



Organización
Internacional
del Trabajo



Principios generales y directrices para la contratación equitativa y

Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos





Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019
Primera edición 2019

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

Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la Definición de las Comisiones de Contratación y Gastos Conexos, Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) - Ginebra: OIT, 2019.

ISBN 978-92-2-133417-0 (impreso)
ISBN 978-92-2-133418-7 (web pdf)

Publicado también en francés: ISBN 978-92-2-133415-6 (impreso), 978-92-2-133416-3 (web pdf); en inglés: ISBN 978-92-2-133354-8 (impreso), 978-92-2-133333-3 (web pdf); y en árabe: ISBN 978-92-2-133457-6 (impreso), 978-92-2-133458-3 (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 no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

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

Copyright foto de portada ©OIT

Impreso en Suiza
Fotocompuesto por Dina Alwani, Beirut, Líbano.

Sumario

Parte I _____	7
Principios generales y directrices para la contratación equitativa	
Parte 2 _____	27
Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos	
Anexo _____	33
Principales fuentes de los principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa	





Parte I

Principios generales y directrices para la contratación equitativa





Abreviaturas

Normas Internacionales del Trabajo

(a) Convenios y Protocolos

C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
C87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
C88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
C94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
C97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
C129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
C143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
C150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
C181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
MLC, 2006	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006
P29	Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

(b) Recomendaciones

R83	Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)
R86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
R151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
R157	Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)
R169	Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
R188	Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)
R201	Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)
R203	Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
R204	Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo

Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales	Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977, en su forma enmendada)
--	--

Instrumentos fundamentales de la ONU sobre derechos humanos

CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979
ICERD	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
ICESCR	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966

Otras fuentes

CIETT *	Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), Código de Conducta, 2015
Principios de Dhaka	Los Principios de Dhaka para una migración con dignidad, 2012
IRIS	Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Sistema Internacional para la Integridad en la Contratación (IRIS), Código de Conducta
Principios Rectores de la ONU	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, 2011
Código de conducta de Vérité	Kit de Herramientas para la Contratación Justa de Vérité, Ejemplo de Provisiones del Código de Conducta

* Desde el 21 de septiembre de 2006, la CIETT ha pasado a denominarse The World Employment Confederation.



Principios generales y directrices para la contratación equitativa¹

I. Alcance de los principios generales y de las directrices prácticas

Los presentes principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la OIT, de naturaleza no vinculante (en adelante, «los principios y directrices»), tienen por objeto servir de guía a las labores actuales y futuras de la OIT y de otras organizaciones, de los legisladores nacionales y de los interlocutores sociales encaminadas a promover y garantizar la equidad en la contratación.

Estos principios y directrices se derivan de una serie de fuentes. Las fuentes principales son las normas internacionales del trabajo e instrumentos conexos de la OIT. También se han consultado otras fuentes y buenas prácticas en la materia. Todas las fuentes se enumeran en el anexo al presente documento.

En estos principios y directrices se procura abarcar la contratación de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, con independencia de que sean contratados directamente por los empleadores o a través de intermediarios. Este texto se aplica a la contratación nacional o transnacional, así como a la contratación por medio de agencias de empleo temporal, y cubre todos los sectores de la economía. La aplicación de estos principios y directrices a escala nacional debería tener lugar previa celebración de consultas entre los interlocutores sociales y el gobierno.

Se establece una distinción entre principios generales — que han de servir de orientación para la aplicación a todos los niveles — y directrices prácticas — que hacen referencia a las responsabilidades de actores específicos en el proceso de contratación y comprenden posibles intervenciones e instrumentos de política.

II. Definiciones y términos

A efectos de estos principios y directrices:

- la expresión **comisiones de contratación** o gastos conexos hace referencia a cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la

¹ Los principios generales y directrices prácticas se someterán a la 328.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2016).

manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro;

- el término **contratación** incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo;
- la expresión **debida diligencia** se refiere a un proceso continuo que sigue una empresa y que tiene por objeto identificar, prevenir, mitigar y responder al modo en que hace frente a las repercusiones negativas de sus propias actividades sobre los derechos humanos o que puede estar directamente vinculado con sus operaciones, productos y servicios a través de sus relaciones comerciales. El proceso debería incluir una evaluación del impacto real y potencial sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones y la actuación al respecto, el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se encaran las consecuencias negativas;
- el término **empleador** se refiere a una persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente;
- el término **empresa** hace referencia a los empleadores, los reclutadores de mano de obra que no sean los servicios públicos de empleo, y otros proveedores de servicios que participan en el proceso de contratación;
- la expresión **reclutador de mano de obra** se refiere tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias privadas de empleo y a todos los demás intermediarios o subagentes que ofrecen servicios de contratación y colocación. Los reclutadores de mano de obra pueden presentar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, o desplegando su actividad dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos;
- la expresión **trabajador migrante** designa toda persona que emigra o ha emigrado a un país del que no es nacional con el fin de ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta.

III. Principios generales

1. La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo y, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación.
2. La contratación debería responder a las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y no ser un medio para desplazar o reducir



una fuerza de trabajo existente, para menoscabar las normas de trabajo, los salarios o las condiciones de trabajo, o para socavar el trabajo decente.

3. Las leyes y políticas adecuadas sobre empleo y contratación deberían aplicarse a todos los trabajadores, reclutadores de mano de obra y empleadores.
4. La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones.
5. La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva. Debería destacarse la función de la inspección del trabajo y la utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación. Las autoridades competentes deberían adoptar medidas específicas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, con inclusión de aquellas que pudieran dar lugar a trabajo forzoso o a la trata de personas.
6. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, de tránsito y de destino, respetando los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes. Estas leyes y reglamentos deberían aplicarse efectivamente.
7. No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.
8. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos, de conformidad

con las leyes y reglamentos nacionales, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar a los trabajadores del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se les va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberían proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberían estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables.

