse a partir del diálogo con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.	Sí	 Enlace
	La Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83) orienta a los Estados en el desarrollo de medidas y disposiciones dentro del servicio público de empleo.	-	 Enlace

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	Se establece la cooperación entre los servicios públicos y privados de empleo y los principios generales para proteger a las personas trabajadoras de prácticas abusivas. Adicionalmente, los Estados que hayan ratificado el Convenio deberán garantizar que las agencias de empleo privadas respeten el principio de no discriminación.	No	 Enlace
	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).	-	 Enlace
Convenios de la OIT sobre inspección del trabajo			
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	Los Estados que hayan ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) se comprometen a mantener un sistema de inspección del trabajo en el que se vigile por el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones laborales y la protección de las personas trabajadoras en aspectos como horas de trabajo, salarios o seguridad, entre otros.	Sí	 Enlace
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	Al ratificar este Convenio, los Estados se comprometen a mantener un sistema de inspección del trabajo en empresas agrícolas en el que se vigile el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones laborales y la protección de las y los trabajadores en aspectos como horas de trabajo, descanso semanal, salarios, seguridad o empleo de mujeres y personas menores de edad, entre otros.	Sí	 Enlace

Convenios de la OIT sobre trabajadores de sectores e industrias específicos			
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	Al adoptar este Convenio, los Estados se comprometen a promocionar y proteger de manera efectiva los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos y respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	Sí	 Enlace
	Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201): - Las y los trabajadores domésticos deben estar informados de los términos y condiciones del empleo, cuando sea posible mediante contrato, en el que se debe incluir: el lugar de trabajo habitual, la remuneración, las horas normales de trabajo y los períodos de descanso. - Los Estados deberán regular las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan trabajadoras y trabajadores domésticos, protegiéndolos de prácticas abusivas.	-	 Enlace
Convenio sobre consultas tripartitas			
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	Los Estados que lo ratifiquen se comprometen «a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo», entre ellas, los principios y las directrices para la contratación equitativa.	Sí	 Enlace

Notas: * Esta Convención internacional cumple una función similar a los Convenios núms. 97 y 143. No obstante, se exponen de manera separada en la medida en que sus instancias de adopción y supervisión son distintas: la Convención la adopta la Asamblea General de las Naciones Unidas y la supervisa el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW, por sus siglas en inglés), y los convenios los adopta la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y los supervisa la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). ** Este Convenio no aplica a migrantes transfronterizos, entradas cortas de artistas y personas que ejerzan una profesión liberal y la gente del mar.

Fuente: Elaboración propia.

Varias normas internacionales del trabajo abordan el trabajo forzoso dado que las y los trabajadores pueden ser víctimas de esta grave violación de derechos humanos. Las prácticas de contratación abusivas pueden ser equivalentes a prácticas de trabajo forzoso (recogido en el Código Sustantivo del Trabajo) y la comisión del delito de trata de personas (tipificado en el Código Penal).

► Recuadro 5. ¿Qué son el trabajo forzoso y la trata de personas?, ¿en qué se diferencian?

Aunque son situaciones estrechamente relacionadas, el trabajo forzoso y la trata de personas no son lo mismo. El trabajo forzoso vulnera el derecho fundamental una persona a la libre elección de su trabajo, siendo el carácter involuntario y la amenaza sus elementos centrales. La trata de personas, por otro lado, vulnera el derecho a la libertad personal (OIT 2021a).

Trabajo forzoso. El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) lo define como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». Esta definición plantea dos criterios importantes: i) el **carácter involuntario** de la realización del trabajo o servicio y ii) la **amenaza** de pena o castigo materializados en violencia física o sexual contra el trabajador o trabajadora o su familia, la pérdida de derechos, la privación de alimento u otras necesidades, entre otros. Estos dos elementos pueden configurarse en cualquier momento del proceso de contratación: al aceptar el trabajo, al realizar trabajos que no eran parte del contrato o lo convenido con el empleador y/o para impedir que el trabajador renuncie o deje el trabajo (OIT 2017). El trabajo forzoso, considerado como la antítesis del trabajo decente (OIT 2009), está determinado por la relación entre una persona y un empleador, con independencia de la legalidad o ilegalidad de la actividad (OIT 2009).

Trata de personas. El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo) define la trata de personas como «la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación» (Naciones Unidas 2000, párr. 3).

¿Qué dicen la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo sobre el trabajo forzoso?

En línea con las disposiciones internacionales sobre la materia, mediante el artículo 17 de la Constitución Política de 1991, en Colombia se prohíben todas las formas de esclavitud, servidumbre y la trata de seres humanos. A su vez, el Código Sustantivo del Trabajo en diversos artículos establece normas para proteger a los trabajadores frente al trabajo forzoso, entre ellas: terminación del contrato (artículo 61), jornadas de trabajo (título VI), descansos obligatorios (título VII) y vacaciones, entre otros.

