

► COMISIONES DE CONTRATACIÓN Y GASTOS CONEXOS

Reseña de resultados sobre el Indicador SDG 10.7.1



Organización
Internacional
del Trabajo

Con el apoyo de



UNIÓN EUROPEA



Acción Global para Mejorar el Marco de la
Contratación de los Trabajadores Migrantes

- ▶ **1. ¿Cuál es el significado de “comisiones de contratación y gastos conexos”?**

De conformidad con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT:

Los conceptos de **'comisiones de contratación'** o **'gastos conexos'** hacen referencia a cualquier comisión o gasto en que incurre el trabajador durante el proceso de contratación o colocación, independientemente de la manera, el momento o lugar de su imposición o cobro.

Los empleadores, sus subsidiarias, reclutadores de mano de obra ni los terceros que brinden servicios similares no deberían cobrar, directa o indirectamente, las comisiones de contratación ni los gastos conexos, incluyendo su deducción de sueldos y prestaciones.

Las comisiones de contratación y los gastos conexos que se consideren en esta definición no deberían llevar a la discriminación directa ni indirecta entre aquellos trabajadores que tengan derecho a la libertad de movimiento a efecto de conseguir un empleo dentro del marco de las zonas de integración económica regional.

Las comisiones de contratación comprenden:

- 1.** Pagos por los servicios de contratación prestados por los reclutadores de mano de obra, públicos o privados, destinados a vincular ofertas y demandas de empleo;

2. Pagos efectuados en el caso de la contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para que realicen trabajos para un tercero;
3. Pagos efectuados en caso de contratación directa a cargo del empleador; o
4. Pagos exigidos para recuperar de los trabajadores los costos de contratación.

Gastos conexos son gastos integrantes de la contratación y la colocación dentro de las fronteras nacionales o entre las mismas. El conjunto más amplio de gastos conexos se contrae para la contratación internacional. Estos gastos se enumeran a continuación y pueden aplicarse tanto a la contratación nacional como a la internacional.

- I. **Gastos médicos:** pagos efectuados por la realización de exámenes médicos, pruebas médicas o vacunas;
- II. **Gastos de seguros:** los destinados a asegurar las vidas, salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo su inscripción en fondos de bienestar para migrantes;
- III. **Gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y calificaciones:** los que sirven para comprobar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y califi-

caciones de los trabajadores, así como para la concesión de determinado lugar, títulos, diplomas o licencias para ejercer;

- IV. Gastos de formación y orientación:** son gastos para la formación requerida, incluida la orientación en el lugar de trabajo y orientación previa a la partida o posterior a la llegada de los trabajadores recién contratados;
- V. Gastos de equipamiento:** son gastos destinados a las herramientas, uniformes, 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 por concepto de viaje, alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre fronteras durante el proceso de contratación e incluyen la formación, entrevistas, citas consulares, reubicación y retorno o repatriación;
- VII. Gastos administrativos:** son las comisiones relativas a las solicitudes y servicios que se exigen con el único propósito de cumplimentar con el proceso de contratación. Podrían incluir comisiones de representación y de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, documentos de identidad, pasaportes, visados, comprobaciones de antecedentes, autorizaciones de seguridad y salida, servicios bancarios así como permisos de trabajo y de residencia.

- ▶ **2. ¿Por qué resulta importante evaluar y reducir las comisiones de contratación y los gastos conexos?**

Tanto las leyes como las prácticas internacionales, nacionales y locales proveen figuras de costos de contratación y comisiones tanto legítimos como ilegítimos.

- Los gastos y comisiones de contratación merman los ahorros y las remesas de los trabajadores.
- Casi **10 millones de personas** utilizan los canales habituales para migrar en búsqueda de trabajo año con año.
- Un número significativo de ellos pagan altas comisiones de contratación a los representantes. Acorde con la legislación vigente, dichas comisiones podrían ser contrarias a derecho.

Ejemplo: a un trabajador que gana \$1800 mensuales le tomaría tres años recuperar los costos de contratación que ascienden a \$5000. Las familias de muchos trabajadores esperan recibir remesas tan pronto como su familiar empiece a trabajar en el exterior. Los gastos y comisiones de contratación:

- Reducen la capacidad de los trabajadores de mantener a aquellos que esperan su dinero;
- Provocan el endeudamiento de los trabajadores pues algunas veces se ven obligados a desempeñar trabajos forzados, convertirse en esclavos o a convertirse en víctimas del tráfico de personas.

Lo que significa que...

- Si los gastos promedio de un trabajador pobre son de \$4000, eliminar los costos de contratación devolvería **\$4 mil millones** a los trabajadores por cada millón de migrantes.