9. El acuerdo de los trabajadores con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario, y libre de engaño o coacción.
10. Los trabajadores deberían tener acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.
11. Debería respetarse la libertad de los trabajadores de desplazarse dentro de un país o de dejar un país. No se deberían confiscar, destruir o retener los documentos de identidad ni los contratos de los trabajadores.
12. Los trabajadores deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de los trabajadores migrantes, de regresar a su país. Los trabajadores migrantes no deberían necesitar la autorización del empleador o del reclutador para cambiar de empleador.
13. Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos.

IV. Directrices prácticas

Estas directrices se estructuran con arreglo a las responsabilidades que incumben a los gobiernos, las empresas y los servicios públicos de empleo.

A. RESPONSABILIDADES DE LOS GOBIERNOS

Esta sección se aplica a los gobiernos que actúan en su capacidad reguladora.

Los gobiernos son los responsables en último término de promover la equidad en la contratación, tanto cuando actúan como empleadores como cuando reglamentan la contratación y proporcionan servicios de adecuación de la oferta y la demanda de empleo y servicios de colocación

a través de los servicios públicos de empleo. Con el fin de reducir las prácticas abusivas contra los trabajadores, tanto nacionales como migrantes, durante el proceso de contratación, se deberían colmar las brechas existentes en las leyes y reglamentos, y se debería garantizar su pleno cumplimiento.

1. Los gobiernos tienen la obligación de respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, en el proceso de contratación. Esto incluye el respeto y la protección del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 - 1.1. Esta obligación se aplica en lo que respecta a todos los trabajadores contratados dentro de su territorio y/o jurisdicción o desde los mismos.
 - 1.2. Los gobiernos deberían contemplar la posibilidad de ratificar y aplicar los instrumentos internacionales pertinentes.
 - 1.3. Los gobiernos deberían respetar el derecho de los trabajadores y de los empleadores a sindicarse y negociar colectivamente, también en lo que respecta a la contratación. Deberían crear un entorno que propicie la extensión de la cobertura de la negociación colectiva a todos los sectores, y que permita a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, constituir organizaciones de trabajadores para protegerse a sí mismos contra la explotación durante el proceso de contratación o como resultado de dicho proceso.
2. Los gobiernos deberían brindar protección a los trabajadores contra la vulneración de los derechos humanos en el proceso de contratación por parte de los empleadores, los reclutadores de mano de obra y otras empresas.
 - 2.1 Los gobiernos deberían proteger a los trabajadores contra la violación de los derechos humanos en el proceso de contratación dentro de su territorio y/o jurisdicción por parte de terceros, entre ellos todos los tipos de reclutadores de mano de obra y otras empresas, con inclusión de empleadores, agencias de empleo privadas cuyos servicios consisten en emplear a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de terceros (agencias de empleo temporal), y otras modalidades contractuales que vinculan a múltiples partes. Esto exige adoptar medidas apropiadas con objeto de prevenir, investigar, sancionar y reparar dichas violaciones mediante políticas eficaces, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia, y ejercer y exigir la debida diligencia para asegurar el respeto de los derechos humanos.
3. Los gobiernos deberían adoptar, revisar y, cuando sea necesario, reforzar las leyes y reglamentos nacionales, y deberían contemplar la posibilidad de establecer y de revisar y evaluar periódicamente los compromisos y las políticas nacionales en materia de contratación equitativa, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
 - 3.1. Esto se aplica en particular a las leyes del trabajo y de migración y al derecho penal, y a otras medidas normativas relacionadas con la contratación, en consonancia con las normas internacionales, a fin de tener en cuenta todas las diversas prácticas de contratación, incluidas las prácticas fraudulentas y abusivas que pudieran conducir a la trata de personas y a otras formas de explotación. Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de establecer una política en la que se enuncie claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas u operativas en su territorio o jurisdicción que respeten los derechos humanos,

incluidos los derechos de los trabajadores, y las leyes sobre contratación en todas sus actividades, también en las cadenas de suministro. Deberían alentar a participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y revisión periódica de las leyes, reglamentos y política pertinentes.

4. Los gobiernos deberían velar por que las leyes y reglamentos pertinentes abarquen todos los aspectos del proceso de contratación, y por que se apliquen a todos los trabajadores, en particular a aquellos que se encuentran en una situación vulnerable.

- 4.1. Los gobiernos deberían incluir en la legislación y los reglamentos la cobertura de todas las etapas del proceso de contratación, y de las partes interesadas, también en relación con la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y — en el caso de los trabajadores migrantes — el retorno al país de origen cuando proceda.
- 4.2. En consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluidos, según corresponda, los reclutadores de mano de obra apropiados, los gobiernos deberían adoptar medidas para asegurar el cumplimiento en toda la industria de la contratación de las leyes y reglamentos pertinentes. Dichas medidas deberían incluir sistemas públicos de registro, de obtención de licencias u otros sistemas normativos. Estos sistemas deberían ser eficaces y transparentes, y deberían permitir que los trabajadores y otras partes interesadas verifiquen la legitimidad de las agencias de contratación y de las ofertas de colocación.
- 4.3. La legislación debería aplicarse al acto de contratación, y no sólo a algunas categorías de reclutadores de mano de obra, sino también a todos los reclutadores de mano de obra que despliegan su actividad fuera de un marco normativo determinado. La legislación y los reglamentos sobre la contratación no deberían aplicarse únicamente a la economía formal, sino a la contratación para cualquier tipo de trabajo.
- 4.4. Los gobiernos deberían contemplar asimismo la posibilidad de adoptar acuerdos de reconocimiento mutuo, con miras a facilitar el reconocimiento de las calificaciones extranjeras para hacer frente al desaprovechamiento de las competencias profesionales.

5. Los gobiernos deberían hacer cumplir efectivamente las leyes y reglamentos pertinentes, y exigir que todos los actores pertinentes en el proceso de contratación actúen de conformidad con la ley.

- 5.1. Los gobiernos deberían velar por que exista una inspección del trabajo eficaz, que disponga de recursos suficientes, y que esté habilitada y formada para investigar e intervenir en todas las etapas del proceso de contratación, con respecto a todos los trabajadores y todas las empresas, así como para supervisar y evaluar las actividades de todos los reclutadores de mano de obra.
- 5.2. Los gobiernos deberían promover sistemas encaminados a asegurar la rendición de cuentas, individual o conjunta, de los empleadores y los reclutadores de mano de obra en lo tocante a los derechos de los trabajadores en el proceso de contratación. Dichos sistemas podrían incluir iniciativas de responsabilidad compartida y otras iniciativas encaminadas a promover prácticas de contratación equitativa.