¿Qué dice el Código Penal colombiano sobre la trata de personas?

En Colombia se ha buscado una regulación normativa tendiente a proteger la libertad y autonomía personal de cada individuo, independientemente de su origen étnico, racial, cultural o nacionalidad, junto con la posibilidad de castigar a quien se lucre con la explotación de personas. Así las cosas, el Código Penal colombiano (2000) ha incorporado diversos tipos penales —delitos— que buscan criminalizar conductas que atentan contra bienes jurídicos como la libertad individual, en especial la autonomía personal, la cual tiene una íntima relación con los derechos humanos. Para el caso en concreto, la normatividad nacional sanciona el tráfico de migrantes (art. 188), la trata de personas (art. 188A), y contempla algunas circunstancias de agravación de la pena (art. 188B).

**¿Sabía
que...?**



La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sostuvo que la noción de explotación laboral contenida en la definición del Protocolo de Palermo establece un vínculo con el Convenio núm. 29 y concluyó que la trata de personas con fines de explotación está contenida en la definición de trabajo forzoso u obligatorio desarrollada en el Convenio (OIT 2007, párr. 77).

**Ponga a
prueba sus
conocimientos**



- ¿De dónde se derivan los principios y directrices para la contratación equitativa?
- ¿Cuáles son las normas internacionales del trabajo sobre trabajo forzoso?
- ¿Cuáles son los convenios ratificados por Colombia relacionados con la contratación equitativa?

► 3. ¿Cómo aplicar los principios y directrices para la contratación equitativa en Colombia?

Para analizar cómo los principios y directrices para la contratación equitativa se pueden aplicar en Colombia, es necesario precisar algunos aspectos. Colombia se ha ido consolidando como un país receptor de migración, siendo así importante reconocer que los derechos laborales surgen a partir de las disposiciones constitucionales y legales, sin estar estas condicionadas a la nacionalidad, la situación migratoria, el género o la afiliación política. Así, la Constitución Política de 1991:

- **Artículo 13:** Establece el principio de igualdad jurídica ante la ley sin ninguna discriminación por nacionalidad y ordena el trato igualitario y la protección por parte de las autoridades nacionales.
- **Artículo 25:** Plantea que todas las personas, sin distinción de nacionalidad, tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Artículo 100:** Consagra que todos los extranjeros tienen los mismos derechos civiles concedidos a los colombianos, salvo algunas excepciones.

¿Sabía
que...?



El Ministerio del Trabajo (2015a), mediante el Concepto 104634, aclaró que, basado en el artículo 100 de la Constitución, las y los trabajadores extranjeros en Colombia tienen, entre muchos otros, derecho a: i) celebrar un contrato de trabajo, ii) recibir el pago de un salario por la prestación del servicio, iii) estar afiliado al Sistema de Seguridad Social, a la Administradora de Riesgos Laboral (ARL) y a una Caja de Compensación Familiar, y iv) afiliarse a una asociación y/o una organización sindical.

► **Cuadro 8. ¿Qué pasa si un trabajador es empleado sin un contrato de trabajo por escrito?**
Corte Constitucional de Colombia - Sentencia T-535/20.

	Qué dice la contratación equitativa sobre los contratos	Los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que las y los trabajadores reciban los contratos de trabajo por escrito, sean claros, transparentes y fáciles de comprender. Pero ¿qué pasa si un trabajador es empleado sin un contrato de trabajo por escrito?
	Cuáles son los hechos bajo observación	Una persona migrante de nacionalidad venezolana instauró una acción de tutela en razón a la vulneración de sus derechos de seguridad social y estabilidad reforzada argumentando lo siguiente: · Fue contratada de manera verbal a término indefinido para el cargo de fritadora y oficios varios. · Informó a su empleador de su estado de embarazo, y él comenzó a comportarse de manera hostil induciéndola a renunciar. · El empleador no afilió a la trabajadora al Sistema de Seguridad Social. · El empleador planteó que la trabajadora le ayudaba de manera eventual y sin el cumplimiento de un horario establecido, lo que a su juicio no significaba la existencia de una relación laboral.
	Cuál es la opinión de la Corte Constitucional de Colombia (2020)	· Existe igualdad entre las personas nacionales y extranjeras en el territorio colombiano, según los artículos 13 y 100 de la Constitución Política. · Al encontrarse acreditada una relación laboral, ya sea a través de un contrato verbal o escrito o en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la Constitución), dicha relación se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, en concreto los artículos 5, 22 y 23: - El trabajo se entiende como toda actividad humana libre, permanente o temporal, que se ejecuta conscientemente al servicio de otra persona, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. - Los elementos esenciales del contrato de trabajo se centran en la actividad personal del trabajador, la subordinación o dependencia y el salario como retribución del servicio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Sentencia T-535/20 de la Corte Constitucional de Colombia (2020).