Reducir **costos de contratación**



Objetivo 10 de desarrollo sostenible: reducir la desigualdad



10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.7.1 Costo de la contratación por cuenta del empleado como proporción de los ingresos anuales percibidos en el país de destino.

▶ 3. ¿Qué sabemos sobre comisiones de contratación y gastos conexos en México?

En 2019, la OIT y el COLEF colaboraron para medir los costos de contratación en los que incurrían los migrantes centroamericanos en México. Se añadió dicho módulo a la encuesta anual del COLEF (EMIF Sur). El módulo se basó en la metodología empleada por OIT-Banco Mundial para medir el Indicador de Costos de Contratación (RCI) del Objetivo de Desarrollo Sostenible 10.7.1. Dicha metodología definió al RCI como una proporción de los costos de contratación en los ingresos mensuales por concepto de trabajo.

Los costos de contratación han sido objeto de medición en otras partes del mundo desde 2014. Dichos gastos variaban desde el equivalente a menos de un mes hasta más de un año de trabajo en el extranjero, siendo que los más bajos correspondían a la UE y los más elevados al sudeste asiático y a los países del Golfo Pérsico. Los informes sobre dichas encuestas muestran información estadística detallada sobre costos, lo que permite evaluar la calidad de los datos recolectados.

A continuación, se muestran los hallazgos y desafíos clave y las posibles soluciones que deben tomarse en cuenta al diseñar encuestas similares en otros países de Latinoamérica.

Metodologías para encuestas

La metodología de la encuesta EMIF Sur consistió en incluir las siguientes áreas principales de indagación:

- o i) Características demográficas básicas de los migrantes; ii) Migración a México (duración, punto de internación y vía de internación); iii) Trabajo en México (tipo de trabajo, ingresos pecuniarios y en especie así como prestaciones, condiciones de trabajo, accidentes e indemnización, trato discriminatorio, servicios brindados por el gobierno mexicano; iv) Tendencias de la migración por trabajo a México; v) Lugar de residencia; vi) Migración a los EE.UU.; y vii) Condiciones de salud y protección social.

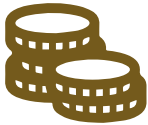
Metodología de la OIT para medir costos de contratación: el **Módulo de costos de contratación** que acompañaba a la EMIF Sur se enfocó en los gastos e ingresos que incidían directamente en el indicador SDG 10.7.1. Se preguntó a los migrantes sobre dos etapas de migración diferentes:

- La primera migración
- La migración más reciente

Para calcular gastos totales y específicos, la encuesta también preguntó a los trabajadores sobre las siguientes categorías de ingresos y gastos:



Ingresos: Ingresos totales, percepciones sin contar bonos y bonos



Gastos: Preparación incluyendo la obtención de documentos, capacitación, preparación de contactos necesarios para comenzar a trabajar en México; costos de transportación y gastos conexos de viaje (hospedaje y alimentos durante el traslado) ayuda de otra persona (por ejemplo, de un reclutador) y cargos del empleador.

- * El formato final de la encuesta estaba compuesto por 65 preguntas: 34 propias de la EMIF y 31 de la encuesta de gastos de migración. La encuesta se implementó de julio a septiembre de 2019.

▶ 4. Características esenciales de los migrantes guatemaltecos que contestaron el módulo sobre costos de contratación

Un total de 724* guatemaltecos contestó el módulo de costos de contratación. Su perfil podría resumirse de la siguiente manera:



* Tamaño de la muestra

De las 36 740 personas con las que se tuvo contacto, se consideró que 3837 (10 %) de ellas eran idóneas para responder la EMIF Sur y 2615 (68 % de las consideradas idóneas) contestaron la parte de la encuesta de la EMIF Sur. 1706 (65 %) de los que contestaron la encuesta EMIF Sur pasaron al módulo de gastos de migración y se consideró que 1364 de ellos eran idóneas para hacerlo. 733 (53 % de dichas personas) contestaron todo el módulo.

 **5. Hallazgos clave,
retos y recomendaciones**

Los siguientes constituyen los hallazgos clave, retos y recomendaciones que deben tomarse en cuenta al diseñar encuestas similares en otros países de Latinoamérica.

Hallazgos clave

Total de costos (promedio con base en una muestra de 705 migrantes)



Con respecto al total de costos de contratación, los hombres migrantes reportaron haber pagado 39% menos (182 MXN) que las mujeres (298 MXN).

