



► Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Abril de 2021

Código de conducta en las cadenas de suministro internacionales por la *Responsible Business Alliance*

Aspectos esenciales

- La *Responsible Business Alliance* (RBA) es un grupo de empresas de ámbito mundial que ha elaborado un exhaustivo Código de Conducta (el Código) que abarca una serie de derechos laborales, incluidos los principios de la contratación equitativa
- Los miembros exigen a sus proveedores del siguiente nivel que reconozcan y apliquen el Código y sus normas
- El cumplimiento del Código de Conducta se vigila mediante un Programa de evaluación validada
- Mediante acuerdos, se ha reembolsado más de 50 millones de dólares de los EE.UU. a personas trabajadoras que sufrieron abusos
- Cerca del 90 por ciento de los 164 empresas que son miembros de la RBA se ha comprometido con el Código de Conducta, lo que ha repercutido en unos 3,5 millones de personas trabajadoras

Foco

Pilar de la Iniciativa: Promoción de prácticas empresariales equitativas

Sectores: Todos

País: Todos

Organización responsable: *Responsible Business Alliance* (RBA)

Descripción de la práctica

La RBA, que comprende 164 empresas (al 1.º de febrero de 2021) que en conjunto emplean a más de 3,5 millones de personas trabajadoras, exige a sus miembros que se atengan a un Código de Conducta (el Código) común y a las normas que lo acompañan, incluido el requisito (desde 2015) de que las personas trabajadoras (migrantes) no desembolsen comisiones de contratación. También proporciona una serie de herramientas de formación y evaluación con el fin de contribuir a la mejora continua en la aplicación de prácticas responsables de sus miembros y proveedores en materia de contratación y empleo.

El enfoque de la RBA está en línea con la *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable* e incluye lo siguiente:

- Uso de las normas de la RBA para brindar a los miembros una plataforma armonizada a fin de que integren en los sistemas de gestión de las empresas las políticas de debida diligencia en materia de comisiones de contratación
- Facilitación de formación y herramientas para ayudar a los miembros a detectar riesgos y evaluarlos;
- Prestación de una auditoría especializada que se centra específicamente en los riesgos del trabajo forzoso y la detección del pago de comisiones de contratación por las personas trabajadoras (migrantes)

- Supervisión por parte de los miembros de la RBA del cumplimiento del Código a través de sus programas de evaluación, entre ellos el VAP (Programa de evaluación validada (de cumplimiento)) y el SVAP (Proceso de auditoría suplementaria validada) sobre el trabajo forzoso (un programa de auditoría adaptado exclusivamente para detectar el riesgo de trabajo forzoso en un lugar de trabajo o una agencia privada de contratación).
- Entrevistas confidenciales a las personas trabajadoras (durante las evaluaciones) con fuerte protección frente a represalias. En algunas zonas geográficas clave se las complementa con líneas telefónicas de ayuda de terceros.
- Apoyo a la aplicación de medidas correctoras, por ejemplo para personas trabajadoras que se haya comprobado que han pagado comisiones de contratación.
- Agilización de la adopción y aplicación de una política de contratación en la que las personas trabajadoras (migrantes) no desembolsen ninguna comisión
- Seguimiento de los avances y comunicación a las partes interesadas pertinentes.

Prueba de impacto/de progreso

El fruto de los planteamientos de la RBA ha sido el aumento de la transparencia de los procesos de contratación, la reducción general de los costes de la contratación y la mejora de la protección de las personas trabajadoras. También han llevado a la eliminación de las excesivas comisiones de contratación pagadas por las personas trabajadoras (migrantes) y han mitigado los riesgos relacionados con el trabajo forzoso.



Formación en Contratación Ética, Yakarta, Indonesia, junio de 2018. Desde 2016, la RBA y sus socios han impartido formación a cerca de 200 agencias privadas de contratación en Taiwán (China), Indonesia, Malasia, Nepal y Viet Nam, mejorando su capacidad para satisfacer los requisitos que impone la norma internacional de contratación ética.

Entre los logros concretos se encuentran los siguientes:

- Cerca del 90 por ciento de los 164 miembros de la RBA se ha comprometido con el Código de la RBA y buscan activamente actuar en conformidad con el Código y sus normas, incluida la adopción del principio enunciado en Trafficked and Forced Labour – “Definition of Fees” de la RBA, según el cual no se exigirá a ningún trabajador el pago de comisiones para obtener o mantener su empleo.
- El Código se considera una iniciativa sobre la cadena total de suministro en la que, como mínimo, todo miembro de la RBA también exigirá a sus proveedores del siguiente nivel que reconozcan y apliquen el Código y sus normas, con efectos en miles de empresas de más de 120 países.
- Solo en 2019, la RBA realizó más de 1.000 auditorías en 38 países relativas a la adhesión al Código, incluida la contratación equitativa.
- Desde 2018, los Programas de la RBA de evaluación validada en las fábricas han tenido efectos positivos en las vidas de 2.151.984 personas trabajadoras (esto es, el resultado relativo a la calidad de vida de los trabajadores, el cual comprende mediciones de tiempo e ingresos disponibles y de salud, mejoró un 34 por ciento durante ese período).
- Desde 2009, y hasta enero de 2021, las empresas miembros de la RBA y sus proveedores han reembolsado unos 50,5 millones de dólares de los EE.UU. a cerca de 54.000 personas trabajadoras.

Otras características prometedoras

Sensibilidad y receptividad a cuestiones de género y no discriminación

La sección del Código de la RBA relativa al trabajo cubre la prohibición de la violencia de género, el acoso sexual y el abuso sexual. También establece que “las empresas no deben discriminar o acosar por motivos de raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición de excombatiente de las fuerzas armadas, información genética protegida o estado civil en las prácticas de contratación y empleo, por ejemplo, en relación con salarios, ascensos, gratificaciones y acceso a formación. Se debe proporcionar a las personas trabajadoras un lugar apropiado para sus prácticas religiosas. Además, no se debe someter a las personas trabajadoras o candidatas a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, o a exámenes físicos que se puedan emplear de forma discriminatoria.”

Participación y representación

El Código de la RBA se revisa y actualiza cada tres años, con aportaciones de los miembros y las partes interesadas externas. Además, la Iniciativa de Trabajo Responsable (RLI) de la RBA sobre los derechos de las personas trabajadoras que son vulnerables al trabajo forzoso en las cadenas de suministro mundiales está administrada por un comité directivo de múltiples partes interesadas compuesto por empresas, ONG, OIG, personalidades académicas, socios ejecutores de inversiones socialmente responsables y organizaciones de trabajadores.

Eficacia

El Código de la RBA y las normas que lo acompañan se consideran una iniciativa de la cadena de suministro en su totalidad. Los miembros de la RBA la adoptan y luego la aplican a sus cadenas de suministro y subcontratistas, incluidos los proveedores de mano de obra o las agencias de contratación. Todos los miembros deben tener un proceso para comunicar los requisitos del Código a sus proveedores y vigilar su cumplimiento. Este modo de actuar permite la estandarización y optimización de las actividades de debida diligencia lo que, a su vez, mejora la eficiencia y la eficacia al tiempo que reduce los costes.

Recursos

[Código de conducta de la RBA](#)

[RBA Trafficked and Forced Labor – “Definition of Fees”](#)

[RBA Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains](#)

[RBA Practical Guide to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains](#)

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



Trabajadora de PT Toshiba Consumer Products Ind. Ensamblaje y fabricación de productos electrónicos, como aparatos de televisión. Cikarang, Bekasi. Indonesia. © Mirza A. / ILO

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

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

Información de contacto

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

Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org