6. Los gobiernos deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores.

- 6.1. Estas medidas deberían estar encaminadas en particular a prevenir prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores de mano de obra, el abuso de los trabajadores, la servidumbre por deudas y otras formas de coacción económica. Los gobiernos también deberían adoptar medidas para prevenir y/o desalentar la

solicitud y el cobro de dinero ilícito a los trabajadores a cambio de ofrecerles contratos de trabajo.

- 6.2. Los empleadores potenciales, públicos o privados, o sus intermediarios, y no los trabajadores, deberían correr con los gastos de contratación. Todos los gastos, sea cual fuere su importe o naturaleza, como los que cobran los reclutadores de mano de obra a los empleadores, deberían ser transparentes para quienes los pagan.

7. Los gobiernos deberían tomar medidas para velar por que los contratos de trabajo sean claros y transparentes, y se respeten.

- 7.1. Los gobiernos deberían adoptar medidas para velar por que los trabajadores reciban un contrato de trabajo escrito en el que se especifique el tipo de tareas que han de desempeñar y las condiciones de trabajo, incluidas las derivadas de convenios colectivos. El contrato (o una copia auténtica) debería estar redactado en el idioma del trabajador o en un idioma que éste pueda entender, y toda la información necesaria que contenga debería indicarse de manera clara y comprensible a fin de que el trabajador pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa. En el caso de los trabajadores migrantes, éstos deberían recibir el contrato con suficiente tiempo de antelación antes de salir de su país de origen. Este contrato no debería sustituirse y debería ser ejecutable en el país de destino. Respetando la confidencialidad y la protección de los datos personales, los gobiernos tal vez consideren oportuno utilizar la tecnología de la información con miras a la consecución de los objetivos mencionados.
- 7.2. En ausencia de un contrato escrito, los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar que se respeten todos los derechos de los trabajadores contratados, de conformidad con la legislación y los reglamentos vigentes.

8. Los gobiernos deberían tomar medidas para que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos, con miras a hacer frente a los presuntos abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, sin temor a medidas de represalia, incluidas la elaboración de listas negras, la detención o la deportación, sea cual fuere su presencia o condición jurídica en el Estado, y a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces en los casos en que se hayan producido abusos.

- 8.1. Los gobiernos deberían tomar medidas para asegurar la disponibilidad y el funcionamiento de mecanismos de presentación de reclamaciones y de otros mecanismos de solución de conflictos que sean accesibles en la práctica, rápidos y asequibles. Deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que, cuando se produzcan abusos relacionados con la contratación en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a acciones jurídicas y de reparación eficaces, entre las que puede figurar, pero no necesariamente de manera exclusiva, la indemnización. En espera de la investigación o la solución de una reclamación o conflicto, se debería proteger a los denunciantes o querellantes, y los trabajadores migrantes deberían tener acceso oportuno y efectivo a los procedimientos. Los gobiernos también deberían adoptar medidas para asegurar que pueda accederse a los mecanismos a nivel transnacional una vez que un trabajador haya regresado a su país de origen.
- 8.2. A tal efecto, los gobiernos deberían promover políticas encaminadas a detectar y eliminar obstáculos para el acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos, tales como los procedimientos administrativos complejos, los costos irrazonables, el temor a la discriminación o a represalias y el despido y, en el caso de los migrantes, el temor a la detención o la deportación.

9. **Los gobiernos deberían promover la cooperación entre los organismos gubernamentales competentes, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los representantes de los reclutadores de mano de obra.**
- 9.1. Los gobiernos deberían desplegar esfuerzos para que los ministerios y departamentos, los organismos y otras instituciones públicas que supervisan las prácticas de contratación y empresariales colaboren estrechamente, según proceda, y sean conscientes de las obligaciones en materia de derechos humanos que les incumben y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos.
10. **Los gobiernos deberían esforzarse por asegurar que la contratación responda a las necesidades establecidas del mercado de trabajo.**
- 10.1. Los gobiernos deberían tratar de evaluar las necesidades del mercado de trabajo y asegurar la coherencia entre las políticas de contratación de mano de obra, de migración, de empleo y otras políticas nacionales, en reconocimiento de las amplias repercusiones sociales y económicas del reclutamiento de mano de obra y de la migración, y con el fin de promover el trabajo decente para todos.
11. **Los gobiernos deberían sensibilizar acerca de la necesidad de una contratación equitativa en los sectores público y privado, y velar por que los trabajadores tengan acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.**
- 11.1. Deberían llevarse a cabo actividades de sensibilización a través de la educación y la formación dirigidas a los empleadores, trabajadores y reclutadores de mano de obra, también sobre la necesidad de la debida diligencia en materia de derechos humanos y de buenas prácticas para reconocer, prevenir y eliminar prácticas de contratación abusivas y fraudulentas. Algunas posibles medidas de sensibilización son las siguientes:
- (a) crear y mantener de sitios web gubernamentales que contengan información pertinente relativa a políticas, leyes, reglamentos y procesos de contratación equitativa;
 - (b) preparar, distribuir y/o publicar en línea guías prácticas sobre la contratación equitativa;
 - (c) difundir anuncios sobre los servicios públicos en la radio y/o la televisión;
 - (d) organizar seminarios web (webinarios) u otras actividades de divulgación;
 - (e) exhortar a que se llegue a los empleadores, las organizaciones de trabajadores, los reclutadores de mano de obra que actúan de conformidad con la legislación y los grupos de la sociedad civil;
 - (f) colaborar con la OIT y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, con el fin de impartir educación y formación y/o de llevar a cabo campañas de sensibilización;
 - (g) poner a disposición del público información sobre el mercado de trabajo, en las que se puedan apoyar los trabajadores, empleadores y reclutadores de mano de obra a la hora de tomar decisiones, y
 - (h) proporcionar orientaciones antes de salir del país de origen y con posterioridad a la llegada al país de destino.