3.1 Regulación del Servicio Público de empleo y su red de prestadores

En Colombia, el Decreto número 1072 de 2015 compila la normatividad vigente del sector trabajo, cuya estructura se compone por i) el sector central, encabezado por el Ministerio del Trabajo, y ii) el sector descentralizado, conformado, entre otros, por entidades adscritas como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Unidad del SPE.

Por su parte, la Ley 1636 de 2013, por medio de la cual se establece el mecanismo de protección al cesante (en adelante, MPC), contempla la creación del SPE en Colombia. El objetivo del SPE es organizar el mercado de trabajo del país, ayudando a las y los trabajadores a encontrar el empleo apropiado y facilitando a los empleadores la contratación de los trabajadores adecuados a las necesidades empresariales (Ley 1636 de 2013 Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, párr. 25).

► **Cuadro 9. Funciones del Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE relacionadas con la contratación equitativa.**

	Ministerio del Trabajo	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE)
Función principal	Formular e implementar las políticas y las estrategias para el sector trabajo, favoreciendo, entre otras cosas, la generación de empleo estable y decente, la protección de las personas trabajadoras y las desempleadas o la movilidad laboral.	Administrar el Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores de acuerdo con las directrices del Ministerio del Trabajo.
Actividad relacionada con la contratación equitativa	Orientar, regular y supervisar la prestación del SPE. Vigilar y controlar a los prestadores del SPE, actividad realizada por la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.	Promocionar la prestación del SPE, desarrollar los instrumentos para la promoción de la gestión y colocación laboral y administrar los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo.

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio del Trabajo (2015). Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Para profundizar

Ministerio del Trabajo. 2015. Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.



Congreso de la República. 2013. Ley 1636 de 2013 por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.



Garantizar el trabajo decente y promover la igualdad en el acceso al mercado laboral es posible si existe un SPE fuerte, con una Red de Prestadores que cumplen y promueven la contratación equitativa (OIT y CIF 2019b). La Red de Prestadores del SPE en Colombia es única en la región, pues está compuesta por entidades

públicas y privadas que realizan acciones de gestión y colocación de empleo, ya sea de manera presencial, virtual o mixta (Ley 1636 de 2013 Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, art. 25), a saber:

- La Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (en adelante, APE-SENA).
- Las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar.
- Las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo.
- Las Bolsas de Empleo.

► Recuadro 6. Tipos de agencias que pueden integrar la Red de Prestadores del SPE.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo establece que las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo pueden ser:

- Agencias privadas lucrativas entendidas como personas jurídicas cuyo objetivo es la prestación de servicios de colocación por los cuales perciben una utilidad.
- Agencias privadas no lucrativas como aquellas personas jurídicas que prestan servicios de colocación de empleo, pero no perciben utilidades.
- Agencias públicas concebidas como entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades.

Para profundizar

Ministerio del Trabajo. 2015. Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Haga clic [aquí](#) o escanee el código QR.



3.1.1 Cómo funciona la Red de Prestadores del SPE y cuál es su rol en la contratación equitativa

La Red de Prestadores del SPE prestará servicios de gestión y colocación de empleo entendidos como «aquellas actividades que facilitan el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal» (Ministerio del Trabajo 2015b). Los anteriores, se dividen en servicios básicos y especializados.

Los **servicios básicos** de gestión y colocación buscan garantizar las condiciones **mínimas** para el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, y cuatro son sus actividades las centrales (véase el gráfico 7).

► Gráfico 7. Servicios básicos de gestión y colocación laboral en Colombia.

	Registro de oferentes, potenciales empleadores y vacantes • Inscripción presencial o virtual del buscador de empleo: hoja de vida • Inscripción presencial o virtual de los potenciales empleadores y las vacantes de empleo.
	Orientación • Para los buscadores de empleo: análisis del perfil ocupacional, aplicación de prueba psicotécnica, asesoría en la búsqueda de empleo e ingreso a programas de empleabilidad, entre otros. • Para los empleadores: conocer las características y necesidades del empleador, brindar asesoría en las actividades relacionadas con las vacantes, dar información sobre el mercado laboral en Colombia, entre otros.
	Preselección • Identificar, entre los perfiles de los buscadores de empleo inscritos, aquellos que tengan el perfil solicitado para la vacante.
	Remisión • Poner a disposición del potencial empleador los perfiles de los candidatos preseleccionados, preparar el proceso de selección.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio del Trabajo (2021). Resolución 2232 por medio de la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo.