- En promedio, los hombres devengaban menos costos preparatorios * (27 MXN) que las mujeres (29 MXN).
- Los gastos de asistencia de un tercero * se reportaron como iguales para todos los trabajadores migrantes (5 MXN)
- Las mujeres reportaron costos de transportación más elevados * (215 MXN) que los hombres (77 MXN)
- Los hombres y mujeres que trabajaban en servicios y ventas reportaron costos totales más elevados con un promedio de 333 MXP.
- Las mujeres presentaron costos totales más elevados en servicios y ventas (564 MXP) mientras que los hombres lo hicieron en apoyo administrativo (400 MXP).



El costo de transporte, aunque fue el más elevado, era muy bajo.

Los mayores costos (medios) devengados fueron el transporte (90 MXP), seguidos de la preparación (27 MXP), y la asistencia de un tercero (5 MXP). Si se consideraran los costos de la mediana, estos fueron 45 MXP de transporte y 0 MXP de gastos. Los bajos costos de transporte podrían explicarse por el Amplio número de migrantes guatemaltecos que vivían en la frontera y cruzaban a pie.



El total de ingresos mensuales (promedio sobre una muestra de 694 migrantes)

- Los ingresos declarados ascendían aproximadamente a 4000 MXP
- Los migrantes guatemaltecos varones reportaron ingresos mensuales 16 % menores (3615 MXN) que las mujeres (4292 MXN).

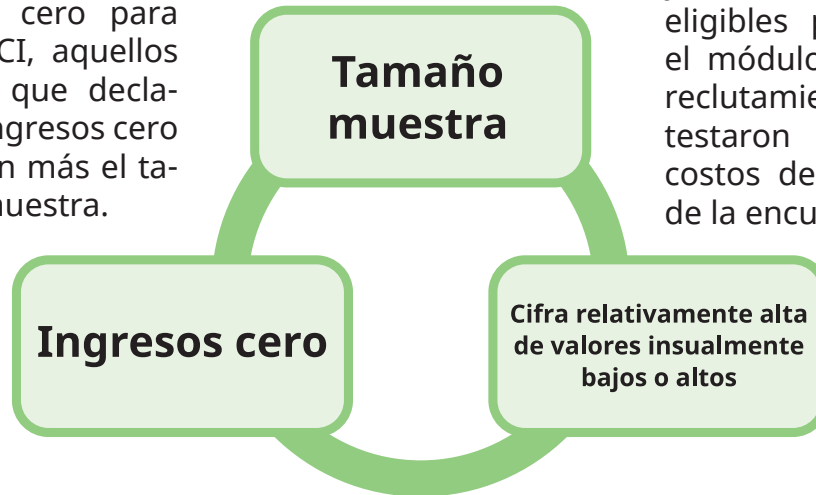


Los guatemaltecos declararon haber pagado alrededor del 2% de su salario mensual en México en gastos de contratación (RCI)

Estos bajos costos podrían deberse al gran número de viajeros frecuentes y migrantes de retorno. Las políticas de trabajo migratorio de México lo favorecen en las fronteras. Las políticas de México aplicables a la migración por trabajo que han favorecido la migración fronteriza, el idioma similar y las redes transfronterizas seguramente han disminuido aún más los costos generales de migración.

Retos estadísticos en la implementación del módulo de costos de contratación

- o Dado que no es posible dividir entre cero para calcular el RCI, aquellos trabajadores que declararon tener ingresos cero redujeron aún más el tamaño de la muestra.



- o De los 36 740 migrantes a los que nos acercamos y de los 3837 migrantes elegibles para contestar el módulo de costos de reclutamiento, 733 contestaron el módulo de costos de reclutamiento de la encuesta.

Los valores anómalos pueden deberse a la incapacidad o poca disposición de los migrantes de recordar/compartir valores legítimos.



Captar a migrantes más calificados y de estadía más larga (SDG 10.7.1 exhortan a captar migrantes de todas las categorías).



Asumir la pérdida significativa de encuestados planteando un mayor tamaño de muestra.



Considerar la implementación del módulo de manera independiente de otra encuesta.



Asegurarse de que los encuestados comprenden los cuestionarios, brinden respuestas a conciencia o reconozcan algún impedimento.



Complementar la recolección de datos cuantitativos con estudios cualitativos (Por ej. grupos focales) para interpretar mejor los resultados numéricos.



Considerar los costos de medición del viaje más reciente para compararlos con los datos del primer viaje y las lecciones aprendidas en la práctica de campo.



Considerar una nueva medición de los costos de reclutamiento en México y Latinoamérica con encuestas telefónicas (considerando la dificultad de implementar la encuesta dentro del contexto de la pandemia y disminuir su costo de implementación).