En el caso de la contratación de trabajadores migrantes, los países deberían contemplar la posibilidad de impartir formación sobre los derechos de los trabajadores y la contratación equitativa a los migrantes potenciales.

11.2. Estas medidas deberían ayudar a asegurar que los trabajadores tengan acceso a información gratuita, exhaustiva, fácil de comprender y exacta, también, pero no exclusivamente, sobre los requisitos de admisión, las condiciones de vida y de trabajo, los derechos y las leyes laborales.

12. Los gobiernos deberían respetar los derechos humanos y promover la contratación equitativa en situaciones de conflicto y de crisis.

12.1. Los gobiernos deberían tomar medidas para velar por que las empresas, los organismos y los programas internacionales de asistencia que operan en situaciones de conflicto y de crisis no se vean implicados en violaciones de los derechos humanos y en abusos en el proceso de contratación.

13. Los gobiernos deberían velar por que los acuerdos bilaterales y/o multilaterales sobre migración laboral incluyan mecanismos de supervisión de la contratación de trabajadores migrantes, estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, se concluyan entre los países de origen, de tránsito y de destino, según sea pertinente, y se apliquen de manera efectiva.

13.1. Los acuerdos bilaterales y/o multilaterales deberían asentarse en normas internacionales del trabajo y otros derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, y deberían prever mecanismos concretos para asegurar la coordinación y la cooperación internacionales, también en lo que respecta a la protección consular, y subsanar las lagunas en materia de reglamentación y control relativas a la contratación en los corredores comunes de migración laboral. Estos acuerdos



se deberían redactar, adoptar, revisar y aplicar con la participación real de los interlocutores sociales, y deberían incluir el establecimiento de mecanismos de supervisión, tales como comités tripartitos en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales. Deberían publicarse, y sus disposiciones deberían darse a conocer a los trabajadores migrantes.

13.2. Estos acuerdos deberían asentarse en información y datos fiables recopilados a través de la supervisión y evaluación de las prácticas de contratación, y de sus repercusiones sociales y en el mercado de trabajo, también en los países de origen.

14. Los gobiernos deberían tomar medidas para brindar protección contra los abusos cometidos en el proceso de la contratación en sus propias fuerzas de trabajo y cadenas de suministro, y en las empresas que pertenecen o son controladas por el Estado, o que reciben apoyo y contratos considerables de organismos gubernamentales.

14.1. Los gobiernos deberían promover el respeto de estos principios y directrices como empleadores y a través de las transacciones comerciales con las empresas. Deberían llevar a cabo una labor de supervisión adecuada cuando contratan a trabajadores o firman contratos con empresas que realizan prácticas de contratación. Además, deberían hacer gala de unas prácticas de contratación equitativa, y promover la sensibilización de las empresas acerca de los principios de contratación equitativa y su respeto de los mismos, también a través de sus actividades de adquisición.

B. RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Esta sección no se aplica a los organismos gubernamentales cuando actúan en su capacidad reguladora.

Las empresas y los servicios públicos de empleo tienen una responsabilidad particular en lo que respecta a la prevención de la contratación en condiciones abusivas o injustas.

15. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar los derechos humanos al contratar a trabajadores, también a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos durante los procedimientos de contratación, y deberían tener en cuenta las repercusiones negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.

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

15.2. Deberían ejercer la debida diligencia en relación con sus actividades de contratación.

15.3. Cuando no practican la contratación directa, las empresas deberían contratar a los trabajadores únicamente a través de reclutadores de mano de obra que cumplan la legislación, incluidos los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de contratación. Cuando no sea factible verificar directamente la conducta de todas las partes que intervienen en la contratación, como mínimo debería exigirse contractualmente a los reclutadores de mano de obra que trabajen con terceros que sean respetuosos de las disposiciones legales y de

los presentes principios y directrices. Las empresas deberían contar con un procedimiento para evaluar a otras partes que intervienen en el proceso de contratación.

15.4. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo, en particular el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el proceso de contratación.

15.5. Las empresas y los servicios públicos de empleo no deberían tomar represalias en contra de los trabajadores, ni incluirlos en listas negras, en particular aquellos que notifican abusos en la contratación o prácticas de contratación fraudulentas en cualquier etapa de su cadena de suministro, y se debería brindar particular protección a los denunciantes en espera de la investigación o de la resolución de una reclamación o conflicto.

16. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían emprender la contratación con el fin de satisfacer las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y nunca como un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente, para menoscabar los salarios o las condiciones de trabajo, o para socavar el trabajo decente.

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

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

17.2. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían comunicar esta política a nivel externo a través de directrices y de otros medios, incluidos los contratos, a todos los socios comerciales potenciales y actuales y a las partes interesadas pertinentes. Las empresas deberían determinar si las agencias de empleo privadas y otros reclutadores de mano de obra cobran comisiones de contratación a los trabajadores o les imponen el pago de otros gastos conexos, y no deberían contratar a trabajadores a través de agencias o de otros reclutadores de mano de obra conocidos por cobrar a los trabajadores este tipo de comisiones y gastos conexos.

18. Las empresas y los servicios públicos de empleo no deberían retener los pasaportes, los contratos ni otros documentos de identidad de los trabajadores.

18.1. Las empresas y los servicios públicos de empleo no deberían interferir con el acceso libre y total de los trabajadores a sus propios pasaportes, documentos de identidad y documentos de residencia, con inclusión de sus contratos de trabajo, prestando especial atención a la situación de los trabajadores migrantes.

19. Las empresas y los servicios públicos de empleo deberían respetar la confidencialidad de los trabajadores y asegurar la protección de sus datos personales.

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

20. Las empresas pueden esforzarse por elaborar sistemas que impulsen unas normas de contratación profesionales.

20.1. Estos sistemas deberían ser objeto de una supervisión y una evaluación periódicas. Las iniciativas impulsadas por la industria deberían complementar las actividades de control del cumplimiento de los gobiernos y los reglamentos que contemplan el proceso de contratación, y ser coherentes con los mismos.