¿Sabía que...?



De acuerdo con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, las agencias privadas pueden cobrar al potencial empleador una comisión por la prestación de los servicios básicos, de conformidad el reglamento de prestación de servicios (Ministerio del Trabajo 2015b).

Los **servicios especializados** son aquellos dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, mitigar las barreras para el acceso y permanencia en un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano. El reglamento de prestación de servicios deberá contener el rango tarifario de los servicios especializados que podrán cobrarse a los potenciales empleadores.

► **Cuadro 10. Cómo funciona la Red de Prestados del SPE (Decreto número 1072 de 2015).**

Funcionamiento de la Red de Prestadores	Obligaciones de la Red de Prestadores del SPE vinculadas con la contratación equitativa (artículo 2.2.6.1.2.20 – Decreto número 1072 de 2015)	Actos prohibidos a los prestadores del SPE (artículo 2.2.6.1.2.26 – Decreto número 1072 de 2015)
Los prestadores del SPE serán autorizados por 4 años previo cumplimiento de los requisitos establecidos (Ministerio del Trabajo 2020a, art. 5) *. La Unidad del SPE llevará a cabo el registro de los prestadores de servicios autorizados (Ministerio del Trabajo 2013a, art. 17).	· La gratuidad de los servicios básicos de la gestión y colocación tanto a los potenciales empleadores como a las personas que buscan empleo (demandantes de empleo). · Tener un reglamento de prestación de servicios y darlo a conocer a todas las personas usuarias. · Verificar las empresas que registran y publican vacantes en el SPE. · Velar por que el perfil de las personas que buscan empleo (demandantes de empleo) corresponda con las características de la vacante.	· Cobrar por los servicios que deben ser gratuitos. · Cobrar tarifas discriminatorias o sumas diferentes a las establecidas en su reglamento de prestación de servicios. · Ofrecer oportunidades de empleo cuyas condiciones sean falsas o engañosas. · Prestar servicios de colocación en el extranjero sin la autorización definida por el Ministerio del Trabajo. · Realizar prácticas discriminatorias, entre otros.

Nota: * La autorización se otorgará para todo el territorio nacional cuando los servicios de gestión y colocación se ofrecen exclusivamente por medios electrónicos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio del Trabajo (2015b). Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

3.1.2 Cómo puede la Red de Prestadores del SPE promover la contratación equitativa en Colombia

Los prestadores del SPE pueden promover procesos de contratación equitativa mediante la adopción de las siguientes buenas prácticas:

► **Recuadro 7. Qué debe hacer la Red de Prestadores del SPE para promover los procesos de contratación equitativa en Colombia.**

- Brindar información verificada y real sobre las ofertas de empleo.
- Garantizar que todas y todos los trabajadores reciban sus contratos por escrito, que estos sean transparentes, comprensibles, debidamente explicados y recibidos por el trabajador o trabajadora.
 - En el caso de personas trabajadoras migrantes, los contratos deberán ser redactados en un idioma que el trabajador o trabajadora pueda comprender. Adicionalmente, es importante entregar los contratos antes de la salida del trabajador o trabajadora de su país de origen.
 - Establecer en el contrato el lugar, los requisitos y las tareas del trabajador o trabajadora.
- Garantizar la libertad de movimiento de las y los trabajadores.
- Verificar que las y los trabajadores reciban capacitaciones y los medios necesarios para evitar riesgos laborales.
- Informar a las y los trabajadores con respecto a sus derechos laborales en Colombia (horarios de trabajo, remuneración, días de descanso y legislación laboral en general, entre otros) y el funcionamiento del SPE.
- Facilitar y promover, mediante el SENA, la certificación de competencias laborales.
- Adaptar los formatos de inscripción a las agencias de empleo de forma que se incluya los diferentes tipos de documentos habilitantes para trabajar en Colombia.
- Suministrar la información relevante al empleador para registrar a la persona trabajadora migrante en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) y RUTEC en los tiempos establecidos:
 - SIRE: 15 días calendario contados a partir de la fecha en la que inicie la relación laboral.
 - RUTEC: máximo de 120 días después de la fecha de vinculación de la persona extranjera.
- Brindar información sobre el acceso a la justicia en Colombia.

► Recuadro 8. Ejemplos de malas prácticas de contratación que se dan en Colombia.