Captar múltiples corredores.

Anexo 1

Encuestas sobre costos de contratación y migración KNOMAD/OIT

El propósito de las encuestas sobre costos de contratación y migración KNOMAD/OIT es el de documentar sistemáticamente los costos pecuniarios y no pecuniarios que sufragan los trabajadores migrantes en su búsqueda de empleo en el extranjero. El proyecto constituye una iniciativa conjunta de la Asociación Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo (KNOMAD), creada por el Banco Mundial, junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se pretende que los datos obtenidos apoyen el trabajo metodológico realizado para desarrollar un nuevo **Indicador 10.7.1 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible** y monitorear las tendencias de los costos de contratación que sufragan los trabajadores, mismos que se encuentran al amparo tanto del Banco Mundial como de la OIT. En septiembre de 2018 tuvo lugar un taller de consultoría en Washington, D.C. con representantes de once dependencias nacionales de estadística. En el taller se redactó un documento a presentarse ante el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (IAEG-SDG) para desplazar al **Indicador 10.7.1** del Nivel 3 al Nivel 2. Como parte del proceso, se

redactaron las directrices preparadas por KNOMAD y la OIT para la recolección de estadísticas para el Indicador 10.7.1. del SDG, mismas que se sometieron a consideración y fueron aprobadas.

Actualmente ya se encuentran disponibles los conjuntos de datos y documentación de las encuestas de 2015 y 2016 en la página de la Biblioteca de Microdatos del Banco Mundial. En conjunto, dichas encuestas cubrieron más de 19 corredores migratorios bilaterales con un total de 5,603 migrantes entrevistados.

Las Encuestas sobre costos de migración se enfocaban principalmente en los costos en los que incurrían dichos trabajadores cuando los contrataban en sus países de nacimiento y habían recibido una oferta de trabajo antes de migrar. Como proyecto piloto, también se realizaron encuestas en numerosos corredores migratorios para dar cuenta de aquellos migrantes que no habían sido contratados y que se mudaron al extranjero en búsqueda de trabajo sin oferta previa. Los datos de la encuesta 2015 se limitan a los trabajadores que migraron a México desde Guatemala, Honduras y el Salvador y, en la encuesta 2016, los corredores en cuestión se componían de trabajadores que migraban a Italia desde diversos países africanos y del centro de Asia a Rusia.

Anexo 2

Metodología de los RCI

El Dr. Piotr Plewa (Universidad de Duke, EE.UU.) desarrolló el “Análisis de la encuesta sobre costos de contratación de trabajadores migrantes guatemaltecos en México” (*Analysis of the recruitment costs survey of Guatemalan migrant workers in Mexico*) en 2020 en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Indicador de Costos de Contratación (RCI)

El Indicador de Costos de Contratación (RCI) es una proporción entre costos e ingresos. Se puede expresar como una función de los costos e ingresos del trabajador migrante de retorno k dentro del subconjunto M de trabajadores migrantes:

$$RCI=f (C_k/E_k)$$

En donde:

f puede desempeñar varias funciones: media, mediana y 4° quintil (OIT, 2019, párrafo 51)

C_k = son los costos de contratación pagados por una persona k , dentro del subconjunto M de trabajadores migrantes que declararon tanto costos como ingresos (costos e ingresos superiores a cero)

E_k = son los ingresos mensuales del mismo individuo k , dentro del subconjunto M de trabajadores migrantes.

Con base en la información que proporcionaron los migrantes guatemaltecos, el total de sus costos de contratación en México ascendieron al 2 por ciento del total de sus ingresos en dicho país, siendo los de los hombres un poco más alto que los de las mujeres.

Costos e ingresos derivados del primer trabajo en México (RCI 1)

El módulo de costos de contratación indagaba sobre cinco categorías de costos y tres categorías de ingresos:

COSTOS	INGRESOS
1. Costo total	1. Ingresos totales
2. Costos preparatorios	2. Ingresos netos
3. Asistencia de otra persona	3. Bonos
4. Transporte	
5. Cargos del empleador	

¹ Los resultados del informe se basan en el análisis del módulo de costos de contratación que acompaña a la *Encuesta Sobre Migración en la Frontera Sur 2019* (EMIF Sur). El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) implementó dicha encuesta de julio a septiembre de 2019 en la frontera entre México y Guatemala.



Organización
Internacional
del Trabajo

Con el apoyo de



UNIÓN EUROPEA

**RE
FRAME**

Acción Global para Mejorar el Marco de la
Contratación de los Trabajadores Migrantes