1. RECLUTADORES DE MANO DE OBRA

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

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

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

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

22.1. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de empleo, y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, tránsito y destino, y respetando los derechos humanos internacionalmente conocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las normas internacionales del trabajo pertinentes. Estas leyes y reglamentos deberían aplicarse efectivamente.

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

23.1. Los reclutadores de mano de obra deberían respetar los derechos de los trabajadores en consonancia con los acuerdos bilaterales o multilaterales en virtud de los cuales se realiza la contratación, concretamente en los casos en que la legislación no prevea una protección adecuada en una u otra de las jurisdicciones.

24. Los reclutadores de mano de obra deberían tomar medidas para asegurar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores contratados sean las prometidas.

- 24.1. Los reclutadores de mano de obra deberían velar por que no se engañe a los trabajadores en relación con sus condiciones de trabajo y de vida.
- 24.2. Los reclutadores de mano de obra deberían asegurar que los trabajadores migrantes tengan una relación de trabajo legalmente reconocida con un empleador identificable y legítimo en el país en el que se realiza el trabajo.

25. Las agencias de empleo temporal y las empresas usuarias deberían alcanzar un acuerdo sobre la asignación de responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria, y asegurar que estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a los trabajadores de que se trate.

- 25.1. La empresa usuaria y la agencia de empleo temporal deberían determinar, de conformidad con la legislación, las responsabilidades respectivas que les incumben de los diferentes aspectos de la relación de trabajo, y velar por que los trabajadores de que se trate conozcan sus respectivas responsabilidades. En todos los casos, la empresa usuaria o la agencia de empleo temporal deberían cumplir estas responsabilidades.

2. EMPLEADORES

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

26. Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo escrito, y por que éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.

- 26.1. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender, y preferiblemente a través de contratos escritos de conformidad con las leyes y reglamentos, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables. Dichos contratos deberían ser claros y transparentes, y deberían informar al trabajador del lugar, los requisitos y las tareas del empleo para el que se le va a contratar. En el caso de los trabajadores migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender, deberían proporcionarse con suficiente antelación antes de salir de su país de origen, deberían estar sujetos a medidas encaminadas a prevenir la sustitución de contratos, y deberían ser ejecutables.
- 26.2. El consentimiento con conocimiento de causa del trabajador con las condiciones del contrato debería obtenerse sin engaño o coacción.

27. Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas.

- 27.1. Los mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos deberían ser accesibles para los trabajadores que puedan haber sido objeto de un trato abusivo en el proceso de contratación, y en los casos en que se confirme que ha habido abuso, los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas. No deberían interferir con los esfuerzos de los trabajadores para lograr acciones jurídicas y de reparación apropiadas tanto judiciales como extrajudiciales, ni deberían restringir dichos esfuerzos.

28. **Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.**
- 28.1. Los trabajadores pueden ser contratados y empleados con arreglo a diferentes tipos de relaciones de trabajo, pero los empleadores deberían velar por que los presentes principios y directrices se apliquen a todos los trabajadores, sea cual fuere la situación en la que se les contrate.
29. **Los empleadores deberían velar por que se respete en el proceso de contratación el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que contratan.**
- 29.1. Los empleadores deberían asegurar que sus procesos de contratación no exijan a los solicitantes de empleo y/o trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, que renuncien a su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a negociar colectivamente.
30. **Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga.**
- 30.1. El recurso a la utilización de mano de obra ajena a la empresa con el fin de sustituir a trabajadores en huelga entraña el riesgo de violación del derecho de huelga, lo cual constituye una grave violación de la libertad sindical.
31. **Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen.**
- 31.1. No debería exigirse a los trabajadores migrantes la autorización del empleador para cambiar su relación laboral o poner término a la misma, o para abandonar el país si esa es la voluntad del trabajador, teniendo en cuenta las obligaciones contractuales aplicables.







Parte 2

Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos



DEFINICIÓN DE LAS COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y LOS GASTOS CONEXOS



I. Alcance

1. La definición de comisiones de contratación y gastos conexos se guía por las normas internacionales del trabajo y debería leerse junto con los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa. Como tal, reconoce el principio de que no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación.
2. La definición se basa en las conclusiones del estudio comparativo mundial de la OIT que analizó las leyes y políticas nacionales de diferentes Estados Miembros, y los códigos voluntarios y directrices internacionales sobre las comisiones de contratación y los gastos conexos. En ella se tienen en cuenta las realidades prácticas y las condiciones específicas del contexto a las que hacen frente los trabajadores, los reclutadores de mano de obra, las empresas y los empleadores.
3. La definición identifica las comisiones y los gastos conexos en las prácticas de contratación. Tiene por objeto servir de apoyo a la elaboración, supervisión, aplicación y observancia de leyes, políticas y medidas encaminadas a la protección de los derechos de los trabajadores, incluido que los trabajadores no deberían ser obligados a pagar por acceder al empleo. También tiene por objeto servir de apoyo para proporcionar una regulación efectiva de las prácticas de contratación, en particular de las agencias de empleo públicas y privadas, para combatir el incumplimiento², aportar transparencia a las prácticas de contratación y mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo.
4. También se reconoce que en el caso de los trabajadores contratados internacionalmente los gastos pueden ser significativamente superiores a los de los contratados nacionalmente debido a la falta de coherencia y de transparencia acerca de lo que constituyen estos gastos en los diferentes contextos nacionales. Además, los trabajadores que son contratados a través de las fronteras se pueden encontrar en situaciones de especial vulnerabilidad.
5. A los efectos de esta definición de comisiones de contratación y gastos conexos son de aplicación las definiciones de los Principios generales y directrices prácticas. El término “trabajadores” incluye a los solicitantes de empleo.³

2 Referencia: punto A.6.1 de las Directrices

3 Esto está de conformidad con el artículo 1 del Convenio de la OIT sobre las agencias privadas de empleo, 1997 (núm. 181), artículo 1, y con los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa*, de la OIT, en los que se indica que el término «contratación» se aplica «tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo».