- Brindar información incompleta o imprecisa con respecto a sus condiciones de trabajo.
- No divulgar información relevante para la realización de las actividades.
- Reclutar a trabajadoras y trabajadores por debajo de la edad laboral, sin contar con la autorización correspondiente.
- Reclutar a trabajadoras y trabajadores para realizar actividades peligrosas sin informar de manera previa ni tomar las medidas de prevención necesarias.
- Solicitar documentos o constancias de bienes propios o de familiares para participar en el proceso de selección.
- Retener documentos de identificación.
- Ofrecer salarios en especie.

3.1.3 El caso de la migración venezolana: ¿Cómo puede ser favorecida por la contratación equitativa en Colombia?

La Red de Prestadores del SPE es una aliada importante para los empleadores en Colombia al facilitar los procesos de contratación y brindar una asesoría frente a las prácticas y rutas para la contratación equitativa de personas migrantes. No obstante, un número reducido de migrantes logra acceder a la oferta de servicios institucional, debido en gran medida a la preferencia por canales informales de búsqueda de empleo, que, entre otras cosas, pone a las personas migrantes venezolanas en riesgo de ser víctimas de trata de personas y explotación laboral (BID y OIT 2020, 13).

¿Sabía que...?

Por medio de la Circular 056 del 10 de octubre de 2017, el Ministerio del Trabajo informó a la Red de Prestadores del SPE que las personas migrantes provenientes de Venezuela pueden acceder a los servicios de gestión y colocación laboral (Ministerio del Trabajo 2017).

Adicionalmente, el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos contempla expedir el Permiso por Protección Temporal (PPT), el cual es gratuito, y le permitirá permanecer en el territorio colombiano y ejercer, durante el periodo de vigencia del estatuto (10 años), cualquier actividad u ocupación legal. Frente a las actividades reguladas y que requieren tarjeta profesional (derecho, medicina, ingeniería y contaduría, entre otras), la persona migrante con PPT deberá cumplir los requisitos establecidos por la ley para ejercer dicha actividad.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la OIT realizaron una asistencia técnica a la Unidad del SPE para identificar las barreras que enfrentan las personas migrantes venezolanas para acceder al mercado laboral formal en Colombia y mejorar su vinculación laboral. Este estudio recoge algunas barreras relacionadas con la contratación equitativa (BID y OIT 2020) (véase el gráfico 8).

► Gráfico 8. Barreras a la integración laboral de personas migrantes venezolanas en Colombia.



Frente a estas barreras, en colaboración con Unidad del SPE se diseñaron unas recomendaciones dirigidas a la Red de Prestadores (BID y OIT 2020), algunas de ellas, ligadas a la contratación equitativa (véase el gráfico 9).

► Gráfico 9. Recomendaciones para la Red de Prestadores de la Unidad del SPE.



Fuente: Elaboración propia a partir de BID y OIT (2020).

► Cuadro 11. Cómo se ha promovido la contratación equitativa en otras partes del mundo.

Caso 1: Agencia de contratación FSI Worldwide		
	Proyecto	Proyectos piloto de contratación equitativa en el corredor migratorio Nepal-Jordania.
	Objetivo	Implementar prácticas de contratación equitativa con 130 trabajadoras nepalesas en cuatro fábricas de confección ubicadas en Jordania.
	Prácticas de contratación equitativa aplicadas	La agencia de contratación FSI Worldwide llevó a cabo las siguientes prácticas de contratación equitativa (OIT 2019b): · Eliminar comisiones de contratación y gastos conexos. · Informar a las trabajadoras sobre las condiciones de su contrato en un idioma que comprendieran. · Antes de iniciar el proceso migratorio, informar a las trabajadoras sobre sus condiciones laborales. · Asegurar que las trabajadoras tuvieran bajo control sus documentos oficiales.
	Resultados	Trabajadoras · Más control sobre sus condiciones laborales. · Mayor comprensión de los términos de sus contratos. · Mejor desempeño laboral. Empleadores · Mayor probabilidad de alcanzar los objetivos de producción. · Aumento en el bienestar de las trabajadoras. · Fomento de un mejor entorno de trabajo.

► Cuadro 12. Cómo se ha promovido la contratación equitativa en otras partes del mundo.

Caso 2: Agencia de contratación CIERTO		
	País	México y Estados Unidos
	Objetivo	Promocionar prácticas empresariales de contratación equitativa.
	Prácticas de contratación equitativa aplicadas	La agencia de contratación mexicana CIERTO recluta personas trabajadoras migrantes indígenas para realizar trabajos temporales en el sector agrícola en Estados Unidos. Durante la emergencia por la COVID-19 adoptó la política de contratación equitativa, poniendo especial énfasis en: • Que los costos de contratación fueran asumidos por el empleador. • Garantizar la protección de las y los trabajadores, y las condiciones de bioseguridad. • Reforzar los conocimientos de la contratación equitativa en las comunidades de origen mediante una supervisión independiente. • Brindar formación a las y los trabajadores sobre los mecanismos de presentación de quejas ante el empleador y asistencia para presentar la queja. • Realizar visitas periódicas para cerciorarse de las condiciones de trabajo y hablar con las y los trabajadores para identificar posibles abusos.
	Resultados	Durante 2020 contrató 1 614 trabajadores, quienes no tuvieron que asumir ningún costo asociado a la migración, estuvieron a salvo de prácticas abusivas como retención de documentos, sustitución de contratos y engaño en las ofertas de trabajo. Todo ello generó beneficios para la agencia, pues los consulados de los Estados Unidos en México han dado prioridad a las solicitudes de renovación de visados de CIERTO (OIT 2021b).

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2021).

3.2 El papel de Colombia para garantizar el cumplimiento de las regulaciones sobre contratación equitativa: Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

De acuerdo con la OIT (OIT 2008, 10), para regular y supervisar las actividades de las agencias de empleo privadas, los Estados deben contar con una autoridad administrativa claramente designada, cuyo mandato sea hacer cumplir la legislación. **La Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo se encarga de vigilar y controlar a los prestadores del SPE** (Ministerio del Trabajo 2015b). A través de los inspectores del trabajo, el Ministerio vela por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre las agencias de empleo, tanto públicas como privadas, y brinda asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre la contratación equitativa.

La IVC es fundamental para proteger los derechos de todas y todos los trabajadores, sin distinción de sexo, a escala mundial y nacional. No obstante, el Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de Colombia se enfrenta a grandes desafíos resultantes de una dinámica del mercado laboral cambiante, una economía informal, cambios en las relaciones laborales y los servicios de intermediación que no cumplen con los requisitos legales.

La OIT ha propuesto acercar a trabajadoras y trabajadores y empleadores de la economía informal a través de espacios de participación constructivos y de intercambio de información. Bajo esta recomendación, el rol de las y los inspectores del trabajo es cada vez más relevante, pues a través de su función preventiva pueden hacer seguimiento a los compromisos que suscriben las partes (OIT 2020b). Estos espacios son una oportunidad para que el Estado, las empresas, el SPE y la Red de Prestadores promuevan las prácticas y los principios de la contratación equitativa.

► Recuadro 9. Cómo las y los inspectores del trabajo pueden promover la contratación equitativa.

- Asegurar la implementación de procesos de contratación equitativa mediante la adopción de enfoque coercitivo y preventivo.
- Verificar el cumplimiento de los derechos laborales y las disposiciones nacionales en las visitas a los centros de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias de la dinámica laboral entre las zonas rurales y urbanas. Al respecto, es clave recopilar toda la información necesaria, partiendo del hecho de que podría ser difícil contactar nuevamente con el trabajador o trabajadora.
- Obtener información sobre las prácticas de contratación y orientar/sensibilizar a los empleadores, trabajadores y otros agentes sobre la aplicación de procesos de contratación equitativa mediante cursos, conferencias o capacitaciones, entre otros.
- A partir de su experiencia, proponer desarrollos en la legislación nacional sobre la materia.

► **Recuadro 10. Resultados de la intervención de los inspectores del trabajo en otros países.**

Brasil	- La intervención de las y los inspectores del trabajo ayudó a las empresas a mejorar sus prácticas de contratación y a promover soluciones legales que han mejorado su competitividad y productividad (OIT 2011). - Debido a una alta informalidad y condiciones de trabajo deficientes, en Brasil las y los inspectores del trabajo promovieron en el sector de la agricultura acuerdos de contratación adaptados a las características del trabajo temporal, cuyo resultado fue la formalización de 65 000 trabajadores en 2001(OIT 2011).
Perú	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) desarrolló un Protocolo de actuación en materia de trabajo forzoso, el cual incluye la observación del lugar de trabajo, condiciones de riesgo, entrevistas conjuntas con otras autoridades a las y los trabajadores, entre otros. Adicionalmente, sus inspectores del trabajo han desarrollado acciones de sensibilización de los interlocutores sociales en espacios de diálogo social tripartito sobre trabajo forzoso (OIT 2021a).

Ejercicio de reflexión: ¿Qué puede hacer la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo y la Red de Prestadores del SPE frente a posibles situaciones de explotación laboral?