II. Definición de comisiones de contratación y gastos conexos

6. Los términos “comisiones de contratación” o “gastos conexos” se refieren a cualquier comisión o gasto en que se haya incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan un empleo o una colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro.
7. No se debería cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos por ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones.
8. Las comisiones de contratación y los gastos conexos considerados en esta definición no deberían llevar a discriminación directa ni indirecta entre trabajadores que tienen derecho a la libertad de movimiento al efecto de conseguir un empleo en el marco de las zonas de integración económica regional.



A. COMISIONES DE CONTRATACIÓN

9. Las comisiones de contratación comprenden:
 - a. 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;
 - b. pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero;
 - c. pagos efectuados en caso de contratación directa por el empleador, o
 - d. pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los gastos de contratación.
10. Estas comisiones pueden cobrarse una vez o ser recurrentes, y abarcan los servicios de contratación, de orientación y colocación, que podrían incluir la publicidad, la difusión de información, la fijación de entrevistas, la presentación de documentos para obtener autorizaciones gubernamentales, la confirmación de credenciales, la organización de viajes y transporte y la colocación en el empleo.



B. GASTOS CONEXOS

11. Los gastos conexos son gastos integrantes de la contratación y la colocación dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras, teniendo en cuenta que el conjunto más amplio de gastos conexos se contrae para la contratación internacional. Estos gastos se enumeran más abajo y pueden ser de aplicación a la contratación tanto nacional como internacional. En función del proceso de contratación y del contexto, los gobiernos y los interlocutores sociales podrían elaborar más estas categorías de gastos en el plano nacional. Se reconoce que la autoridad competente cuenta con flexibilidad, mediante la reglamentación nacional, para determinar excepciones a su aplicabilidad en consonancia con las normas internacionales del trabajo y previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y los empleadores. Tales excepciones deberían considerarse subordinadas, pero no limitadas, a las siguientes condiciones:

- i. que redunden en interés de los trabajadores afectados;
 - ii. que se limiten a ciertas categorías de trabajadores y a determinados tipos de servicios; y
 - iii. que los correspondientes gastos conexos sean dados a conocer al trabajador antes de la aceptación del empleo.
12. Cuando sean a iniciativa de un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúe en nombre de esas partes; se requieran para asegurar el acceso al empleo o la colocación; o hayan sido impuestos durante el proceso de contratación, los siguientes deberían considerarse gastos conexos con el proceso de contratación:
- i. **Gastos médicos:** pagos efectuados por la realización de exámenes médicos, pruebas médicas y vacunas.
 - ii. **Gastos de seguros:** los destinados a asegurar las vidas, la salud y la seguridad de los trabajadores, incluida la inscripción en fondos de bienestar para migrantes.
 - iii. **Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones:** los que sirven para comprobar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y calificaciones de los trabajadores, así como para la concesión, para determinado lugar, de títulos o diplomas o de licencias para ejercer.
 - iv. **Gastos de formación y orientación:** son gastos para la formación requerida, incluida la orientación en el lugar de trabajo y la orientación previa a la partida o posterior a la llegada de los trabajadores recién contratados.
 - v. **Gastos de equipamiento:** son los destinados a las herramientas, los uniformes, el equipo de seguridad y demás equipamiento necesario para realizar el trabajo asignado de manera segura y efectiva.
 - vi. **Gastos relacionados con los viajes y el alojamiento:** son los que se tienen en concepto de viaje, alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, e incluyen la formación, las entrevistas, las citas consulares, la reubicación y el retorno o la repatriación.
 - vii. **Gastos administrativos:** son las comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que se exigen con el solo objeto de cumplimentar el proceso de contratación. Podrían incluir las comisiones de representación y de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia.
13. La enumeración de los gastos conexos en esta definición es generalizada y su listado no es exhaustivo. También se podrían prohibir otros gastos conexos que se exijan como condición de la contratación.
14. Estos gastos se deberían regular de manera que se respete el principio de igualdad de trato tanto para los trabajadores nacionales como para los migrantes.



C. COSTOS ILEGÍTIMOS, DESPROPORCIONADOS Y ENCUBIERTOS

15. Los costos extracontractuales, encubiertos, inflados o ilícitos no son nunca legítimos. Se debería cumplir la normativa de lucha contra el soborno y la corrupción en todo momento y en cualquier etapa del proceso de contratación. Entre los ejemplos de tales costos ilegítimos figuran: los sobornos, los tributos, las extorsiones o mordidas, las obligaciones, las comisiones ilícitas de recuperación de gastos y las garantías que exija cualquier actor que intervenga en la cadena de contratación.



Principales fuentes de los principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa

1. En la actualidad no existe un instrumento que reúna en un solo texto las orientaciones sobre contratación equitativa, aunque sí existen muchas directrices destinadas a segmentos particulares de la población trabajadora, para empresas que operan en esferas particulares, o para otros propósitos. Algunas de ellas figuran en normas vinculantes — en particular, en convenios internacionales del trabajo —, otras en normas no vinculantes, como las recomendaciones y declaraciones de la OIT, y otras en conclusiones formuladas por órganos de control o de supervisión de tratados internacionales o en directrices emitidas de diversas maneras. Algunas proceden de directrices adoptadas por organizaciones no gubernamentales.
2. En ciertos casos, las disposiciones o directrices establecidas para un fin específico pueden servir para una aplicación general. Por ejemplo, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) o los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes (Convenios núms. 97 y 143, y Recomendaciones núms. 86 y 151), contienen requisitos sobre contratación equitativa que son muy útiles para formular orientaciones con una cobertura más amplia. Más abajo se citarán otros ejemplos.
3. En la mayoría de los casos estas directrices no retoman el texto original de la fuente, o lo reformulan a partir de diferentes fuentes para integrarlo en las directrices.
4. El cuadro que aparece a continuación indica la fuente o fuentes principales que sirven de base para cada principio o directriz propuesta. Otras fuentes también podrían ser útiles. Para facilitar la consulta del cuadro, la indicación «C97», por ejemplo, se refiere al Convenio núm. 97 de la OIT, y la indicación «R203», a la Recomendación núm. 203 de la OIT, y las otras referencias siguen el mismo modelo. Las referencias completas figuran en la lista de abreviaturas a continuación de la lista de fuentes.
5. La lista de fuentes más abajo no pretende ser exhaustiva.