Descripción de los hechos (caso ficticio)	Diana Restrepo, de nacionalidad colombiana, buscó alternativas para mejorar la situación económica de su familia a través de una agencia de empleo que conectaba a personas que buscaban trabajo (demandantes de trabajo) con potenciales empleadores para desempeñar labores de cuidado de niños en otro país. Como pago, la oferta de empleo prometía que la cuidadora recibiría alojamiento, comida y un pago en dinero. Sin embargo, al llegar al país de destino, fue internada en un cuarto pequeño en condiciones de hacinamiento con siete mujeres más. Durante seis meses, Restrepo fue obligada a trabajar más horas de las estipuladas en la oferta sin recibir remuneración adicional alguna; no podía salir de la casa sin la autorización de sus jefes e intentaron quitarle el pasaporte. Además, sufrió intimidaciones para no denunciar, pues sus jefes eran personas conocidas en el país. Logró escapar y se dirigió a las autoridades del país en el que vivía para poner una denuncia. Sin embargo, no quisieron recibir su queja.
Reflexione sobre los siguientes aspectos: Como prestador del SPE, ¿qué podría haber hecho para prevenir situaciones como esta de explotación laboral? Como inspector o inspectora del trabajo, ¿qué podría haber hecho para prevenir situaciones como esta de explotación laboral?	
Respuestas	
Posibles acciones de prestadores del SPE	- Verificar que los empleadores estén legalmente constituidos y que no ejerzan o hayan realizado prácticas que vulneren los derechos y la dignidad de las y los trabajadores. - Asegurarse de que las ofertas de empleo registradas contengan la información completa y su descripción no sea engañosa o induzca a error. - Si se tiene autorización para la gestión y colocación laboral en el extranjero, alertar a las personas que buscan empleo (demandantes de empleo) de los riesgos de ser víctimas de explotación laboral e indicar cuál es la ruta para acceder a los mecanismos de justicia en el país de destino y cuáles son los mecanismos para solicitar ayuda en Colombia. - Hacer seguimiento poscolocación a favor del trabajador o trabajadora contratado.

Posibles acciones de un inspector o inspectora del trabajo	▪ Inspeccionar, vigilar y controlar a los prestadores del SPE que realicen actividades de gestión y colocación laboral en el extranjero. ▪ Colaborar con las diferentes entidades del Estado para favorecer el intercambio efectivo de información de casos de prácticas de contratación abusivas. ▪ Sustentar la acción discrecional con fundamentos jurídicos de carácter laboral, partiendo de sus funciones de IVC establecidas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
---	---

Ponga a prueba sus conocimientos



- ¿Cuál es la importancia de la IVC en la contratación equitativa?
- ¿Cuál es la entidad encargada de autorizar a los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo?
- ¿Cuáles son las prácticas prohibidas a la Red de Prestadores establecidas en los principios y directrices para la contratación equitativa y la legislación nacional?

► A modo de conclusión

La contratación es el inicio y un momento decisivo en la relación laboral. Precisamente durante la contratación es cuando las personas trabajadoras pueden verse ante muchas situaciones que podrían generar mayor riesgo de sufrir abusos y explotación. De ahí lo crucial de promover la protección de los derechos de las personas trabajadoras, principalmente las migrantes, en la fase de contratación. Entre la población migrante, la mirada se centra en las mujeres, pues ellas quedan expuestas a más y mayores riesgos de ser víctimas de abusos, incluido en lo laboral.

Los principios y directrices para la contratación equitativa buscan promover en los Estados Miembros de la OIT el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Así las cosas, la presente guía, habiendo analizado las disposiciones sobre la contratación equitativa a la luz del contexto colombiano, brinda al funcionariado del Sector Trabajo y a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo los insumos necesarios para desarrollar procesos de contratación equitativa. Asimismo, la guía busca que ese mismo funcionariado replique las prácticas de contratación que favorezcan a todas y todos los trabajadores, sin distinción de sexo, nacionalidad o condición migratoria.

Pero ¿cómo poner en práctica los principios y directrices para la contratación equitativa?

- Reflexionando y reconociendo cuáles prácticas se podrían considerar como abusivas o inescrupulosas y cómo prevenir dichas prácticas, ya sea como funcionarias y funcionarios del Sector Trabajo o como trabajadores y trabajadoras de la Red de Prestadores del SPE.
- Conociendo cuáles son los principios y directrices para la contratación equitativa y entendiendo que surgen de los compromisos internacionales asumidos por Colombia.
- Recordando que todas y todos los funcionarios del Sector Trabajo y trabajadores y trabajadoras de la Red de Prestadores del SPE tienen funciones relacionadas con la contratación equitativa que emanan de la legislación nacional.

- Comprendiendo de qué forma los actores del Sector Trabajo en otros países diseñan y llevan a cabo acciones vinculadas con la contratación equitativa y cómo se puede aplicar desde el rol de cada funcionario y funcionaria del Sector Trabajo o de cada trabajador o trabajadora de la Red de Prestadores del SPE.
- Aplicando el principio de gratuidad en los servicios básicos del SPE, recordando, a su vez, los lineamientos sobre comisiones de contratación y gastos conexos de la OIT.