(Los títulos de las secciones no tienen valor normativo y sirven únicamente como referencia para facilitar la consulta de los principios y directrices propuestos.)

Principios generales	Fuentes
1. Respeto de derechos humanos internacionalmente reconocidos y de otras normas internacionales del trabajo pertinentes	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 y C181; MLC, 2006 (art. III); Declaración Universal de Derechos Humanos; Instrumentos fundamentales de la ONU sobre derechos humanos; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional A1; Principios de Dhaka, pilar I; Principios de la CIETT, principio 6; Código IRIS, principio A; Código de conducta de Vérité, herramienta 1
2. Necesidades del mercado del trabajo y trabajo decente	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; R204 (párr. 15, e))
3. Cobertura de la legislación y las políticas pertinentes relacionadas con todos los aspectos del proceso de contratación	C88, C181, P29 (art. 2, c), i)); Principios de Dhaka, principio 3; Iniciativa sobre contratación equitativa de la OIT
4. Promoción de una mayor eficiencia, transparencia y protección de los trabajadores en el proceso de contratación, como el reconocimiento mutuo de las competencias y calificaciones	C88, C181, R157 (párr. 62), R169, C143 (art. 14, b))
5. Control del cumplimiento efectivo de la legislación	C81, C129, C150, C181; P29 y R203; C97 (art. 3) y C143 (art. 2-6); Principios de la CIETT, principio 1
6. Contratación transnacional respetuosa de los derechos humanos	C88 (art. 6, b), ii)), C97, C143 y C181 (art. 8); Principios de Dhaka, principio básico A; Principios de la CIETT, principio 1

Principios generales	Fuentes
7. Prohibición de cobrar comisiones y gastos a los trabajadores	Entre otros, C97 (art. 7, 2) y art. 4 de los anexos I y II); MLC, 2006 (regla 1.4, 1), y norma A1.4, 5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Código IRIS, principio 1; Principios de la CIETT, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
8. Contratos claros y transparentes	C97 (anexo I, art. 5 y anexo II, art. 6), C189 (art. 8, 1)); R86 (anexo, art. 22); R188 (párr. 5); R203 (párr. 4, e)); Principios de Dhaka, principios 2 y 4; Principios de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
9. Los migrantes aceptan libremente sin coacción las condiciones de empleo	R188 (párr. 5); Principios de Dhaka, principio 2; Principios de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
10. Información gratuita, completa y exacta	C88, C97 (arts. 2 y 3), C181, C189 (art. 7), R201, R86 (párr. 5), R151 (párrs. 7, 1) y 24) y R203 (párr. 4, e))
11. Documentos de identidad, libertad de movimiento	C143 (preámbulo, art. 1 y art. 14, a)); C189 (art. 9, c)); Principios de Dhaka, principio 4; Código IRIS, principio 2; Código de conducta de Verité, herramienta 1
12. Terminación de la relación de trabajo y permiso para cambiar de empleador	C189 (arts. 7 y 8) y R188 (párr. 15)
13. Acceso a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos	C97 (anexo I, art. 8 y anexo II, art. 13); C143 (artículos 5, 6 y 9, 2)); R151 (párrs. 32-34); C181 (arts. 10 y 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norma A1.4, 7)); R203 (párr. 8, c)); Principios de Dhaka, pilar III, principio 9; Principios de la CIETT, principio 10; Código IRIS, principio 5; Código de conducta de Verité, herramienta 1

Directrices prácticas	Fuentes
A. Responsabilidades de los gobiernos	
1. Obligación de respetar, proteger y aplicar los derechos humanos y otras normas internacionales del trabajo pertinentes	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 y C182; C181; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional A2; Principios de Dhaka, pilar I, principio 6
2. Protección contra la vulneración de los derechos humanos por terceros	Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT; Principios Rectores de la ONU
3. Adopción, revisión y fortalecimiento de las legislaciones nacionales sobre políticas de contratación equitativa	P29 (art. 1, 2)); C181 (art. 13); R203; R204 (párrs. 1, a), 4, h), y 9); Principios Rectores de la ONU, principio fundacional 2 y principio operativo 3, a); Principios de Dhaka, pilar I
4. Velar por que todas las leyes y reglamentos pertinentes cubran todos los aspectos del proceso de contratación, y que se apliquen a los trabajadores en situación vulnerable	P29 (art. 2, c), i)); Principios de Dhaka, principio 3; entre otros, C97, C111, C143, C169, C181 (art. 8) y 189; R204; CEDAW, ICERD, y otros
5. Control del cumplimiento de la legislación y garantizar que los reclutadores actúan en el marco de la ley	C81, C88, C97 (art. 3 de los anexos I y II), C129, C150 y C181 (arts. 3 y 14); P29 y R203; Principios de la CIETT, principio 1; Principios Rectores de la ONU, principio operativo 3, a)
6. Prohibición de cobrar comisiones y gastos	Entre otros, C97; MLC, 2006 (regla 1.4, 1), y norma A1.4, 5)); C181 (art. 7); C88 (art. 1); R203; Código IRIS, principio 1; Principios de la CIETT, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
7. Garantizar que se establezca un contrato de trabajo y se respete, y que sea claro y transparente	C97 (anexo I, art. 5 y anexo II, art. 6), C189 (art. 8, 1)); R86 (anexo, art. 22); R188 (párr. 5); Principios de Dhaka, principios 2 y 4; Principios de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Verité, herramienta 1
8. Existencia de mecanismos de reclamación y otros mecanismos para la solución de conflictos	C97 (anexo I, art. 8 y anexo II, art. 13); C143 (arts. 5, 6 y 9, 2)); R151 (párrs. 32-34); C181 (arts. 10 y 14), C189 (art. 16); MLC, 2006 (norma A1.4, 7)); R203 (párr. 8, c)); Principios de Dhaka, pilar III, principio 9; Principios de la CIETT, principio 10; Código IRIS, principio 5; Código de conducta de Verité, herramienta 1

Directrices prácticas	Fuentes
9. Cooperación entre los organismos gubernamentales pertinentes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y representantes de los reclutadores	C181 (art. 13) y R188 (parte III); R203 (párr. 13, a)); Principios Rectores de la ONU, principio fundacional 8
10. Necesidades del mercado del trabajo y trabajo decente	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; R204 (párr. 15, e))
11. Sensibilización acerca de la necesidad de una contratación equitativa, así como de proporcionar información gratuita, completa y exacta	C97 (arts. 2 y 3); R203 (párr. 4)
12. Respeto de los derechos humanos en situaciones de crisis	C97 (anexo II, art. 7); R86 (anexo); Conferencia Internacional del Trabajo, 105. ^a reunión, 2016, Informe de la Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz; Principios Rectores de la ONU, principio fundacional 7
13. Concertar y aplicar acuerdos bilaterales y/o multilaterales acordes con los derechos humanos internacionalmente reconocidos y otras normas internacionales del trabajo pertinentes	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C88 (art. 6, b), ii) y iii)), C97 (arts. 3, 2), 7, 1), y 10); C143 (arts. 4 y 15); C181 (art. 8, 2))
14. Protección contra los abusos en la contratación en la propia plantilla de trabajadores o en las cadenas de suministro	<i>C94, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión, 2016, Informe IV, El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro</i>

B. Responsabilidades de las empresas y los servicios públicos de empleo

15. Respeto de los derechos humanos	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, C181 (arts. 3, 4, 11 y 12); C29 y P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT (párr. 8); Principios Rectores de la ONU, principio fundacional A2; Principios de Dhaka, pilar II
16. Necesidades del mercado del trabajo y trabajo decente	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; R204 (párr. 15, e))
17. No han de cobrarse comisiones de contratación o gastos conexos a los trabajadores contratados ni a las personas que buscan empleo	Entre otros, C97 (art. 7; art. 4 de los anexos I y II); MLC, 2006 (regla 1.4, 1), y norma A1.4, 5)); C181 (art. 7), y C88 (art. 1); R203; Código IRIS, principio 1; Código de conducta de la CIETT, principio 3; Código de conducta de Vérité, herramienta 1
18. Las empresas no deberían retener los pasaportes, los documentos de identidad ni los contratos de los trabajadores	C189 (art. 9, c)); Principios de Dhaka, principio 4; Código IRIS, principio 2; Código de conducta de Vérité, herramienta 1
19. Respeto de la confidencialidad de los trabajadores y garantías para proteger sus datos y garantizar la protección de sus datos	C181 (art. 6); R188 (párr. 12, 1)); Código IRIS, principio 4
20. Desarrollo de programas que redunden en normas de contratación profesionales	C181, Principios de la CIETT

1. Reclutadores de mano de obra

21. Los reclutadores de mano de obra deberían respetar las leyes aplicables y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C181, arts. 3, 4, 11 y 12; C29 y P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 y C182; Principios de la CIETT, principio 2; Principios de Dhaka, principio básico B
---	---

Directrices prácticas

Fuentes

- | | |
|--|---|
| 22. Los reclutadores de mano de obra deberían cumplir la ley en los países de origen, los países de tránsito y los países de destino | C181 (arts. 3 y 8); Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; MLC, 2006 (art. III); Principios de la CIETT, principios 1 y 6; Código IRIS, principio básico A; Código de conducta de Vérité, herramienta 1; Principios de Dhaka, principio básico B |
| 23. Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deberían respetar los acuerdos bilaterales o multilaterales de migración | C88, R83, C181 (art. 8, 2)); C189 (art. 15, 1)) |
| 24. Los reclutadores de mano de obra deberían velar por que las condiciones de trabajo y de vida de las personas que contratan sean las que les prometieron | C189 (arts. 7 y 8); R188 (párr. 5); Principios de la CIETT, principio 3 |
| 25. Las agencias de empleo temporal deberían velar por que las responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a los trabajadores de que se trate | C181 (arts. 11, g), y 12); C97 y C143 y Convención internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990; R188 (párr. 8, a)); Principios de Dhaka, principio básico B |

2. Empleadores

- | | |
|---|--|
| 26. Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo y por que los contratos sean transparentes y comprensibles para el trabajador | C97 (anexo I, art. 5 y anexo II, art. 6), C189 (art. 8, 1)); R86, anexo, art. 22; R188, párr. 5; Principios de Dhaka, principios 2 y 4, y anexo 2; Principios de la CIETT, principio 4; Código IRIS, principio 3; Código de conducta de Vérité, herramienta 1 |
| 27. Acceso efectivo a mecanismos de reclamación y a otros mecanismos de solución de conflictos y acciones jurídicas y de reparación | C181 (arts. 10, 13 y 14); C189 (art. 16); P29 (art. 4); MLC, 2006 (norma A1.4, 7)); R203 (párr. 8, c)); Principios de Dhaka, pilar III, principio 9; Principios de la CIETT, principio 10; Código IRIS, principio 5; Código de conducta de Vérité, herramienta 1 |
| 28. Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación nacional y en las normas internacionales del trabajo | Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Código IRIS, principio básico A; R198 |
| 29. Los empleadores deberían velar por el respeto del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores que hayan contratado | C87, C98, y C181 (arts. 4, 11 y 12); Principios de Dhaka, principio 6 |
| 30. Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga | C87 y C98 y Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; C181 (art. 4); R188 (párr. 6); Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición (revisada), 2006, párrs. 632 y 633; Principios de la CIETT, principio 7; Principios de Dhaka, principio 6 |
| 31. Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de cambiar de empleo o de regresar a sus países de origen | C29; C189 (art. 8, 4)); R188 (párr. 15); Principios de Dhaka, principio 10 |





Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals
www.ilo.org/fairrecruitment

Servicio de Migraciones
Laborales (MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration

ISBN 978-92-2-133417-0



9 789221 334170