► Referencias

Banco Mundial. 2018. *Moving for Prosperity: Global Migration and Labor Markets*.

BID y OIT. 2020. *Inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia. Sistematización del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral del Servicio Público de Empleo, 2019*.

CAN (Comunidad Andina). 2003. Instrumento Andino de Migración Laboral, Decisión 545, Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina, 11.ª reunión.

Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). 2008. *Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias*. CEDAW/C/2009/WP.1/R.

Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia T-535/20.

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). 2020. *Brecha salarial de género en Colombia*.

_____. 2021. *Medición de empleo informal y seguridad social*. Boletín Técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), abril-junio 2021.

Defensoría del Pueblo. 2019. *Informe defensorial: Análisis de género y movilidad humana en frontera. Mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD) en situación de desplazamiento forzado y con necesidad de protección internacional, en las fronteras de Colombia con Panamá, Ecuador, Perú, Brasil y Venezuela*.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. 2021. «Presentación del Marco Fiscal de Mediano Plazo 2021».

Ministerio de Relaciones Exteriores. 2001. «Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales».

Ministerio del Trabajo. 2013a. Decreto 2852 de 2013 por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones.

_____. 2013b. *Informe de Rendición de Cuentas 2013*.

Ministerio del Trabajo. 2015a. *Concepto 104634 de 2015: Consulta sobre contratación de empleados de nacionalidad extranjera.*

Ministerio del Trabajo. 2015b. Decreto número 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio del Trabajo. 2017. Circular No. 056 del 10 de octubre de 2017.

Ministerio del Trabajo. 2020a. Decreto 1823 de 2020 Por el cual se modifica parcialmente el Título 6 sección 2 del Decreto 1072 de 2015.

Ministerio del Trabajo. 2020b. *Informe Sector Trabajo al Congreso de la República 2019-2020.*

Ministerio del Trabajo. 2021. Resolución número 2232 por medio de la cual se deroga la Resolución 3999 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo y se definen las condiciones jurídicas, técnicas y operativas para la prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Naciones Unidas. 2015. Resolución 70/1 de la Asamblea General, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, A/RES/70/1.

OCDE y ACNUR. 2018. *Colaborar con los empleadores en la contratación de personas refugiadas. El plan de acción multi-actor de 10 puntos para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y la sociedad civil.*

OCDE y OIT. 2018. *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en desarrollo.*

OIM. 2019. *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020.*

OIT. s.f. «Diálogo social». <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>.

_____. s.f. «Iniciativa para la contratación equitativa». <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/fri/lang-es/index.htm>.

_____. 2007. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). ILC96-III(1B).*

_____. 2008. *Guía para las Agencias de empleo privadas – Regulación, monitoreo y ejecución.*

_____. 2009. *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*. Informe del director general a la Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión.

_____. 2011. *Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores*.

_____. 2016. *Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa*. MEFR/2016.

_____. 2017. *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*.

_____. 2018. *Informe final: Reunión tripartita de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos*. MERFRC/2018/5.

_____. 2019a. *Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos*.

_____. 2019b. «The benefits of fair recruitment. Results of the impact study on the Nepal-Jordan Corridor».

_____. 2020a. *A global comparative study on defining recruitment fees and related costs: Interregional research on law, policy and practice*.

_____. 2020b. *Adaptación para Colombia de la guía de actuación de la Inspección del Trabajo en la economía informal*.

_____. 2020c. *Hora de actuar para conseguir el ODS 8: Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental*.

_____. 2020d. *Los Trabajadores Migrantes Venezolanos son Trabajadores con Derechos: Medidas Laborales Aplicadas a Migrantes en Colombia*.

_____. 2020e. *Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas*.

_____. 2021a. *Manual para la inspección de casos de trabajo forzoso: Perú*.

_____. 2021b. *Prácticas prometedoras para la contratación equitativa: México – Adaptación a la COVID-19 de prácticas de contratación equitativa de una agencia*. Nota de la OIT, abril de 2021.

OIT y CIF. 2019a. *Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 1: ¿Por qué la contratación equitativa es importante?*

_____. 2019b. *Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 3: Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación*.

OIT y PNUD. 2021. *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe - Estrategia regional de integración socioeconómica*.



Organización
Internacional
del Trabajo

**Oficina de la OIT para los Países
Andinos**

Calle Las Flores 275
San Isidro - Lima (Perú)

En Colombia:

Edificio Torre Andina
Calle 84A N° 12-18, Oficina 504
Bogotá - Colombia
(57) 1 6237414
www.ilo.org/colombia



OITAndina